

Fiche pratique de l'accord Télétravail

Périmètre : Tous les salariés de GFS

Validité : 23 juin 2026

- ✓ Sur la base du volontariat (Accord p.6)
- ✓ **2 jours de présence sur site par semaine** (Accord p.11)
 - Lorsqu'il y a 1 jour férié dans la semaine ce jour est considéré comme 1 jour sur site
 - Les jours de formation professionnelle et les jours de déplacement professionnel sont comptabilisés dans les 2 jours de présence
- ✓ 3 jours de TT max par semaine (Accord p.12)
- ✓ 10 jours de TT max par mois (sauf pour les entités ayant choisi un décompte trimestriel : 30 J/trimestre).
- ✓ Déclaration des jours de TT dans Anytime ou Anywhere (pour les salariés bénéficiant de titres restaurant : au plus tard le 3^{ème} vendredi du mois pour le mois suivant) et validation par le manager.
- ✓ L'entreprise **verse 22 euros/mois** (Accord p.23) à chaque télétravailleur effectuant a minima 1 jour de TT/semaine. Cette somme n'est ni imposable, ni soumise à charge sociale.
- ✓ Attribution (Accord p.23) à chaque télétravailleur d'un titre restaurant de 9 euros (dont 5,40 euros pris en charge par l'entreprise) pour chaque journée de TT (max 10/mois). En cas de dérogation du médecin pour télétravailler davantage ou en cas de TAD, le nombre de tickets restaurant sera égal à celui des jours télétravaillés.
- ✓ Pour des raisons de contrainte de service (Accord p.13), l'entreprise peut déroger à la règle de présence de 2 jours sur site (et passer par exemple à 5 jours)
- ✓ Sont exclus les emplois et/ou secteurs qui présentent l'une des caractéristiques suivantes (Accord p.7) :
 - activités présentant des risques significatifs de fraude interne ou externe
 - activités requérant l'utilisation d'un équipement spécifique et lourd
 - activités soumises à des contraintes réglementaires d'enregistrement des communications dès lors que la faisabilité de l'enregistrement n'est pas possible techniquement
 - activités requérant l'utilisation quotidienne d'outils ou d'applications non compatibles avec une connexion à distance
 - activités requérant l'usage quotidien de flux de documents papier
 - activités nécessitant une présence physique permanente
 - activités dont l'exercice à distance est incompatible avec le respect des contraintes réglementaires

- ✓ Le télétravail est accessible (Accord p.8) :
 - aux salariés en contrat à durée indéterminée
 - aux salariés en contrat à durée déterminée
 - aux salariés en contrat en alternance (apprentissage, professionnalisation) qui exercent leur activité à temps plein ou temps partiel ou temps réduit
 - aux stagiaires de façon extrêmement ponctuel (pas d'équipement à domicile, pas d'indemnité ni de titres restaurant)
- ✓ Le salarié doit fournir une attestation de conformité électrique.
- ✓ Sur manquement du salarié ou changement des conditions d'exercice du TT (Accord p.15), l'entreprise peut décider de mettre fin au TT.
- ✓ Sur dérogation du médecin du travail (Accord p.16), les femmes enceintes ont possibilité de ne pas être soumises aux 2 jours de présence sur site. Idem pour les salariés ayant des problèmes de santé passagers.
- ✓ En cas de situation exceptionnelle collective (ex : grève des transports ou de l'éducation nationale), les télétravailleurs (Accord p.17) pourront être amenés à modifier les jours de télétravail initialement prévus au regard de la décision de l'Entreprise et sous réserve de la validation de leur responsable hiérarchique. Dans ce cas, la règle des 2 jours ouvrés minimum de présence physique dans l'Entreprise par semaine peut être modifiée par la Direction des Ressources Humaines de chaque Entreprise selon la situation et les besoins.
- ✓ En plus de l'équipement de base attribué à chaque salarié, le télétravailleur (Accord p.22) pourra commander sur une plateforme dédiée, l'équipement complémentaire référencé par l'Entreprise et dénommé « équipement du télétravailleur ». Il comprend un écran, un clavier, une souris filaire, et une station d'accueil/docking.

L'Entreprise prendra en charge 50% du coût d'achat, remboursé en une fois sur présentation de la facture au nom du télétravailleur.

Afin de compenser le montant non remboursé de sa commande l'Entreprise versera au télétravailleur une prime correspondant au 50% restant de la facture majorée de 23% pour tenir compte des charges sociales salariales.

Le salarié peut également commander un fauteuil de bureau sur la même plate-forme, mais il ne sera remboursé qu'à 50% du modèle conseillé.
- ✓ En cas d'accident au domicile dans le cadre du TT (Accord p.24), cet accident sera réputé comme un accident du travail.