 

**QIIRO vous propose des modèles de documents juridiques éprouvés, à jour des dernières réformes et réglementations en vigueur. Néanmoins, nos modèles restent généraux et nécessitent d’être adaptés.**

**En cas de doute sur la rédaction ou les conséquences juridiques de l’un de nos modèles de documents, nous vous recommandons l’accompagnement par un professionnel du droit.**

**Accord collectif d’entreprise**

**sur le télétravail**

*(Nom de l’entreprise / de l’établissement)*

*(Durée de l’accord)*

ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

La société *(Dénomination sociale), (Forme juridique)* au capital de *(Montant du capital social)* euros, dont le siège social est situé *(Siège social),* immatriculée au registre du commerce et des sociétés de *(Ville),* sous le numéro *(Numéro d’immatriculation),*

Représentée par *(Monsieur, Madame) (Nom, Prénoms)*, en sa qualité de *(Qualité)*.

Effectif de la société : *(Nombre)*

Libellé de la convention collective de branche : *(Libellé de la convention collective)*

D’UNE PART,

ET

Les organisations syndicales représentatives au sein de la société *(Dénomination) :*

* *(Nom de l’organisation syndicale)* représentée par *(Madame/Monsieur) (Nom, Prénoms),* délégué syndical ;
* Etc.

OU

* Le Comité social et économique

OU

* L’ensemble des membres du personnel de l’entreprise statuant à la majorité des deux tiers.

D’AUTRE PART,

Il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

*(Résumez ici les objectifs et la volonté des négociateurs de mettre en place un accord d'entreprise, exemple ci-dessous)*

Conformément aux dispositions des articles L.1222-9 et suivants du Code du travail, le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique, s'il existe.

Cet accord collectif détermine les conditions de passage en télétravail des salariés de la société *(Dénomination)*, les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail, les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail, les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail, ainsi que la détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail et enfin, les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail, en application des mesures prévues à l'article L. 5213-6 du Code du travail.

La conclusion du présent accord d’aménagement du télétravail, obtenu au terme d’une réflexion collective, vise à concilier les intérêts des salariés en terme d’organisation du temps de télétravail tout en permettant à la société *(Dénomination)* d’adapter le management du télétravail aux fluctuations d’activité de l’entreprise au cours de l’année.

Cette souplesse et cette adaptabilité passent notamment par la mise en place d’un certain nombre de règles d’aménagement dans le cadre du télétravail qui, dérogatoires par rapports aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans la branche dont relève l’entreprise, apportent une réponse pertinente aux nécessités liées au fonctionnement de l’entreprise.

Tout ce qui ne serait pas prévu dans le présent accord sera régi par les textes en vigueur relatifs au télétravail ainsi qu’à la mise en place d’aménagements et, s’il y a lieu, par tout avenant ultérieurement conclu.

Les clauses figurant au présent accord sont issues des dispositions légales et réglementaires à la date de la signature de l’accord. Toute évolution ultérieure des textes applicables emporte modification des termes de l’accord devenus non conformes.

**Article 1. Durée de l’accord**

***Choisir entre les deux options :***

* ***Option 1 : Contrat à durée déterminée :***

Le présent accord est conclu pour une durée de *(Nombre)* ans à compter de la date de la signature.

Il cessera de produire effet lorsqu’il arrivera à expiration.

*Si reconduction tacite à l’issue de la période de validité, ajouter :*

Au terme du *(deuxième/troisième/quatrième/etc.)* exercice, cet accord sera tacitement reconduit sauf dénonciation de l’accord par une partie ou par l’employeur.

**Observation** : Si la durée n'est pas fixée dans l'accord, elle sera de 5 ans.

* ***Option 2 : Contrat à durée indéterminée :***

Le présent Accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues à l’article 10 - Dénonciation de l’accord.

*Si l’accord a été conclu au sein d’un Comité Social et Économique :*

La dénonciation est constatée au procès-verbal de la séance au cours de laquelle cette dénonciation a eu lieu.

**Article 2. Champ d’application de l’accord**

**2.1. Salariés bénéficiaires**

Les salariés de l’entreprise pouvant bénéficier de l’aménagement du télétravail sont ceux disposant d’un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée en cours.

Ou :

Le présent accord s’applique à *(Précisez les salariés visés par l’accord*), salarié*(e)*s de la société *(Dénomination)*.

**2.2. Adhésion**

Conformément à l'article L.2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt.

