 Mercredi 2 novembre 2022

**TRAME D’ACCORD COLLECTIF OU DE CHARTE SUR LE TELETRAVAIL**

*Cette trame n’a vocation qu’à reprendre les termes a minima devant être présents dans un accord collectif ou une charte, avec quelques exemples en jaune à adapter. L’entreprise peut sur cette base s’appropier le document et l’adapter par rapport à son contexte et ses propres besoins.*

## ACCORD COLLECTIF/CHARTE SUR LE TELETRAVAIL

PREAMBULE: (Le préambule est obligatoire dans un accord collectif – proposition à adapter selon le contexte de l’entreprise)

Dans le cadre de son engagement dans l’amélioration de la qualité de vie et de la santé au travail et afin de tenir compte des évolutions de la société, et des demandes des salariés, XXXXXXXXXX souhaite permettre le recours au télétravail.

La mise en place de cette forme d’organisation du travail a notamment pour objectifs de contribuer à une meilleure flexibilité du travail, de réduire l'impact du temps de trajet domicile-travail, d’améliorer l’articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, tout en maintenant un fonctionnement optimal de l'entreprise. En effet, le télétravail ne doit en rien changer la façon de travailler habituellement en entreprise, et ne pas nuire à la communication entre le salarié, son équipe et son manager.

Le présent accord/La présente charte a pour objet de définir les conditions dans lesquelles ce recours au télétravail peut être exercé, à la demande du salarié.

Les parties conviennent que le télétravail est un mode d’organisation basé sur le volontariat.

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

ARTICLE 1 : DEFINITIONS ET GRANDS PRINCIPES

Le télétravail désigne toute forme d’organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait pu être exécuté dans les locaux de l’employeur est effectué par le salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l’information et de la communication.

Dans le cadre du présent accord/de la présente charte, l’exercice d’une activité en télétravail repose sur une démarche initiée par le salarié.

Deux façons de recourir au télétravail peuvent être envisagées :

* Le **télétravail régulier** repose sur une planification des périodes télétravaillées (ex : tous les jeudis ou selon un planning défini en amont).
* Le **télétravail occasionnel** en cas de survenance d’un aléa ayant un caractère inhabituel, imprévisible ou d’urgence, indépendant de la volonté du salarié et ne lui permettant pas d’atteindre son lieu de travail en pleine sécurité notamment conditions météorologiques exceptionnelles, perturbation des transports (panne ou grève), pollution …

ARTICLE 2 : LES CONDITIONS DE PASSAGE EN TELETRAVAIL

Article 2.1 Critères d’éligibilité

Tous les salariés de l’entreprise sont éligibles au télétravail dès lors que leur poste induit un travail intellectuel, notamment la delivrance de notes écrites, études, recherches et une communication exclusivment par mail ou par téléphone.

En revanche, ne sont pas éligibles au télétravail les salariés dont le poste :

* exige par nature une présence physique permanente dans les locaux de l’entreprise (à lister : exemple accueil, logistique, atelier… ),
* fait appel à des ressources ou activités (matériel ou information…) disponibles uniquement dans les locaux de l’entreprise (à lister : réunion physique, activité de services, de réparation de main d’oeuvre, …),
* est par nature itinérant étant réalisée en dehors des locaux de l’entreprise (commerciaux, chauffeur …)

[Facultatif à adapter]  : Pour pouvoir avoir recours au télétravail, un salarié dont le poste est éligible doit en plus remplir les conditions suivantes :

* … (à compléter)
* Exemples :
* condition lié à la permanence physique à assurer dans un service ou une direction : exemple : « Le télétravail ne doit pas faire obstacle à la règle de permanence par service ou par direction et ne pourra être accepté que lorsqu’une permanence physique est assurée ;
* ne pas avoir de réunion à laquelle sa présence physique est requise ;
* être en contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein ;
* avoir une ancienneté minimale de … mois dans l’entreprise ;
* ne pas être en période d’essai ;
* maîtriser son poste ou être qualifié à son poste (autonomie, capacité d'organisation de ses activités et de son temps de travail, ...) ;
* avoir les compétences techniques informatiques nécessaires ;
* disposer à son domicile et à sa charge des moyens physiques indispensables : une table de travail et un siège adapté dans une pièce lui permettant de s’isoler, une connexion internet haut-débit, un téléphone fixe ou mobile, …

Article 2.2 Modalités du télétravail

* **Nombre de jours en télétravail**

(à adapter) : En cas de télétavail régulier, le recours au télétravail est limité à une ... journée par semaine ou … par mois. Les jours non utilisés ne sont ni reportables sur une autre semaine ni cumulables.

