

Charte sur la mise en oeuvre et l'organisation du télétravail hybride de proximité

Article 1 - Préambule

Dans le cadre d'une nouvelle organisation du travail, liée notamment à la crise sanitaire du Covid 19, Euronixa souhaite adapter le télétravail en tenant compte des impératifs liés à la santé et à la sécurité des salariés, aux besoins des salariés, au contexte de l'entreprise et aux contraintes de production, gages de notre pérennité. Le télétravail doit permettre de créer un meilleur équilibre dans la vie professionnelle des collaborateurs, d'harmoniser les contraintes de la vie professionnelle avec les contraintes de la vie familiale, d'éviter notamment les contraintes et les risques des transports. Cette charte fixe les conditions d'exécution du télétravail dans l'entreprise.

Article 2 - Conditions de passage en télétravail hybride de proximité

Activités concernées

Le télétravail est ouvert aux activités du groupe Euronixa

Critères d'éligibilité

Pour être éligibles au télétravail, les salariés doivent réunir les conditions suivantes :

- être sous contrat

Ces critères d'éligibilité ne concernent pas les situations d'urgence sanitaire, qui peuvent imposer le recours au télétravail pour tous les salariés de l'entreprise, quels que soit leur statut ou leur ancienneté, dès lors que leur poste peut être exercé en télétravail.

Article 3 - En présence d'épisode de pollution

Lorsqu'un arrêté préfectoral est pris pour informer la population d'un épisode de pollution nécessitant des mesures de restrictions, le recours au télétravail sera assoupli dans les conditions définies par l'entreprise.

Article 4 - Modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en oeuvre du télétravail hybride de proximité

Le passage en télétravail doit en principe reposer sur la base du volontariat. Le salarié qui souhaite bénéficier du télétravail en fait la demande par écrit à son supérieur hiérarchique. Ce dernier a un délai de un mois pour accepter ou refuser. En cas de refus, l'employeur doit motiver sa décision.

Dans le cas où le télétravail est proposé au salarié par son supérieur hiérarchique, le salarié peut refuser et ce refus ne constitue, en aucun cas, un motif de sanction ou de licenciement.

Lorsque la demande de télétravail est acceptée, un avenant au contrat sera conclu pour confirmer l'accord du salarié et de l'employeur ainsi que les modalités utiles à l'exercice de l'activité en télétravail et adaptées à la situation du télétravailleur. La situation sanitaire, et notamment les risques épidémiologiques nécessitant le maintien des salariés à domicile en situation de télétravail permettent d'imposer le télétravail aux salariés.

Article 5 - Conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail

Période d'adaptation

Hors situation sanitaire imposant le télétravail immédiat pour des raisons de santé et sécurité, l'exercice des fonctions en télétravail débute par une période d'adaptation dont la durée est fixée à 1 mois.

Cette période doit permettre à l'employeur de vérifier si le salarié a les aptitudes personnelles et professionnelles pour travailler à distance ou si l'absence du salarié dans les locaux de l'entreprise ne perturbe pas le fonctionnement de son service. Pour le salarié, cette période permet de vérifier si l'activité en télétravail lui convient.

Au cours de cette période, et sauf situation sanitaire impérieuse, l'employeur ou le salarié peuvent décider, unilatéralement, de mettre fin à la situation de télétravail. S'il est mis fin à la situation de télétravail, le télétravailleur retrouvera son poste dans les locaux de l'entreprise.

Retour à une exécution du travail sans télétravail à la demande du salarié

Hors situation sanitaire impérieuse imposant le maintien en télétravail, le télétravailleur est prioritaire pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles. L'entreprise s'engage, dans ce cas, à porter à sa connaissance tout poste disponible de cette nature. La demande du salarié devra être effectuée par écrit.

Retour à une exécution du travail sans télétravail à la demande de l'employeur

Hors situation sanitaire impérieuse imposant le maintien en télétravail pour des raisons de santé et de sécurité, l'employeur peut demander au télétravailleur de revenir travailler intégralement dans les locaux de l'entreprise, notamment pour les raisons suivantes :

- réorganisation de l'entreprise
- déménagement de l'entreprise
- déménagement de l'entreprise

Cette décision sera notifiée par écrit par lettre recommandée avec accusé de réception.

La fin du télétravail prendra effet dans le délai de à compter de la réception par le salarié de la décision de mettre fin au télétravail.

Article 6 - Lieu du télétravail hybride de proximité

Le télétravail sera effectué au domicile habituel du salarié.

Le télétravailleur devra affecter un espace de son domicile à l'exercice du télétravail où il aura l'équipement nécessaire à l'activité professionnelle à distance. Le télétravailleur doit s'engager à ce que cet espace de travail soit adapté à l'exercice du travail en télétravail.

En cas de changement de domicile, le salarié préviendra l'entreprise en lui indiquant sa nouvelle adresse. Pour des raisons de sécurité pour le salarié et 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 5.

