

ACCORD POUR LA MISE EN PLACE DU TÉLÉTRAVAIL

ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

, dont le siège social est situé au
Représenté(e) par , agissant en qualité de ,
Ci-après dénommé(e) « »,

D'UNE PART,

ET

Les organisations syndicales représentatives au sein de l'association représentées par :

, délégué(e) syndical(e)

, délégué(e) syndical(e)

Ci-après dénommées « les Organisations syndicales »,

D'AUTRE PART,

Constituant ensemble « les parties ».

PRÉAMBULE

Les organisations syndicales et ont décidé d'ouvrir les négociations dans l'objectif de signer un accord d'entreprise concernant la mise en place du télétravail.

Le télétravail est une réponse aux besoins d'assouplissement des contraintes liées à l'organisation du travail et à ceux des salariés. Il contribue à améliorer l'articulation des temps professionnels et personnels et permet de réduire les temps et les risques liés aux transports.

Le contenu des dispositions suivantes s'inscrit notamment dans le cadre des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 relatif au télétravail, de la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 qui introduit le télétravail dans le Code du travail et de l'ordonnance Macron n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 qui a fait évoluer le cadre légal du télétravail.

ARTICLE 1 - DÉFINITION DU TÉLÉTRAVAIL

Le télétravail est une forme d'organisation et de réalisation du travail dans laquelle le salarié est amené à exécuter son activité professionnelle aussi bien dans les locaux de qu'à son domicile, de façon volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication, et conformément à l'article L. 1222-9 du Code du travail.

La définition du télétravail répond ainsi à trois critères cumulatifs :

- travail en dehors des locaux de ;
- travail qui aurait pu être réalisé dans les locaux de ;

- utilisation des technologies de l'information et de la communication.

Le télétravail est un mode d'organisation particulier du travail et ne saurait se confondre avec une réduction du temps de travail au profit du salarié et/ou un allègement des missions confiées au télétravailleur.

Le présent accord a pour vocation de définir un cadre juridique pour les situations répondant à la définition légale du télétravail, telle que rappelée ci-dessus.

ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION ET CONDITIONS D'ÉLIGIBILITÉ

Sous les réserves qui suivent, les parties conviennent d'ouvrir le télétravail aux salariés cadres et non-cadres, titulaires d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat à durée déterminée, à temps plein ou à temps partiel, et ayant une ancienneté d'au moins _____ au sein de _____.

Les salariés à temps partiel sont également éligibles, sous réserve d'une présence minimale de _____ jours par semaine dans les locaux de _____.

En outre, seuls sont éligibles au télétravail les cadres et non-cadres exerçant des missions qui ne nécessitent pas par nature une présence physique permanente ou quasi permanente dans les locaux de _____.

Les salariés en CDI ou en CDD qui ne justifient pas d'au moins _____ au sein de _____ à la date de passage en télétravail, ainsi que les stagiaires et alternants, ne sont donc pas éligibles au télétravail.

ARTICLE 3 - ORGANISATION DU TÉLÉTRAVAIL

3.1. Nombre de jours travaillés

Afin de maintenir le lien social, la cohésion et le bon fonctionnement des équipes, les parties signataires s'accordent pour considérer que le salarié télétravailleur à temps plein devra disposer d'au moins _____ jours de présence par semaine dans les locaux de _____, et le salarié télétravailleur à temps partiel de _____ jours de présence minimum.

Dans le respect de ce principe, les salariés éligibles au télétravail pourront ainsi demander à organiser leur rythme de télétravail en choisissant l'une des deux formules suivantes :

- soit _____ jours non consécutifs par mois répartis sur un intervalle de 7 jours calendaires ;
- soit _____ jours non consécutifs par an répartis sur un intervalle de 7 jours calendaires.

Ces principes d'organisation seront définis d'un commun accord entre le salarié télétravailleur et la direction: ils seront obligatoirement formalisés dans un avenant à son contrat de travail.

3.2. Plages horaires et charge de travail

Le télétravail s'exercera dans le respect des dispositions légales et conventionnelles applicables en matière de temps de travail.

Le passage au télétravail n'aura aucune incidence sur la durée de travail du salarié, en particulier sur le nombre d'heures et/ou de jours travaillés qui continueront de s'inscrire dans le cadre de l'organisation du temps de travail en vigueur au sein de _____.

