

ACCORD RELATIF AU TELETRAVAIL AU SEIN DE WORLDGRID

ENTRE LES SOUSSIGNEES :

Ci-après désignée « la société » ou « WORLDGRID », immatriculée au R.C.S Pontoise sous le n° 517 703 369 dont le siège social est situé Immeuble River, 80 Quai Voltaire 95870 BEZONS représentée par Monsieur Marc LE TRAON, en sa qualité de Directeur, dûment habilité à l'effet des présentes,
D'UNE PART,

ET :

Les Organisations Syndicales Représentatives sur le périmètre de la négociation, à savoir :

- F3C CFDT, représentée par Thierry LUBINEAU, délégué syndical ;
- CFE-CGC, représentée par Gaëtan RACINE, délégué syndical ;
- CGT, représentée par Philippe PEYSSON, délégué syndical.

(Ci-après dénommés ensemble « les Organisations Syndicales Représentatives »),

D'AUTRE PART,

(Ci-après collectivement dénommées « les Parties »)

ETANT PREALABLEMENT EXPOSE CE QUI SUIIT :

Le présent accord collectif a pour finalité de définir et d'encadrer les conditions d'exercice du télétravail au sein de l'entreprise. Il s'inscrit dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles en vigueur, notamment l'article L.1222-9 à L.1222-11 du Code du travail, et a pour ambition de concilier l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Le télétravail repose sur un engagement réciproque, fondé sur la confiance et la responsabilité. Sa mise en œuvre doit permettre de préserver la cohésion des équipes, le maintien du lien social et l'égalité de traitement entre les salariés, qu'ils travaillent sur site ou à distance.

Par cet accord, la Direction et les partenaires sociaux affirment leur volonté d'encadrer cette pratique de manière claire, équilibrée et sécurisée, afin d'apporter des garanties tant aux salariés qu'à l'entreprise, et d'assurer une pratique harmonieuse et équitable du télétravail.

Paraphe Paraphe Paraphe
GR MLT TL 2

Table des matières

OBJET4

ARTICLE 1 : DEFINITIONS DU TELETRAVAIL ET ELIGIBILITE4

1.1 : Définition du télétravail.....4

1.2 : Définition du télétravailleur.....4

1.3 : Conditions d’éligibilité4

ARTICLE 2 : MODALITES DE RECOURS AU TELETRAVAIL5

ARTICLE 3 : INDEMNISATION ET DECLARATION DU TELETRAVAIL.....6

ARTICLE 4 : ORGANISATION DU TELETRAVAIL6

ARTICLE 5 : PERIODE D’ADAPTATION ET DE REVERSIBILITE7

5.1 : Période d’adaptation.....7

5.2 : Réversibilité du télétravail.....8

ARTICLE 6 : DROITS ET DEVOIRS DU TELETRAVAILLEUR8

ARTICLE 7 : SANTE ET SECURITE8

ARTICLE 8 : PROTECTION DES DONNEES DE L’ENTREPRISE ET CONFIDENTIALITE9

ARTICLE 9 : LES CIRCONSTANCES PARTICULIERES9

9.1 : Les salariées enceintes9

9.2 : Salariés en situation de handicap.....9

9.3 : Le télétravail pour événement exceptionnel10

9.4 : Le télétravail pour les proches aidants10

ARTICLE 10 - DISPOSITIONS FINALES.....10

10.1 : Cessation des accords et usages existants ayant le même objet10

10.2 : Clause d’indivisibilité10

10.3 : Durée et entrée en vigueur11

10.4 : Révision11

10.5 : Dénonciation11

10.6 : Clause de revoyure.....11

10.7 : Commission de Suivi et d’interprétation de l’accord.....11

10.8 : Notification, dépôt et publicité12

Paraphe

tl

Paraphe

MLT

Paraphe

GR

3

OBJET

Le présent accord a pour objectif de définir les conditions de recours et d'exercice du télétravail au sein de WORLDGRID.

ARTICLE 1 : DEFINITIONS DU TELETRAVAIL ET ELIGIBILITE

1.1 : Définition du télétravail

Conformément à l'article L.1222-9 du Code du travail, 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 et/ou du client est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication* ».

