

Examples of legal provisions and clauses of collective bargaining agreements regulating telework



Contents

Examples of legal provisions and clauses of collective bargaining agreements regulating telework:.....	1
Trade union rights:.....	2
Categories of telework and number of days:	4
Remote workplace(s)	5
Voluntary and reversible telework	6
Equal treatment.....	7
Salaries	7
Training and career development:	8
Flexible arrangements and non-discriminatory access to telework:	9
Criteria of eligibility:.....	10
Fair and transparent processes:	10
Appeal	10
Gender equality:	11
Health and Safety:	11
Risk assessment:	12
Ergonomics	13
Psychosocial risks:.....	14
Violence and harassment:	15
Accidents:.....	16
The role of management	17
Working time and work-life balance:	18
The right to disconnect.....	19
Work equipment and costs incurred by remote work	20
Right to privacy:.....	22
Data protection.....	23

Trade union rights:

11. COLLECTIVE RIGHTS ISSUES

TELEWORKERS have the same collective rights as workers at the employers' premises. No obstacles are

put to communicating with workers' representatives. The same conditions for participating in and standing for elections to bodies representing workers or providing worker representation apply to them. Teleworkers are included in calculations for determining thresholds for bodies with worker representation in accordance with European and national law, collective agreements or practices. The establishment to which the teleworker will be attached for the purpose of exercising his/her collective rights is specified from the outset.

Worker representatives are informed and consulted on the introduction of telework in accordance with European and national legislations, collective agreements and practices. **(2002 European Framework Agreement on Telework)**

El empleador deberá, además, informar por escrito al trabajador de la existencia o no de sindicatos legalmente constituidos en la empresa en el momento del inicio de las labores. Asimismo, en caso de que se constituya un sindicato con posterioridad al inicio de las labores, el empleador deberá informar este hecho a los trabajadores sometidos a este contrato dentro de los diez días siguientes de recibida la comunicación establecida en el artículo 225. **(Ley 21220 sobre trabajo a distancia, Chile, abril 2020)**

Sección 6.ª Derechos colectivos- Artículo 19. Derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia.

1. Las personas trabajadoras a distancia tendrán derecho a ejercitar sus derechos de naturaleza colectiva con el mismo contenido y alcance que el resto de las personas trabajadoras del centro al que están adscritas. A estos efectos, la negociación colectiva podrá establecer las condiciones para garantizar el ejercicio de los derechos colectivos de las personas trabajadoras a distancia, en atención a las singularidades de su prestación, con respeto pleno al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre la persona trabajadora a distancia y la que desempeñe tareas en el establecimiento de la empresa.

2. La empresa deberá suministrar a la representación legal de las personas trabajadoras los elementos precisos para el desarrollo de su actividad representativa, entre ellos, el acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa y la implantación del tablón virtual, cuando sea compatible con la forma de prestación del trabajo a distancia. Deberá asegurarse que no existen obstáculos para la comunicación entre las personas trabajadoras a distancia y sus representantes legales, así como con el resto de personas trabajadoras.

3. Deberá garantizarse que las personas trabajadoras a distancia pueden participar de manera efectiva en las actividades organizadas o convocadas por su representación legal o por el resto de las personas trabajadoras en defensa de sus intereses laborales, en particular, su participación efectiva presencial para el ejercicio del derecho a voto en las elecciones a representantes legales. **(Real Decreto-ley 28/2020, España, septiembre 2020)**

Novena: El teletrabajo no supondrá menoscabo de los derechos sindicales de la persona teletrabajadora. Estará sometida a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de los trabajadores, quedando adscrito al centro de trabajo.....Se aplicará lo previsto en el art Del Convenio. **(Modelo de Acuerdo para el teletrabajo, España, CC.OO)**

Ainsi, le collaborateur bénéficie des mêmes droits et avantages et est soumis aux mêmes obligations que lorsqu'il exerce son activité au sein des locaux de l'entreprise. S'agissant des droits et avantages, tel est notamment le cas, s'agissant des possibilités de déroulement de carrière, de l'accès à la formation et aux informations syndicales (étant précisé que le sujet de l'accès électronique aux informations

syndicales devra faire l'objet de nouvelles mesures discutées préalablement entre la direction et les organisations syndicales durant le premier trimestre 2021), de l'exercice du droit syndical. ([Accord collectif relatif au télétravail au sein du Groupe Suez, France, 2020](#))

7 – 2 – 1 Relations avec les IRP (Instances Représentatives du Personnel) et élections

Les télétravailleurs à domicile ont les mêmes droits collectifs que l'ensemble des salariés de l'entreprise. En ce qui concerne notamment les relations avec les représentants du personnel et l'accès aux informations syndicales, par exemple aux intranets syndicaux, les télétravailleurs à domicile bénéficient des mêmes droits que les autres salariés. (RENAULT)

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. (ORACLE)

Ils sont pris en compte pour la détermination des seuils d'effectifs de leur établissement de rattachement en application des dispositions en vigueur.

Les télétravailleurs à domicile sont électeurs et éligibles aux élections des instances représentatives du personnel de leur établissement de rattachement. (RENAULT)

(Guide OBERGO du télétravail salarié, France, ed. 2019, Modèle d'accord collectif d'entreprise « IDEAL »)

Categories of telework and number of days:

7. HOMEWORKING CATEGORIES 7.1 Homeworkers will fall into one of the following categories: — Occasional: to work from home during a specific period or on an 'as and when' basis by mutual agreement (to be specified in the request). — Regular: to have a formal regularised arrangement to work from home on some days and attend the workplace on others (the request should specify the number of homeworking days per week and any specific days to be included). — Permanent: To spend 100% of contracted hours either working at home or visiting sites from a home base. (**Template Homeworking framework agreement, UK, UNITE**)

Article 2.1 Télétravail régulier sous forme d'un rythme hebdomadaire fixe : Le rythme hebdomadaire fixe ouvre la possibilité de télétravailler jusqu'à 4 jours par semaine, effectués en journée ou demi-journée, fixés en concertation entre le télétravailleur et son manager. Ce rythme s'applique tout particulièrement aux salariés dont l'activité est prévisible et régulière.

Article 2.2 Télétravail régulier sous la forme d'un rythme mensuel mobile : Le rythme mensuel ouvre la possibilité de télétravailler jusqu'à 16 jours par mois, effectués en journée pleine ou demi-journée, sur des jours mobiles fixés en concertation entre le télétravailleur et son manager. Ce rythme s'applique notamment aux salariés dont l'activité est dépendante de ceux avec qui ils interagissent, que ce soit à l'interne ou à l'externe.

Article 2.3 Télétravail occasionnel sous la forme d'un rythme annuel : Le rythme annuel ouvre la possibilité de télétravailler jusqu'à 30 jours par an sur des jours ou des demi-journées mobiles fixés en concertation entre le télétravailleur et son manager. Ce rythme s'applique plus particulièrement aux salariés dont le volume de tâches réalisables à distance est réduit. ([Accord du 18 Décembre 2020 relatif au télétravail dans le cadre Mobile Working au sein de UES Solvay France](#))

Article 5.1 : Nombre de jours d'exercice du métier sur le lieu de référence

[...]

Tout salarié s'inscrivant dans le dispositif de télétravail habituel et flexible devra exercer son métier a minima 2 jours par semaine sur son lieu de travail de référence. Les deux jours de présence sur le lieu de travail de référence sont nécessaires pour préserver le collectif de travail. ([Accord relatif au télétravail et au travail ponctuel à distance, France, Framatome, 2020](#))

Remote workplace(s)

Artículo 152 quáter H.- Las partes deberán determinar el lugar donde el trabajador prestará los servicios, que podrá ser el domicilio del trabajador u otro sitio determinado. Con todo, si los servicios, por su naturaleza, fueran susceptibles de prestarse en distintos lugares, podrán acordar que el trabajador elija libremente dónde ejercerá sus funciones.