Sauf circonstances exceptionnelles, la journée de télétravail peut être prise (à compléter) … exemple : le lundi, mardi, mercredi, jeudi ou vendredi, uniquement par journée entière.

* **Matériel**

L’entreprise met à la disposition du personnel concerné les équipements nécessaires leur permettant de réaliser leurs fonctions dans le cadre du télétravail à savoir :

(à adapter)  :

* un ordinateur portable, uniquement s’ils en disposent déjà dans le cadre de leurs attributions contractuelles, permettant une connexion sécurisée aux infrastructures réseau de l’entreprise. Le salarié ne pourra en aucun cas utiliser un autre poste informatique et s’engage à utiliser l’ordinateur mis à sa disposition uniquement pour un usage professionnel.
* un téléphone portable, uniquement s’ils en disposent déjà dans le cadre de leurs attributions contractuelles.

Aucune imprimante ne sera mise à disposition au domicile, l’usage à titre professionnel se fait sur le lieu de travail.

En cas de défaillance du matériel ou des liaisons informatiques, le salarié doit prendre contact avec son responsable hiérarchique et revenir travailler dans les locaux de l’entreprise.

* **Lieu du télétravail**

Les salariés en télétravail exercent leurs fonctions en partie dans les locaux de l’entreprise, en partie depuis leur domicile. Le domicile s’entend comme le lieu de résidence habituelle du salarié, déclaré à l’employeur.

Chaque collaborateur doit s’assurer que l’aménagement de son domicile :

* est propice à la concentration pour une réalisation optimale de son activité ;
* comporte un espace dédié à l’exercice de son télétravail où il aura l’équipement nécessaire à l’activité professionnelle à distance. Le salarié doit s’engager à ce que cet espace de travail soit adapté à la tenu de son poste en télétravail ;
* permet d’assurer la confidentialité des échanges professionnels qu’il effectue et des données sur lesquelles il travaille ;
* respecte les règles relatives à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail.
* **Salariés en situation de handicap**

L’entreprise veille à ce que les salariés en situation de handicap soient pleinement associés à cette nouvelle organisation de travail en prévoyant de mettre en place des aménagements et matériel adapté, en application des préconisations du médecin du travail.

* **Salariées enceintes** (obligation loi Rixain du 24 décembre 2021)

(à compléter)

ARTICLE 3 : Modalités d’acceptation du salarié des conditions de mise en oeuvre du télétravail

Il est rappelé que dans l’entreprise, le télétravail est un dispositif basé sur le volontariat du salarié.

Le salarié éligible qui souhaite avoir recours au télétravail dans les conditions du présent accord/ de la présente charte de façon régulière ou occasionnelle, formalise sa demande par écrit à (à compléter) …. exemple : au service des Ressources Humaines, au supérieur hiérarchique.

Le responsable hiérarchique vérifiera que la demande est compatible avec toutes les conditions prévues au présent accord, puis donnera sa réponse sous … jours, sauf urgence.

En cas de refus, une réponse écrite motivée est faite au salarié (à compléter) : … exemple au plus tard dans le mois suivant sa demande.

Si la demande porte sur du télétravail occasionnel, le salarié doit formuler sa demande ponctuelle par mail adressé (à compléter) …. exemple : à son supérieur hiérarchique avec en copie le service des Ressources Humaines, au moins une semaine à l’avance sauf aléa indépendant de la volonté du salarié.

Toutefois, il est rappelé qu’en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.

Par ailleurs, en cas d'épisode de pollution mentionné à l'[article L. 223-1 du code de l'environnement](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006074220&idArticle=LEGIARTI000006833401&dateTexte=&categorieLien=cid), le recours au télétravail est réalisé selon les modalités suivantes : (à compléter)

Lorsque la demande de télétravail est acceptée, un avenant au contrat de travail est conclu pour entériner l’accord du salarié et de l’employeur ainsi que pour préciser les modalités utiles à l’exercice du télétravail et adaptées à la situation du télétravailleur, à savoir :

- La fréquence du télétravail et les jours télétravaillés,

- La plage de disponibilité pendant laquelle le salarié doit être joignable,

- L’adresse du lieu où sera exercé le télétravail,

- Les équipements mis à disposition,

- Les conditions de réversibilité du télétravail à domicile,

- Les droits et devoirs du salarié.

