**CHARTE SUR LE TÉLÉTRAVAIL**

**:**

Dans le cadre de l'organisation de son activité, l'ESCAL a souhaité développer le télétravail afin de pallier aux annonces faites par le Président de la République au sujet de l’épidémie du Coronavirus qui sévit partout dans le monde et particulièrement en France.

 .

La présente charte s'inscrit dans le cadre des dispositions des articles L. 1222-9 et suivants du Code du travail. Elle tend à fixer les principes et les modalités de la mise en œuvre du télétravail.

**Article Définition du télétravail**

Selon 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."

Le télétravail peut ainsi être régulier ou occasionnel, ou encore mis en œuvre en cas de situations particulières. préciser

**Article Champ d'application**

La présente charte s'applique à l’Ensemble Socio Culturel Associatif Local (ESCAL).

Article Télétravail régulier

3.1 - Conditions de passage au télétravail

3.1.1 - Conditions d'éligibilité

Les postes éligibles sont :

Les animateurs(trices) d’activités, les animateurs(trices), les responsables de Pôles, l’agent d’accueil, le Directeur, la Directrice Adjointe. [liste des postes concernés].

Les salariés concernés sont [Préciser les critères d'éligibilité] :

* Delphine CERVELLIN,
* David DUMAS,
* Laurie FERRAND,
* Johanna MARECHAL,
* Maryne MARION,
* Delphine PESSAN,
* Romane PLA,
* Sylvain ROUSSEL,
* Stéphanie SOLIGNAC.

3.1.2 - Conditions d'adhésion

~~Le télétravail peut être soit demandé par le salarié soit proposé par l'employeur au salarié. L'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié qui occupe un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail dans les conditions prévues par le présent accord ou la présente charte, doit motiver sa réponse.~~

~~Le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.~~

**3.2 - Conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail.**

Après le respect d'une période de préavis de [Durée du préavis (fin du télétravail)] , le télétravail prendra fin, après accord des parties, dans les circonstances suivantes :

- changement de poste du télétravailleur ;

- déménagement du salarié ;

- modification dans l'organisation du service ou circonstances particulières imposant le retour du salarié à temps plein dans l'entreprise ;

- non-respect par le salarié des règles de confidentialité ;

- circonstances particulières imprévisibles affectant la situation personnelle du collaborateur et ne lui permettant plus de réaliser sa prestation dans le cadre du télétravail.

Au-delà des circonstances précitées qui permettent de mettre fin de manière unilatérale au télétravail, il peut être mis fin d'un commun accord au télétravail, par écrit et moyennant le respect d'un délai de prévenance de [Délai de prévenance (fin du télétravail)] .

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

**Article Télétravail occasionnel et situations particulières**

**4.1 - Télétravail occasionnel**

~~Le télétravail est occasionnel en cas de :~~

~~- Contrainte familiale ou personnelle du salarié ;~~

~~- Déménagement des bureaux ;~~

- Evènement exceptionnel, comme l’épidémie de coronavirus

~~une grève des transports, la pollution rendant impossible le déplacement sur le lieu de travail ;~~

~~- Rendez-vous à l'extérieur en cours de journée ne rendant pas nécessaire un retour sur le lieu de travail ;~~

Lorsque le salarié et l'employeur conviennent de recourir de manière occasionnelle au télétravail, ils formalisent leur accord par avenant au contrat de travail ou par courriel.

**4.2 - Situations particulières**

Les personnes en situation de handicap ou les salariées enceintes peuvent bénéficier d'un télétravail. Dans ce cas, le salarié et l'employeur formalisent leur accord par avenant au contrat de travail.

**Article Accord des parties**

La mise en place du télétravail fera l'objet d'un avenant au contrat de travail d'une durée maximale de [Durée maximale de l'avenant]. Son éventuel renouvellement devra être demandé ou proposé [Délai de prévenance de la demande/proposition de renouvellement de l'avenant].

L'avenant précisera notamment :

- la durée de la période d'adaptation ;

- les modalités d'exécution du télétravail (lieu, jours convenus, plages horaires durant lesquelles le salarié sera joignable)

- le matériel mis à disposition ;

- les conditions de réversibilité.

