

**ACCORD A DUREE DETERMINEE
RELATIF AU TELETRAVAIL
A LA FONDATION APPRENTIS D'AUTEUIL**

PREAMBULE	5
CADRE JURIDIQUE :.....	5
CONTEXTE DE L'ACCORD :.....	6
OBJECTIFS DE L'ACCORD :.....	6
CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD	7
ARTICLE 1 – DEFINITION	8
ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION	9
ARTICLE 3 – CONDITIONS DE PASSAGE EN TELETRAVAIL OCCASIONNEL « ENCADRE » OU REGULIER.....	10
Article 3-1- Critères d'éligibilité	10
Article 3-2- Fréquence et nombre de jours de télétravail	11
Article 3.2.1 Télétravail « régulier »	11
Article 3.2.2 Télétravail « occasionnel » encadré	12
Article 3.2.3 Télétravail « occasionnel »	12
Article 3-3 – Procédure de passage en télétravail régulier ou occasionnel « encadré ».....	12
Article 3-3-1 - Passage à la demande du salarié.....	12
Article 3-3-2 Formalisation du passage au télétravail.....	13
Article 3-3-3 Organisation du télétravail régulier ou occasionnel « encadré ».....	14
Article 3-4 Procédure de passage en télétravail occasionnel « simple »	15
Article 3.5 – Procédure de passage en télétravail exceptionnel.....	15
Article 3-5.1 Passage à la demande de l'employeur pour projets spécifiques ou raisons organisationnelles.....	15
Article 3-5.2 Passage à la demande de l'employeur pour des raisons exceptionnelles	15
ARTICLE 4 – LIEU DU TELETRAVAIL.....	16
ARTICLE 5 – AMENAGEMENT ET CONFORMITE DES LOCAUX	16
Article 5-1 Conformité des locaux	16
Article 5-2 Télétravailleurs en situation de handicap.....	16
ARTICLE 6 –ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL.....	17
Article 6.1 – Temps de travail.....	17
Article 6.2 – Plage de disponibilité	17
Article 6.3 – Droit à la déconnexion	18
ARTICLE 7- CHARGE DE TRAVAIL.....	18

ARTICLE 8- EQUIPEMENT DE TRAVAIL.....	18
Article 8-1- Mise à disposition des équipements.....	18
Article 8- 2 Usage des équipements.....	19
Article 8- 3 -Restitution des équipements	19
ARTICLE 9 – ACCOMPAGNEMENT DU TELETRAVAIL.....	20
ARTICLE 10 – ENTRETIEN ANNUEL- SUIVI DU TELETRAVAIL.....	20
ARTICLE 11 – ADAPTATION ET REVERSIBILITE.....	21
Article 11.1 - Période d’adaptation	21
Article 11.2 - Réversibilité permanente.....	21
ARTICLE 12 – RESTAURATION ET TRANSPORT	22
ARTICLE 13 – PROTECTION SOCIALE.....	22
ARTICLE 14 – PROTECTION DES DONNEES.....	22
ARTICLE 15 – INTEGRATION A LA COMMUNAUTE DE TRAVAIL.....	22
ARTICLE 16 – PROTECTION DE LA VIE PRIVEE	22
ARTICLE 17 – DEPOT ET AFFICHAGE	23
ARTICLE 18 – COMMISSION DE SUIVI.....	23
ANNEXE.....	25

ACCORD RELATIF AU TELETRAVAIL

ENTRE :

La Fondation Apprentis d'Auteuil, dont le siège social est situé 40 Rue Jean de la Fontaine, 75781 cedex 16, représentée par Monsieur Nicolas TRUELLE, en sa qualité de Directeur Général,

D'une part,

ET :

Les organisations syndicales représentatives suivantes :

La FEP-CFDT représentée par Monsieur Sébastien PILLIAS en qualité de Délégué syndical central,

La Fédération CFTC Santé-Sociaux représentée par Monsieur Guillaume LEONARDI en qualité de Délégué syndical central,

L'UFAS-CGT représentée par Monsieur Jean-Luc LE DANTEC en qualité de Délégué syndical central,

La FNAS-FO représentée par Monsieur Daniel LAURENT en qualité de Délégué syndical central,

D'autre part,

Ci-après dénommées ensemble « les parties ».

PREAMBULE

En ouvrant cette négociation, la direction et les partenaires sociaux souhaitent développer le télétravail au sein de la Fondation d'Apprentis d'Auteuil afin d'accompagner les évolutions de la société et les nouvelles modalités de travail.