Les 3 caractéristiques principales du télétravail sont :

- Le caractère volontaire de ce mode de travail ;
- L'utilisation de technologies de l'information adaptées à cette organisation du travail ;
- L'exécution du télétravail sur le territoire métropolitain Français et au domicile principal ou lieu de résidence habituelle du salarié.

Un second lieu de télétravail pourra être admis, sous réserve d'être déclaré par le salarié, de se situer sur le territoire métropolitain français, et de sa compatibilité avec l'activité et les éventuelles règles de confidentialité et de sécurité liées à celle-ci.

1.2 : Définition du télétravailleur

Le terme « télétravailleur » désigne toute personne salariée de l'entreprise qui effectue du télétravail au sens de la définition donnée à l'article 1.1.

1.3 : Conditions d'éligibilité

a. Conditions liées aux télétravailleurs et modalités d'exercice du télétravail

Les conditions d'éligibilité au dispositif prévu par le présent accord sous réserve que l'activité/mission du salarié le permette sont les suivantes : à l'exception des Sales front , le télétravail peut être accordé, jusqu'à deux jours par semaine complète d'activité. Il est soumis à l'autorisation préalable du manager.

La demande de télétravail est déclenchée à l'initiative du salarié ou de l'employeur.

Le télétravail est autorisé selon les modalités suivantes :

- Pour une semaine complète d'activité (5 jours) : une présence sur site obligatoire¹ de 3 jours ;
- Entre 3 et 4,5 jours d'activité par semaine : une présence sur site obligatoire de 2 jours ;
- Entre 1 et 2.5 jours d'activité par semaine: une présence sur site obligatoire de 1 jour.

Le télétravail s'effectue par journée complète.

Les stagiaires et alternants peuvent effectuer du télétravail sous réserve de l'accord de leur responsable et de la compatibilité de l'activité.

¹ Site Worldgrid ou site client ou tous sites occasionnant un déplacement professionnel

b. Conditions liées aux équipements de travail

➤ Environnement de travail

Le télétravailleur doit disposer sur son lieu de télétravail d'un espace de travail propre à la bonne exécution de son activité professionnelle dans des conditions propices à la concentration et au respect des exigences de confidentialité et ce, en toute sécurité.

Cet environnement doit être propice au travail, il doit être suffisamment aéré, et de dimension suffisante pour y installer le matériel professionnel.

Le télétravailleur s'engage à informer sa compagnie d'assurance du fait qu'il exerce son activité professionnelle en télétravail, il s'engage, à ce titre, à transmettre une attestation d'assurance du lieu d'exercice du télétravail. Il certifie que l'installation électrique de son lieu de télétravail est conforme à la réglementation en vigueur et, est en état de marche et ne présente pas de défaillance apparente.

Enfin, le télétravailleur doit disposer d'une connexion internet à débit suffisant sur son lieu de télétravail, condition indispensable à l'exécution de sa mission.

➤ Matériel mis à disposition pour télétravailler

Pour pouvoir exercer son activité en télétravail, le salarié doit disposer d'un ordinateur portable mis à disposition par l'entreprise et/ou par le client.

Le télétravailleur doit prendre soin des équipements qui lui sont confiés et s'engage à respecter les dispositions du règlement intérieur relatives à l'utilisation de ce matériel et de la charte informatique. Tout manquement à ces règles pourra être une cause de réversibilité immédiate du télétravail.

En cas de dysfonctionnement de l'équipement, le télétravailleur doit en informer immédiatement le service informatique. Dans l'attente de la résolution du problème technique et si aucune autre solution de remplacement ne peut être apportée, il pourra lui être demandé de revenir au sein de l'entreprise ou sur site client.

ARTICLE 2 : MODALITES DE RECOURS AU TELETRAVAIL

Le salarié qui exprime le souhait de télétravailler doit en formuler la demande au travers du portail mis à disposition. Ainsi, le télétravail est, sous réserve des conditions d'éligibilité prévues à l'article 1.3, systématiquement subordonné à l'accord du responsable hiérarchique.

Une réponse sera apportée dans un délai maximum de deux semaines. Au-delà, le service RH se chargera d'effectuer une relance.