Pendant les jours de télétravail, le salarié restera joignable durant les horaires de référence qui lui sont applicables au sein de _____ : ces plages horaires d'accessibilité seront fixées dans l'avenant à son contrat de travail formalisant le passage en télétravail, dans le respect de l'horaire collectif en vigueur au sein de _____.

Pour pouvoir contrôler le temps de travail effectué, ainsi que le respect des durées maximales de travail et des temps minimales de repos, le télétravailleur relèvera ses horaires de travail pour chaque jour travaillé à son domicile et transmettra ce relevé à la direction.

Par ailleurs, la direction s'engage à ce que la charge de travail et les délais d'exécution soient évalués suivant les mêmes méthodes que celles utilisées pour les travaux exécutés dans les locaux de _____.

Enfin, un point de suivi spécifique portant sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail dans le cadre du télétravail devra être organisé tous les ans avec la direction dans le mois correspondant à la date d'anniversaire de la signature de l'avenant.

3.3. Dispositions spécifiques au télétravail occasionnel ou en cas de circonstances exceptionnelles ou de cas de force majeure

Le télétravail occasionnel a vocation à répondre à des situations inhabituelles et imprévisibles ou à des situations d'urgence. Il sera réservé aux salariés disposant, dans le cadre de l'exercice normal de ses fonctions, d'outils de travail à distance mis à disposition par _____ (ex. téléphone portable et ordinateur portable).

Le télétravail occasionnel pourra être mis en place par journée(s) ou demi-journée(s) à la demande du salarié (ex. en cas d'une attaque massive terroriste, de grève des transports publics, d'intempérie occasionnant des difficultés de déplacement très importantes et inhabituelles, d'événements exceptionnels justifiés) ou de _____ (ex. en cas de pandémie).

Il ne fera pas l'objet d'un avenant à son contrat de travail.

Le salarié souhaitant bénéficier d'une autorisation exceptionnelle de travail à domicile devra obligatoirement en faire la demande préalable par email auprès de la direction qui sera libre de l'accepter ou non. La direction devra y répondre par email dans les meilleurs délais.

Enfin, la direction pourra par ailleurs imposer le télétravail en cas de circonstances exceptionnelles (en cas de menace d'épidémie) ou tout autre cas de force majeure (ex. destruction du lieu de travail habituel) en considérant qu'il s'agit d'« un aménagement du poste du travail rendu nécessaire pour permettre la bonne continuité de l'activité de l'association et garantir la protection des salariés », et ce conformément à l'article L. 1222-11 du Code du travail.

ARTICLE 4 - MODALITÉS DE PASSAGE AU TÉLÉTRAVAIL

4.1. Procédure de demande

La mise en place du télétravail est basée sur le principe du volontariat : le télétravail revêt toujours un caractère volontaire pour le salarié.

Elle nécessite, en outre, l'accord de la direction, après avoir apprécié les conditions d'éligibilité.

Le salarié qui remplit les critères d'éligibilité et qui souhaite opter pour cette organisation du travail, adresse une demande écrite à la direction.

La direction pourra également proposer à un salarié un passage en télétravail en respectant un délai de prévenance de deux mois. Cette proposition ne s'imposera pas à ce dernier en cas de refus.

Au cours d'un entretien, la direction et le salarié évaluent conjointement l'opportunité d'un passage en télétravail dans l'organisation du service auquel appartient le salarié. La direction a ensuite, au maximum, un mois pour adresser sa réponse.

Les refus de la direction doivent être motivés.

4.2. Conditions d'accès

Il appartiendra à la direction d'évaluer la capacité d'un salarié à télétravailler en prenant compte notamment les éléments suivants :

- la compatibilité du télétravail avec le bon fonctionnement du service et la configuration de l'équipe ;
- la possibilité pour le salarié d'aménager un endroit spécifique du domicile consacré au télétravail, de bénéficier d'un accès internet et d'attester de la conformité des installations électriques ;
- la capacité du salarié à travailler de façon régulière ou ponctuelle à distance.

Hormis les critères d'éligibilité précisés à l'article 2, la mise en place du télétravail sera donc fonction de la faisabilité technique, du bon fonctionnement de l'activité en télétravail et du maintien de l'efficacité au travail.