No se considerará trabajo a distancia o teletrabajo si el trabajador presta servicios en lugares designados y habilitados por el empleador, aun cuando se encuentren ubicados fuera de las dependencias de la empresa. ([Ley 21220 sobre trabajo a distancia, Chile, abril 2020](#))

Article 2. Definition of Working from Home

Working from home means working using information and communication devices in employees' homes or another location conforming to the home.

Article 3. Definition of Satellite Office Work

Satellite office work means working using information and communication devices in a dedicated Company facility other than the assigned worksite possessed by the Company (hereinafter referred to as "Dedicated Office"), or in a shared facility possessed by another company contracted (designated) by the Company (hereinafter referred to as "Shared Office").

Article 4. Definition of Mobile Work

Mobile work means working using information and communication devices outside the Company, in a form other than working from home or satellite office work. ([Model agreement on telework, Japan, JTUC, 2020](#))

3. The remote workplace

The remote work/telework shall mainly be performed at the home of the employee (home-based remote work). The remote workplace shall be designed and fitted out in such a way as to satisfy the requirements set by laws and regulations at any given time. The employer will only cover costs that have been agreed for this purpose. The remote work/telework may be performed from remote workplace(s) which the employee considers most suitable for this purpose. ([Template, Remote Work/Telework Agreement \(home office\), Norway, NITO, 2020](#))

Article 2.2 Définition du lieu d'exercice du télétravail :

Il s'agit par principe du lieu de résidence du collaborateur. [...] Toutefois par exception, si le collaborateur optait temporairement pour un autre lieu privé que sa résidence principale, pour exercer le télétravail il en informe son manager. Cette option lui est ouverte dès lors que le lieu remplit les conditions nécessaires à activité professionnelle opérante et sécurisée [...] ([Accord Télétravail Société Générale, France, 2021](#))

Article 1 : Objet de l'Accord :

[...] La politique de « Mobile Working » a pour ambition d'offrir à ses salariés une plus grande flexibilité de travail en leur donnant la possibilité de travailler à distance jusqu'à quatre jours par semaine, au lieu de leur choix sur le territoire national auquel est rattaché leur contrat de travail ou convention

d'expatriation [...] ([Accord du 18 Décembre 2020 relatif au télétravail dans le cadre Mobile Working au sein de UES Solvay France](#))

Voluntary and reversible telework

TERCERO

La aplicación del teletrabajo, como modalidad especial de trabajo, sera voluntaria y estará condicionada a un acuerdo por escrito entre las partes. [...] ([Resolución 23/20 sobre la regulación del teletrabajo modalidad especial de trabajo, Republica Dominicana, 2020](#))

6.1 The Parties agree that homeworking should be offered to all suitable workers on a voluntary basis. Homeworking should not be imposed, except by agreement of the UNITE WVP TEMPLATE HOMEWORKING FRAMEWORK AGREEMENT National Organising and Leverage Department Page 4 Committee on a temporary basis, and in response to Government advice – such as in response to a pandemic.

10 TRIAL PERIODS AND REVIEWS 10.1 During the trial three month period for Regular and Permanent homeworking arrangements, workers and their line managers will assess whether the new working arrangements are appropriate for all concerned. 10.2 These arrangements will be reviewed between the worker and their line manager at the end of the three months. Written confirmation of the outcome of the review will be sent to the worker within five working days. 10.3 Following a successful trial period, homeworking arrangements will continue to be reviewed on a regular basis. If the review raises issues, the arrangements may be modified by mutual consent. If an arrangement is withdrawn by the employer after the trial period an explanation will be given and the worker will have the right to appeal the decision. 10.4 The Committee will agree procedures in cases where established homeworking arrangements are no longer working. All appeals will be heard by the Committee.

([Template Homeworking framework agreement, UK, UNITE](#))

ARTICLE 1. 1. 1. DEFINITIONS

L'article L. 1222-9 du code travail dispose que « *le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication* ». [...] Les parties signataires réaffirment leur attachement à ce que le télétravail à Renault s.a.s. se fasse sur la base du volontariat. ([Accord relatif aux nouveaux modes de travail au sein de Renault s.a.s.- 7 février 2019](#))

TITRE 2 : LE TELETRAVAIL HABITUEL ET FLEXIBLE

Le télétravail est basé sur le principe du double volontariat : la demande de télétravail émane du salarié et nécessite un accord mutuel entre manager et salarié. ([Accord relatif au télétravail et au travail ponctuel à distance, France, Framatome, 2020](#))

TITRE 2: DEFINITION DU TELETRAVAIL ET ELIGIBILITE :

Article 1 : Définition du télétravail

[...] Le télétravail ne saurait en aucun cas être imposé et l'absence de volonté de bénéficier de ce mode d'organisation du travail ne saurait emporter aucune conséquence (aussi bien en termes d'évolution de carrière que d'éventuelles sanctions) [...]

Article 4.3. : Réversibilité permanente

Chacune des parties pourra mettre un terme à cette organisation du travail à condition d'en prévenir l'autre en respectant un délai de prévenance de 15 jours calendaires (délai pouvant être raccourci en cas d'accord des 2 parties).

La réversibilité à la demande du manager, laquelle est la résultante d'une situation qui s'est dégradée, doit être motivée. Cette réversibilité implique une validation du N+2.

Ceci ne pourra pas constituer une modification du contrat de travail et le collaborateur poursuivra, en présentiel, ses missions professionnelles. ([Accord collectif relatif au télétravail au sein du Groupe Suez, France, 2020](#))

Equal treatment

Artículo 152 quáter G.- Las partes podrán pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, la que se sujetará a las normas del presente Capítulo. En ningún caso dichos pactos podrán implicar un menoscabo de los derechos que este Código reconoce al trabajador, en especial, en su remuneración. ([Ley 21220 sobre trabajo a distancia, Chile, abril 2020](#))

CHAPITRE VI - CONDITIONS DE TRAVAIL Article 7 Le télétravailleur bénéficie des mêmes droits en matière de conditions de travail que les travailleurs comparables occupés dans les locaux de l'employeur. ([Convention Collective du travail n°85 concernant le télétravail, Belgique, 2008](#))

3. VOLUNTARY CHARACTER: [...] The passage to telework as such, because it only modifies the way in which work is performed, does not affect the teleworker's employment status. ([2002 European Framework Agreement on Telework](#))

2.1 The parties acknowledge that: [...] It is important that workers do not suffer any detriment because of homeworking. Their contractual terms, conditions and level of remuneration must not be diminished; they must be treated equitably with other workers in regards to career prospects; they must not carry the burden of any extra costs related to home working and they must have full access to the union on an equal basis with other workers.

[...]