L'autorisation d'exercer son activité en télétravail est liée à la situation dans laquelle se trouve le salarié lorsqu'il formule sa demande (mission, poste, service...). En cas de changement de situation (mission, poste, service...), une nouvelle demande d'autorisation de télétravail devra être faite au travers du portail mis à disposition.

L'autorisation de télétravail est valable pour une durée de 1 an renouvelable. A l'issue de ce délai, une nouvelle demande devra être formulée au travers sur portail mis à disposition. Cette durée pourra être

Paraphe	Paraphe	Paraphe
		

revue si les conditions de réalisation du projet le nécessitent.

En cas de refus, la réponse est motivée. L'absence de réponse ne peut en aucun cas être assimilée à une acceptation tacite.

L'employeur ne peut pas imposer le télétravail, et le refus du collaborateur ne peut, en aucun cas, être un motif de rupture du contrat de travail, ni de sanction disciplinaire. Si le salarié refuse le télétravail, l'entreprise mettra à sa disposition un espace de travail dans des locaux dédiés.

ARTICLE 3 : INDEMNISATION ET DECLARATION DU TELETRAVAIL

Le salarié en télétravail bénéficie d'une indemnité forfaitaire destinée à couvrir les frais engendrés par le télétravail (électricité, internet, téléphonie...) à hauteur de 2,5 € par journée télétravaillée. Cette indemnité est plafonnée à 20 € par mois.

Afin de couvrir les frais liés à l'aménagement d'un lieu de télétravail (voir liste exhaustive en annexe), le télétravailleur pourra bénéficier d'un remboursement de l'entreprise, à hauteur de 50% des dépenses engagées, dans un plafond global maximum de 300 € TTC, renouvelable tous les 3 ans.

Ce remboursement sera effectué sur la base de justificatifs (une seule demande de remboursement pour l'ensemble des achats qui devront être effectués au cours de la même année civile). La demande de remboursement devra être soumise la même année civile que celle figurant sur les justificatifs de paiement (exceptionnellement la demande de remboursement pourra être soumise au plus tard en janvier de l'année suivante). La période de 3 ans étant appréciée à la date de cette demande de remboursement.

L'entrée en vigueur du présent accord, n'implique pas un droit immédiat à participation de l'entreprise à l'achat d'un équipement, si celle-ci a déjà été perçue dans les 3 dernières années au titre de l'accord précédent.

Les stagiaires et alternants sont exclus de cette participation. Les salariés en période d'essai pourront en bénéficier à l'issue de celle-ci.

Les journées télétravaillées doivent être renseignées dans le compte rendu d'activité. L'indemnisation des journées télétravaillées figurera en bas de bulletin de paie sur la base des informations saisies par le salarié dans son compte-rendu d'activité.

Chaque journée complète télétravaillée ouvre droit à un ticket restaurant.

ARTICLE 4 : ORGANISATION DU TELETRAVAIL

a. Rythme de télétravail

Le nombre de jours de télétravail est fixé en fonction des nécessités du projet et/ou du service.

Les impératifs liés à l'activité sont prioritaires et peuvent conduire à suspendre, modifier ou mettre fin de manière temporaire au télétravail sans pour autant que cela remette en cause le dispositif de télétravail.

Ainsi si des contraintes d'organisation l'exigent et sur demande, le salarié pourra être amené à réaliser

Paraphe Paraphe Paraphe
GR MT TL

son activité dans les locaux de l'entreprise ou sur site client. Les jours non télétravaillés ne sont pas « reportables ».

Les journées de télétravail non exercées du fait de leur coïncidence avec un jour férié, les absences pour maladie, congés payés et autres ne peuvent donner lieu à récupération ultérieure.

b. Horaires de télétravail et régulation de la charge de travail

Les horaires sont ceux fixés au sein du site de l'entreprise dans le cadre des plages horaires habituelles de travail. La charge de travail en télétravail doit être comparable au volume de travail effectué lorsque le salarié travaille dans les locaux de l'entreprise. En aucun cas le télétravail ne doit modifier, à la hausse ou à la baisse, les missions et activités habituelles du salarié, ses objectifs, le nombre d'heures de travail et sa charge de travail.

En cas de difficulté liée à la charge de travail, à l'organisation du travail ou à réaliser ou achever les travaux qui sont confiés au télétravailleur, ce dernier devra en informer son responsable hiérarchique afin de trouver les solutions appropriées aussi rapidement que possible.