**Article Organisation - Contrôle du temps de travail - Régulation de la charge de travail**

6.1 - Organisation du télétravail

~~Il sera convenu des jours de télétravail pour~~ chaque salarié bénéficiera de 20 h 00 de télétravail à domicile par semaine, en lien avec l’annualisation mise à jour au 13 mars 2020 ~~qui en bénéficieront~~.

~~En fonction des contraintes inhérentes à son activité, l'entreprise pourra modifier cette répartition, sous réserve de respecter un délai de [Délai de prévenance de la modification de la répartition des horaires (télétravail)].~~ L'éventuelle évolution des périodes télétravaillées ne constitue pas une modification du contrat de travail du collaborateur.

~~En outre, si l'organisation du travail l'exige, les jours de télétravail à domicile pourront être travaillés dans l'entreprise. Les jours de télétravail prévus mais non réalisés en raison de circonstances exceptionnelles ne pourront pas être reportés.~~

~~De même, en dehors des périodes de présence obligatoire dans l'entreprise, le salarié sera tenu de se rendre dans l'entreprise pour participer aux réunions organisées au sein du service auquel il est rattaché et pour lesquelles sa présence sera requise.~~

**Accord collectif ou charte sur le télétravail**

Au cours de ces journées de télétravail, le salarié sera libre d'organiser son emploi du temps comme il le souhaite, sous réserve de respecter les durées maximales du travail et de repos. Le salarié respectera ainsi une période de repos quotidien de onze heures entre deux journées de travail et une période de repos de deux jours consécutifs par semaine ~~trente-cinq heures consécutives par semaine et de quarante-six heures par semaine ou quarante-quatre heures par semaine de moyenne sur une période de douze semaines.~~

6.2 - Contrôle du temps de travail

Pendant les jours de télétravail, le temps de travail effectif du salarié correspond à celui effectué habituellement lorsqu'il travaille dans les locaux de l'entreprise. Pour les salariés bénéficiant d'une convention de forfait en jours, les jours de télétravail doivent donner lieu à déclaration, comme les journées travaillés dans les locaux de l'entreprise. La société s'engage à respecter la vie privée du salarié, notamment dans le cadre de ses activités en télétravail.

6.3 - Charge de travail

La charge de travail, les délais d'exécution, les normes de production ainsi que les critères d'évaluation de la performance du télétravailleur seront équivalents à ceux des salariés en situation comparable et travaillant à temps plein dans les locaux de l'entreprise. En cas de difficultés pour le salarié à réaliser ou achever les travaux qui lui sont confiés dans le cadre de sa téléactivité, il contactera son supérieur hiérarchique pour qu'il soit remédié à cette situation. ~~En outre, il sera réalisé chaque année un bilan du télétravail du salarié qui portera notamment sur sa charge de travail et la faisabilité des objectifs qui lui sont confiés.~~

**Article Détermination des plages horaires**

Pendant les périodes de télétravail, le salarié pourra librement organiser son activité sous réserve d'être joignable aux plages horaires suivantes : du lundi au vendredi de 9 h 30 à 12 h et de 14 h 00 à 17 h 30 ~~[Plages horaires durant lesquelles les salariés seront joignables].~~

**Article Équipements de travail**

L'entreprise lui fournira l'équipement nécessaire à son activité professionnelle à distance sauf si le collaborateur utilise ses propres équipements. Ces équipements se composent de :

* un ordinateur portable,
* un téléphone professionnel, ~~[Indiquer le matériel mis à disposition aux salariés en télétravail.~~

Le salarié prendra les équipements qui lui sont confiés et, en cas de difficultés techniques, il en avisera immédiatement le Directeur (06.23.54.62.54) ou la Directrice adjointe (06.38.39.85.13) ~~service compétent de l'entreprise : [Préciser les coordonnées du service de la maintenance des équipements de l'entreprise].~~

Ce matériel reste la propriété de l'entreprise et le salarié le restituera dès la fin de la période de télétravail. ~~Sous réserve de l'accord du salarié, les équipes chargées de la maintenance des équipements mis à sa disposition pourront accéder à son domicile pour procéder à des opérations de vérification et d'entretien.~~

**Article Prise en charge des frais liés au télétravail**

Dans le cas où le salarié utilisera son propre matériel informatique, les frais d'entretien supplémentaires de ces matériels générés par le télétravail ne seront pas à la charge de l'association ESCAL.

