



Nouvel accord

Télétravail 2026

Après différentes sessions de travail et quelques semaines de négociation, vos représentants syndicaux viennent de clore les échanges sur le nouvel Accord Télétravail effectif au 01.01.26. Cet accord définit les nouveaux principes de fonctionnement du télétravail résumés ci-dessous.

1. Le télétravail habituel

Accessible à tout collaborateur de l'entreprise, quelle que soit la nature de son contrat de travail (**y compris salariés à temps partiel**) sous réserve du respect d'une présence sur site majoritaire.

Il sera possible de télétravailler au **maximum 2 jours par semaine** (le nombre de jour de présence sur site devra être supérieur ou égal au nombre de jours de télétravail).

Le principe de report des jours de télétravail n'est pas autorisé sauf exception. Néanmoins, des aménagements temporaires peuvent être mis en place, à la demande du salarié ou à la demande du responsable hiérarchique. **Le responsable hiérarchique reste garant de l'organisation hebdomadaire.**

L'indemnité de télétravail demeure inchangée, sur les bases de l'ancien accord.

2. Le télétravail occasionnel / exceptionnel

Le télétravail peut aussi être mis en œuvre de **façon occasionnelle**, par accord réciproque, pour faire face à une contrainte individuelle ponctuelle (aléas climatiques, grèves massives des transports, problématique personnelle...) ou en cas de **circonstances exceptionnelles** telles qu'une pandémie, le déclenchement du Plan de Continuité d'Activité...

Le recours au télétravail occasionnel ou exceptionnel peut se cumuler avec le télétravail habituel.

3. Règles communes

Afin que ce nouveau dispositif soit appliqué dans les meilleures conditions, nous vous rappelons quelques principes de base à respecter :

- Le télétravail reste un **rapport de confiance** entre le salarié, le responsable hiérarchique et l'entreprise. Le N+1 et son équipe s'organise en bonne intelligence. Le télétravail ne constitue ni une obligation ni un droit acquis
- **Les droits, devoirs et avantages sont identiques**, en télétravail ou sur site (horaires, droit à la déconnexion, respect de la confidentialité...)
- Afin de vous protéger en cas d'accident du travail, **tout changement de lieu de télétravail**, même ponctuel, doit faire l'objet d'une information auprès des RH

Le principe de ce nouvel accord est d'apporter de la souplesse dans la mise en place et l'organisation du télétravail. Le collaborateur et son responsable hiérarchique restent les principaux acteurs de sa mise en œuvre.



<https://www.cfdt-verl.fr>
verlinguecfdt@gmail.com
LinkedIn : QR code ci-contre