6.3 Homeworkers must be treated equally with all other workers. The terms and conditions of all homeworkers should be fair and identical or equivalent to staff who are not homeworking. They should be compensated for any additional expenses associated with homeworking. They must get the same opportunities for promotion, development and training - including any requirement for time-off to attend training - and be equally eligible for other forms of flexible working. ([Template Homeworking framework agreement, UK, UNITE](#))

Séptimatendrá derecho a disfrutar de la misma jornada, horario, descansos y vacaciones que el resto de la plantilla que desempeñen sus tareas mediante presencia física en el centro de trabajo. Asimismo, el trabajador/a tendrá las mismas obligaciones laborales que los demás empleados/as de..... . ([Modelo de Acuerdo para el teletrabajo, España, CC.OO](#))

Salaries

La société SA.INDUS-DOMICILE veille, chaque année, à ce que l'évolution moyenne salariale de l'ensemble des télétravailleurs soit comparable à l'évolution moyenne des salaires de la catégorie des

salariés correspondante à classification et performance équivalentes. (DASSAULT SYSTEM) (**Guide OBERGO du télétravail salarié, France, ed. 2019, Modèle d'accord collectif d'entreprise « IDEAL »**)

Training and career development:

CHAPITRE XI - FORMATION ET POSSIBILITES DE CARRIERE Article 16 : Les télétravailleurs ont les mêmes droits à la formation et aux possibilités de carrière que les travailleurs comparables occupés dans les locaux de l'employeur et sont soumis aux mêmes politiques d'évaluation que ces autres travailleurs. Les télétravailleurs reçoivent une formation appropriée, ciblée sur les équipements techniques mis à leur disposition et sur les caractéristiques de cette forme d'organisation du travail. Le supérieur hiérarchique et les collègues directs des télétravailleurs peuvent également bénéficier d'une formation à cette forme de travail et à sa gestion. (**Convention Collective du travail n°85 concernant le télétravail, Belgique, 2008**)

12 EQUIPMENT & TRAINING 12.1 In order to facilitate working from home, the Employer agrees to abide by the following principles: [...] The Employer will ensure that workers are provided with any other training required to carry out their job while homeworking. [...] — The Employer will provide training and ensure career development of homeworkers in line with that of other non-homeworkers. (**Template Homeworking framework agreement, UK, UNITE**)

Octava.- La persona trabajadora tendrá derecho a participar en cuantas acciones formativas le correspondan según el plan de formación anual acordado en la empresa. Además, recibirá una formación adecuada y específica sobre las características del modelo de teletrabajo implantado en la empresa. La empresa se compromete a actualizar periódicamente la formación teórica necesaria para el uso de los medios de teletrabajo. (**Modelo de Acuerdo para el teletrabajo, España, CC.OO**)

TITRE 2 : DEFINITION DU TELETRAVAIL ET ELIGIBILITE : Article 2 : Eligibilité au télétravail : [...] 2. Dans la mesure où aucune ancienneté minimale n'est requise, il devra être porté une attention particulière aux : 1). Nouveaux embauchés afin que l'organisation en télétravail ne fasse obstacle ni à leur intégration ni à la bonne compréhension de leurs missions et des résultats attendus. Le temps de la période d'essai est une période charnière pour les nouveaux embauchés et les managers devront y être vigilants. 2.) Collaborateurs employés sous contrat de professionnalisation ou d'apprentissage ainsi qu'aux stagiaires afin que l'éventuelle organisation en télétravail s'intègre en cohérence avec leur apprentissage et n'en constitue pas un frein. Ainsi, et pour exemple, il conviendra d'étudier avec vigilance la compatibilité entre le télétravail et le nécessaire temps de présence hebdomadaire sur site, requis par ces typologies de formation/convention. [...]

TITRE 9 : COMMUNICATION ET ACCOMPAGNEMENT : Article 2 : Accompagnement : Dans ce contexte, le Groupe s'engage à la mise en œuvre d'actions d'accompagnement, de formation ou de sensibilisation suivantes : Une intégration des enjeux du télétravail aux formations au management (notamment mais non exclusivement pour les primo managers). Des sessions de co-développement entre managers afin d'échanger sur les retours d'expérience et de partager les bonnes pratiques pourront également être organisées. (**Accord collectif relatif au télétravail au sein du Groupe Suez, France, 2020**)

Article 16 : Formations

Afin d'accompagner les dispositifs de télétravail et travail à distance, il est retenu la mise en place des formations suivantes :

- Information et sensibilisation des salariés et des managers aux dispositions du présent accord.
- Formation systématique des managers aux principes et à la pratique du management à distance.
- Sessions collectives de partage d'expérience et de mise en situation à destination des managers.

([Accord relatif au télétravail et au travail ponctuel à distance, France, Framatome, 2020](#))

Flexible arrangements and non-discriminatory access to telework:

Le télétravail étant un mode d'organisation de l'activité professionnelle plein et entier au sein de SOCIETE GENERALE, le type de contrat de travail, ne peut être un élément qui viendrait rendre, par principe, inéligibles certains collaborateurs à ce dispositif. Sont éligibles au télétravail :

Les salariés de SG en contrat à durée indéterminée ;

Les salariés de SG en contrat à durée déterminée au moins supérieur à 6 mois ;

Les salariés mis à disposition par des entreprises de travail temporaire dès lors que le/les contrat(s) de mis à disposition seraie(en)t au cumul au moins supérieurs à 6 mois ;

Les salariés en contrat d'alternance (apprentissage et professionnalisation) [...]

Les stagiaires [...] ([Accord Télétravail Société Générale, France, 2021](#))

« Pour les personnes en situation de handicap ou nécessitant un aménagement particulier de leur poste de travail et à l'appui des recommandations du médecin du travail, une étude spécifique sera faite pour le salarié en télétravail. Une adaptation éventuelle de son matériel et de son équipement sur son lieu de télétravail sera réalisée. » (CAPGEMINI) (**Guide OBERGO du télétravail salarié, France, ed. 2019, Modèle d'accord collectif d'entreprise « IDEAL »**)

9.2 Written homeworking arrangements should include details of the following: Flexibility around working hours, with due consideration given to childcare and/or other caring responsibilities of the worker. [...]

The Employer will prioritise any adjustments required for disabled workers to have suitable workstations. (**Template Homeworking framework agreement, UK, UNITE**)

b) INCLUSION

b.1) SPECIAL CASES

For employees who fall into one of the categories below, the company will accept requests for modulation of the percentage of Working from home that are more compatible with personal needs:

i. Single parent with a dependent child under 14

ii. Parents with a dependent minor child suffering from serious and proven disability

iii. New parents with children up to 36 months of age

iv. Workers with a percentage of disability over 50%

v. Workers victims of domestic violence

The modulation will have a minimum duration of 1 month and a maximum of 6 continuous months, renewable up to a maximum of 12 months.

For employees who fall into one of the categories below, the company will accept requests for modulation of the percentage of Working from home that are more compatible with personal needs:

i. Workers suffering from oncological diseases

ii. Workers undergoing life-saving therapies

iii. Immunosuppressed workers

The duration of modulation will coincide with the persistence of the specific health condition.
(Vodafone Italy, Collective Agreement, October 2020)

Criteria of eligibility:

Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer, en atención a la especificidad de la actividad concreta de su ámbito, la identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia, las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral mediante esta modalidad, la duración máxima del trabajo a distancia, así como contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia y cuantas otras cuestiones se consideren necesario regular. **(Real Decreto-ley 28/2020, España, septiembre 2020)**

Article 3.1.1 Le caractère télétravaillable de tout ou partie du poste de travail : Le télétravail est ouvert aux salariés ayant une activité de travail régulière ou occasionnelle compatible avec le télétravail ou dont le poste présente occasionnellement une ou plusieurs tâches télétravaillables.

Sont ainsi exclues les activités exigeant une présence physique permanente sur le lieu de travail. Le salarié doit disposer de tâches « télétravaillables » pouvant donner lieu à une exécution à distance sur au moins une journée ou une demi-journée de travail. **(Accord du 18 Décembre 2020 relatif au télétravail dans le cadre Mobile Working au sein de UES Solvay France)**

Fair and transparent processes:

8. SELECTION CRITERIA & GUIDANCE 8.1 The Committee will agree on and publish guidance and other documentation for workers and managers dealing with homeworking requests. This will differentiate between the different categories of homeworker. 8.2 This documentation will include clear, transparent and non-discriminatory criteria for assessing requests for homeworking, taking into account each individual's circumstances and the needs of the Employer. 8.3 The Committee will also specify at what management level decisions to approve homeworking can be made for different staff. 8.4 If and when management does not approve a specific request for homeworking they should make reasonable efforts to agree a suitable alternative proposal whenever possible. **(Template Homeworking framework agreement, UK, UNITE)**

En cas de refus du manager, les motifs en seront précisés au sein du diagnostic partagé. Le manager organisera par ailleurs un échange avec son collaborateur pour lui en expliquer les raisons Dans ce cadre et selon le besoin, tant le collaborateur que le manager pourront solliciter leur référent ressources humaines. **(Accord collectif relatif au télétravail au sein du Groupe Suez, France, 2020)**

Appeal

11 APPEALS 11.1 As set out above, the Committee will hear appeals from any workers who wish to challenge management decisions or other actions relating to homeworking. Workers making an appeal may be accompanied by their trade union representative. 11.2 Grounds for appeal will include, but are not limited to claims that: — A worker has been unfairly refused a request for homeworking or to change or reverse homeworking arrangements. — Management has failed to offer a suitable counter-proposal following a refusal. — A worker has been unfairly pressured into agreeing unsuitable homeworking arrangements. — A worker has received unfair treatment because of her/his homeworking. — The Employer has failed to properly care for the safety, health and welfare of a worker

or workers while homeworking. — The Employer has failed to abide by some other aspect of this agreement or the policies agreed by the Committee (**Template Homeworking framework agreement, UK, UNITE**)

Gender equality:

4.4.1. Egalité femmes-hommes

Le télétravail ne doit pas être un frein au respect de l'égalité entre les femmes et les hommes. L'employeur s'assure de l'égalité d'accès au télétravail entre les femmes et les hommes. C'est une des conditions de réussite de sa mise en œuvre. (**Accord national interprofessionnel pour une mise en œuvre réussie du télétravail, Novembre 2020, France**)

Artículo 8. Modificación del acuerdo de trabajo a distancia y ordenación de prioridades.

Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer los mecanismos y criterios por los que la persona que desarrolla trabajo presencial puede pasar a trabajo a distancia o viceversa [...] En el diseño de estos mecanismos se deberá evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género y se deberá tener en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, debiendo ser objeto de diagnóstico y tratamiento por parte del plan de igualdad que, en su caso, corresponda aplicar en la empresa. (**Real Decreto-ley 28/2020, España, septiembre 2020**)

Health and Safety:

6. Health, environment and safety

The employer shall ensure that the working environment in the remote workplace is thoroughly sound so that the employee is not exposed to adverse physical or mental strain.

The employer is responsible for ensuring that the remote worker/teleworker has a safe working environment that will not lead to injuries. This means, among other things, that the employer is responsible for ensuring that equipment and machinery that are provided to the employee is not harmful. For his/her part, the employee shall follow any instructions issued and show due caution so as to prevent harm to health and accidents. The parties to this agreement must observe the HSE laws and regulations that apply at any given time. (**Template, Remote Work/Telework Agreement (home office), Norway, NITO, 2020**)

13. SAFETY, HEALTH AND WELFARE

13.1 The parties agree that all employers must ensure the health, safety and welfare of all their workers, including those based at home. Furthermore, there are specific risks associated with homeworking that must be taken into consideration. In this regard the Employer agrees that it will make every reasonable effort to ensure that homeworkers:

- Have a suitable workspace at home for carrying out their work, with particular care given to ensuring proper ergonomics. Are covered by a relevant up-to-date risk assessment and have been issued with any PPE required.
- Are protected from risks of to their mental health including stress and/or depression due to feeling socially isolated.
- Are protected from psychosocial hazards connected to home working; such as increased potential for occupational stress and domestic violence.
- Have a suitable system in place for reporting accidents or injuries during work hours.

- Are covered by a clear policy on illness in which home workers who are sick or feeling unwell are encouraged to take the necessary time off to recover without fear of discrimination.
- Are taking adequate breaks when they work from home.
- Get regular contact and communication from their line management, including home visits where appropriate.
- Are not working more than their contracted hours.

(Template Homeworking framework agreement, UK, [UNITE](#))

Artículo 152 quáter N.- Conforme al deber de protección que tiene el empleador, siempre deberá informar por escrito al trabajador a distancia o teletrabajador acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los medios de trabajo correctos según cada caso en particular, de conformidad a la normativa vigente.

Adicionalmente, en forma previa al inicio de las labores a distancia o teletrabajo, el empleador deberá efectuar una capacitación al trabajador acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente para desempeñar dichas labores. Esta capacitación podrá realizarla directamente el empleador o a través del organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744, según estime conveniente. ([Ley 21220 sobre trabajo a distancia, Chile, abril 2020](#))

Risk assessment:

The employer shall, where appropriate, conduct a suitable and sufficient assessment at the proposed place where work is to be performed so as to ensure that the proposed place is free from any risk to the safety and health of the homeworker and members of his family. (***THE EMPLOYMENT RIGHTS ACT; Regulations made by the Minister under section 68 of the Employment Rights Act, Working from Home, Mauritius***)

Sexta.- Se aplicará una política de prevención de riesgos laborales adecuada que vele por su seguridad y salud laboral en su puesto de trabajo. Asimismo, si por motivos de trabajo o de prevención de riesgos laborales, fuese necesaria la presencia física de representantes de la compañía en el lugar de trabajo del trabajador/a y éste fuera su propio domicilio, se hará siempre previa notificación y con su consentimiento conforme a lo previsto en el artículo del Convenio Colectivo. (***Modelo de Acuerdo para el teletrabajo, España, CC.OO***)

5. Health and Safety and Security of homeworkers: [...] 5.4 An employee can request that a UNISON Health and Safety representative accompany the health and safety manager if they are conducting a risk assessment of the home-based office. (***Model Homeworking Policy, UK, UNISON, 2017***)

Artículo 16. Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva.

1. La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos. En particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada.

La evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia.

2. La empresa deberá obtener toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia mediante una metodología que ofrezca confianza respecto de sus resultados, y prever las medidas de protección que resulten más adecuadas en cada caso.

Cuando la obtención de dicha información exigiera la visita por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva al lugar en el que, conforme a lo recogido en el acuerdo al que se refiere el artículo 7, se desarrolla el trabajo a distancia, deberá emitirse informe escrito que justifique dicho extremo que se entregará a la persona trabajadora y a las delegadas y delegados de prevención.

La referida visita requerirá, en cualquier caso, el permiso de la persona trabajadora, de tratarse de su domicilio o del de una tercera persona física.

De no concederse dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención.

(Real Decreto-ley 28/2020, España, septiembre 2020)

Ergonomics

CLÁUSULA 6 - PRECAUCIONES PARA LA PROMOCIÓN DE LA SALUD Y OTRAS PROVISIONES

La EMPRESA brindará orientación a todos los empleados en el Teletrabajo sobre medidas para prevenir enfermedades y accidentes de trabajo, por medios físicos o digitales o formación a distancia, con las siguientes pautas:

Ambiente de trabajo: Busque un espacio adecuado, silencioso y silencioso para trabajar con el fin de facilitar la concentración, la productividad y la comodidad- Dar preferencia a la luz natural y tratar de evitar reflejos en la ordenadora. Utilice luminarias complementarias, si es necesario.

Ergonomía: Elija una mesa y una silla compatibles con sus características físicas, como altura, peso, longitud de las piernas, etc.- No trabaje en sofás o camas. - Mantenga organizado su lugar de trabajo.- Utilice equipos y accesorios adecuados.- Tome descansos regulares y cambie de postura con frecuencia (levantarse, caminar, estirarse, etc.).- Estírese al menos 2 veces al día.- Cambie el enfoque de su mirada, preferiblemente hacia el otro lado, para evitar la fatiga visual.