Notification devra également en être faite, dans le délai de (*x)* jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

**Article 3. Caractéristiques du télétravail**

**3.1. Télétravail**

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.

**3.2. Télétravailleur**

Est qualifié de télétravailleur tout salarié de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail.

**Article 4. Conditions de passage au télétravail**

**4.1. Métiers concernés par le télétravail**

Le télétravail est ouvert aux activités et fonctions dans l'entreprise pouvant être exercées à distance, notamment : *(Listez les métiers ou les critères d'éligibilité au télétravail)*

**4.2. Passage au télétravail**

Le télétravail est accessible :

* sur demande du salarié occupant un poste éligible au télétravail, l'entreprise étant libre d'accepter ou de refuser la demande, si la mise en œuvre du télétravail devait entraîner un risque de dysfonctionnement du service au sein duquel l'intéressé est affecté. Tout refus fera l'objet d'une motivation écrite. *(Précisez la procédure de demande de télétravail)* ;
* sur proposition de l'entreprise, le salarié étant libre de refuser cette proposition, sans que cela soit un motif de rupture du contrat de travail ;
* lors de l'embauche.

**4.3. Lieu de télétravail**

Le lieu de télétravail habituel sera : *(Listez le lieu de télétravail habituel comme par exemple le domicile du salarié)*

**Article 5. Modalités de télétravail**

Le télétravail pourra être mis en œuvre soit de manière permanente ou régulière, soit de manière occasionnelle.

**5.1. Télétravail régulier**

*(Précisez les modalités de télétravail régulier : nombre de jours télétravaillés par semaine, par mois ou par forfait annuel ; modalités de positionnement des jours télétravaillés ; journées de présence imposées sur le site)*

**5.2. Télétravail occasionnel**

*(Précisez les modalités de télétravail occasionnel : identification des besoins ponctuels permettant le recours au télétravail ; nombre maximum de journées télétravaillées dans l'année ; formalités pour prendre une journée de télétravail)*

**Article 6. Conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail**

**6.1. Période d’adaptation**

Tout passage au télétravail d'un salarié déjà présent dans l'entreprise donne lieu à une période d'adaptation d'une durée de *(Nombre) de mois.*

Pendant ce délai, chacune des parties peut librement mettre fin au télétravail sous réserve du respect d'un préavis de *(Nombre)* jours.

**6.2. Retour à une exécution du travail sans télétravail**

À l'issue de la période d’adaptation, le salarié ou l’entreprise pourront librement mettre fin à la situation de télétravail, le télétravailleur retrouvera alors son poste dans les locaux de l'entreprise sous réserve du respect d’un délai de prévenance de *(Nombre)* jours.

Toutefois, les télétravailleurs bénéficient d'une priorité pour l'accès à un emploi disponible dans l'entreprise ne faisant pas appel au télétravail.

L'entreprise s'engage à informer régulièrement les télétravailleurs ayant fait connaître leur volonté d'abandonner le télétravail des disponibilités d'emploi.

**Article 7. Modalités de régulation de la charge de travail**

Si la charge de travail ne permet pas le respect des horaires ou du forfait, le télétravailleur en informe l'entreprise.

Un entretien individuel *tous/toutes* les *(Précisez semaine/quinzaine/mois)* est organisé avec le salarié pour procéder à une analyse de la charge de travail et définir, sur la base du constat qui aura été dressé, les mesures nécessaires pour pouvoir adapter temps de travail et charge de travail.

*OU (au choix) :* **Article 7. Modalités de contrôle du temps de travail**

Le télétravailleur doit organiser son temps de travail en respectant :

* pour les salariés ne relevant pas d’un forfait annuel en jours : les durées maximales de travail, soit *(Nombre)* heures par jour et *(Nombre)* heures par semaine ;
* les durées minimales de repos, soit *(Nombre)* heures par jour et *(Nombre)* heures par semaine ainsi qu'un temps de pause de *(Nombre)* par jour.

**Article 8. Plages horaires permettant de joindre le télétravailleur**

Afin de garantir au salarié le respect de sa vie privée, l'entreprise et les salariés en télétravail s'engagent à respecter les plages de disponibilités suivantes : *(Précisez les plages horaires)*.

Le salarié pourra être contacté pendant ces plages.

En dehors de ces plages, il ne pourra être reproché au salarié de ne pas être joignable.