La journée de télétravail est considérée comme une journée de travail standard ne pouvant donner lieu ni à des heures supplémentaires, ni à des heures complémentaires. En conséquence, le télétravail ne doit pas générer de dépassements en termes de temps de travail effectif.

Le salarié en télétravail gère l'organisation de son temps de travail dans le cadre des règles légales et conventionnelles applicables à l'entreprise et plus particulièrement des règles relatives au repos quotidien et hebdomadaire et aux durées maximales de travail quotidiennes et hebdomadaires qui lui sont applicables.

Le salarié en télétravail doit rester joignable, soit par téléphone ou par toute forme de communication informatique pendant les plages horaires habituellement pratiquées par l'entreprise. Durant ces horaires, ce dernier est tenu de répondre au téléphone, de participer à toutes les réunions téléphoniques ou les vidéoconférences organisées par sa hiérarchie, ses collègues de travail ou par les clients et s'engage à consulter sa messagerie électronique dans les mêmes conditions que lorsqu'il effectue ses tâches sur le site de l'entreprise.

A ce titre, l'employeur s'engage à ne pas contacter le salarié par téléphone en dehors des plages horaires habituelles de travail en vigueur sur le site l'entreprise.

ARTICLE 5 : PERIODE D'ADAPTATION ET DE REVERSIBILITE

5.1 : Période d'adaptation

L'exercice des fonctions en télétravail débute par une période d'adaptation d'un mois.

Cette période doit permettre à l'employeur de vérifier si les aptitudes personnelles et professionnelles du salarié lui permettent de travailler à distance, ou si l'absence du salarié dans les locaux de l'Entreprise ne perturbe pas le fonctionnement de sa mission. Cette période permet également au salarié de vérifier si l'activité en télétravail lui convient.

Paraphe Paraphe Paraphe 7
TL MLT GR

Au cours de cette période, l'employeur ou le salarié peuvent décider, unilatéralement, de mettre fin par écrit (courriel) à la situation de télétravail, moyennant un délai de prévenance de 48 heures.

S'il est mis fin à la situation de télétravail, le salarié en télétravail exercera alors sa mission dans les locaux de l'Entreprise, pour les jours où il était en télétravail. Une nouvelle demande pourra être formulée ultérieurement.

5.2 : Réversibilité du télétravail

a. A la demande du salarié

Le salarié peut demander à tout moment l'arrêt du télétravail par écrit en respectant un délai de prévenance de 48 heures minimum, sauf accord écrit entre les parties pour un délai plus court.

La demande du salarié est effectuée par courriel à son responsable hiérarchique.

La réversibilité implique un retour du salarié dans les locaux de l'entreprise ou sur le site client.

b. A la demande de l'employeur

L'employeur, après échange avec le salarié, peut demander à tout salarié en télétravail de revenir travailler dans les locaux de l'entreprise.

Cette décision motivée est notifiée par courriel sur la messagerie professionnelle.

La fin du télétravail prend alors effet dans un délai d'une semaine à compter de la réception par le salarié sur sa messagerie professionnelle de la décision de l'entreprise de mettre fin au télétravail.

ARTICLE 6 : DROITS ET DEVOIRS DU TELETRAVAILLEUR

Le salarié en situation de télétravail bénéficie des mêmes droits individuels et collectifs ainsi que des mêmes avantages légaux et conventionnels que ceux applicables aux salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'Entreprise, notamment en ce qui concerne le suivi de son activité, l'évaluation des résultats, la rémunération, l'évolution professionnelle, le temps de travail, l'accès aux informations syndicales, la participation aux élections professionnelles et l'accès à la formation.

ARTICLE 7 : SANTE ET SECURITE

Le salarié en télétravail sera informé par son employeur des règles de santé et de sécurité applicables.

Les télétravailleurs bénéficient de la législation applicable sur les accidents du travail. Un accident survenu au télétravailleur sur son lieu de télétravail pendant les jours de télétravail et dans la plage journalière de travail sera soumis au même régime que s'il était intervenu dans les locaux de l'Entreprise pendant le temps de travail.