4.3. Formalisation

Le passage en télétravail est formalisé par la signature d'un avenant au contrat de travail. Cet avenant prévoit notamment :

- l'adresse du domicile où le télétravail sera exercé ;
- le jour ou les jours fixes choisis ;
- les plages horaires d'accessibilité (pendant lesquelles le télétravailleur est joignable) prévues à l'article 3.2 du présent accord ;
- la période d'adaptation de 3 mois ;
- la réversibilité du télétravail (préavis d'un mois maximum) ;
- le matériel mis à disposition par _____ ;
- le rattachement hiérarchique ;
- les moyens de communication entre le salarié et ses supérieurs hiérarchiques ainsi que les membres de son équipe, les modalités d'évaluation de la charge de travail ;
- les modalités d'utilisation des équipements ;
- les restrictions dans l'usage des équipements professionnels mis à disposition ;
- la durée déterminée ou indéterminée du télétravail.

Selon un système auto-déclaratif, les journées de télétravail seront renseignées sur un document intitulé « déclaration du temps de travail », le vendredi au plus tard pour la semaine suivante. Si cette formalisation n'était pas respectée, ceci entraînerait automatiquement la fin du télétravail.

En cas de souhait de modification du jour ou des jours fixes choisi(s), il conviendra de convenir d'un nouvel avenant, selon la même procédure de demande et d'examen des conditions d'accès, visée aux articles 4.1 et 4.2.

ARTICLE 5 - PÉRIODE D'ADAPTATION ET RÉVERSIBILITÉ

5.1. Période d'adaptation

La période d'adaptation est la période pendant laquelle le salarié comme l'employeur vérifient que le télétravail est une organisation de travail qui leur convient et convient à l'organisation du service auquel appartient le salarié.

La durée de la période d'adaptation est de 3 mois.

Durant cette période, chacune des parties peut mettre fin unilatéralement et par écrit au télétravail en respectant un délai de prévenance de 15 jours. En cas d'accord des deux parties, ce délai de prévenance pourra être réduit.

5.2. Réversibilité

Les parties affirment le caractère réversible du télétravail au-delà de la période d'adaptation. Cette réversibilité est double, elle peut être mise en œuvre à l'initiative du salarié ou de la direction.

Le salarié pourra mettre fin au télétravail, sous réserve d'un délai de prévenance d'un mois.

De même, la direction peut mettre fin au télétravail en respectant un délai de prévenance d'un mois dans les cas où :

- la façon de travailler du salarié ou les nouvelles attributions de ce dernier s'avéraient en inadéquation avec les critères requis pour le télétravail ;
- la qualité du travail fourni ne donnait pas satisfaction ;
- les besoins du service auquel appartient le télétravailleur ont évolué et rendent nécessaire la présence permanente de celui-ci dans les locaux de _____, notamment en raison d'une évolution de l'activité et/ou de l'organisation du service, ou en raison d'un ou plusieurs départs et/ou d'absences de salariés.

La réversibilité implique le retour du salarié dans les locaux de _____ et dans son équipe de travail, ainsi que la restitution du matériel mis à sa disposition par _____ dans le cadre de ses tâches réalisées à son domicile.

5.3. Suspension provisoire du télétravail

En cas de nécessité de service (réunion importante, formation, missions urgentes nécessitant la présence du salarié), le télétravail pourra être suspendu temporairement à l'initiative de l'employeur.

Dans la mesure du possible, le salarié sera alors informé avec un délai de prévenance de sept jours.

5.4. Fin de la période de télétravail

Le télétravail peut être conclu à durée indéterminée ou être assorti d'un terme. Dans l'hypothèse où une durée était fixée, l'accord des parties sera alors requis pour poursuivre le télétravail au-delà de la période initialement convenue. A défaut, le télétravail prendra fin à échéance du terme, sans autre formalité.

