

# Accord télétravail 2022

## Questions / Réponses

Rappel des trois formes de télétravail existantes :

- **Télétravail habituel** = compteurs Zadig alimenté de 88 jours par année civile
- **Télétravail occasionnel** = demande et accord écrit pour un événement ponctuel non récurrent
- **Télétravail exceptionnel** = télétravail imposé à tous, en cas de force majeure

### **Est-ce que les jours de télétravail habituels peuvent être proratisés ?**

Les jours de télétravail sont proratisés pour les collaborateurs :

- en temps partiel (> 60%)
- devenant éligibles au télétravail habituel en cours d'année civile
- ayant eu une suspension de contrat de travail (congé sans solde, invalidité, congé parental à temps plein)

### **Est-ce qu'un collaborateur non éligible au télétravail habituel mais dont les tâches peuvent s'effectuer ponctuellement en télétravail peut faire une demande de télétravail occasionnel ? Si oui quelles sont les conditions ?**

Oui, un collaborateur non éligible au télétravail habituel peut faire une demande de télétravail occasionnel.

Cette demande doit être préalable au jour de télétravail occasionnel souhaité. Une demande et un retour écrit du manager sont obligatoires avant le départ en télétravail, afin que l'entreprise et le salarié soient couverts en cas d'accident de travail.

Le télétravail occasionnel n'ouvre pas droit à l'indemnité de sujétion ou à l'octroi de ticket restaurant.

Les collaborateurs exerçant une fonction non-télétravaillable et les stagiaires ne peuvent pas demander de télétravail occasionnel.

### **Est-ce qu'un collaborateur éligible au télétravail habituel peut faire une demande de télétravail occasionnel ? Si oui quelles sont les conditions ?**

Oui, un collaborateur éligible au télétravail habituel peut faire une demande de télétravail occasionnel.

Cette demande doit être préalable au jour de télétravail occasionnel souhaité. Une demande et un retour écrit du manager est obligatoire avant le départ en télétravail, afin que l'entreprise et le salarié soient couverts en cas d'accident de travail.

Le télétravail occasionnel n'ouvre pas de droit à l'indemnité de sujétion ou à l'octroi de ticket restaurant.

### **Un collaborateur peut-il poser des demi-journées de télétravail ?**

Non, il n'est pas possible de poser des demi-journées de télétravail.

### **Un collaborateur peut-il poser des jours de télétravail sur une semaine comprenant un jour férié, un jour de congé ou RTT ?**

Il revient à chaque manager, en fonction de la situation de son équipe et de ses collaborateurs d'évaluer, s'il est possible sur le plan opérationnel d'accorder du télétravail dans de telles circonstances. La préconisation partagée avec les partenaires sociaux est d'éviter le télétravail lors de ces semaines-là.

### **Qu'advient-il des jours de télétravail habituel non pris ?**

Les jours non utilisés ne pourront pas être reportés sur l'année suivante. Il n'est pas demandé de tous les utiliser.

### **Un manager peut-il imposer les jours de télétravail ?**

Non, le télétravail repose sur le principe du double volontariat, sauf dans les circonstances du télétravail exceptionnel.

### **Un manager peut-il refuser les jours de télétravail ?**

Oui, conformément à l'accord télétravail, les jours de télétravail doivent être validés préalablement par le manager.

### **Quelles sont les conditions pour refuser le télétravail ?**

En tant que manager, vous êtes seul garant du planning de votre équipe ainsi que du respect du quota de 88 jours maximum de télétravail habituel.

A titre d'exemple, vous pouvez refuser du télétravail les jours de réunions d'équipe, pour assurer une présence sur site, pour gagner en efficacité dans le traitement de dossiers complexes, pour des raisons de performance...

Également sur des périodes denses, vous pouvez refuser le télétravail pour besoin opérationnel. Des caractéristiques relatives au profil du collaborateur peuvent également être invoquées : implication et motivation, gestion des priorités, compétences de communication etc. En cas de doutes, prenez contact avec votre RRH.

### **Comment sont gérés les salariés vulnérables ou habitant avec une personne vulnérable ?**

Les collaborateurs considérés comme « personnes vulnérables », conformément aux directives gouvernementales, peuvent fournir un certificat d'isolement produit par leur médecin traitant. Ils peuvent dès lors télétravailler à 100%. Les collaborateurs vivant avec une personne vulnérable peuvent également demander à leur médecin traitant un certificat les autorisant à télétravailler à 100%.

### **Comment sera attribuée la prime de sujétion (2€) et les tickets restaurants ?**

La prime de sujétion sera attribuée pour chaque jour de télétravail habituel effectué, indépendamment du nombre de jours effectués dans la limite de 88 jours. 1 jour de télétravail posé dans l'outil de gestion des temps et validé donnera droit à un ticket restaurant.