Le présent accord sur le télétravail rejoint l'ambition de l'orientation C du projet stratégique 2017-2021 de la Fondation Apprentis d'Auteuil, qui a pour objectif de « rendre ensemble Apprentis d'Auteuil plus agile et plus efficient ». Il correspond également à la politique des ressources humaines de la Fondation Apprentis d'Auteuil qui s'inscrit dans le partage d'un sens commun des responsabilités ainsi que dans une relation de confiance mutuelle entre salarié et manager.

Les parties insistent aussi sur le fait que le déploiement du télétravail ne peut se faire au détriment du travail en équipe et des interactions que rendent possible la rencontre, ils attirent l'attention sur la nécessité de prévoir des temps de présence communs.

Si le télétravail a été rendu possible grâce au développement des technologies de l'information et de la communication (TIC), la direction et les délégations syndicales soulignent qu'un usage inapproprié peut conduire à des situations difficiles en matière de respect des temps de repos et nuire non seulement à la santé et à l'équilibre des salariés mais aussi à la qualité du travail collectif. C'est pourquoi, la lecture du présent accord doit être corrélée aux principes du droit à la déconnexion définis au sein de la Fondation Apprentis d'Auteuil.

CADRE JURIDIQUE :

Historiquement, le télétravail ainsi que ses modalités de mise en place ont été prévus par l'accord national interprofessionnel (ANI) du 19 juillet 2005 lequel constituait la transposition en droit français de l'accord-cadre européen du 16 juillet 2002. C'est la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 dite « Loi Warsmann » qui a intégré le télétravail dans le code du travail pour la première fois en reprenant en substance les termes de l'ANI de 2005. Le télétravail nécessitait à l'époque d'être inscrit dans le contrat de travail ou un avenant au contrat de travail du salarié.

Puis, l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 dite « ordonnance Macron » a modifié la définition du télétravail mais a surtout changé en profondeur les conditions de sa mise en place¹.

Ainsi, depuis 2017, le télétravail peut désormais être formalisé par tout moyen, du moment qu'une telle mise en place est en amont encadrée par une charte unilatérale ou un accord collectif. Le but de l'ordonnance de 2017 a été de faciliter et d'encourager la mise en place du télétravail en tant que modalité spécifique d'organisation du travail.

C'est donc en application des articles L1222-9, L1222-10, L1222-11 du Code du travail que les parties au présent accord se sont réunies pour définir les modalités d'exercice par les salariés du télétravail.

¹ Modification des articles L1222-9, L1222-10 et L1222-11 du code du travail

Légalement, le télétravail est un dispositif qui peut être négocié par accord collectif, ou, à défaut d'accord, par charte unilatérale.

Dans les deux cas, juridiquement, l'accord collectif ou la charte peut déterminer les modalités de télétravail, notamment les jours télétravaillés, les salariés éligibles au dispositif, les plages horaires pendant lesquelles le salarié en télétravail peut être joint ainsi que les droits et devoirs du salarié en télétravail et modalités de suivi de travail et conditions de travail.

S'il est prévu par accord collectif, l'accord sur le télétravail doit s'inscrire dans le cadre de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail et plus particulièrement en application du 1° de l'article L2242-17 du Code du travail relatif à l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

C'est la voie de l'accord collectif que la Direction et les différentes délégations syndicales centrales ont choisie ensemble.

CONTEXTE DE L'ACCORD :

Les mesures proposées par le présent accord sont le fruit des différentes réunions de négociation intervenues entre la Direction et les délégations syndicales lors de séances intervenues depuis janvier 2019.

En parallèle, une phase test a été mise en place dès avril 2018 au siège de la Fondation Apprentis d'Auteuil afin de tester les modalités du télétravail pour les salariés du siège. Trois phases test se sont déroulées avec une population de plus de 80 salariés éligibles.

Cette phase test a eu pour but d'alimenter les échanges avec les instances syndicales mais aussi d'ajuster les modalités en fonction des besoins et réalités des directions et des salariés. La charte mettant en place la phase test a fait l'objet d'une information auprès des CER et CHSCT.

En parallèle de la négociation avec les instances syndicales, la Direction a mené une étude auprès des directeurs d'établissement représentant différents types d'activités (MECS, ensemble scolaire, résidence sociale, accueils anciens, etc.) afin d'objectiver la faisabilité de l'éventuelle mise en place du télétravail dans les établissements de la Fondation.

En outre, lors de la mise en place exceptionnelle du télétravail en raison de l'épidémie de COVID 19 en 2020, les parties soulignent qu'elles se sont nourries des bonnes pratiques identifiées mais qu'elles ont aussi ciblé les risques et dérives à éviter. Néanmoins, les parties ont conscience que les modalités du télétravail exceptionnel diffèrent de celles propres au télétravail « régulier » ou « occasionnel ».

OBJECTIFS DE L'ACCORD :

Les parties signataires considèrent que le télétravail est une forme innovante d'organisation du travail et soulignent que la responsabilité, l'autonomie et la confiance mutuelle entre le salarié et sa hiérarchie constituent des facteurs essentiels à la réussite de ce mode d'organisation du travail.

Dans le cadre du diagnostic de bien-être au travail réalisé au siège de la Fondation Apprentis d'Auteuil en 2013, il est apparu que la charge de travail pesait sur la vie privée et que la distance et le temps de trajet domicile/lieu de travail provoquait usure et stress.

Aujourd'hui, la mise en place du télétravail par accord collectif répond notamment à un objectif d'amélioration de la qualité de vie au travail en favorisant un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle limitant la fatigue, le stress et les risques associés liés aux trajets domicile / lieu de travail. Il répond aussi à une volonté environnementale de la Fondation Apprentis d'Auteuil de permettre une réduction de l'impact carbone des transports.

La Fondation Apprentis d'Auteuil rappelle qu'elle reconnaît au télétravailleur le droit à la déconnexion pendant sa journée de télétravail et s'engage à garantir au télétravailleur le droit au respect de sa vie privée.

Enfin, les parties au présent accord réaffirment l'importance du maintien du lien avec la communauté de travail et entendent à cette fin, limiter le nombre de jours de télétravail par semaine ainsi que dans l'année.

CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de droit privé des établissements de la Fondation Apprentis d'Auteuil.

ENTREE EN VIGUEUR – DUREE

➤ Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} septembre 2020.

➤ Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2021.

➤ Révision

Le présent accord peut faire l'objet d'une demande de révision par la Direction ou par une organisation syndicale habilitée au sens de l'article L 2261-7-1 du Code du travail.

Cet article dispose ainsi que :

« 1. - Sont habilitées à engager la procédure de révision d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement :

1° Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel cette convention ou cet accord a été conclu, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de cette convention ou de cet accord ;

2° A l'issue de cette période, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

La révision s'effectue selon les modalités suivantes :

- Toute demande de révision, obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle, est portée à la connaissance de chacune des autres parties signataires ou adhérentes par LRAR ou lettre remise en main propre contre décharge.
- Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant cette formalisation, les parties doivent se rencontrer en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.
- Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.

Ces stipulations relatives à l'expression d'une demande unilatérale de révision ne sont pas exclusives de la possibilité de conclure un avenant de révision à l'occasion de tout processus de négociation avec les organisations syndicales représentatives.

ARTICLE 1 – DEFINITION

Le télétravail est défini par le Code du travail comme désignant toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait 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.

Est qualifié de télétravailleur le salarié qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail tel que défini ci-dessus.

Le salarié en télétravail bénéficie des mêmes droits légaux et conventionnels que ceux des salariés travaillant dans les locaux de la Fondation.

Le télétravail peut prendre plusieurs formes : télétravail régulier, occasionnel ou exceptionnel :

- ✓ Le télétravail régulier vise un mode d'organisation habituel pour le salarié ; le télétravail est alors organisé selon une fréquence prédéfinie de journées télétravaillées.
- ✓ Le télétravail occasionnel « encadré » vise un mode d'organisation habituel pour le salarié mais sans fréquence prédéfinie de journées télétravaillées. Dans le présent accord, le salarié dispose au choix d'un forfait de journées volantes de télétravail.
- ✓ Le télétravail occasionnel est un mode d'organisation ponctuel qui n'intervient pas selon une fréquence régulière et encadrée.
- ✓ Le télétravail exceptionnel est celui institué de manière exceptionnelle en cas de survenance d'événements imprévisibles : il s'agit notamment de menace d'épidémie, de force majeure, d'épisode de pollution, de grèves, d'intempéries (épisode de neige, de canicule, etc.).

Le télétravail est incompatible avec les périodes de suspension du contrat de travail telles que la période d'arrêt de travail pour maladie, de mise en activité partielle ou encore de congés payés, journées de récupération du temps de travail etc.

