



Association pour la Promotion des Personnes Sourdes, Aveugles, et SourdAveugles

CHARTRE SUR LE TELETRAVAIL

Version n° 2

En date du 22 octobre 2021

Préambule :

Les développements des technologies de l'information et de la communication ont permis l'essor de nouvelles formes de travail.

Le télétravail constitue une de ces nouvelles modalités d'exécution du contrat de travail.

Le télétravail présente une réponse adéquate aux situations exceptionnelles telles que les menaces d'épidémie, les cas de force majeure.

Dès lors, il a été décidé d'établir la présente charte destinée à organiser le télétravail au sein de l'APSA, dans le cas de circonstances exceptionnelles.

Cette charte a pour objectifs de mettre en place le télétravail en adaptant celui-ci aux contraintes de l'organisation de l'association et en assurant aux salariés concernés l'exécution de leurs fonctions dans les meilleures conditions de travail possible.

Titre I : Définition

Conformément aux dispositions légales, le télétravail se définit comme 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.

Le télétravailleur désigne tout salarié de l'association qui effectue du télétravail.

Titre II Salariés éligibles au télétravail

Seuls sont éligibles au télétravail les salariés :

- pouvant exécuter leurs prestations de travail en toute autonomie et hors des locaux des établissements de l'APSA ;
- exerçant des fonctions compatibles avec le télétravail ;
- maîtrisant l'outil informatique

En outre, compte tenu de la spécificité de cette organisation de travail, le salarié devra disposer de compétences professionnelles lui permettant d'organiser et gérer son temps de travail de manière efficace.

Ces conditions sont cumulatives.

Titre III : Lieu d'exercice du télétravail

Article 1 : lieu d'exercice principal du télétravail

Le télétravail s'exerce au domicile du salarié.

Le lieu ainsi retenu est spécifié soit au sein du contrat de travail soit sur une charte soit sur une note de service mettant en place le télétravail.

Le salarié s'engage à informer l'employeur sans délai de tout changement de domicile ou de lieu où se réalise le télétravail.

Le nouveau domicile devra répondre aux conditions prévues par la présente charte pour l'exercice du télétravail.

Article 2 : lieux d'exercice annexe du télétravail

A titre exceptionnel, le télétravailleur pourra ponctuellement travailler dans un autre lieu que celui contractuellement indiqué sous réserve de porter, sans délai, cette information à la connaissance de la Direction.

En conséquence, le salarié qui désire ponctuellement organiser le télétravail à partir d'un autre lieu s'assure de la possibilité matérielle de le faire et atteste d'une telle possibilité auprès de la Direction.

Le télétravailleur s'assure aussi que le télétravail dans un autre lieu garantisse le respect des règles d'hygiène et sécurité, la protection et la sécurité des données auxquelles il a accès et de l'équipement mis à sa disposition.

Article 3 : organisation et conformité des lieux de travail

Le salarié candidat au télétravail doit disposer d'une pièce lui permettant :

- d'exercer ses missions professionnelles dans des conditions optimales, exclusives de toute forme de nuisance extraprofessionnelle ;
- d'exercer son travail dans des conformes aux règles d'hygiène et de sécurité applicables à tout travailleur ;
- de se consacrer à son activité lors de son temps de travail ;
- d'installer les outils informatiques et de communication nécessaire à son activité.

Article 4 : assurance

La mise en place et le maintien du télétravail est conditionnée par l'assurance habitation du salarié.

Article 5 : Diagnostic électrique

Si l'installation électrique du salarié n'est pas conforme et nécessite une mise aux normes, les éventuels frais en résultant seraient à la charge exclusive du salarié.

Article 6 : formalisation de l'accord

Le contrat de travail initial ou bien un avenant à celui-ci formalise l'acceptation des deux parties du télétravail ainsi que ses conditions d'exécution dans le cas de la mise en place d'un télétravail exclusif et à long terme.

