



CHAMBRES  
DE COMMERCE  
ET D'INDUSTRIE

11 /07/2025

# Télétravail :

## Les mêmes droits reconnus pour toutes et tous à la CCIR !

Malgré un contexte tendu où le télétravail recule dans de nombreuses entreprises, la CFDT-CCI a pris toute sa part aux négociations pour obtenir un nouvel accord Télétravail digne de ce nom à la CCIR Paris Ile de France. L'accord régional, sans être révolutionnaire, améliore l'accord national signé par l'ensemble des organisations syndicales représentatives il y a quelques mois.

### Les contours des nouvelles modalités négociées pour vous :

#### Qui est éligible ?

Le télétravail est ouvert à tous les collaborateurs, quel que soit leur contrat ou ancienneté, si leurs missions sont télétravaillables et qu'ils disposent d'un lieu adapté. Les alternants et stagiaires peuvent aussi en bénéficier sous certaines conditions (autonomie, accord du tuteur). Les postes impliquant une présence physique ne sont pas compatibles. Enfin, des conditions matérielles sont exigées (internet, électricité, espace de travail, assurance) et le télétravailleur doit pouvoir maintenir la qualité de son travail à distance.



[cfdt-cci.com](http://cfdt-cci.com)

47 rue de Tocqueville  
75017 PARIS  
07 87 12 50 40

[permanence@cfdt-cci.com](mailto:permanence@cfdt-cci.com)



CHAMBRES  
DE COMMERCE  
ET D'INDUSTRIE

11 /07/2025

## Nouvelle organisation

La nouvelle organisation du télétravail repose sur **cinq formules distinctes**, définies selon les besoins et situations des agents et salariés :

**1. Télétravail régulier** : mis en place de manière récurrente (ex. : 1 à 2 jours par semaine), selon un rythme défini à l'avance. Il s'exerce de manière habituelle, dans la limite de **90 jours par an** pour un temps plein (proratisé si temps partiel ou année incomplète). L'organisation (jours fixes ou variables) est décidée par le manager, avec possibilité de planification trimestrielle. La demande se fait via un formulaire, et le manager doit répondre sous 15 jours ouvrés (10 si le télétravail est déjà en place). Un refus doit être justifié par écrit. Une **période d'adaptation de 3 mois** est prévue, avec possibilité d'y mettre fin sous 15 jours. Après cette période, le télétravail reste réversible, avec un délai de prévenance d'un mois.

**2. Télétravail occasionnel** : utilisé ponctuellement, à la demande de l'intéressé ou proposé par le manager, non cumulable avec le télétravail régulier. La CFDT le regrette mais la direction est restée inflexible sur ce point. Il s'adresse à ceux et à celles qui ne sont pas éligibles au télétravail régulier ou ne souhaitent pas en bénéficier. Il répond à des besoins ponctuels et imprévus, sans caractère récurrent. Il est limité à **30 jours par an** (proratisés si nécessaire). La demande doit être adressée par mail au manager (avec copie au RRH) **au moins 2 jours ouvrés à l'avance** si possible. Enfin, il faut disposer de conditions matérielles adaptées, et tout refus doit être justifié par écrit.

**3. Télétravail exceptionnel** : Il est déclenché à l'initiative de l'employeur pour faire face à des situations collectives urgentes et imprévues (pandémie, fermeture ou travaux sur site, conditions météorologiques extrêmes, épisodes de pollution, etc.). Il s'impose à tous sans exception et remplace temporairement les autres formes de télétravail. Il ne compte pas dans les quotas annuels. Cette organisation est limitée dans le temps, avec un préavis de **2 jours ouvrés en général**, et cesse dès la fin de la situation exceptionnelle, après quoi l'organisation habituelle reprend.

**4. Télétravail pour situations particulières de droit (Code du travail)** : Une enveloppe supplémentaire de **20 jours par an** est accordée aux collègues en situation de handicap, proches aidants familiaux ou femmes enceintes (sur justificatifs). RRH et manager doivent être informés au moins 2 jours ouvrés à l'avance, et le manager valide la demande avant la journée de télétravail. Aucune modification n'est possible après la journée concernée.

**5. Télétravail pour autres situations particulières** : Une enveloppe supplémentaire de **20 jours par an** est également prévue pour d'autres situations particulières justifiées et exceptionnelles, telles que : parents isolés, violences conjugales, événements familiaux graves, agents et salariés exposés à des risques psychosociaux, difficultés exceptionnelles de mobilité (panne, grève, blessure). Là encore, la demande motivée doit être envoyée



[cfdt-cci.com](http://cfdt-cci.com)



CHAMBRES  
DE COMMERCE  
ET D'INDUSTRIE

11 /07/2025

au manager avec copie au RRH, avec un préavis de 2 jours ouvrés si possible, et validée avant la journée de télétravail. Pas de modification après coup possible non plus.

Les deux enveloppes peuvent être cumulées si les conditions des deux sont remplies. Les recommandations du médecin du travail peuvent être supérieures et supplantent ces deux dispositions.

➤ Par ailleurs, les collaborateurs seniors peuvent toujours demander un troisième jour de télétravail, selon l'accord intergénérationnel.

Toutes ces formules nécessitent la validation du manager ou de l'employeur, sauf pour le télétravail de droit.

Les jours de télétravail doivent être posés de préférence par journée entière, voire par demi-journée (notamment pour les temps partiels ou les travailleurs nomades), et peuvent être modifiés en fonction des besoins de l'activité.

Les enveloppes de jours sont fixées par année civile, non reportables et sans compensation.

### Lieu de télétravail

Le télétravail se fait principalement au domicile habituel du collaborateur, déclaré auprès des RH. Mais nouvelle avancée, **il est possible de télétravailler ailleurs en France métropolitaine**, à condition que le lieu respecte les critères techniques et matériels de l'accord, et que le manager en soit informé par mail avant.

### Allocation forfaitaire de télétravail :

Nouvelle avancée également, **il est prévu une allocation fixe par jour de télétravail pour toutes et tous, quelles que soient les conventions collectives ou statut dont l'agent ou le salarié dépend**. Le barème est unique (ex : 2,70 € par jour, plafonné à 59,40 € par mois). Cette allocation est versée chaque mois directement sur la fiche de paie, sans justificatif, pour les jours validés par le manager. Le montant sera ajusté selon les évolutions des barèmes URSSAF.

### Participation aux frais d'installation :

Autre avancée issue de la négociation régionale, **une aide financière jusqu'à 380 € est prévue pour équiper le poste de télétravail (bureau, chaise, matériel informatique...)**. Cette aide est non renouvelable et limitée aux télétravailleurs réguliers dans les 6 mois suivant l'accord ou leur entrée en télétravail. Elle ne concerne pas les agents et salariés qui en ont bénéficié lors du précédent accord télétravail. Cette prise en charge nécessite un accord préalable et un justificatif. Enfin 50 % de cette somme est soumise à cotisations sociales comme avantage en nature.



[cfdt-cci.com](http://cfdt-cci.com)

47 rue de Tocqueville  
75017 PARIS  
07 87 12 50 40  
[permanence@cfdt-cci.com](mailto:permanence@cfdt-cci.com)



**La solidarité est notre force**  
**Défendez et faites respecter vos droits**  
**Rejoignez la CFDT-CCI !**

**S'ENGAGER POUR CHACUN**  
**AGIR POUR TOUS**

Cfdt: