



FÉDÉRATION CINOV

Modèle de charte - Télétravail

Le télétravail peut être mis en place, en l'absence d'accord collectif, par une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique. En l'absence d'accord collectif ou de charte, il peut être mis en place par avenant au contrat.

Les mentions obligatoires figurent à l'article L.1222-9 du Code du travail.

Le contenu du modèle doit être adapté à la situation et aux exigences de l'entreprise.

Préambule

Dans le cadre d'un projet sur une nouvelle organisation du travail durant la crise sanitaire que nous traversons depuis le début de l'année 2020, [...] souhaite organiser la mise en place du télétravail.

Le télétravail est un mode d'organisation de l'entreprise recommandée par les pouvoirs publics en ce qu'il participe à la démarche de prévention du risque d'infection au SARS-CoV-2 et permet de limiter l'affluence dans les transports en commun lorsque le virus (SARS-CoV-2 circule de manière particulièrement active).

L'objectif de [...] est donc d'améliorer la sécurité de ses salariés en adaptant temporairement les conditions de travail.

Le CSE a émis un avis positif / négatif sur la présente charte en date du...

Commenté [VM1]: Le cas échéant

Aux termes de 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, est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

La présente charte a pour objet de fixer les conditions d'exécution du télétravail au sein de [...] pendant la crise sanitaire liée à la COVID 19.

Article 2 - Conditions de passage en télétravail : critères d'éligibilité

2.1 Activités éligibles au télétravail

Le télétravail est ouvert aux activités de l'entreprise pouvant être exercées à distance, notamment aux activités suivantes : (à compléter).

Ne sont pas éligibles au télétravail, les activités qui répondent à l'un des critères suivants : (à compléter).

2.2 Critères d'éligibilité

Par ailleurs, pour être éligibles au télétravail, les salariés doivent réunir les conditions suivantes :

Article 3 - Les conditions de passage en télétravail : en présence d'une crise sanitaire

La mise en place du télétravail au sein de [...] répond aux risques liés à la situation sanitaire actuelle due à la circulation très active du virus Covid-19 (ou SARS-CoV-2) sur le territoire nationale / régionale.

Tant que les autorités gouvernementales compétentes confirmeront officiellement, par tout moyen, l'existence d'un risque épidémique sur le territoire de l'Île-de-France en classant la région en « zone à risque rouge » et en recommandant comme mesure de protection le télétravail, la présente charte aura vocation à s'appliquer.

La présente charte a également vocation à s'appliquer

Article 4 - Acceptation par le salarié des conditions de télétravail

Le passage en télétravail est facultatif et doit reposer sur la base du volontariat.

Le salarié qui remplit les critères fixés à l'article 2 et qui souhaite bénéficier du télétravail doit en faire la demande par écrit à son supérieur hiérarchique par tout moyen. Ce dernier a un délai raisonnable de 10 à 15 jours ouvrés pour accepter ou refuser. Le refus sera motivé.

Dans le cas où le télétravail est proposé au salarié par son supérieur hiérarchique, le salarié peut refuser et ce refus ne constitue, en aucun cas, un motif de sanction ou de licenciement.

Lorsque la demande de télétravail sera acceptée, un avenant au contrat sera conclu pour confirmer l'accord du salarié et de l'employeur ainsi que les modalités utiles à l'exercice de l'activité en télétravail et adaptées à la situation du télétravailleur.

Article 5 - Conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail

5.1 Période d'adaptation

L'exercice des fonctions en télétravail débute par une période d'adaptation de

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

S'il est mis fin à la situation de télétravail, le télétravailleur retrouvera son poste dans les locaux de l'entreprise.

5.2 Retour à une exécution du travail sans télétravail à la demande de l'employeur

L'employeur peut demander au télétravailleur de revenir travailler intégralement dans les locaux de l'entreprise, notamment pour les raisons suivantes :

Cette décision sera notifiée par écrit par lettre recommandée avec accusé de réception.

La fin du télétravail prendra effet à compter de la réception par le salarié de la décision de mettre fin au télétravail.

Article 6 - Lieu du télétravail

Le télétravail sera effectué au (domicile habituel et principal du salarié et/ou autre lieu).

Le télétravailleur devra affecter un espace de son domicile à l'exercice du télétravail où il aura l'équipement nécessaire à l'activité professionnelle à distance. Le télétravailleur doit s'engager à ce que cet espace de travail soit adapté à l'exercice du travail en télétravail à savoir (à compléter).

Commenté [VM2]: Cela doit reposer sur des éléments objectifs : ancienneté minimale, nature du contrat de travail....

Commenté [VM3]: Il est possible de prévoir une durée de la période d'adaptation : nombre de semaines ou de mois.

Commenté [VM4]: Délai raisonnable

Commenté [VM5]: Possibilité : réorganisation de l'entreprise, déménagement du salarié....

L'espace dédié au télétravail soit doté d'équipements permettant des échanges téléphoniques et la transmission et la réception de données numériques compatibles avec l'activité professionnelle.

En cas de changement de domicile, le salarié prévendra l'entreprise en lui indiquant la nouvelle adresse. Pour des raisons de sécurité pour le salarié et de bon fonctionnement de l'entreprise, les conditions d'exécution du télétravail seront alors réexaminées. Elles pourront, le cas échéant, être remises en cause dans les conditions fixées à l'article 3.

Article 7 - Modalités de régulation de la charge 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, cela ne devrait pas générer de dépassements en termes de temps de travail effectif, celui-ci étant contrôlé par les outils de gestion du temps de travail utilisés dans l'entreprise.

Le supérieur hiérarchique des télétravailleurs devra effectuer, avec chacun d'entre eux, un bilan tous les semaines sur ce qui a été réalisé selon les modalités suivantes : (à compléter). Cet échange portera notamment sur l'évaluation de la charge de travail.

En cas de difficulté pour réaliser ou achever les travaux qui lui ont été confiés, le télétravailleur est tenu de contacter au plus vite sa hiérarchie afin de trouver les solutions appropriées aussi rapidement que possible.

Par ailleurs, les conditions d'activité en télétravail et la charge de travail que cela génère seront discutées lors de l'entretien annuel.

Article 7 - Modalités de contrôle du temps de travail

Le télétravailleur doit organiser son temps de travail en respectant :

- les durées maximales de travail, soit..... (à compléter) heures par jour et (à compléter) heures par semaine ;
- les durées minimales de repos, soit (à compléter) heures par jour et (à compléter) heures par semaine ainsi qu'un temps de pause de (à compléter) par jour.

Article 8 - Fréquence et nombre de jours télétravaillés

Les jours de télétravail seront fixés selon les modalités suivantes (à compléter).

Le télétravailleur reste tenu, même pendant les jours de télétravail, de se rendre dans les locaux de l'entreprise à la demande de (à compléter), pour participer aux réunions organisées pour le bon fonctionnement du service.

Article 9 - Détermination des plages horaires permettant de joindre le télétravailleur

Pendant les jours de télétravail, le télétravailleur pourra librement organiser son temps de travail sous réserve de respecter les plages horaires de travail suivantes : (à compléter) pendant lesquelles il doit être possible de le joindre.

Pendant les plages horaires, le télétravailleur est tenu de répondre au téléphone, de participer aux réunions téléphoniques ou les vidéoconférences organisées par sa hiérarchie et de consulter sa messagerie régulièrement.

Article 10 - Équipements liés au télétravail : consignes à respecter et sanctions éventuelles

Exemple en cas de fourniture du matériel par l'entreprise :

Sous réserve de la conformité des installations électriques déjà en place au domicile du télétravailleur, l'entreprise fournit, installe et entretient les équipements nécessaires au télétravail.

Ces équipements se composent de : (à compléter).

Le matériel fourni par l'entreprise restant sa propriété, il devra être restitué dès la fin de la période de télétravail.

Par ailleurs, le télétravailleur ne pourra pas utiliser ce matériel pendant les périodes de suspension du contrat.

Le télétravailleur est tenu de prendre soin des équipements qui lui sont confiés. En cas de panne ou de mauvais fonctionnement des équipements de travail, le télétravailleur doit en aviser immédiatement l'entreprise en appelant

Le télétravailleur est tenu de laisser l'accès de son domicile aux intervenants techniques pouvant avoir à vérifier ou à entretenir le matériel ou l'équipement du travail confié sous les réserves suivantes

Commenté [VM6]: Ou quinzaine, ou mois

Commenté [VM7]: Vous avez également la possibilité de fixer les jours de télétravail dans un avenant au contrat de travail.

Ces interventions sur les équipements de télétravail ne pourront s'effectuer au domicile du salarié qu'après son accord. L'employeur préviendra le télétravailleur concerné par courrier électronique ou par tout autre écrit deux jours avant l'intervention.

Enfin, pour des raisons de sécurité, l'équipement destiné au télétravail mis à la disposition du télétravailleur ne peut être déplacé à une autre adresse, qu'après avoir obtenu l'accord de l'employeur.

Exemple si le salarié utilise son matériel :

Pendant la période de télétravail, le télétravailleur utilisera comme convenu son propre matériel.

Néanmoins, une vérification préalable de conformité de son installation est nécessaire, les frais d'adaptation et d'entretien étant à la charge de l'entreprise. Cette vérification pourra se faire par le biais de la remise d'une attestation de conformité.

Après avoir été informé des consignes de conformité du matériel dédié au télétravail, notamment en matière de normes électriques et de risques incendie au moyen de (à compléter), le respect de ces consignes relève de la responsabilité du télétravailleur qui devra remettre à cet effet, une attestation de conformité.

Le télétravailleur est tenu de respecter toutes les consignes de sécurité et les interdictions d'utilisation de matériel ou d'équipement. Toute infraction à ces règles ou principes peut engendrer des sanctions pouvant aller, le cas échéant, jusqu'au licenciement.

Article 11 - Consignes particulières concernant les outils informatiques

Pour des raisons de sécurité informatique, le télétravailleur utilise les équipements et outils informatiques en respectant les consignes contenues dans la présente charte.

Il doit notamment respecter les restrictions suivantes : (à compléter). Le contenu de consignes fera l'objet d'une information régulière au télétravailleur.

Il est demandé au télétravailleur de prendre connaissance des consignes qui ont été communiquées et de les respecter scrupuleusement. Il devra également suivre les formations éventuellement demandées concernant la bonne utilisation du matériel et des outils fournis.

Article 12 - Remboursement des frais professionnels liés au télétravail

L'entreprise prend en charge les dépenses liées à la mise en conformité du domicile au télétravail ainsi que les dépenses d'installation de l'équipement bureautique et informatique nécessaire.

Le cas échéant, à préciser...

Article 13 - Assurance couvrant les risques liés au télétravail

L'entreprise prend en charge le surcoût éventuel des polices d'assurance permettant de couvrir l'ensemble des dommages pouvant survenir en raison de l'utilisation du matériel de l'entreprise au sein du domicile du télétravailleur.

Le télétravailleur s'engage à informer son assureur du fait qu'il travaille à son domicile avec du matériel appartenant à son employeur et à remettre à ce dernier une attestation « multirisque habitation » couvrant son domicile.

Article 14 - Obligation de discrétion et de confidentialité

Le télétravailleur doit veiller à ne transmettre aucune information sur les données confidentielles à des tiers et à verrouiller l'accès de son matériel informatique afin de s'assurer qu'il en soit le seul utilisateur.

La violation de cette obligation est un motif de sanction disciplinaire, pouvant aller, le cas échéant, jusqu'au licenciement de l'intéressé.

Article 15 - Santé et sécurité au travail

Le télétravailleur est informé des règles de santé et de sécurité applicables.

En cas de maladie ou d'accident pendant les jours de télétravail, le télétravailleur doit en informer la direction des ressources humaines, dans le délai applicable aux salariés présents dans l'entreprise.

Article 16 – Durée d'application de la charte

Commenté [VM8]: Il est conseillé d'informer le salarié de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de telles restrictions.

Commenté [VM9]: Vous avez aussi la possibilité de prévoir un autre document : site internet, note de service etc...

Commenté [VM10]: Depuis l'entrée en vigueur des ordonnances Macron (septembre 2017), l'employeur n'est plus obligé de prendre en charge les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail par le salarié, mais cela peut toutefois être prévue par l'accord qui permet désormais la mise en place du télétravail.

L'article L.1222-10 du Code du travail n'indique donc plus de prise en charge des coûts liés au télétravail.

Si toutefois vous souhaitez les indemniser, l'accord d'entreprise ou la charte devra préciser dans quelle mesure ceux-ci seront indemnisés. Vous pouvez vous inspirer de [l'accord du 6 octobre 2006 relatif au télétravail](#) qui prévoit des indemnisations des frais professionnels inhérents à l'utilisation du domicile du salarié comme lieu de travail et des matériels, équipements et installations électriques.

La présente charte a une durée indéterminée ou déterminée de....., et prendra donc fin le Elle pourra éventuellement être reconduite.

Si la situation sanitaire sur le territoire national s'améliore ou se détériore, [...] se réserve le droit de faire évoluer la présente charte selon les modalités recommandées par les autorités compétentes et dans un objectif prioritaire de protection de ses salariés, dans le respect des procédures légales et réglementaires.

* * *

Fait à (lieu), le (date)

en double exemplaire

..... (prénom) (nom)
Signature

..... (prénom) (nom) (qualité/fonction/profession)
Signature