Article 7 : recours de droit au télétravail liés à des circonstances exceptionnelles

Des circonstances exceptionnelles telles que, notamment, une menace d'épidémie ou un cas de force majeure peuvent rendre le télétravail nécessaire afin de permettre la continuité de l'activité de l'association et garantir la protection des salariés.

Dans ces hypothèses, le télétravail est mis en place unilatéralement et temporairement par la Direction de l'entreprise pour la seule durée des événements exceptionnels.

Cet aménagement du poste de travail ne constitue pas une modification du contrat de travail nécessitant l'accord du salarié.

Article 7 bis : recours de droit au télétravail sans lien avec des circonstances exceptionnelles

La mise en place du télétravail pour les salariés reste sous la responsabilité du directeur/directrice.

Chaque directeur/directrice peut positionner le salarié en télétravail avec son accord.

De plus, si un salarié souhaite être positionné en télétravail sur une période, il devra en informer par courrier son directeur de pôle ou d'établissement. Le directeur/directrice échangera avec le salarié de sa demande. La décision finale reviendra au directeur/directrice qui fera connaître sa décision par courrier.

Dans le cadre d'un télétravail qui serait mis de façon durable (sur plus d'un mois), un avenant au contrat de travail serait rédigé où serait mentionné la durée d'application (période de télétravail, les jours de télétravail, durée de l'avenant), le lieu d'exécution, la durée de travail.

Titre V : Conditions d'exécution du télétravail

Article 8 : Droits et obligations du télétravailleur

Le télétravail constitue simplement une modalité particulière d'exécution de la prestation de travail.

Le télétravailleur demeure un salarié de l'association.

Article 9 : Temps de travail

Le temps de travail du télétravailleur s'articule dans les mêmes conditions que le temps de travail des autres salariés de l'association.

Ainsi, le télétravailleur effectue sa prestation de travail selon le régime du temps de travail qui lui est applicable (temps complet, temps partiel).

Le temps de travail d'un télétravailleur est évalué au regard du temps de présence dans l'association et de celui réalisé en situation de télétravail.

Compte tenu de la spécificité du télétravail, il est prévu que lors des périodes dans lesquelles le salarié est placé en situation de télétravail, le temps de travail est suivi au moyen d'un système auto-déclaratif remis hebdomadairement au responsable hiérarchique pour approbation.

La Direction rappelle que le télétravail ne doit pas avoir pour effet d'entraîner un dépassement des durées maximales de temps de travail ou le non-respect des durées minimales de temps de repos. Il appartient conjointement à la Direction de l'association et au télétravailleur, en raison de la spécificité de sa situation de travail, de veiller au respect des dispositions légales ou conventionnelles relatives au temps de travail et de repos.

Il est aussi rappelé qu'ont le caractère d'heures supplémentaires, et sont rémunérées en tant que telles, les seules heures effectuées à la demande de la Direction.

Article 10 : Régulation de la charge de travail

L'activité des télétravailleurs doit être équivalente à celle des autres travailleurs placés dans une situation identique. Le télétravail ne doit pas entraîner de surcharge de travail.

Dès lors, le cas échéant, les objectifs fixés, les résultats attendus sont similaires à ceux des salariés ne relevant pas du statut de télétravailleur.

L'organisation du travail, la charge de travail et la répartition dans le temps du travail des salariés fait l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie qui veillera notamment à ce que :

- le salarié ne soit pas placé dans une situation de surcharge de travail ;
- les durées maximales de travail, l'amplitude maximale de travail et les durées minimales de repos soient respectées.

Ce suivi est notamment assuré par l'étude des décomptes déclaratifs sur la durée de travail effectuée.

Le salarié qui, du fait du télétravail, rencontre des difficultés inhabituelles dans l'organisation de son travail, a le devoir d'alerter immédiatement sa hiérarchie en transmettant des éléments sur la situation invoquée.

Un entretien sera organisé dans les plus brefs délais afin que la situation soit analysée.