ARTICLE 6 - DROITS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS DU SALARIÉ TÉLÉTRAVAILLEUR

Le salarié télétravailleur bénéficie des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables au personnel en situation comparable et travaillant dans les locaux de

Ainsi, notamment, les règles et les processus applicables, notamment en matière de rémunération, de gestion de carrière, d'évaluation, d'accès à la formation professionnelle, à l'information de
et aux événements organisés par , demeurent les mêmes que ceux applicables aux autres salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de

La direction devra s'assurer régulièrement et en particulier dans le cadre d'un entretien annuel que le salarié télétravailleur bénéficie de l'accompagnement nécessaire à la tenue de son poste et à son développement professionnel, similaire aux autres salariés et que son niveau d'information sur la vie de
et sa participation aux événements collectifs de
le préservent du risque d'isolement.

Le salarié télétravailleur bénéficie de la même couverture accident, maladie, frais de santé et prévoyance que les autres salariés de

Les salariés télétravailleurs conservent les mêmes droits collectifs que l'ensemble des salariés en matière de relations avec les représentants du personnel, d'accès aux communications syndicales et d'accès aux activités sociales.

Les salariés télétravailleurs bénéficient enfin des mêmes conditions de participation et d'éligibilité aux élections professionnelles et font partie, au même titre que les autres salariés, des effectifs pris en compte pour la détermination des seuils.

ARTICLE 7 - RESPECT DE LA VIE PRIVÉE DU TÉLÉTRAVAILLEUR

L'employeur doit garantir le respect de la vie privée du salarié en télétravail. A cet effet, les plages horaires d'accessibilité durant lesquelles il est joignable sont définies en concertation avec la direction et inscrites dans l'avenant au contrat de travail.

Les heures supplémentaires ne sont pas autorisées, sauf sur demande formalisée de la direction.

Le salarié télétravailleur à domicile aura un droit à la déconnexion en dehors de la plage de joignabilité. Aucun reproche ne pourra lui être adressé s'il ne répond pas à une sollicitation adressée en dehors de celle-ci.

ARTICLE 8 - CONFIDENTIALITÉ RENFORCÉE ET PROTECTION DES DONNÉES

L'obligation de confidentialité est renforcée en raison du télétravail.

Le salarié en télétravail doit s'assurer du respect de la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des informations et documents que lui sont confiés et auxquels il a accès dans le cadre professionnel.

Le salarié télétravailleur s'engage à n'utiliser le matériel mis à disposition qu'à des fins professionnelles dans le cadre de l'exercice de ses fonctions professionnelles.

ARTICLE 9 - MODALITÉS, ÉQUIPEMENTS ET PRISE EN CHARGE

9.1. Lieu du télétravail et espace dédié

Le lieu de télétravail unique est la résidence principale du salarié.

En son sein, le salarié télétravailleur devra disposer d'un espace dédié à la réalisation du travail, tel que prévu à l'article 4.2.

Le salarié s'engage à informer sa Direction en cas de déménagement et à lui communiquer sa nouvelle adresse de télétravail.

9.2. Equipement du télétravailleur

Sous réserve de la conformité des installations électriques du domicile du salarié aux normes électriques en vigueur (qui relève de la responsabilité du télétravailleur, ce dernier devant remettre à cet effet une attestation de conformité), _____ s'engage à fournir au salarié le matériel nécessaire à la réalisation de son activité professionnelle en télétravail.

Ainsi, _____ dotera le salarié d'un ordinateur portable, si celui-ci n'est pas équipé avant passage en télétravail, ainsi que des logiciels nécessaires à la réalisation de son activité professionnelle à distance.

Le salarié télétravailleur sera tenu d'utiliser le matériel informatique mis à disposition par _____ pour exercer uniquement son activité professionnelle. Cet équipement reste la propriété de _____, qui en assure l'entretien.

Le salarié télétravailleur doit en prendre soin et informer immédiatement la direction en cas de panne, mauvais fonctionnement, de perte ou de vol. Le salarié télétravailleur bénéficie du support technique de la même manière que les salariés présents dans les locaux de _____.

Si le salarié n'est pas équipé d'un téléphone portable professionnel, il pourra effectuer un renvoi de la ligne fixe du bureau vers son téléphone fixe personnel ou son téléphone mobile personnel.

Le salarié télétravailleur devra dans tous les cas donner son numéro de téléphone personnel afin d'être joint durant les horaires de référence.