- Pautas de ergonomía: [...]Mantenga la parte superior de la pantalla a la altura de los ojos y aproximadamente a una longitud de distancia de brazo;- Mantenga la cabeza y el cuello en posición recta, los hombros y los brazos relajados;- Mantenga la región lumbar (la espalda) apoyada en el respaldo de la silla o en un soporte para la espalda; - Mantenga el antebrazo, las muñecas y las manos en línea recta (posición neutral del puño) en relación al teclado; - Mantenga su codo cerca de su cuerpo; - Mantenga un espacio entre la flexión de la rodilla y el extremo de la silla; - Mantenga un ángulo igual o superior a 90 grados para los pliegues de las rodillas y cadera; - Mantenga los pies apoyados en el suelo o, cuando se le recomiende, utilice el descanso a los pies;- Los antebrazos deben estar apoyados en los lados de la silla o en el superficie de trabajo para que los hombros estén relajados y en posición neutral; - Intente trabajar en un entorno con iluminación y comodidad adecuadas térmico; - Establezca el brillo del monitor en 70 o 75 y evite colocar la pantalla del monitor ventanas enfrentadas; y – practique hábitos de vida saludables como una nutrición equilibrada, sueño ejercicio regular y actividad física para entrenamiento aeróbico (caminar, nadar, gimnasia, entre otros).

Primer párrafo: El empleado debe seguir dichas pautas y, siempre que necesites, ponte en contacto con la EMPRESA, a través del canal que está disponible.

Segundo párrafo: El empleado será responsable de observar las reglas de salud y seguridad ocupacional, así como seguir las instrucciones contenido en esta cláusula, con el fin de prevenir enfermedades y accidentes.

Tercer párrafo - La Compañía debe brindar orientación al gerente de los empleados en el teletrabajo, a través de medios físicos o digitales o formación a la distancia.

Párrafo Cuarto - La Compañía prestará especial atención a los exámenes periódicos sobre temas relacionados con el teletrabajo con miras a monitorear la salud del empleado que trabaja en este régimen de trabajo. (**ACORDO COLETIVO QUE REGULAMENTA O TELETRABALHO SETOR BANCÁRIO, BRASIL, 2020**)

Work environment setup during telework, such as working from home

- Room: Excluding the space occupied by equipment and furnishings, space of at least 10 m³
- Lighting: Illumination on the desk of at least 300 lux
- Window(s): Have ventilation apparatus such as a window. If sunlight hits the display, hang blinds or curtains on the window(s).
- Chair: A chair that is stable and can be easily moved. Its seat height is adjustable. The angle of the backrest is adjustable. There are armrests.
- Temperature and humidity: Airflow is at or below 0.5 m/s, and the worker is not continuously exposed to direct airflow. Strive for room temperature between 17°C and 28°C, and relative humidity between 40% and 70%.
- Computer: The display has illumination of 500 lux or less, and brightness and contrast are adjustable. The keyboard and display are separate, and their positions are adjustable. The mouse is easy to operate.
- Desk: The desk is large enough to arrange the needed items on it. There is enough space so that legs and feet are not confined during work.

(Model agreement on telework, Japan, JTUC, 2020)

Psychosocial risks:

Il est rappelé dans ce cadre que tous les salariés, y compris lorsqu'ils sont en situation de télétravail ou de travail à distance, bénéficient d'un dispositif d'écoute et d'accompagnement (DEA) reposant sur une équipe pluridisciplinaire locale, assistée des compétences d'un psychologue consultant expert dans la prévention des risques psychosociaux. Dans ce cadre, les coordonnées utiles seront mises à disposition des salariés et des managers (DEA, membres de la CSSCT, infirmière, médecin du travail, ...). Les salariés souhaitant entrer dans les dispositifs de l'accord peuvent naturellement prendre conseil auprès de ces différents acteurs. Des campagnes de sensibilisation à la santé et à la sécurité en télétravail et travail à distance, ainsi qu'aux risques domestiques et risques incendie, pourront être organisées localement. Par ailleurs, lors des formations destinées au management à distance, un point sera dédié à l'identification des risques et des signaux faibles par les managers. (**Accord relatif au télétravail et au travail ponctuel à distance, France, Framatome, 2020**)

Article 12- Alinea 2 : L'analyse des risques tient également compte de la dimension psychosociale et des aspects relatifs à la santé qui sont propres au télétravail, y compris la possibilité d'une intervention psychosociale informelle ou formelle et la possibilité d'une consultation spontanée du conseiller en prévention-médecin du travail. [...]

Article 15 : L'employeur prend les mesures appropriées pour maintenir les liens des télétravailleurs avec les collègues et avec l'entreprise et pour prévenir l'isolement. Dans ce cadre, il accorde une attention particulière aux télétravailleurs vulnérables. L'employeur peut, entre autres, planifier des moments de retour bien organisés et limités, dans le respect des règles sanitaires. [...]

Commentaire

Pour l'application de la présente convention, il faut entendre par « télétravailleurs vulnérables », les télétravailleurs qui, par exemple en raison de leur situation personnelle, familiale et/ou de logement, sont confrontés à des pressions supplémentaires lors du télétravail.

(Convention collective de travail N° 149 concernant le télétravail recommandé ou obligatoire en raison de la crise du coronavirus, Belgique, 2021)

CLÁUSULA 6 - PRECAUCIONES PARA LA PROMOCIÓN DE LA SALUD Y OTRAS PROVISIONES

La EMPRESA brindará orientación a todos los empleados en el Teletrabajo sobre medidas para prevenir enfermedades y accidentes de trabajo, por medios físicos o digitales o formación a distancia, con las siguientes pautas:

[...] **Equilibrio de la vida personal / profesional:** Mantenga una rutina diaria, con horarios preestablecidos para despertarse, si alimentarse y dormir.- Establezca reglas claras con las personas con las que vive, para armonizar sus obligaciones como empleado con las tareas del hogar y la socialización familiar.- Establezca una rutina de ejercicio físico.- Mantente hidratado. - Cuando no esté trabajando, trate de minimizar el uso de pantallas (teléfono inteligente, tableta, computadora portátil, computadora de escritorio, etc.).

Salud emocional: Dedicarle un tiempo exclusivo (ejemplo: meditar, hacer yoga, leer un buen libro y escuchar música). - Manténgase en contacto con sus compañeros y su superior para no sentirse aislado. - Mantenga la calma en caso de inestabilidades momentáneas de acceso.- Simplemente comuníquese con su gerente y colegas por teléfono o mensaje que explica la situación.

(ACORDO COLETIVO QUE REGULAMENTA O TELETRABALHO SETOR BANCÁRIO, BRASIL, 2020)

Violence and harassment:

Article 5.3 Les salariés en situation de fragilité :

SOCIETE GENERALE veillera à ce que l'ensemble des salariés, y compris ceux en télétravail, aient accès aux contacts pertinents (numéros verts et contacts d'urgence) afin que les salariés en situation de fragilité (notamment ceux exposés à des risques de violence intrafamiliales, d'addictions, etc) puissent y recourir. Les adaptations du rythme de télétravail sont possibles sans délai. **(Accord Télétravail Société Générale, France, 2021)**

b.2.) DOMESTIC VIOLENCE

In order to create an environment in which all workers and their families can find support and assistance to report, deal with and manage direct or indirect episodes of domestic violence, the company will provide suitable support channel, such as:

- Medical-psychological advice;
- Support from the Head of Security Operations for the completion of reporting operations to the Police;
- Support from the Head of Security Operations to get in touch with associations specialized in assisting victims of violence;

- 15 days of paid leave for medical appointments, legal proceedings and other activities related to domestic abuse.

In order to ensure maximum confidentiality and secrecy of information, the employee victim or spectator of violent episodes will have direct contact with the company doctor.

The company doctor, having received the report and with the express authorization of the employee, will inform the Human Resources & Organization (HR&O) Management, in the person of the HR Manager and HR Business Partner for the activation of the paid leave. The company will also automatically approve the change of company phone number and email address. (**Vodafone Italy, Collective Agreement, October 2020**)

Artículo 4.4. Igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación.

De conformidad con lo previsto en la normativa aplicable, las empresas deberán tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia, especialmente del teletrabajo, en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral.