Lors de cet entretien, il sera procédé à un examen de l'organisation du travail du salarié, de sa charge de travail, de l'amplitude de ses journées d'activité, avant d'envisager toute solution permettant de traiter les difficultés qui auraient été identifiées.

A l'issue de cet entretien, un compte-rendu écrit, auquel est annexée l'alerte écrite initiale du salarié, décrivant les mesures qui seront le cas échéant mises en place pour permettre un traitement effectif de la situation, sera établi.

Article 11 : Droit à la déconnexion

Une charte sur le droit à la déconnexion est en vigueur au sein de l'association.

Les salariés en télétravail pourront exercer leur droit à la déconnexion conformément aux dispositions de la l'accord d'entreprise en date du 27 septembre 2017, ainsi que de tout texte s'y substituant.

Article 12 : respect de la vie privée

Le télétravail doit s'articuler avec le principe du respect de la vie privée du salarié.

Dans ces conditions, la Direction prévoit plusieurs mesures destinées à assurer au mieux cette articulation.

Les plages horaires pendant lesquelles le salarié peut habituellement être contacté lorsqu'il est en situation de télétravail correspondent aux horaires de travail applicables au salarié.

Afin d'assurer de préserver dans les meilleures conditions le respect de la vie privée, il est décidé que :

- l'entreprise ne diffusera pas les coordonnées personnelles du télétravailleur.
- lorsqu'est organisée une réunion à distance au moyen de l'outil informatique le télétravailleur n'est pas dans l'obligation de faire fonctionner sa webcam.

Il peut, s'il le souhaite, n'utiliser qu'un moyen de diffusion audio.

Article 13 : suspension du contrat de travail

Lorsque le contrat de travail est suspendu, et ce quelle que soit la cause de cette suspension (arrêt maladie, ...), le télétravailleur ne doit pas fournir de prestation de travail que ce soit au sein de l'association ou sous forme de télétravail.

En cas d'arrêt de travail pour cause de maladie ou accident, professionnel ou non, le télétravailleur est tenu d'informer la Direction dans les mêmes conditions, délais et forme que celles applicables pour l'ensemble des salariés.

Titre VI : Fin du télétravail

Article 14 : caractère réversible du télétravail

La Direction pourra mettre, par note de service, un terme au télétravail et d'organiser le retour du salarié dans les locaux de l'association.

Article 14 bis : en cas d'avenant au contrat de travail ratifié

Dans le cadre de la mise en place du télétravail hors événements exceptionnels (article 7), le télétravail prend fin aux conditions indiquées sur l'avenant au contrat de travail.

Titre VII : Hygiène et sécurité

Article 15 : santé et sécurité du télétravailleur

L'entreprise s'assure de la santé et de la sécurité du télétravailleur, avec la participation consentante du télétravailleur, et en organise la prévention.

Ce dernier est lui-même tenu à cette obligation vis-à-vis de sa propre personne.

En conséquence, les lieux dans lesquels s'exerce le télétravail doivent répondre aux règles relatives à l'hygiène et la sécurité applicables à tout travailleur.

Article 16 : accident

L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail.

Le salarié doit fournir des éléments matériels précis sur le contexte de la survenance de cet accident.

Ces éléments serviront de base à la déclaration d'accident du travail.

La présomption instituée par le présent article est une présomption simple.

La Direction peut contester les déclarations d'accident du travail.

Le télétravailleur doit prévenir l'association dans les plus brefs délais de la survenance de cet accident.

Lorsqu'un accident survient en dehors du lieu où doit être exécuté le télétravail ou bien en dehors des plages horaires de travail, l'accident ne bénéficie pas de la présomption d'accident du travail. Il appartient alors, le cas échéant, au salarié de prouver que celui-ci est d'origine professionnelle.

