

ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF AU TELETRAVAIL A DOMICILE

SOMMAIRE

PREAMBULE

ARTICLE 1 – DEFINITION DU TELETRAVAIL A DOMICILE

ARTICLE 2 – ELIGIBILITE ET CONDITIONS DU TELETRAVAIL A DOMICILE

ARTICLE 3 – REVERSIBILITE DU TELETRAVAIL

ARTICLE 4 – PROTECTION DES DONNEES

ARTICLE 5 – VIE PRIVEE

ARTICLE 6 - LES EQUIPEMENTS DE TRAVAIL

ARTICLE 7 – SANTE ET SECURITE

ARTICLE 8 – FORMATION PROFESSIONNELLE

ARTICLE 10 – MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD ET ROLE DES INSTANCES

ARTICLE 11 – DUREE DE L'ACCORD

ARTICLE 12 – REVISION

ARTICLE 13 – FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE

ANNEXE 1 – LISTE DU MATERIEL FOURNI PAR LA SOCIETE

ANNEXE 2 – REMBOURSEMENT DES FRAIS LIES AU TELETRAVAIL

Commentaire d'Yves Lasfargue

L'Accord National Interprofessionnel sur le télétravail signé le 19 juillet 2005 prévoit des accords d'entreprises. Quelques entreprises (ou branches d'entreprises) ont déjà signé de tels accords. Parmi elles on peut citer:

- * Tokheim Services (juillet 2005)
- * Renault (22 janvier 2007)
- * Dassault System (avril 2007)
- * Branche Télécom, dont fait partie France Télécom (6 octobre 2006)
- * Alcatel - Lucent (janvier 2008)
- * France Télécom (22 juin 2009)

PREAMBULE

La Direction et les partenaires sociaux ont souhaité, après qu'une étude ait été entreprise, permettre et encadrer la pratique du télétravail en donnant le statut de télétravailleur aux salariés volontaires et occupant des fonctions le permettant.

Cet accord s'inscrit dans la lignée de l'Accord National Interprofessionnel du 19 juillet 2005 sur le télétravail. Il a été conçu en portant une attention particulière à la santé et la sécurité des télétravailleurs ainsi qu'au maintien d'un lien propre à éviter tout isolement.

Commentaire d'Yves Lasfargue

L'accord ne fait pas allusion à loi sur le télétravail car celle-ci n'était pas adoptée au moment de la signature de l'accord. Elle a été votée en première lecture par l'Assemblée Nationale le 9 juin 2009 et ne sera probablement définitivement adoptée qu'au cours de l'année 2010.

La relation de télétravail repose naturellement sur l'autonomie du salarié et sur la confiance mutuelle entre le manager et le salarié.

Commentaire d'Yves Lasfargue

Il est intéressant que l'accord insiste sur la notion de « confiance » (cette phrase est reprise dans l'article 1) : tout ne peut pas être écrit dans le contrat ...

Cet accord vise en particulier à garantir que le télétravail demeure une solution efficace et est réalisé dans l'intérêt mutuel des salariés et de la Société. Les collaborateurs en télétravail bénéficieront d'un traitement égal à celui des autres salariés de l'entreprise.

Les collaborateurs ayant déjà un statut de télétravailleur se verront proposer un nouvel avenant à leur contrat de travail.

En cas de refus, ils conserveront leurs conditions actuelles.

ARTICLE 1 – DEFINITION DU TELETRAVAIL A DOMICILE

Conformément à l'article 1er de l'Accord National Interprofessionnel du 19 juillet 2005, le télétravail se définit comme une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'un contrat de travail et dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué au domicile du salarié, de façon régulière, dans un environnement et un mobilier personnels propres au travail et à la concentration.

Commentaire d'Yves Lasfargue

La définition du télétravail reprend celles de l'ANI télétravail et du projet de loi.

Le télétravail à domicile repose sur un accord de confiance entre le télétravailleur et son responsable hiérarchique.