Paraphe	Paraphe	Paraphe
GR	MLT	TL

Par ailleurs, il est précisé que le télétravailleur est couvert au titre de la législation sur les accidents de trajet dès lors qu'il se déplace pour se rendre dans les locaux de l'Entreprise ou du client, ainsi que dans le cadre de tout autre déplacement qu'il serait amené à faire dans l'exercice de ses missions.

En cas d'accident de travail ou de trajet ou d'arrêt de travail, le télétravailleur doit en informer son/sa responsable hiérarchique dans les délais légaux et transmettre tous les éléments nécessaires à l'élaboration d'une déclaration d'accident de travail.

Si l'état de santé du salarié ne lui permettait plus de télétravailler, ce dernier en informera son responsable hiérarchique afin que les mesures nécessaires puissent être prises.

En cas d'aménagement de poste préconisé par le médecin du travail, dans ce cas, le télétravail ne pourra s'exercer que depuis un seul lieu (domicile principal déclaré en France métropolitaine).

ARTICLE 8 : PROTECTION DES DONNEES DE L'ENTREPRISE ET CONFIDENTIALITE

Les dispositions du présent paragraphe renvoient aux règles prévues par la charte informatique de l'entreprise, à laquelle le salarié demeure tenu de se conformer.

ARTICLE 9 : LES CIRCONSTANCES PARTICULIERES

9.1 : Les salariées enceintes

Par ailleurs, conformément à la loi "visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle" du 24 décembre 2021, le présent accord a également pour objet de préciser les conditions d'accès au télétravail pour les femmes enceintes.

Ainsi, après l'accord de la hiérarchie et sur avis favorable du médecin du travail, les salariées enceintes, à partir du troisième mois de grossesse, auront la possibilité sur demande, d'exercer tout ou partie de leur activité en télétravail dans les conditions d'éligibilité du poste de travail ou de l'activité jusqu'à leur départ en congé maternité. Cette possibilité de bénéficier du télétravail vient en complément d'autres dispositions prévues par le droit du travail ou par la convention collective.

Un courrier ou un mail devra être adressé au manager pour formaliser la demande. En cas de refus, la hiérarchie devra justifier par des raisons objectives.

9.2 : Salariés en situation de handicap

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement, la Direction prend les mesures appropriées pour permettre aux salariés en situation de handicap d'accéder au télétravail tels que définis dans l'article L.5213-6 du code du travail .

Pour ces salariés, des modalités spécifiques de télétravail dans une proportion supérieure à celles définies à l'article 1.3 pourront être mises en place en cas de préconisation de la Médecine du travail.

Un aménagement spécifique du poste interviendra si l'état de santé du salarié le justifie et sur

préconisation du Médecin du Travail.

9.3 : Le télétravail pour événement exceptionnel

Le télétravail pour événement exceptionnel est, prévu pour répondre à des situations inhabituelles et imprévisibles afin de permettre la continuité de l'activité et pour garantir la protection des salariés par exemple : en cas de force majeure, de menace épidémique ou d'épisode de pollution mentionné à l'article L223-1 du Code de l'environnement...etc.

Dans de telles circonstances, le télétravail peut être mis en place unilatéralement et temporairement par la Direction de l'entreprise pour la seule durée des événements exceptionnels. Le télétravail peut être imposé par l'employeur, de manière collective, par dérogation au principe de volontariat. Dans tous les cas, la Direction informera les salariés sans délai et par tout moyen.

Les modalités de recours au télétravail sont fixées et adaptées par la Direction, après information et échange avec les instances représentatives du personnel dès lors que c'est possible, chaque fois que nécessaire en fonction de l'évolution de la situation rencontrée.

Les salariés sont informés par tout moyen de la mise en œuvre du télétravail au moins 48 heures à l'avance. Néanmoins, si la situation l'exige, l'entreprise ne sera pas dans l'obligation de respecter ce délai.

9.4 : Le télétravail pour les proches aidants

Les salariés reconnus légalement proches aidants pourront demander à bénéficier du télétravail dans une proportion maximum de 4 jours par semaine pour une durée limitée dans le temps et en accord avec leur manager, sous réserve que leur activité/mission le permette.

Ce télétravail peut, le cas échéant, être renouvelé, à la demande du salarié, et sous réserve de l'accord du manager, pour une durée supplémentaire.

