

Paris, le vendredi 18 juillet 2014

Circulaire : 026-14

Émetteur : Direction du Développement et de l'Accompagnement des Ressources Humaines

Objet : Protocole d'accord du 4 mars 2014 sur le travail à distance

Madame, Monsieur le Directeur,

Madame, Monsieur le Médecin conseil régional,

La loi n°2012-387 du 22 mars 2012 a introduit dans le Code du travail la notion de télétravail. Afin de sécuriser les organismes qui souhaiteraient s'engager dans cette voie, les partenaires sociaux ont défini un cadre national de mise en œuvre de ce type d'organisation du travail.

Cet accord s'inscrit dans la continuité des accords du 21 mars 2011 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances et du 16 novembre 2012 relatif à la santé, la sécurité et aux conditions de travail.

Le protocole d'accord national relatif au travail à distance a été conclu le 4 mars 2014 entre l'Ucanss et la fédération CFTD, la fédération CFTC et la fédération CFE-CGC. Il a été agréé par la tutelle le 3 juillet 2014.

Cet accord constitue un cadre commun harmonisé qui a vocation à être décliné au plan local selon les critères pouvant être définis à ce niveau, notamment sur les emplois susceptibles d'être exercés en télétravail. Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de sa date d'agrément. Il cessera de produire ses effets au 2 juillet 2017.

Je vous rappelle que le télétravail s'entend d'une forme d'organisation du travail volontaire et régulière dans laquelle un travail qui aurait pu être exécuté dans les locaux habituels de l'employeur, est effectué par un salarié en dehors de ces locaux en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Dans ce cadre, l'accord du 4 mars 2014 vise les situations de télétravail pendulaire, le salarié exécutant en partie son contrat de travail soit à son domicile, soit dans d'autres locaux de l'employeur que son lieu de travail habituel, sans que la nature de son activité l'y contraigne.

Par ailleurs, afin de préserver le lien entre le salarié en situation de télétravail et l'organisme qui l'emploie, l'accord prévoit que quelle que soit la durée de travail du télétravailleur, celui-ci devra être présent au sein de son unité de travail au moins 2 jours par semaine.

Conformément aux dispositions légales, le télétravail repose sur le principe du double volontariat qui se traduit par la conclusion d'un avenant au contrat de travail.

Seules deux catégories de personnel sont exclues du bénéfice du champ d'application de l'accord :

- Les salariés exerçant des activités itinérantes par nature qui ne peuvent être réalisées dans les locaux de l'employeur ;
- Les salariés soumis à un régime d'astreintes à leur domicile lors de ces périodes d'astreinte.

Les frais professionnels résultant de la situation de télétravail pendulaire à domicile sont couverts par une indemnité forfaitaire **mensuelle** qui ne peut être inférieure à 10 euros par mois pour les salariés réalisant une journée de télétravail par semaine, 20 euros par mois pour les salariés réalisant 2 jours de télétravail par semaine et 30 euros par mois pour les salariés réalisant 3 jours de télétravail par semaine.

Les dispositions du texte sont explicitées plus en détail dans la note technique et le document questions-réponses que je vous prie de bien vouloir trouver ci-joint.

J'espère que ces éléments répondront pleinement à vos interrogations. Si toutefois vous souhaitez, sur certains points, bénéficier d'un éclairage particulier, les collaborateurs de l'Ucanss se tiennent à votre disposition à l'adresse droitsocial@ucanss.fr ou au 0 972 67 8000.

Vous en souhaitant bonne réception, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur le Directeur, Madame, Monsieur le Médecin conseil régional, l'expression de ma considération distinguée.



Didier Malric
Directeur

Document(s) annexe(s) :

- Note technique,
- Questions réponses,