Le domicile s'entend comme un lieu de résidence habituelle en France sous la responsabilité pleine et entière du télétravailleur. Le lieu du domicile est obligatoirement déclaré à la Direction des Ressources Humaines par le salarié au moment de son entrée en télétravail, et ce lieu devra être spécifiquement mentionné dans l'avenant conclu entre le télétravailleur et Oracle France. Le salarié s'engage par ailleurs à informer la Direction des Ressources Humaines de tout changement d'adresse impliquant un changement de son domicile. Un changement de lieu de télétravail peut se produire à titre exceptionnel et temporaire (1 mois maximum) à condition que le manager en ait été informé au préalable par courrier électronique.

En conséquence, le présent accord exclut de son champ d'application toute forme de travail hors des locaux de l'entreprise, et qui ne s'effectuerait pas au domicile du salarié, en dehors de l'exception prévue au paragraphe précédent.

On entend donc par télétravailleur au sens du présent accord, toute personne salariée d'Oracle France, titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, qui effectue une prestation de télétravail à domicile, dans les conditions fixées par avenant à son contrat de travail (Annexe 1).

L'exercice occasionnel d'activités professionnelles à domicile ne peut en aucun cas conférer le statut de télétravailleur, qui est établi au cas par cas et matérialisé par un avenant au contrat de travail.

Commentaire d'Yves Lasfargue

Le statut de télétravailleur est matérialisé par un avenant au contrat : cela semble interdire le « télétravail sauvage » non contractuel.

Le passage au télétravail à domicile modifie seulement la façon dont le travail est effectué, il n'affecte en rien la qualité de salarié du télétravailleur. A ce titre, le télétravailleur bénéficie des mêmes droits et avantages que s'il exerçait son activité dans les locaux de l'entreprise.

ARTICLE 2 – ELIGIBILITE ET CONDITIONS DU TELETRAVAIL A DOMICILE

2.1. Eligibilité

Sont éligibles au télétravail les salariés dont le travail et l'activité en télétravail ne gêne pas le fonctionnement de leur équipe de rattachement et ne nécessitant pas un soutien managerial rapproché.

Les critères d'éligibilité sont, entre autres :

- la nature du travail qui peut être ou non réalisé en télétravail
- la capacité du salarié à travailler de façon régulière à distance
- la configuration de l'équipe
- la performance du salarié dans son poste ; en particulier un salarié faisant l'objet d'un PIP (Plan d'amélioration des performances) ne peut prétendre au télétravail durant la durée dudit PIP.

2.2 – Le principe du volontariat croisé

Le bénéfice du télétravail à domicile est demandé par le salarié en CDI. Il est subordonné à l'accord du responsable hiérarchique du salarié concerné qui apprécie la demande en fonction des conditions d'éligibilité prévues dans le présent accord.

Le passage en télétravail est également soumis à l'approbation d'un Vice-Président ou du Directeur Général France.

Commentaire d'Yves Lasfargue

L'accord insiste sur le télétravail « demandé par le salarié » et peu sur le télétravail demandé par l'entreprise (sauf dans l'annexe 2) ?

Il est étonnant que la décision doive remonter au niveau d'un Vice-Président ou du Directeur Général France : il semble que l'entreprise redoute un trop grand nombre de demandes...

2.3 – Condition de passage en télétravail

Si le salarié exprime le désir d'opter pour le télétravail à domicile, il en informe son responsable hiérarchique par écrit. Un entretien a lieu afin que le responsable hiérarchique du salarié prenne la décision d'accéder ou non à cette demande, en accord avec la Direction des Ressources Humaines.

En cas de réponse positive pour le passage en télétravail à domicile, Oracle France fournit par écrit au télétravailleur l'ensemble des informations relatives aux conditions d'exécution de sa mission et à l'organisation du travail afférentes. Le délai de réponse ne pourra excéder 1 mois.