En la elaboración de medidas para la protección de las víctimas de violencia de género, deberán tenerse especialmente en cuenta, dentro de la capacidad de actuación empresarial en este ámbito, las posibles consecuencias y particularidades de esta forma de prestación de servicios en aras a la protección y garantía de derechos sociolaborales de estas personas.

[...]

Tres. Se modifica el apartado 8 del artículo 37 con la siguiente redacción:

«8. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género [...] tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona. [...]

(Real Decreto-ley 28/2020, España, septiembre 2020)

Accidents:

The Employer agrees that it will make every reasonable effort to ensure that homeworkers have a suitable system in place for reporting accidents or injuries during work hours. (**Template Homeworking framework agreement, UK, UNITE**)

10. Liability and insurance cover

The employer shall ensure that the employee has adequate occupational injury insurance cover at the remote workplace. In addition, the employer will take out accident insurance that provides coverage commensurate with that provided in the Occupational Injury Insurance Act and that also covers leisure-time injuries. (**Template, Remote Work/Telework Agreement (home office), Norway, NITO, 2020**)

La législation relative aux maladies professionnelles et accidents du travail étant applicable, tout accident survenu au télétravailleur à son domicile pendant les jours de télétravail et dans les horaires habituels de travail obéit à la même réglementation qu'un accident survenu dans les locaux de

l'entreprise. Le salarié doit informer l'entreprise de tout accident survenu dans le cadre du télétravail dans les 24 heures de sa survenance.

[...]

Pour une dynamique d'amélioration continue, la gestion du post accident, incluant, lorsque cela est possible, des analyses avec un arbre des causes et des mesures correctives, s'effectuera selon les dispositions de l'entreprise, dans le respect de la réglementation. Conformément à l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005, l'accès au domicile du collaborateur, s'il était envisagé, nécessiterait l'accord préalable de l'intéressé. ([Accord collectif relatif au télétravail au sein du Groupe Suez, France, 2020](#))

Dans le cadre de l'exercice du télétravail, il est acquis que tout accident survenu pendant l'activité professionnelle et dans un lieu répondant aux caractéristiques prévues à l'article 1.3.2. ci-dessous, est présumé être un accident du travail et doit faire l'objet des déclarations afférentes auprès des autorités compétentes. ([Accord relatif aux nouveaux modes de travail au sein de Renault s.a.s.- 7 février 2019](#))

The role of management

Article 4.3 Accompagnement du télétravailleur par le manager

Le télétravail implique un changement dans les modes de relation managériale, dans l'équipe, ou avec les autres personnes avec lesquelles le salarié interagit dans son activité. Le télétravail implique de la part du manager une attention particulière aux façons d'être en relation avec les uns et les autres, de travailler ensemble, au sens donné au travail, en tenant compte des besoins de chacun tout en préservant le collectif de travail, la cohésion, le sentiment d'appartenance à l'équipe et à l'entreprise. Le manager joue un rôle majeur dans la réussite du télétravail :

- Il maintient la cohésion de son équipe et sa performance,
- Il favorise le bien être de chacun.

La mise en œuvre du télétravail est basée sur la confiance posée par le manager dans les capacités de chacun des membres de son équipe à s'adapter aux nouvelles formes de travail. Cette confiance est réciproque : le télétravailleur perçoit les capacités de son manager à maintenir des liens bienveillants, attentifs, constructifs. Cette confiance réciproque peut se poser a priori et se confirme dans la pratique. Il est ainsi important que le manager et l'équipe définissent des règles de fonctionnement, des modalités de collaboration, des rituels. Des entretiens réguliers du manager avec chaque membre de son équipe doivent permettre de faire le point sur le travail, sur la qualité du travail par des feedbacks, sur la charge de travail, le respect des horaires et la déconnexion, l'équilibre entre activité professionnelle et vie personnelle. Le manager doit aussi réfléchir aux modalités d'évaluation du travail basée sur des objectifs clairs et partagés mais aussi sur des modalités pour y arriver, les compétences déployées par le salarié (autonomie, capacité à mobiliser les ressources qui lui sont nécessaires, capacités à maintenir et entretenir les liens avec son équipe...)

Le manager porte également une attention particulière à utiliser le temps de présence sur site pour favoriser la collaboration entre les membres de son équipe et entretenir l'esprit d'équipe.

Ces entretiens permettent également d'évaluer l'impact du télétravail sur le fonctionnement de l'équipe.

Le manager porte également une attention particulière aux modalités d'accueil et d'intégration des nouveaux membres de son équipe, des alternants comme des stagiaires

Enfin le manager porte une attention particulière aux travailleurs handicapés, ou atteints de pathologie chronique, ainsi qu'aux aidants familiaux, en faisant appel si nécessaire aux expertises des médecins et infirmiers de santé au travail ainsi qu'aux assistants sociaux.

Pour soutenir et accompagner le manager, des formations sur les modalités du management à distance, la gestion de l'autonomie, le respect de la déconnexion, l'évaluation de la charge de travail, l'animation de l'équipe, l'accueil des nouveaux salariés sont mises à disposition des managers. (**Accord du 18 Décembre 2020 relatif au télétravail dans le cadre Mobile Working au sein de UES Solvay France**)

Working time and work-life balance:

Artículo 152 quáter J: Si la naturaleza de las funciones del trabajador a distancia lo permite, las partes podrán pactar que el trabajador distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal, sujetándose a las normas sobre duración de la jornada de los artículos 22 y 28 y las relativas al descanso semanal del Párrafo. (**Ley 21220 sobre trabajo a distancia, Chile, abril 2020**)

« Hewlett-Packard veillera au respect de l'amplitude maximale de la journée de travail. A ce titre, l'avenant au contrat de travail précisera les plages horaires d'accessibilité pendant lesquelles le télétravailleur pourra être joint par l'entreprise. Ces plages horaires pourront être fixées au sein d'une amplitude maximale de 8 h à 20 h, dans le respect de la durée maximale journalière / hebdomadaire du temps travail. Les temps de repas et temps de pause sont inclus dans ces plages horaires. » (**Hewlett Packard, France**) (**Guide OBERGO du télétravail salarié, France, ed. 2019, Modèle d'accord collectif d'entreprise « IDEAL »**)

Artículo 13. *Derecho al horario flexible en los términos del acuerdo:* De conformidad con los términos establecidos en el acuerdo de trabajo a distancia y la negociación colectiva, respetando los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso, la persona que desarrolla trabajo a distancia podrá flexibilizar el horario de prestación de servicios establecido.

Artículo 14. *Derecho al registro horario adecuado:* El sistema de registro horario que se regula en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, de conformidad con lo establecido en la negociación colectiva, deberá reflejar fielmente el tiempo que la persona trabajadora que realiza trabajo a distancia dedica a la actividad laboral, sin perjuicio de la flexibilidad horaria, y deberá incluir, entre otros, el momento de inicio y finalización de la jornada. (**Real Decreto-ley 28/2020, España, septiembre 2020**)

La charge de travail et les délais d'exécution, évalués suivant les mêmes méthodes que celles utilisées pour les travaux exécutés dans les locaux de l'entreprise, doivent, en particulier, permettre au télétravailleur de respecter la législation relative à la durée du travail et tout spécialement la durée maximale du travail et les temps de repos. » (**Accord National Interprofessionnel sur le Télétravail, France, 2005**)

A l'occasion des points d'échanges habituels manager-collaborateur, le manager d'un collaborateur en télétravail portera une attention particulière sur son adaptation à un mode de travail à distance mais aussi sur sa charge de travail. (**Accord collectif relatif au télétravail au sein du Groupe Suez, France, 2020**)

Article 16. Work Outside Working Hours and on Days Off

1. As a general rule, the employer and Persons Working from Home are prohibited from sending email and the like outside of working hours, on days off, and late at night. In the event of Persons Working from Home working outside of working hours, on days off, and late at night, they must follow the prescribed procedures and receive permission from their supervisor.

