

Charte d'entreprise relative au télétravail

PREAMBULE :

ACDE, par l'élaboration de cette charte, a souhaité encadrer les modalités de recours et d'exercice du télétravail pour ses salariés.

Il est rappelé 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.

Conformément à l'article 40-VII de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, pour les salariés dont le contrat de travail conclu antérieurement à ladite ordonnance contient des stipulations relatives au télétravail, sauf refus du salarié, les stipulations et dispositions de la charte mentionné à l'article L. 1222-9 du code du travail issu de ladite ordonnance se substituent, s'il y a lieu, aux clauses du contrat contraires ou incompatibles.

Le salarié fait connaître son refus à l'employeur dans le délai d'un mois à compter de la date à laquelle l'accord ou la charte a été communiqué dans l'entreprise.

ARTICLE 1^{er} : CHAMP D'APPLICATION

Cette charte a pour objet d'organiser la mise en œuvre du télétravail au sein de l'entreprise et s'appliquera à tout type de situation de télétravail, qu'il soit régulier ou occasionnel.

Par télétravail à titre occasionnel, il faut entendre une activité en télétravail moins de 6 fois par mois.

Par télétravail à titre régulier, il faut entendre une activité en télétravail a minima à hauteur de 6 journées par mois.

Par principe, tout salarié d'ACDE qui n'est pas en intervention chez un client ni dans les locaux de l'entreprise est susceptible d'être en télétravail.

ARTICLE 2 : STATUT ET DROITS DU TELETRAVAILLEUR

Est considéré comme télétravailleur tout salarié qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail.

Le télétravailleur bénéficie des mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise ou en clientèle, notamment en ce qui concerne l'accès aux informations syndicales, la participation aux élections professionnelles et l'accès à la formation.

Conformément à l'article L.1222-9 du Code du travail, l'accident qui surviendrait sur le lieu de télétravail durant le temps de travail sera présumé être un accident du travail au sens de la législation de sécurité sociale.

ARTICLE 3 : CONDITIONS DE PASSAGE AU TELETRAVAIL A TITRE REGULIER

MB PA NRE AL WJ
CA UK SB

- Le salarié qui souhaite bénéficier du télétravail régulier en fait la demande par écrit à son employeur.

Ce dernier a un délai de 1 (un) mois pour accepter ou refuser la demande du salarié. Tout refus devra être motivé.

- Lorsque le télétravail régulier est proposé au salarié par son employeur, le salarié peut refuser cette proposition. Ce refus ne constituera en aucun cas un motif de sanction ou de licenciement.

Dans tous les cas, le recours au télétravail à titre régulier devra faire l'objet d'une mention dans le contrat de travail ou d'un avenant annexé à celui-ci.

Un tel écrit pourra notamment fixer la fréquence et les jours de télétravail dans la semaine.

Toutes les autres dispositions de son contrat de travail, notamment celles relatives à ses fonctions, sa rémunération et toutes ses autres obligations comme la confidentialité continueront à s'appliquer.

ARTICLE 4 : PERIODE D'ADAPTATION AU TELETRAVAIL A TITRE REGULIER

L'exercice des fonctions en télétravail régulier débutera par une période d'adaptation de 3 mois.

Elle permettra à l'employeur de vérifier les aptitudes du salarié à effectuer son travail à distance et l'absence de perturbation du fait de son absence dans les locaux.

Elle permettra au salarié de vérifier si l'activité en télétravail lui convient.

Au cours de cette période, l'employeur ou le salarié peuvent décider, unilatéralement et sans avoir à se justifier, de mettre fin à la situation de télétravail en respectant un délai de prévenance de 15 jours.

Le salarié retrouvera son poste dans les locaux de l'entreprise.

ARTICLE 5 : RECOURS AU TELETRAVAIL OCCASIONNEL

Par télétravail à titre occasionnel, il faut entendre une activité en télétravail moins de 6 fois par mois.

Sauf précision contraire de la direction, le télétravail à titre occasionnel sera exercé conformément aux articles 6, 8 et 9.

Le bénéfice de l'article 7.2 est expressément exclu en cas de télétravail occasionnel moins de 6 fois par mois.

ARTICLE 6 : LIEU ET EQUIPEMENT DE TELETRAVAIL

Le salarié exercera son travail à son domicile ou à sa résidence secondaire expressément signalée à ACDE.