Le télétravail à domicile fera l'objet d'un avenant à contrat de travail d'une durée indéterminée, étant précisé que les dispositions de l'article concernant la réversibilité pourront être mises en œuvre à tout moment.

En cas de réponse négative de la part du responsable hiérarchique (notamment pour des raisons de non respect des conditions d'éligibilité, des raisons techniques ou si le télétravail devait

entraîner une désorganisation de l'activité), cette décision motivée sera portée à la connaissance du salarié par écrit.

Dans tous les cas, les salariés en période d'essai ne sont pas éligibles.

2.4 – La période d'adaptation

Le télétravail prévoit une période dite d'adaptation de 6 mois, éventuellement renouvelable une fois, à la demande de l'une ou l'autre des parties, à compter du jour d'entrée dans le télétravail.

Pour faciliter la mise en oeuvre progressive du télétravail, et pendant les deux premiers mois de la période d'adaptation, il est possible de prévoir une réduction du nombre de jours en télétravail.

A l'issue de la période d'adaptation, un entretien, au cours duquel les parties pourront décider conjointement du renouvellement de cette période, interviendra entre le salarié et son supérieur hiérarchique.

La période d'adaptation peut être écourtée si les deux parties en sont d'accord.

Durant toute la période d'adaptation, chaque partie pourra mettre fin au télétravail à tout moment sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 1 mois. La demande devra être formalisée par écrit.

Commentaire d'Yves Lasfargue

Il est intéressant que les modalités de la période d'adaptation soient définies avec beaucoup de précisions.

2.5 – Les obligations réciproques liées au télétravail

L'avenant au contrat de travail définit, sur une base mensuelle, la proportion de jours effectués en télétravail à domicile et ceux effectués dans son établissement d'appartenance, (minimum de 60 % des jours travaillés en télétravail à domicile), sachant qu'il est recommandé que le télétravailleur soit présent dans les bureaux d'Oracle France auxquels il est rattaché pour au moins 20 % de son temps de travail.

Commentaire d'Yves Lasfargue

Le travail « 100% à domicile » est rejeté et il est intéressant que l'accord rende obligatoire la présence du télétravailleur dans les locaux de l'entreprise au moins 20% du temps. Toutefois ce minimum est plus faible que dans d'autres accords (2 jours par semaine dans l'accord France Télécom) et il n'est pas précisé si ce 20% peut correspondre à 1 jour par semaine, à 1 semaine par mois ou 1 mois tous les 5 mois !

D'autre part, le minimum de 60% en télétravail est assez élevé.

A ce titre, il continue de bénéficier de la participation de l'employeur au titre de transport. L'avenant au contrat de travail définit également :

- les jours de télétravail
- les plages d'horaires journalières de travail du télétravailleur.

Le statut de télétravailleur fera l'objet d'une mention au registre unique du personnel.

Commentaire d'Yves Lasfargue

Cette inscription au registre unique du personnel est prévu par l'ANI télétravail .

Pour des raisons évidentes de coordination et de communication, le lien entre l'employeur et le salarié doit être maintenu. En conséquence, le télétravailleur est tenu de se rendre régulièrement dans son établissement d'appartenance, selon une périodicité à définir avec son responsable hiérarchique. Il est tenu d'assister aux réunions et aux formations en salle pour lesquelles l'inscription a été convenue avec le management. Les modalités en seront précisées et revues conjointement entre les parties, et avec un préavis d'un mois.

Le management s'assurera des modalités de vie collective de son équipe intégrant tous les salariés en télétravail.

Pendant les périodes de télétravail et dans les plages horaires de référence, le salarié doit être joignable de préférence via voix sur IP, soit via son téléphone portable professionnel dans le respect des règles d'attribution des téléphones portables.

Le responsable hiérarchique veillera à assurer un contact régulier avec l'intéressé et à la communication des informations nécessaires à l'exécution de sa mission. Il fera un point régulier avec chaque télétravailleur sur la bonne exécution de sa mission et l'atteinte de ses objectifs.