**Article 9. Protection de la santé et de la sécurité en télétravail**

Les collaborateurs en télétravail bénéficient de la même couverture accident, maladie, décès et prévoyance que les autres salariés de l’entreprise et ils font l’objet du même suivi par le service de santé

En cas de maladie ou d'accident pendant les jours de télétravail, le télétravailleur doit en informer dans le délai applicable aux salariés présents dans l'entreprise, soit un délai de *(Nombre)* jours.

La période d’arrêt de travail correspondant à un jour normalement télétravaillé *(permet/ne permet pas)* de reporter le jour télétravaillé à une date ultérieure.

**Article 10. Suivi de l’application de l’accord**

Un suivi de l’application du présent accord sera organisé de la manière suivante :

Dans les *(six)* mois suivants la clôture de chaque exercice, *(le Comité social et économique / institution représentative du personnel / la commission créée à cet effet)* se verra remettre par l’employeur un rapport comportant notamment les éléments servant de base au calcul pour l’exercice écoulé.

*Ou* : Un bilan quantitatif et qualitatif de l'application de l'accord sera établi à la fin de la *(première ou seconde)* année de mise en place de la nouvelle organisation du travail.

Par ailleurs, les partenaires sociaux au sein de l'entreprise se réuniront *(définir la fréquence)* afin de dresser un bilan de l'application de l'accord et envisager l'opportunité éventuelle de réviser celui-ci.

**Article 11. Interprétation de l’accord**

Les représentants de chacune des parties signataires conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente, dans les *(durée)* jours suivant la demande pour étudier et tenter de régler tout différend d'ordre individuel ou collectif né de l'application du présent accord.

La demande de réunion consigne l'exposé précis du différend. La position retenue en fin de réunion fait l'objet d'un procès-verbal rédigé par la Direction. Le document est remis à chacune des parties signataires.

Si cela est nécessaire, une seconde réunion pourra être organisée dans les *(durée)* jours suivant la première réunion.

Jusqu'à l'expiration de ces délais, les parties contractantes s'engagent à ne débuter aucune forme d'action contentieuse liée au différend faisant l'objet de cette procédure.

**Article 12. Différends**

Les différends qui pourraient surgir dans l’application du présent accord ou de ses avenants seront portés à la connaissance de *(la commission d’aménagement/ l’institution représentative du personnel en présence dans l’entreprise)* qui proposera toute suggestion en vue de leur solution.

Pendant toute la durée du différend, l’application de l’accord se poursuivra conformément aux règles énoncées.

À défaut d’accord, le différend sera porté devant les juridictions compétentes.

**Article 13. Révision de l’accord**

En tout état de cause, le présent accord ne pourra être modifié que par la voie d’un avenant signé par toutes les parties signataires de l’accord initial et selon les mêmes règles et formes de conclusion et de dépôt.

Cet avenant ferait l’objet d’un dépôt dans les mêmes délais et conditions que l’accord initial.

**Article 14. Dénonciation de l’accord**

*En cas d’accord conclu pour une durée déterminée* :

L'accord et ses avenants éventuels peuvent être dénoncés par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de *(durée)* mois, avant l'expiration de chaque période annuelle sur notification écrite par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie.

*En cas d’accord conclu pour une durée indéterminée* :

Le présent accord, conclu sans limitation de durée, pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires ou en cas d'évolution de l'effectif ou de la représentation du personnel au sein de l'entreprise, par les acteurs compétents pour négocier définis aux articles L.2232-21 et suivants du Code du travail, sous réserve de respecter un préavis de *(nombre)* mois.

Dans ce cas, la direction et les organisations syndicales représentatives ou, le cas échéant, les acteurs compétents pour négocier, se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter des possibilités d'un nouvel accord.

La société ne sera plus tenue de maintenir les avantages de la présente convention à compter de l'entrée en vigueur d'un nouvel accord et, à défaut, au terme d'un délai de survie de  *(délai au moins égal à un an)* suivant l'expiration du délai de préavis.

**Article 15. Communication de l’accord**

Le texte du présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

**Article 16. Approbation référendaire**

Le présent accord n'acquiert la valeur d'accord collectif qu'après approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

**Article 17. Dépôt légal**

Le présent accord donnera lieu à un dépôt dans les conditions prévues aux articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du travail devant la Direction départementale du travail et de l’emploi de *(Ville)* et du secrétariat du greffe du Conseil des prud’hommes de *(Ville)*.

Fait le *(Date)*,

à *(Ville)*,

*Signatures :*

*L’employeur* : *Les organisations syndicales* :