MB
SA mlh AL W
CA WK SB

Néanmoins, Le salarié sera tenu de se rendre dans les locaux de la société, chez un client ou tout autre lieu pour intervenir ou assister à des réunions de travail organisées pour le bon fonctionnement du service et plus généralement dès que son employeur lui en fera la demande, en fonction des besoins de la société.

Le salarié affectera une pièce ou une partie de pièce de son domicile dédiée à l'exercice du télétravail.

Ce local devra être adapté à l'exercice ergonomique d'une activité professionnelle et doté d'équipements permettant des échanges téléphoniques et la transmission/réception de données numériques compatibles avec l'activité en cause.

Le salarié est informé des règles de santé et sécurité applicable à son activité.

A cet égard, l'installation électrique du domicile du salarié devra être conforme à la réglementation.

Le cas échéant, les stipulations du règlement de copropriété du logement du salarié ne doivent pas lui interdire de travailler à domicile.

Le salarié devra en outre être dûment couvert pour cette activité professionnelle par une assurance habitation.

Le salarié devra attester sur l'honneur que ces conditions sont remplies.

En cas de changement de domicile, le salarié devra prévenir la société et lui communiquer sa nouvelle adresse. Pour des raisons de sécurité et/ou 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 10.

En cas de fourniture de matériel par ACDE, il restera la propriété de l'entreprise et devra être restitué soit à la fin de la période de télétravail soit à la fin de l'emploi selon les circonstances.

Le télétravailleur ne pourra utiliser ce matériel pendant les périodes de suspension du contrat de travail.

Il devra respecter les consignes d'utilisation et notamment les règles de sécurité applicables.

Toute utilisation personnelle du matériel confié à des fins exclusivement professionnelles est strictement interdite et pourra donner lieu à sanction disciplinaire en cas de manquement.

Le télétravailleur est tenu de prendre soin des équipements confiés et en cas de panne ou de mauvais fonctionnement, il devra en informer immédiatement la société.

Il sera tenu de laisser l'accès de son domicile aux techniciens amenés à intervenir le cas échéant.

M3
FA
mhk
CA UK
SB

Pour des raisons de sécurité, le télétravailleur n'est pas autorisé à déplacer le matériel sédentaire confié à une autre adresse que son domicile ou sa résidence secondaire sans autorisation de la société.

ARTICLE 7 : FRAIS PROFESSIONNELS ET INDEMNITE D'OCCUPATION

Article 7.1 – Outre les fournitures administratives courantes (papeterie, cartouches d'encre...) et sauf meilleur accord entre les parties, la société ACDE prendra à sa charge les frais suivants engagés par le salarié pour exercer son activité à domicile, sur présentation de justificatifs par le salarié :

- Coûts liés à l'utilisation d'internet à des fins professionnelles, dans la limite de 10 € par mois,
- Coûts liés à l'utilisation d'un téléphone portable personnel à des fins professionnelles dans la limite de 10 € par mois

Les communications professionnelles passées à partir du téléphone portable et engendrant un dépassement du plafond de remboursement seront remboursées au-delà de la limite fixée au cas par cas sur présentation des justificatifs.

Ces limites sont susceptibles d'évoluer annuellement par décision unilatérale d'ACDE.

Article 7.2 – En cas de télétravail régulier tel que défini à l'article 1^{er}, l'employeur versera en supplément, au(x) salarié(s) concerné(s), une indemnité visant à compenser l'occupation partielle par le salarié de son domicile à des fins professionnelles, en fonction de la surface dédiée à l'activité professionnelle par rapport à la superficie du logement du salarié et notamment :

- Quote-part du loyer ou du remboursement de prêt mensuel,
- Frais de chauffage et d'électricité correspondants à la présence supplémentaire du Salarié à son domicile,
- Coûts éventuels d'impôts fonciers et/ou locaux pour l'utilisation du logement comme local professionnel au prorata,
- Coûts d'assurance du logement utilisé au prorata

Et ce, dans la limite de 10 m² de surface dédiée à l'activité professionnelle et d'une indemnité plafonnée à 150 € par mois (calculs effectués en TTC).

ARTICLE 8 : PLAGES HORAIRES DU TELETRAVAIL

Pendant les périodes de télétravail, le salarié est libre d'organiser son temps de travail sous réserve de respecter les modalités d'application de la législation sur le temps de travail applicable à l'entreprise comme à son contrat de travail.