ARTICLE 4 : Conditions de retour à une execution du contrat de travail sans télétravail

Articlez 4.1 Période d’adaptation

La nouvelle organisation du travail est soumise à une période d'adaptation de (Indiquez le nombre) mois. Cette période doit permettre à l’employeur de vérifier si le salarié a les aptitudes personnelles et professionnelles pour travailler à distance ou si l’absence du salarié dans les locaux de l’entreprise ne perturbe pas le fonctionnement de son service. Pour le salarié, cette période permet de vérifier si l’activité en télétravail lui convient.

Au cours de cette période, l’employeur ou le salarié peuvent décider, unilatéralement, de mettre fin à la situation de télétravail, moyennant un délai de prévenance de (Indiquez le nombre) jours.

S'il est mis fin au télétravail, le salarié retrouve alors son poste dans les locaux de l'entreprise.

**Article 4.2 Réversibilité du télétravail**

Au-delà de la période d'adaptation visée à l'article ci-dessus, il pourra être mis fin au télétravail dans les conditions suivantes.

Le télétravail peut être interrompu …. Exemples à adapter : sans délai ou avec un délai de prévenance de … jours/mois, notamment :

* … (à compléter)
* Exemples :
* En cas de risque pour la santé et sécurité du salarié, notamment en cas d’incident survenu à son domicile, ou avis de la médecine du travail ;
* En cas de problèmes techniques, notamment informatiques, empêchant la poursuite du télétravail ;
* En cas de changement de statut du salarié qui ne le rendrait plus éligible au regard des conditions d’éligibilité définies dans le présent accord ;
* En cas de modification substantielle intervenue dans l’organisation du service ou des circonstances particulières liées à l’activité du service ou de l’entreprise exigeant le retour immédiat du salarié dans les locaux de l’entreprise.

Dans l’hypothèse de survenance d’un événement permettant de mettre un terme sans délai à la situation de télétravail, le salarié pourra, le cas échéant, présenter une demande de réexamen de sa situation.

Sauf impossibilité, dûment justifiée, le salarié concerné par la réversibilité retrouve une situation contractuelle et des conditions de travail identiques à celles qui étaient les siennes avant le passage au télétravail.

ARTICLE 5 : ORGANISATION DU travail et charge de travail

Les jours télétravaillés sont définis d'un commun accord entre le salarié et le responsable hiérarchique comme des jours de télétravail.

Afin de préserver une certaine efficience dans l'activité de l’entreprise, il est rappelé que les activités nécessitant la présense physique du salarié sont prioritaires sur le télétravail. Ainsi, si à la demande du salarié ou de l’employeur, le planning de télétravail ne pouvait être respecté, il devra être modifié ou adapté.

Pendant les jours de télétravail :

* si des réunions nécessitent la présence physique du salarié, ce dernier devra être présent à ces réunions ;
* si un déplacement professionnel est programmé, le salarié ne peut refuser de s’y rendre au motif qu’il intervient durant une journée de télétravail ;

Afin de respecter la vie privée du télétravailleur et aussi de garantir l'activité du service, les plages horaires durant lesquelles il devra être joignable via les outils collaboratifs, téléphone, skype ou mail correspondent à l’horaire collectif de travail.

La charge de travail à domicile doit correspondre au volume de travail effectué lorsque le salarié travaille dans les locaux de l’entreprise. En conséquence, le télétravail ne doit pas avoir pour effet d'augmenter la charge de travail habituelle du salarié ou de compromettre la bonne exécution du travail.

Le salarié en situation de télétravail gère l’organisation de son temps de travail à domicile dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans l’entreprise. Pour se faire, comme pour le travail réalisé dans l’entreprise, l’employeur s’assure que la charge de travail et les délais d’exécution permettent au télétravailleur de respecter notamment les durées maximales de travail et les durées minimales de repos.

Le responsable hiérarchique veille à assurer un contact régulier avec l’intéressé et à la communication des informations nécessaires à l’exécution de sa mission. Il fait un point régulier avec chaque télétravailleur sur ses conditions d’activités en télétravail et sa charge de travail.