L'entreprise ne participera pas au remboursement des frais engagés par le salarié pour exercer son activité en télétravail, ~~sous la forme d'une indemnité mensuelle comprenant~~ :

- les frais d'abonnement internet haut débit ;

- les coûts supplémentaires de consommation électrique liés à l'utilisation du matériel à titre professionnel ;

- les coûts supplémentaires éventuels d'impôts locaux pour utilisation du logement comme local professionnel ;

- les coûts supplémentaires éventuels d'assurance du logement utilisé comme local professionnel ;

- les frais de chauffage et d'électricité correspondants à la présence supplémentaire du salarié à son domicile.

**Article Protection des données et confidentialité**

Le salarié prendra toutes les précautions utiles pour préserver l'accès aux données de l'association et plus généralement à toutes informations concernant l'association ou ses adhérents. Il respectera en outre une obligation de discrétion et de confidentialité, notamment sur les procédés et les méthodes de réalisation et de commercialisation des produits et services dont il pourrait avoir connaissance dans l'exercice de ses fonctions, notamment lorsqu'il réalisera sa prestation dans le cadre du télétravail. Pendant ses périodes de télétravail, le salarié respectera les règles en vigueur dans l'entreprise concernant l'utilisation des équipements ou outils informatiques. À défaut, il s'exposera aux sanctions disciplinaires applicables lorsque des manquements similaires sont commis par des salariés travaillant à temps plein dans les locaux de l'entreprise.

**Article Droits collectifs**

Le salarié en télétravail bénéficie des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables aux salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise, notamment quant à l'accès à l'information syndicale et quant aux élections professionnelles.

**Article Droits individuels**

Le salarié en situation de télétravail bénéficie des mêmes droits individuels que les autres salariés de l'entreprise, notamment en matière de formation professionnelle, de déroulement de carrière, d'entretiens professionnels et de politique d'évaluation. Ainsi, le télétravailleur doit être placé dans une situation identique à celle des salariés exerçant une activité comparable au sein des locaux de l'entreprise, notamment en ce qui concerne la charge de travail, les délais d'exécution, ainsi que l'évaluation des résultats du télétravailleur.

**Article Santé et sécurité** Les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail sont applicables aux salariés en télétravail. À cet effet, ce dernier atteste de ce que son domicile (lieu de télétravail) permet l'exécution du travail dans de bonnes conditions de santé et de sécurité. Sous réserve de son accord préalable, un représentant du personnel et un représentant de l'employeur pourront se rendre au domicile du salarié pour vérifier le respect des dispositions légales ou conventionnelles sur la santé et la sécurité au travail. Il est à ce titre rappelé que conformément aux dispositions de l'article L. 4122-1 du Code du travail, il incombe au salarié de prendre soin de sa santé, de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou omissions au travail, notamment lors de ses périodes de télétravail. L'accident, survenu au domicile du salarié pendant les jours de télétravail, est soumis au même régime que s'il était intervenu dans les locaux de l'entreprise. Par ailleurs, lorsque le salarié en télétravail se déplace pour se rendre dans les locaux de l'entreprise ou dans le cadre de tout autre déplacement qu'il est amené à faire dans l'exercice de ses missions, il est couvert au titre de la législation sur les accidents de trajet. Le salarié doit informer sa hiérarchie et la direction des ressources humaines dans les mêmes délais et dans les mêmes formes que lorsqu'il effectue son activité dans les locaux de l'entreprise. En cas d'arrêt de travail prononcé par un médecin, le salarié doit en informer son responsable hiérarchique et transmettre le justificatif dans les mêmes délais que lorsqu'il effectue son travail habituellement dans les locaux de l'entreprise.

**Article Assurance**

Le salarié doit informer son assureur qu'il travaille à son domicile avec du matériel appartenant à son employeur ou en utilisant son propre matériel pour le compte de son employeur. Avant la prise d'effet de l'avenant de passage en télétravail, le salarié remettra à son employeur une attestation d'assurance " multirisque habitation " couvrant son domicile, qu'il devra lui fournir chaque année. L'association prendra en charge le coût des polices d'assurance permettant de couvrir l'ensemble des dommages pouvant survenir du fait de l'utilisation du matériel de l'entreprise au sein du domicile du salarié ou en raison de la réalisation d'une activité pour le compte de l'entreprise au sein du domicile du salarié.