Article 7 - Modalités de régulation de la charge de travail

La charge de travail à domicile doit correspondre au volume de travail effectué lorsque le salarié travaille dans les locaux de l'entreprise. En conséquence, cela ne devrait pas générer de dépassements en termes de temps de travail effectif, celui-ci étant contrôlé par les outils de gestion du temps de travail utilisés dans l'entreprise.

Le supérieur hiérarchique du télétravailleur devra effectuer un bilan régulier sur ce qui a été réalisé par le télétravailleur.

En cas de difficulté pour réaliser ou achever les travaux qui lui ont été confiés, le télétravailleur est tenu de contacter au plus vite sa hiérarchie afin de trouver les solutions appropriées aussi rapidement que possible.

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

Article 8 - Modalités d'organisation du télétravail

Télétravail régulier

Les jours de télétravail seront fixés selon les modalités suivantes : - 3 jours par semaine

L'avenant au contrat de travail délimitera précisément la modalité choisie, et prévoira la possibilité de modifier cette organisation d'un commun accord des parties avec un délai de prévenance.

Le télétravailleur reste tenu, même pendant les jours de télétravail, de se rendre dans les locaux de l'entreprise à la demande de l'employeur, pour participer aux réunions organisées pour le bon fonctionnement du service.

Télétravail occasionnel

Le télétravail peut être organisé en cas de difficultés particulières, et notamment en cas de grèves ou de perturbations liées au transport, ou encore en cas de difficulté familiale nécessitant la présence du salarié à son domicile. Dans tous les cas de télétravail occasionnel, le salarié devra au préalable obtenir l'accord de sa hiérarchie.

Télétravail lié à une épidémie

En cas d'épidémie, le recours au télétravail sera privilégié, pour tous les salariés dont le poste est éligible à cette forme d'activité. Pour des raisons tenant aux contraintes sanitaires et liées au respect de la santé et de la sécurité des salariés, le télétravail pourra selon les cas être imposé aux salariés et mis en place sans délai.

Article 9 - Détermination des plages horaires permettant de joindre le télétravailleur

Pendant les jours de télétravail, le télétravailleur pourra librement organiser son temps de travail sous réserve de respecter la plage horaire de travail suivantes :

9h - 12h et 14h - 17h, pendant laquelle il doit être possible de le joindre.

Pendant la plage horaire, le télétravailleur est tenu de répondre au téléphone, de participer aux réunions téléphoniques ou les vidéoconférences organisées par sa hiérarchie et de consulter sa messagerie régulièrement, ainsi que les autres outils de communication mis en place dans l'entreprise.

Quelle que soit sa situation, le télétravailleur doit organiser son temps de travail en respectant :

- les durées maximales de travail, soit 7 heures par jour et 35 heures par semaine, ces durées maximales devant rester exception ;
- les durées maximales de repos, un temps de pause maximum de 2 heures minutes tous les jours entre 12h et 14h.

Article 10 - Équipements liés au télétravail : consignes à respecter et sanctions éventuelles

Sous réserve de la conformité des installations déjà en place au domicile du télétravailleur, l'entreprise fournit les équipements nécessaires au télétravail.

Ces équipements se composent de :

- un ordinateur portable
- un téléphone portable

Par ailleurs, le télétravailleur ne pourra pas utiliser ce matériel pendant les périodes de suspension du contrat.

Le télétravailleur est tenu de prendre soin des équipements qui lui sont confiés. En cas de panne ou de mauvais fonctionnement des équipements de travail, le télétravailleur doit ~~aviser~~ immédiatement l'entreprise.

Le télétravailleur est tenu de laisser l'accès de son domicile aux intervenants techniques pouvant avoir à vérifier ou à entretenir le matériel ou l'équipement du travail confié. Ces interventions sur les équipements de télétravail ne pourront s'effectuer au domicile du salarié qu'après son accord. L'employeur préviendra le télétravailleur concerné par courrier électronique ou par tout autre écrit au minimum 7 jours avant l'intervention.

Pour des raisons de sécurité, l'équipement destiné au télétravail mis à la disposition du télétravailleur ne peut être déplacé à une autre adresse, qu'après avoir obtenu l'accord de l'employeur.

Le télétravailleur est tenu de respecter toutes les consignes de sécurité et les interdictions d'utilisation de matériel ou d'équipement. Toute infraction à ces règles ou principes peut engendrer des sanctions pouvant aller, le cas échéant, jusqu'au licenciement.

Article 11 - Modalités de communication de cette charte aux salariés

La présente charte sera diffusée à l'ensemble des salariés mise à disposition des salariés sur l'intranet de l'entreprise. Un exemplaire en sera communiqué à chaque salarié de l'entreprise, et sera transmis à tout nouvel entrant.

Fait à Paris, France, le 03 janvier 2022

Pour Euronixa,

Christophe Tavernier, Managing Director

christophe tavernier