Commentaire d'Yves Lasfargue

Il est intéressant que le rôle du responsable hiérarchique soit bien rappelé.

En cas de départ de la société, les conditions de télétravail pourront être aménagées sans toutefois être remises en cause.

2.6 – Egalité de traitement

L'activité demandée au télétravailleur est équivalente à celle des salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'employeur. A ce titre, il doit être joignable et en mesure de répondre dans les mêmes conditions que dans les locaux de l'entreprise, y compris en cas d'urgence, tout en prenant en compte les souplesses d'organisation que permet le télétravail.

Les horaires de travail du télétravailleur sont établis sur des bases comparables à celles d'un travail accompli dans l'établissement d'appartenance du salarié. Dans ces conditions, le télétravail ne saurait avoir pour conséquence de modifier ni l'horaire habituel, ni l'amplitude de travail effectif applicable en temps normal, lorsque le salarié effectue son activité au sein des locaux de l'entreprise.

Commentaire d'Yves Lasfargue

C'est un peu un article de principe car le télétravailleur prendra certainement des marges de liberté avec l'horaire habituel et toutes les enquêtes montrent que le télétravailleur a tendance à avoir des temps de travail plus longs.

Oracle France s'engage à ce que la charge de travail et les délais d'exécution soient évalués suivant les mêmes méthodes que celles utilisées pour les travaux exécutés dans l'établissement d'appartenance du salarié.

Commentaire d'Yves Lasfargue

La charge de travail et l'activité d'un salarié sont toujours difficiles à mesurer : c'est encore plus difficile à mesurer pour un télétravailleur, tant que n'auront pas été mises au point et négociées des méthodes admises par tous de calcul de la charge de travail.

En tout état de cause, les résultats attendus en situation de télétravail sont équivalents à ceux qui auraient été obtenus dans les locaux de l'entreprise.

Il est également entendu que pendant les absences (maladie, congés, ...), le salarié habituellement en télétravail ne pourra pas télétravailler de son domicile.

Commentaire d'Yves Lasfargue

C'est un rappel important. Mais où commence, où finit la « petite » maladie (mal de tête, ...) ?

Par ailleurs, dans un souci de garantir aux télétravailleurs les mêmes droits collectifs (en particulier accès aux informations des IRP) il est possible pour ces derniers de publier électroniquement quatre communications par an.

Commentaire d'Yves Lasfargue

Ces publications régulières sont loin d'être autorisées dans toutes les entreprises ...

Il est également entendu que le télétravail ne saurait se substituer aux astreintes hebdomadaires.

ARTICLE 3 – REVERSIBILITE DU TELETRAVAIL

La relation de télétravail prendra fin de plein droit, à tout moment, à la seule initiative du salarié (1) ou lorsque les conditions d'éligibilité définies par le présent accord (2) ne sont plus remplies. Un délai de prévenance d'un mois (hors jours de congés) sera respecté pour le retour dans l'établissement d'appartenance après réception de la notification par « Lettre recommandée avec accusé de réception » envoyée par l'une ou l'autre des parties.

En cas de changement de fonction, la situation de télétravail sera réexaminée avec le nouveau responsable hiérarchique en regard des critères d'éligibilité et pourra prendre fin.

De façon plus spécifique, en cas de changement de domicile du salarié, la relation de télétravail sera en tout état de cause réexaminée et pourra prendre fin dans l'hypothèse où ce changement est incompatible avec les termes de l'avenant ou les modalités habituelles effectives de télétravail.

ARTICLE 4 – PROTECTION DES DONNEES

Le télétravailleur s'engage à respecter les règles fixées par le Groupe Oracle (Direction d'Oracle France, fonctions « legal » « Global IT ») en matière de sécurité informatique (confidentialité, VPN, mot de passe...).