9.3. Prise en charge des coûts liés au télétravail permanent

_____ prendra à sa charge :

- les frais de maintenance du matériel nécessaires à la bonne exécution du travail à domicile. Une validation formelle préalable de la direction sera requise avant toute mise en place de matériel ;
- [indiquer éventuellement] une prise en charge à hauteur de % des frais de connexion Internet et de téléphonie fixe, sur présentation de la facture de l'opérateur et dans la limite de euros par mois.

ARTICLE 10 - PRÉVENTION DES RISQUES DE SANTÉ ET SÉCURITÉ DES TÉLÉTRAVAILLEURS

Les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail sont applicables aux salariés télétravailleurs.

Le salarié télétravailleur est informé de la politique de en matière de santé et de sécurité au travail.

doit pouvoir s'assurer que le salarié en situation de télétravail exerce sa mission dans des conditions conformes. Par conséquent, l'employeur et ses représentants en matière de sécurité, le CHSCT, l'inspecteur du travail et le médecin du travail peuvent avoir accès au lieu du télétravail, après avoir obtenu l'accord du salarié.

Aucune visite ne pourra être réalisée sans l'accord préalable du salarié. Toutefois, en cas de refus du salarié de permettre ces visites ou si les membres du CHSCT, l'inspecteur du travail et/ou le médecin du travail informent que le lieu de travail ne remplit pas les conditions, notamment légales et conventionnelles permettant le télétravail, mettra un terme à la période de télétravail.

En cas d'arrêt de travail lié à une maladie ou à un accident, le salarié télétravailleur informe son responsable hiérarchique dans les mêmes délais que lorsqu'il travaille dans les locaux de

Tout accident survenu au salarié télétravailleur à son domicile pendant les jours de télétravail et dans la plage journalière sera soumis au même régime que s'il était intervenu dans les locaux de pendant le temps de travail.

ARTICLE 11 - ASSURANCE

L'assurance responsabilité civile de s'appliquera dans les mêmes conditions que pour les salariés travaillant dans les locaux de .

Le salarié télétravailleur devra prévenir sa compagnie d'assurance qu'il exerce à son domicile une activité professionnelle avec du matériel appartenant à l'employeur et s'assurer que sa multirisque habitation couvre bien son domicile.

Il devra fournir à une attestation en conséquence avant signature de l'avenant à son contrat de travail.

ARTICLE 12 - CONSULTATION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Le présent accord est soumis avant sa signature à la consultation du CHSCT et du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

ARTICLE 13 - AGRÉMENT ET ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent accord est présenté à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L. 314-6 du Code de l'action sociale et des familles. Il entrera en vigueur le lendemain de la parution au Journal officiel de l'arrêté d'agrément.

ARTICLE 14 - DURÉE, SUIVI, DÉNONCIATION ET RÉVISION DE L'ACCORD

Le présent accord collectif est conclu pour une durée indéterminée.

Par ailleurs, les salariés qui ne rempliraient pas les prérequis indiqués dans le présent accord, de manière volontaire ou pas, ne pourront pas bénéficier du télétravail.

Les parties signataires au présent accord se réuniront, au moins une fois par an et aussi souvent que nécessaire, pour dresser un bilan de la mise en œuvre du présent accord, et ce afin d'analyser les éventuelles pistes d'amélioration et ou de modifications de certaines mesures, ce(s) bilan(s) étant ensuite transmis au CHSCT pour information.

A tout moment, le présent accord peut faire l'objet d'une révision dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 du Code du travail.

Il pourra être dénoncé par les signataires de l'accord, sous réserve du respect d'un préavis de trois mois dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du Code du travail. La décision de dénonciation doit être notifiée par son auteur aux autres signataires, à la Direccte par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et être immédiatement portée à la connaissance de l'ensemble du personnel de

Toutes les modifications d'origine légale ou réglementaire s'appliqueront de plein droit au présent accord.

ARTICLE 15 - FORMALITÉS DE DÉPÔT ET DE PUBLICITÉ

Le présent accord est établi en quatre exemplaires (au minimum, 1 pour l'employeur, 1 par organisation syndicale et les 2 autres pour les autorités ci-après). _____ procédera auprès de la Direccte au dépôt de l'accord, dont une version en support papier signée des parties et une version sur support électronique.

La partie la plus diligente remettra également un exemplaire du présent accord au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Fait à , le

Fait à , le