2. Matters that are required outside of working hours and on days off shall conform to the provisions of Article ○○ of the Rules of Employment.
3. An overtime work allowance, holiday work allowance, and late night work allowance shall be paid for work performed outside of working hours, on days off, and late at night based on the Salary Regulations.
4. The employer shall not engage in disadvantageous treatment in HR evaluations and the like by reason of Persons Working from Home not responding to email, telephone calls, and the like outside of working hours, on days off, and late at night.
5. In every case, each Person Working from Home shall be given a continuous rest period of at least 0 hours from the end of work for one (1) day until beginning the next shift of work. In addition, in the event of the conclusion time of the rest period extending into the prescribed next start time of work, the time from said start time until said conclusion time shall be deemed time worked. **(Model agreement on telework, Japan, JTUC, 2020)**

The right to disconnect

14. THE RIGHT TO DISCONNECT 14.1 The Parties agree that homeworking brings with it an increased risk of working life impinging on non-working life and the encroachment of work into the personal sphere. For this reason it is important that homeworking is always accompanied by proper monitoring of working time and a right for employees to disconnect from work. This means that: — It is important to keep compliance records regarding employee working hours including starting and finishing times, rest breaks, daily breaks and weekly breaks and to ensure compliance with working time legislation. — Workers who disconnect should not be penalised and must feel comfortable disconnecting to ensure that they can maintain a separation and a balance between their personal and professional lives. — Workers who are constantly connected are not rewarded for doing so. **(Template Homeworking framework agreement, UK, UNITE)**

Article ○. Right to Disconnect (Communication Outside of Working Hours)

1. The Company does not contact employees by telephone, email, or other means outside of working hours, excluding situations that are highly urgent.
2. Employees do not contact other employees by telephone, email, or other means outside of working hours.
However, this does not apply to situations that are highly urgent.
3. Employees are not required to respond to communications by telephone, email, or other means from the company or other employees outside of working hours.
4. The company does not engage in disadvantageous treatment, in HR evaluations and the like, of employees who do not respond to communications by telephone, email, or other means from the company or other employees outside of working hours.
(Model agreement on telework, Japan, JTUC, 2020)

TITRE 5 : CONDITIONS D'EXECUTION DU TELETRAVAIL : Article 2 : Engagements en faveur de l'équilibre des temps de vie

[...] il n'y a aucune obligation pour les salariés en dehors de leur temps de travail (sauf période d'astreinte ou situation de crise pour le personnel concerné) :

- A donner suite à un message électronique ou à un appel téléphonique ;

- A devoir se connecter à distance à des outils professionnels. En outre, chacun doit être conscient de ses propres modalités d'utilisation des outils numériques. Dans ce cadre, les managers ont un rôle de premier plan pour être à la fois acteurs et bénéficiaires d'une connexion « choisie », notamment du fait de l'importance de l'exemplarité et des phénomènes associés de mimétismes comportementaux.

Dans ce cadre, et notamment, les fonctions spécifiques d'envoi différé sont à utiliser à chaque fois que possible. En cas d'atteinte à son droit à la déconnexion, le salarié concerné pourra alerter de sa situation les différents interlocuteurs de son périmètre : hiérarchie, responsable ressources humaines, déontologue, représentant du personnel... Dans ce cas, l'existence du droit à la déconnexion sera rappelée et des mesures correctrices seront proposées pour apporter une solution dans les meilleurs délais.

Enfin, au cours de la première année de l'application du présent accord, des initiatives renforçant l'efficacité du droit à la déconnexion, d'ores et déjà déployées dans certains périmètres et faisant effectivement sens dans d'autres secteurs, seront généralisées (pour illustration, mise en place au sein de SUEZ EAU France d'une fenêtre automatique « pop up » incluant des messages de sensibilisation lors de la connexion au réseau à distance en dehors de certaines plages horaires). (***Accord collectif relatif au télétravail au sein du Groupe Suez, France, 2020***)

Work equipment and costs incurred by remote work

Artículo 152 quáter L.- Los equipos, las herramientas y los materiales para el trabajo a distancia o para el teletrabajo, incluidos los elementos de protección personal, deberán ser proporcionados por el empleador al trabajador, y este último no podrá ser obligado a utilizar elementos de su propiedad. Igualmente, los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos serán siempre de cargo del empleador. (***Ley 21220 sobre trabajo a distancia, Chile, abril 2020***)

7. EQUIPMENT ALL QUESTIONS concerning work equipment, liability and costs are clearly defined before starting telework. As a general rule, the employer is responsible for providing, installing and maintaining the equipment necessary for regular telework unless the teleworker uses his/her own equipment. If telework is performed on a regular basis, the employer compensates or covers the costs directly caused by the work, in particular those relating to communication. The employer provides the teleworker with an appropriate technical support facility. The employer has the liability, in accordance with national legislation and collective agreements, regarding costs for loss and damage to the equipment and data used by the teleworker. The teleworker takes good care of the equipment provided to him/her and does not collect or distribute illegal material via the internet. (***2002 European Framework Agreement on Telework***)

QUINTO: Salvo pacto en contrario, es responsabilidad del empleador proveerle al teletrabajador los equipos, herramientas, materiales, y capacitación necesarios para la realización del trabajo contratado. Corresponde también al empleador asumir los costos operativos, de funcionamiento, mantenimiento y reparación de los equipos y herramientas suministradas al teletrabajador [...] (***Resolución 23/20 sobre la regulación del teletrabajo modalidad especial de trabajo, Republica Dominicana, 2020***)

Sección 2.ª Derechos relativos a la dotación y mantenimiento de medios y al abono y compensación de gastos - Artículo 11. Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas: 1. Las personas que trabajan a distancia tendrán derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, de conformidad con el inventario incorporado en el acuerdo referido en el

artículo 7 y con los términos establecidos, en su caso, en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación. 2. Asimismo, se garantizará la atención precisa en el caso de dificultades técnicas, especialmente en el caso de teletrabajo.

Artículo 12. El derecho al abono y compensación de gastos: 1. El desarrollo del trabajo a distancia deberá ser sufragado o compensado por la empresa, y no podrá suponer la asunción por parte de la persona trabajadora de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral. 2. Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer el mecanismo para la determinación, y compensación o abono de estos gastos.

(Real [Decreto-ley 28/2020](#), España, septiembre 2020)

12 EQUIPMENT & TRAINING 12.1 In order to facilitate working from home, the Employer agrees to abide by the following principles: [...] - It is the responsibility of the employer to ensure that appropriate equipment, IT systems and technology to support remote working are properly installed, are functioning and that workers have the required training to operate those systems. [...] - The Employer will take responsibility for insuring the equipment which is provided. [...] - The Employer will provide, pay for or otherwise facilitate any goods or services that are reasonably required by workers in order to work from home in such a way that there is not financial detriment to workers. **(Template Homeworking framework agreement, UK, [UNITE](#))**

[Employers name] will supply the following equipment and will conduct a health and safety audit every 12 months (delete as applicable):Homeworking Guide Last updated: June 2017 10 • Computer (laptop or PC), modem, printer, network connection, surge protection plugs; • Workstation e.g. adjustable table and chair, light, document holder, footstool; • Phone (with answering machine), mobile phone, additional telephone lines; • Other office equipment – scanner, shredder, filing cabinet for confidential documents; • Office stationary; • Cleaning materials; • First aid kit and fire safety equipment – smoke detector and fire extinguisher **(Model Homeworking Policy, UK, [UNISON](#), 2017)**

Article 5.2 Equipements de travail complémentaires:

Tout salarié [...] a la possibilité de se faire rembourser l'achat d'équipement complémentaire destiné à améliorer ses conditions de travail.

Il est remboursé de ses achats, sur présentation de justificatifs, dans la limite de 300 EUR.