Titre VIII : Equipement du télétravailleur

Article 17 : Equipement mis à disposition du télétravailleur

Dans le cadre du télétravail, l'entreprise met à la disposition du télétravailleur les équipements suivants :

- Ordinateur
- Téléphone
- Clé 4G

Ces équipements sont loués par l'APSA à RSI Informatique, en fonction du stock disponible de RSI.

Le salarié en a l'usage tout au long de l'exécution du contrat de travail sous forme de télétravail.

Le salarié restitue impérativement cet équipement lorsqu'il n'a plus le statut de télétravailleur ou en cas de départ de l'association.

En cas de panne ou de dysfonctionnement de l'équipement, le salarié informe l'association sans délai afin qu'une solution soit apportée au problème rencontré.

Il sera demandé au salarié de transporter l'équipement défectueux dans les locaux de l'association.

Si la panne rend impossible la poursuite du télétravail, les conditions de travail s'exécutent temporairement, jusqu'au rétablissement des conditions permettant la poursuite du télétravail, dans les conditions suivantes :

- lorsque la panne constatée résulte d'un dysfonctionnement des équipements fournis par l'association, le télétravailleur est réputé pendant la durée de la panne, et dans la limite de la journée où celle-ci intervient, être en situation de travail.

Ce temps n'est pas récupérable.

Si la panne persiste au-delà de la journée, le télétravailleur est tenu de se rendre le jour ouvré suivant au sein de l'association pour réaliser sa prestation de travail jusqu'à la résolution du problème

Dans le cas où le salarié utilise son propre matériel informatique, il reste sous sa responsabilité le temps du télétravail.

En cas de panne de son matériel informatique, il doit en informer son responsable hiérarchique au plus vite. Le télétravailleur est tenu de se rendre le jour ouvré suivant au sein de l'association pour réaliser sa prestation de travail.

Article 17 bis : Remboursement des frais

Dans le cas où le télétravailleur utilise son imprimante personnelle, il pourra être remboursé des cartouches d'encre en transmettant une facture détaillée.

De plus, s'il est amené à utiliser son téléphone personnel, il pourra être indemnisé du temps d'utilisation à titre professionnel en fournissant une facture détaillée des numéros appelés (en indiquant pour chaque numéro de téléphone le nom du correspondant) et du temps pour chaque appel avec le coût correspondant.

Article 18 : Utilisation professionnelle de l'équipement mis à disposition

Le matériel et les abonnements mis à disposition du télétravailleur par l'association doivent faire l'objet d'une utilisation conforme à la charte informatique en vigueur au sein de l'association.

Ils sont réservés à un usage professionnel exclusif.

Article 19 : Protection des données informatiques

L'utilisation du matériel informatique, l'accès au réseau internet et la protection des données auxquelles le salarié a accès dans le cadre du télétravail se réalisent conformément aux obligations de confidentialité.

Le télétravailleur s'engage à préserver la confidentialité des informations, et en particulier des données personnelles auxquels il a accès dans le cadre du télétravail.

Il s'engage à prendre toutes les précautions utiles pour éviter que ne soient divulguées de son fait ces informations confidentielles.

Toute diffusion de données confidentielles sera sanctionnée dans les conditions prévues par le règlement intérieur.

Article 20 : Sanction d'une utilisation non conforme de l'équipement

Toute utilisation non conforme des équipements et des abonnements pourra être sanctionnée dans les conditions prévues par le règlement intérieur.

Titre IX : Dispositions finales

Article 21 : Publicité, dépôt, entrée en vigueur

La présente charte a été communiquée, à l'Inspection du travail en date du 26 octobre 2021, déposée au secrétariat du Conseil des Prud'hommes de Poitiers, en date du 26 octobre 2021.

Cette charte, dans sa dernière version actualisée, sera affichée en salle du personnel et également mise en ligne sur l'intranet de l'association.

Elle entre en application le 1^{er} novembre 2021 pour une durée indéterminée.

Fait à Poitiers,

Le 22 octobre 2021

Pour l'APSA

La Directrice Générale,

Delphine DEVAUX