Notamment il s'interdit de travailler avant 8h du matin et après 20h le soir, sauf cas exceptionnels et l'employeur dûment informé.

Par ailleurs, il devra être joignable sur les plages horaires suivantes (sans qu'il s'agisse nécessairement de temps de travail effectif) :

M3 PA mhkAV VD
CA WJK SB

9-13h et 14h-19h

Le salarié s'engage à participer à toutes les réunions téléphoniques ou par vidéosurveillance organisées par sa hiérarchie pendant les plages horaires définies au contrat et à consulter régulièrement sa messagerie.

ARTICLE 9 : CONTRÔLE DU TEMPS DE TRAVAIL

Le télétravailleur doit organiser son temps de travail en respectant :

- Les durées maximales légales de travail (quotidienne et hebdomadaire soit 10h et 48h),
- Les durées minimales légales de repos quotidien (11h) et hebdomadaire (35h) ainsi qu'un temps de pause de 1h dans la journée.

Le télétravailleur indiquera ses heures de début et de fin de travail en utilisant le logiciel de suivi des temps passés installé sur son ordinateur.

Le salarié devra respecter les temps de repos obligatoires.

Le salarié ne pourra effectuer aucune heure supplémentaire non comprise dans son contrat de travail sans autorisation ou demande expresse et préalable de la Société.

Il sera organisé chaque année un entretien entre l'employeur et le salarié qui portera notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail.

Pour les salariés employés en forfait-jours par an

La charge de travail à domicile est réputée correspondre au volume de travail habituel du télétravailleur.

L'employeur devra effectuer avec le télétravailleur régulier un bilan tous les 15 jours sur l'avancée des travaux.

A cette occasion la charge de travail du Salarié pourra, le cas échéant, être réajustée si nécessaire.

Le salarié devra, en outre, contacter son supérieur hiérarchique, sans délai, en cas de difficulté de réalisation des travaux qui lui sont confiés, afin de trouver une solution au plus vite.

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

ARTICLE 10 : RETOUR A UNE EXECUTION SANS TELETRAVAIL

M3

PA mhd. AL
CA WK

LD
SB

10.1 : A la demande du salarié

Par sa demande, le télétravailleur bénéficiera d'une priorité pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles, sous réserve de l'application des règles relatives aux priorités d'embauche ou de réembauche (temps partiel, priorité de réembauche après licenciement économique, etc.).

La société s'engage, dans ce cas, à porter à sa connaissance tout poste disponible de cette nature.

Cette demande devra s'effectuer par écrit, soit par lettre remise en mains propres contre décharge, soit par lettre recommandée avec avis de réception.

La société disposera d'un délai de 2 (deux) mois pour répondre à la demande du télétravailleur.

Si la société répond favorablement à la demande du salarié, celui-ci reprendra ses fonctions dans les locaux de la Société exclusivement à l'issue d'un délai de 15 jours à compter de la réception par le salarié de la décision de la société (sauf meilleur accord des parties).

10.2 : A la demande de la Société

La société peut demander au télétravailleur de revenir travailler exclusivement dans les locaux de l'entreprise notamment pour les raisons suivantes :

- Réorganisation de l'entreprise,
- Déménagement du salarié,
- Evolution des fonctions du salarié ou besoins nouveaux de la société,
- Nécessité de travailler en équipe,
- Baisse des résultats du salarié

Cette décision sera notifiée par écrit au salarié soit par lettre recommandée avec avis de réception, soit par lettre remise en mains propres contre décharge.

La fin du télétravail prendra effet à l'issue d'un délai de 15 jours à compter de la réception par le salarié de la décision de la société de mettre fin au télétravail (sauf meilleur accord des parties).

Fait à ISSY LES MOULINEAUX,

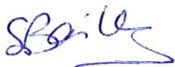
Le 12 novembre 2018

Vincent GUIBERT pour ACDE CONSEIL

MB ~~PA~~ mhl AL VJ
CA UK SB

Les salariés signataires dont la liste suit

LISTE NOMINATIVE DE TOUS LES SALARIES D'ACDE ET DES SIGNATAIRES

LISTE INTEGRALE DES SALARIES	SIGNATAIRES
Anthony Larcher	
Ariane Jouin	
Charifa Aboulfaraj	
Marc Benmoussa	
MH Kolasniewski	
Pierre Arnaud	
Sophie Barille	
Vincent Dumont	
Wanda Krawczyk	