A tout moment, le salarié peut s’entretenir avec son supérieur hiérarchique en cas de difficulté de réalisation des missions qui lui sont confiées, afin de trouver au plus vite une solution appropriée.

ARTICLE 6 : ACCIDENT DE TRAVAIL AU DOMICILE – MALADIE

En cas d'accident du travail, le télétravailleur doit informer de cet accident l'employeur, par tous les moyens. Le traitement de cette déclaration par l'entreprise se fait de la même façon que pour un accident dans les locaux de l’entreprise.

En cas de maladie le jour d’un télétravail, le salarié doit informer et justifier de son absence dans les délais en vigueur dans l'entreprise.

ARTICLE 7 : SANTE ET SECURITE

Les dispositions légales et conventionnelles portant sur la santé et la sécurité au travail sont applicables aux télétravailleurs.

En particulier, ils s’engagent à exercer leur activité dans des conditions de travail conformes à celles dont ils disposent dans l’entreprise.

ARTICLE 8 : ASSURANCE

Le salarié s'engage à informer son assureur du fait qu'il travaille à son domicile avec du matériel appartenant à l’entreprise et à remettre à l'entreprise une attestation « multirisques » habitation couvrant son domicile.

ARTICLE 9 : PROTECTION DES DONNEES ET CONFIDENTIALITE

Les télétravailleurs s’engagent à respecter l’ensemble des procédures de protection des données.

Ils veillent en particulier à ne transmettre aucune information à des tiers et à verrouiller l’accès de leur matériel informatique afin de s’assurer qu’ils en soient les seuls utilisateurs.

**Si accord :**

ARTICLE 10 : DUREE DE L’ACCORD ET REVISION

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée, jusqu’au ….. Il prendra effet le ….

Le présent accord est révisable dans les conditions légales.

Toute demande de révision est obligatoirement accompagnée d’une proposition de rédaction nouvelle et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de trois mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent se rencontrer en vue de la rédaction d’un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu’à la conclusion du nouvel accord.

*Si accord à durée indéterminée* : L'accord et ses avenants éventuels peuvent être dénoncés par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de trois mois, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise contre décharge à chacune des parties signataires.

ARTICLE 11 : SUIVI DE L’ACCORD

En vue du suivi de l’application du présent accord, les parties conviennent de se voir … afin de faire un bilan sur la mise en place de cet accord. En fonction des conclusions du bilan, l’accord pourra être modifié, (ou s’il est à durée déterminée : reconduit ou deviendra caduque).

ARTICLE 12 : DEPOT ET PUBLICITE

Conformément à l’article L. 2231-5 du Code du travail, le présent accord est notifié à chacune des organisations syndicales représentatives.

Conformément aux articles D. 2231-2, D. 2231-4 et L.2231-5-1 du Code du travail, le présent accord est déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail et au greffe du Conseil de Prud’hommes compétent.

Fait à … , le …

**Si charte :**

ARTICLE 10 : ENTREE EN VIGUEUR DE LA CHARTE

La présente charte entre en vigueur le (Indiquez la date) pour une durée indéterminée/déterminée de (Indiquez la durée) ans.

Elle a été portée à la connaissance des salariés ayant accès aux lieux de travail et aux locaux où se fait l’embauche, conformément aux dispositions du code du travail et déposé au secrétariat du conseil de prud’hommes compétent. Son existence figurera aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

En présence d’un CSE : Elle a été préalablement soumise aux membres du Comité Social et Économique le (Indiquez la date de la consultation) ainsi qu’à l’inspection du travail avec l'avis du CSE joint.

Un suivi annuel sera réalisé par la direction avec les représentants du personnel, dans le cadre du dialogue social interne, afin de suivre la mise en œuvre de la Charte et proposer, le cas échéant, les ajustements nécessaires.

En l’absence de CSE : Elle est transmise à l’inspection du travail accompagnée du PV de carence des dernières élections professionnelles.

Toute modification ultérieure ou tout retrait de clause de cette charte serait, conformément au code du travail, soumis à la même procédure, étant entendu que toute clause de la charte qui deviendrait contraire aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles applicables à l’entreprise du fait de l’évolution de ces dernières, serait nulle de plein droit.

Fait à … , le ...