Article 5.3 : indemnisation mensuelle ou annuelle des frais liés au télétravail : Afin de participer aux dépenses de la mise à disposition du domicile pour la réalisation d travail à distance, une indemnisation est attribuée en fonction du nombre de jours travaillés. Elle est limitée à 80 EUR bruts par mois.

([Accord du 18 Décembre 2020 relatif au télétravail dans le cadre Mobile Working au sein de UES Solvay France](#))

La Société Générale a souscrit une police d'assurance multirisque habitation au bénéfice des salariés en situation de télétravail en France, afin de les couvrir des sinistres pouvant se produire pendant le télétravail, et pour lesquels l'assureur du salarié en refuserait la prise en charge au motif qu'il serait dû à l'activité professionnelle exercée en télétravail. **([Accord Télétravail Société Générale, France, 2021](#))**

Le collaborateur doit fournir à la Société employeur une attestation provenant de son assureur, au titre de son assurance multirisques habitation, indiquant que ce dernier a pris acte du fait que le collaborateur exerce pour partie une activité professionnelle à son Domicile.

L'assureur de Suez renonce à recours contre le salarié et son assureur multirisques habitation dans les cas où les matériels mis à la disposition du salarié venaient à subir des dommages dans le cadre d'un

sinistre pris en charge au titre de la multirisques habitation du salarié. ([Accord collectif relatif au télétravail au sein du Groupe Suez, France, 2020](#))

Article 8. Paying Expenses

1. Expenses required to set up the environment when implementing working from home are borne by the company. However, the upper limit shall be 〇 yen.
2. Among the telephone expenses, internet connection expenses, and residential utility expenses incurred monthly as part of working from home, the Company shall pay 〇 yen each month as the apportioned work expense.
3. Postage expenses, office supply expenses, consumables expenses, and other expenses required in work and approved by the Company shall be borne by the Company.
4. Other expenses shall be borne by Persons Working from Home.

Article 9. Lending of Information and Communication Devices, Software, and the Like

1. The Company shall lend Persons Working from Home information and communication devices, including computers and printers, software, and articles similar to these. Installing software on said computers without receiving permission from the Company is prohibited.
2. The Company can have Persons Working from Home to use equipment in their possession. This shall be limited to when the Security Guidelines are satisfied, and the expenses shall be decided upon discussion. (**Model agreement on telework, Japan, JTUC, 2020**)

Right to privacy:

Artículo 10: Queda prohibida la instalación de cualquier tipo de programa informático que vulnere la privacidad del trabajador o de su familia (**Decreto Ejecutivo n°133 reglamentando la ley de Teletrabajo, Panamá, septiembre 2020**)

Dans le cadre de la confiance mutuelle, cette organisation modernisée du télétravail ne peut s'envisager sans rappeler les principes éthiques relatifs à l'usage des outils informatiques. Ainsi, le Groupe Suez s'engage à ne pas recourir aux outils digitaux d'intelligence artificielle dans le but de contrôler l'activité des salariés en télétravail. L'appréciation de la qualité du travail des collaborateurs en télétravail et l'atteinte de leurs objectifs, tout en veillant au respect des équilibres des temps de vie, relèvent de la responsabilité de chaque manager. ([Accord collectif relatif au télétravail au sein du Groupe Suez, France, 2020](#))

Article 21 Protection de la vie privée : Si un moyen de surveillance est mis en place (contrôle technique, système ayant pour but de lutter contre la cybercriminalité...), le collaborateur devra en être informé. Ce dispositif devra concerner exclusivement l'utilisation des outils mis à disposition pour l'exercice professionnel. Il est également rappelé que le comité social et économique (CSE) est informé et consulté, préalablement à la décision de mise en œuvre dans l'entreprise, sur les moyens ou les techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés (article L. 2312-38 du code du travail). "Accord télétravail de l'UES Allianz France (**Guide OBERGO du télétravail salarié, France, ed. 2019, Modèle d'accord collectif d'entreprise « IDEAL »**)

6. PRIVACY THE EMPLOYER respects the privacy of the teleworker. If any kind of monitoring system is put in place, it needs to be proportionate to the objective and introduced in accordance with Directive 90/270 on visual display units. (Europe)

The use of any monitoring or surveillance technology must be reviewed and agreed by the Committee, taking account of the increased dangers of intrusive technology when it is deployed in someone's home. (**Template Homeworking framework agreement, UK, UNITE**)

Article 9

§ 1er. L'employeur a la possibilité d'exercer, de manière adéquate et proportionnée, un contrôle sur les résultats et/ou l'exécution du travail.

Le télétravailleur est informé de la façon dont le contrôle est, le cas échéant, exercé.

§ 2. Le contrôle s'effectue dans le respect de la vie privée du télétravailleur et de la législation applicable en la matière, en ce compris le Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données).

§ 3. La protection des données de l'entreprise utilisées et traitées par le télétravailleur à des fins professionnelles doit être assurée.

Le télétravailleur est informé par l'employeur des règles de l'entreprise qui concernent la protection des données et en particulier des restrictions et sanctions quant à l'usage des équipements et outils informatiques.

Commentaire

Quant aux paragraphes 1 et 2 du présent article, il ne s'agit pas, pour l'employeur, d'effectuer un contrôle continu mais de la possibilité, pour celui-ci, de pouvoir vérifier, de manière appropriée et proportionnelle, si le travail à réaliser dans le cadre du télétravail a effectivement et correctement été accompli.

(Convention collective de travail N° 149 concernant le télétravail recommandé ou obligatoire en raison de la crise du coronavirus, Belgique, 2021)

Data protection

5. DATA PROTECTION THE EMPLOYER is responsible for taking the appropriate measures, notably with regard to software, to ensure the protection of data used and processed by the teleworker for professional purposes. The employer informs the teleworker of all relevant legislation and company rules concerning data protection. It is the teleworker's responsibility to comply with these rules. The employer informs the teleworker in particular of: --> any restrictions on the use of IT equipment or tools such as the internet, --> sanctions in the case of non-compliance. (**2002 European Framework Agreement on Telework**)

3.1.4. Equipements et usage des outils numériques

A cet égard, les signataires du présent accord soulignent l'intérêt des bonnes pratiques suivantes, s'agissant de l'usage des outils numériques et de la protection des données :

- possibilité d'établir un socle de consignes minimales à respecter en télétravail, et communiquer ce document à l'ensemble des salariés ;
- mise à disposition éventuelle des salariés une liste d'outils de communication et de travail collaboratif appropriés au travail à distance, qui garantissent la confidentialité des échanges et des données partagées ;
- possibilité de mise en place de protocoles garantissant la confidentialité et l'authentification du serveur destinataire. [...]

4.2. Formation des managers et des collaborateurs

Enfin, les compétences numériques des managers et collaborateurs sont essentielles dans la pratique du télétravail : d'une part pour veiller à l'appropriation des outils de travail à distance mais également à la sécurisation des données de l'entreprise. Une formation à ces outils, ainsi qu'à la cybersécurité, peut être nécessaire en amont de toute mise en place du télétravail et peut se faire en mobilisant le CLÉA numérique. ([Accord national interprofessionnel pour une mise en œuvre réussie du télétravail](#), Novembre 2020, France)

9. IT security, duty of confidentiality, etc.

The security regulations for using IT equipment that apply at any given time must also be observed when working remotely/teleworking. The employer and the employee shall discuss how documents and other information will be stored in accordance with currently applicable confidentiality regulations. Confidentiality and loyalty statements that have been agreed between the employer and the employee shall also apply when working remotely/teleworking. (*Template, Remote Work/Telework Agreement (home office), Norway, NITO, 2020*)

9.2 Written homeworking arrangements should include details of the following: Any arrangements for dealing with the storage, use and security of confidential data held at home (*Template Homeworking framework agreement, UK, UNITE*)