ARTICLE 10 - DISPOSITIONS FINALES

10.1 : Cessation des accords et usages existants ayant le même objet

Le présent accord se substitue en intégralité à toute pratique, usage, engagement unilatéral ou accord collectif ou atypique antérieur à sa date d'entrée en vigueur et ayant un objet identique.

10.2 : Clause d'indivisibilité

Les parties reconnaissent expressément que le présent accord constitue un tout indivisible et équilibré qui ne saurait être mis en cause de manière fractionnée ou faire l'objet d'une dénonciation partielle. En outre, l'adhésion ultérieure d'une organisation syndicale représentative dans l'entreprise ne pourra être partielle et intéressera donc l'accord dans son entier.

Paraphe	Paraphe	Paraphe	
			10

10.3 : Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.
Il prendra effet à compter du 4 mai 2026.

10.4 : Révision

Les organisations syndicales représentatives non-signataires pourront adhérer au présent accord dans les conditions légales en vigueur.

Le présent accord pourra, le cas échéant, être révisé en cours d'exécution par avenant, dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-7-1 du Code du travail.

L'une ou l'autre des Parties signataires peut demander la révision de l'accord par courrier recommandé avec accusé de réception en respectant un préavis de deux mois.

Ce courrier devra indiquer les points concernés par la demande de révision. Dans un délai maximal d'un mois à compter de la réception de la demande de révision, les parties doivent se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

10.5 : Dénonciation

Chaque partie signataire peut dénoncer le présent accord.

La dénonciation devra être notifiée par son auteur aux autres parties signataires ainsi qu'à la DREETS, et ce, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Cette dénonciation prendra effet trois mois après la réception de cette demande.

Pour le reste, il sera fait application des dispositions légales prévues aux articles L.2261-9 et suivants du Code du travail.

10.6 : Clause de revoyure

Les parties conviennent de se réunir tous les deux ans après l'entrée en vigueur de l'accord pour échanger sur :

- Les clauses de l'accord qui prêteraient à interprétation divergente
- Proposer des améliorations du texte et des pratiques

Si des modifications du texte sont nécessaires, celles-ci ne pourront entrer en vigueur qu'après conclusion d'un avenant au présent accord.

10.7 : Commission de Suivi et d'interprétation de l'accord

La commission de suivi et d'interprétation du présent accord est composée de 2 membres de chaque organisation syndicale représentative (OSR) et de représentants de la Direction.

Cette commission de suivi se réunit à l'initiative de la Direction ou d'une des OSR.

10.8 : Notification, dépôt et publicité

Le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure « Téléaccord » du Ministère du travail selon les règles actuellement en vigueur.

Un exemplaire original sera en outre déposé auprès du Secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes d'Argenteuil.

Le présent accord sera également déposé auprès de l'Observatoire Paritaire de la Négociation Collective.

Les formalités de dépôt seront opérées par la Direction de la Société.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de son champ d'application.

Un exemplaire original dûment signé par les parties sera remis à chaque signataire.

Une copie de l'accord signé sera transmise, pour information, aux participants à la négociation, non signataires du présent accord.

Fait à BEZONS
Le 13 mars 2026,

Pour l'Entreprise :
Représentée par Marc LE TRAON

Signé par :

7A0A382DC20641A...

Pour les organisations syndicales représentatives	Signature(s)
Monsieur Thierry LUBINEAU, Délégué syndical F3C CFDT	Signé par :  E99BE7403CF4421...
Monsieur Philippe PEYSSON, Délégué syndical CGT	
Monsieur Gaëtan RACINE, Délégué syndical CFE-CGC	Signé par :  E830212F8653478

ANNEXE : Liste exhaustive des équipements entrant dans le cadre de la prise en charge de l'entreprise visée à l'article 3

- Bureau
- Fauteuil ergonomique de bureau
- Caisson de rangement de bureau
- Ecran d'ordinateur
- Sac ordinateur
- Imprimante /scanner (hors consommable)
- Chargeur d'ordinateur portable
- Souris / Tapis de souris
- Clavier
- Hub USB / KVM / Thunderbolt
- Casque avec micro
- Amplificateur WIFI
- Répéteur Wifi
- Repose poignet
- Repose pieds
- Support et bras de moniteur