Il assure la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des informations qui lui sont confiées ou auxquelles il a accès dans le cadre professionnel, sur tous supports et par tout moyen et notamment sur papier, oralement ou électroniquement.

ARTICLE 5 – VIE PRIVEE

Le télétravailleur a droit au respect de sa vie privée.

Les plages horaires durant lesquelles il peut être contacté correspondent aux plages horaires prédéfinies dans l'avenant de télétravail. Les moyens utilisés sont ceux fournis par l'entreprise.

Le télétravailleur doit être informé personnellement des moyens de contrôle ou de surveillance mis en place après consultation du Comité d'Entreprise.

ARTICLE 6 - LES EQUIPEMENTS DE TRAVAIL

Conformément à l'Accord National Interprofessionnel sur le télétravail, le télétravailleur assure la conformité des installations électriques de son domicile et de son lieu de travail et certifie ladite conformité à Oracle France

Il est entendu que le télétravailleur disposera d'un espace de travail dans son domicile exempt de toute distraction pendant la période de travail.

Au titre du télétravail à domicile, chaque télétravailleur disposera d'un équipement adapté fourni par Oracle France. Il disposera également de l'accès à distance à ses applications de travail et d'une solution de téléphonie (Voix sur IP, tel portable si en conformité avec les règles d'attribution des téléphone portables décidée par l'entreprise).

La liste de ce matériel figure en Annexe 1.

Le matériel restera l'entière propriété d'Oracle France.

Le salarié s'engage à prendre soin des équipements qui lui sont confiés par Oracle France et en assure la bonne conservation. Il est responsable de l'intégrité du matériel mis à disposition et notamment des données qui y sont stockées. En cas de panne ou de mauvais fonctionnement des équipements de travail mis à disposition, le télétravailleur doit en aviser immédiatement Oracle France suivant les procédures en vigueur.

A ce titre, Oracle France se réserve le droit à tout moment, de demander au télétravailleur la restitution des outils en échange de moyens comparables devant permettre au télétravailleur de continuer à exercer son activité. Cette demande pourra notamment être faite par un technicien afin qu'il vérifie, dans les locaux de l'entreprise, la conformité de l'équipement de travail.

Le télétravailleur doit utiliser uniquement le matériel qui lui est fourni par Oracle France.

Le choix de l'abonnement Internet Haut Débit sera à l'initiative du salarié mais dans le respect des spécifications et recommandations d'Oracle France.

Les remboursements de frais liés au télétravail sont précisés dans en Annexe 2

ARTICLE 7 – SANTE ET SECURITE

Conformément à l'article L4122-1 du Code du Travail et au même titre que les salariés qui travaillent dans les locaux de l'entreprise, le télétravailleur est tenu de prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses activités de télétravail.

Le télétravailleur garantit la fiabilité des circuits électriques et la conformité aux normes de sécurité des installations et de l'équipement de son poste de travail à domicile.

Dans le cadre du télétravail, une formation sur la « Santé et la sécurité au poste de travail » à domicile sera dispensée à tout nouveau télétravailleur. Elle comprendra une formation au diagnostic de la sécurité de son poste de travail. Chaque télétravailleur devra réaliser périodiquement cet autodiagnostic et en informer Oracle France.

Commentaire d'Yves Lasfargue

Contrairement à d'autres accords, ce texte ne parle pas de contrôle extérieur mais seulement d'« autodiagnostic ».

Conformément à la législation en vigueur, seront présumés comme accident de travail les dommages corporels du télétravailleur intervenant pendant ses heures de travail et au cours de ses activités professionnelles à domicile. On présumera par ailleurs comme accident de trajet les accidents impliquant le salarié sur les déplacements requis par ses fonctions professionnelles.

Commentaire d'Yves Lasfargue

Domicile = lieu de travail.

Ce rappel est important car cela veut dire que le régime traditionnel (présomption) des accidents est applicable : tout accident est « présumé » être un accident du travail. C'est à l'entreprise d'apporter la preuve contraire s'il y a lieu.

Cela dit il reste à déterminer avec exactitude ce que veut dire « ...pendant le temps de travail... » et ne pas oublier que « contrat de télétravail = contrat de confiance ».

ARTICLE 8 – FORMATION PROFESSIONNELLE

Les télétravailleurs ont le même accès à la formation et aux possibilités de déroulement de carrière que des salariés en situation comparable qui travaillent dans les locaux de l'employeur.

ARTICLE 9 – ASSURANCE PARTICULIERE

L'assurance souscrite par Oracle France garantit le télétravailleur pour les dommages, qui pourraient résulter des conséquences des actes du télétravailleur en activité à son domicile.

Le télétravailleur s'engage d'une part, à informer son assureur de l'exercice de ses fonctions à domicile et d'autre part, à fournir à Oracle France une copie de l'attestation de souscription d'une assurance Multi risques habitation incluant responsabilités civiles.

ARTICLE 10 – MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD ET ROLE DES INSTANCES

10.1 – Rôle des instances

La signature du présent accord sera précédée d'une consultation du Comité d'Hygiène et de Sécurité des Conditions de Travail (CHSCT) puis du Comité d'Entreprise (CE), conformément aux dispositions légales.

10.2 – Suivi de l'application de l'accord relatif au télétravail à domicile

Le suivi du présent accord sera traité dans le cadre d'une Commission de Suivi adhoc :

- Composition : 1 membre de chaque Organisation Syndicale, 1 membre du CHSCT, 1 membre du CE et 2 membres de la Direction des Ressources Humaines
- Fonctionnement : la première année une réunion se tiendra tous les deux mois, ensuite une réunion aura lieu tous les six mois
- Rapport annuel : Un rapport élaboré conjointement sera présenté annuellement au Comité d'Entreprise et au CHSCT sur la base d'un bilan quantitatif et qualitatif et qui comportera notamment des informations relatives :
 - * au nombre de télétravailleurs répartis par catégories professionnelles et par sexes,
 - * au nombre de jours télé travaillés par mois,
 - * au nombre de demandes acceptées ou refusées,
 - * au nombre des accidents de travail
 - * aux problèmes spécifiques d'adaptation rencontrés par les télétravailleurs et/ou les responsables,
 - * aux améliorations et changements souhaitables
 - * aux éléments économiques liés à l'exercice du télétravail (imputations budgétaires...)

ARTICLE 11 – DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est signé pour une durée indéterminée. Il est applicable au périmètre de la Société Oracle France.

Il entrera en vigueur à compter de sa signature, sous réserve d'une part, que le CHSCT et le Comité d'Entreprise aient remis leurs avis et d'autre part, que le présent accord n'ait pas fait l'objet d'une opposition motivée au sens de l'article L. 2231-8 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du Travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise qui n'est pas signataire de l'accord, pourra y adhérer ultérieurement.

Le présent accord pourra être dénoncé par les parties signataires. Dans cette hypothèse, conformément aux dispositions légales de l'article L. 2222-6 du Code du Travail, la durée du préavis précédant la dénonciation, sera de trois mois et les télétravailleurs en seront personnellement informés.

La dénonciation sera alors notifiée par son auteur aux signataires du présent accord, par lettre recommandée avec accusé réception. La dénonciation devra également donner lieu à dépôt conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du Code du Travail.

En cas de dénonciation, l'avenant de télétravail prendra fin automatiquement mais les salariés en télétravail en seront personnellement informés et bénéficieront du mois de préavis avant le retour à leur statut initial

ARTICLE 12 – REVISION

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues à l'article L. 2222-5 du Code du Travail, la demande de révision devant être portée à la connaissance des autres parties contractantes avec un préavis d'un mois.

En regard du caractère novateur de cet accord, les parties conviennent d'une réunion de bilan et de révision dans les 6 mois suivant la signature OU plus tôt si modification majeure du contexte législatif.

ARTICLE 13 – FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE

A l'issue du délai d'opposition de 8 jours, le présent accord sera soumis aux formalités de dépôt et de publicité conformément à l'article L. 2231-6 du Code du travail (ancien article L132-10). Le présent accord sera donc déposé en un exemplaire aux secrétariats-greffes du Conseil des Prud'hommes de Nanterre.

Par ailleurs, deux exemplaires, une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, seront adressés à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des Hauts-de-Seine.

En outre, le présent accord fera l'objet des mesures de publicité telles que prévues par les dispositions des articles L. 2262-5 et L. 2262-6 du Code du Travail.

Le présent accord fera également l'objet d'une communication à l'observatoire paritaire des négociations collectives du Syntec.

Le présent accord a été établi en autant d'exemplaires originaux que nécessaires et signés à Colombes le 29 janvier 2010 entre les parties suivantes :

*Pour Oracle France : Le Directeur des Ressources Humaines
Pour les organisations syndicales représentatives, les Délégués Syndicaux Centraux
d'Oracle France ci- après signataires : CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO*

ANNEXE 1

LISTE DU MATERIEL FOURNI PAR LA SOCIETE

1) Equipements

- a. Laptop et sa Station d'accueil
- b. Clavier, souris
- c. Grand écran
- d. Imprimante multi-fonctions
- e. Casque audio + micro
- f. Adaptateur USB pour la téléphonie
- g. UPS : si nécessaire
- h. En fonction des rôles et responsabilités des collaborateurs en télétravail, d'autres outils / matériels peuvent être fournis à la demande du management

Les équipements ci-dessus sont fournis par Oracle.

Les consommables sont à prendre dans les bureaux Oracle.

Recommandations IT :

- protection des données : Installation de Pointsec
- Sauvegarde des données : Se référer aux conseils de GIT Service Programs Team sur la sécurité et la sauvegarde des données

2) Mobilier

- a) Bureau
- b) Siège
- c) Lampe de bureau (le cas échéant)
- d) Repose-pieds (le cas échéant)

Deux options sont possibles pour la fourniture du mobilier :

- Oracle fournit tous les équipements en prêt et le télétravailleur doit les rendre en cas de cessation de son statut de télétravailleur

- L'employé achète le mobilier (pour un prix ne pouvant dépasser les montants référencés dans les catalogues fournisseurs Oracle) : dans ce cas, Oracle rembourse 50 % de la valeur dudit mobilier (justificatifs à fournir) et l'employé en garde la propriété en cas de cessation de son statut de télétravailleur

Commentaire d'Yves Lasfargue

La liste du matériel et du mobilier est très complète : même la lampe de bureau est fournie !

ANNEXE 2

REMBOURSEMENT DES FRAIS LIES AU TELETRAVAIL

1) L'employé a initialisé le télétravail

a) De 3 à 4 jours de travail par semaine en télétravail :

= remboursement abonnement internet haut débit limité à 30 euros/mois maximum

= participation d'Oracle aux Tickets Restaurant à raison d'un ticket par jour de télétravail (montant de la participation au jour de la signature du présent accord : 4 euros par ticket)

b) En dessous de 3 jours de travail par semaine en télétravail : aucun remboursement, la procédure de télétravail ne s'appliquant pas

2) Oracle a initialisé le télétravail

Un montant maximum supplémentaire de 30 euros/mois s'ajoute aux montant décrits ci-dessus pour couvrir les frais d'énergie et d'occupation de l'espace (justificatif à fournir), sachant que seule l'option de 4 jours de télétravail par semaine est retenue dans ce cas là.

Commentaire d'Yves Lasfargue

Il est étonnant que l'entreprise ait imposé deux types de remboursements alors que les coûts pour le salarié (frais d'énergie et d'occupation de l'espace) et les bénéfices de l'entreprise (moins de surfaces et de gestion de bureaux) sont les mêmes dans les deux situations.