Le télétravail se distingue du temps d'astreinte des salariés effectuant une astreinte pour le compte de la Fondation Apprentis d'Auteuil ; les salariés en astreinte au sens des accords collectifs en vigueur au sein de la Fondation Apprentis d'Auteuil ne sont donc pas considérés en situation de télétravail lors d'une intervention effectuée depuis leur domicile.

ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord traite des modalités de mise en œuvre du télétravail régulier, occasionnel « encadré », occasionnel et exceptionnel.

Sont concernés par le télétravail régulier ou occasionnel « encadré » -conditions cumulatives :

- ✓ Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail à durée indéterminée,
- ✓ Les salariés à temps plein ou à temps partiel supérieur ou égal à 50%,
- ✓ Les salariés ayant 6 mois d'ancienneté.

Néanmoins, pour les salariés reconnus travailleur handicapé², les critères ci-dessus concernant l'ancienneté et la durée du travail ne sont pas requis.

² Reconnaissance au sens administratif et légal en vigueur

Ne sont pas concernés par le télétravail régulier ou occasionnel « encadré » :

- ✓ Les salariés employés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage,
- ✓ Les salariés à temps partiel inférieur à 50%, sauf si les salariés concernés bénéficient d'une reconnaissance de travailleur en situation de handicap,
- ✓ Les stagiaires,
- ✓ Les salariés ayant une activité qui requiert par nature d'être exercée en permanence dans les locaux de la Fondation Apprentis d'Auteuil, notamment en raison des équipements matériels ou la nécessité d'une présence physique permanente (exemple : activités commerciales, maintenance et travaux, temps de « face à face jeune » etc...),
- ✓ Les cadres dirigeants dont les responsabilités impliquent une large indépendance dans l'organisation de leur travail et sont incompatibles avec l'exigence de régularité du télétravail,
- ✓ Les salariés ne disposant pas d'accès internet sur le lieu où ils souhaitent exercer le télétravail, et ce, dès lors qu'une solution de télétravail dans un lieu tiers ou un lieu de « coworking » n'est pas possible ou que le salarié refuse le lieu proposé par la Fondation Apprentis d'Auteuil.

Pour le télétravail occasionnel ou exceptionnel, sont concernés tous les salariés de la Fondation Apprentis d'Auteuil sans application des critères ci-dessus et donc quelles que soient leur ancienneté ou la nature de leur activité.

ARTICLE 3 – CONDITIONS DE PASSAGE EN TELETRAVAIL OCCASIONNEL « ENCADRE » OU REGULIER

Article 3-1- Critères d'éligibilité

Compte tenu de la spécificité de ce mode d'organisation, le télétravail ne peut être ouvert qu'aux salariés volontaires et exerçant, en partie, des missions compatibles avec cette forme particulière de travail.

Les parties rappellent que la confiance mutuelle est le critère générique permettant la mise en place et la bonne tenue du télétravail.

Le recours au télétravail ne pourra être envisagé qu'au regard des critères suivants :

- ✓ Nature du travail qui peut être ou non réalisé en télétravail : sont exclus les salariés dont les fonctions ou les tâches exigent, par nature, une présence physique permanente,
- ✓ Capacité de fonctionnement à distance des applications techniques et informatiques nécessaires à l'activité³,
- ✓ Configuration de l'équipe ou du service pour que le télétravail ne gêne pas l'organisation établie,
- ✓ Conformité du lieu de télétravail conformément à l'article 5 du présent accord (installation électrique conforme, connexion internet haut débit, espace de travail dédié et adapté).

L'appréciation de ces critères est réalisée par le supérieur hiérarchique du salarié au moment du passage en télétravail. En effet :

- ✓ En cas de changement de situation, de fonction, de direction ou de service, un examen de la situation du salarié est systématiquement organisé avec son responsable hiérarchique et le responsable RH afin d'évaluer si le salarié remplit toujours les conditions d'éligibilité au télétravail.
- ✓ Dans le cas où les conditions ne seraient plus remplies, le télétravail pourrait alors prendre fin dans les conditions de réversibilité ci-après (cf. article 11 du présent accord).

Article 3-2- Fréquence et nombre de jours de télétravail

Il est précisé que les modalités de télétravail régulier et les modalités de télétravail occasionnel encadré suivantes sont deux formules alternatives qui ne se cumulent pas.

Article 3.2.1 Télétravail « régulier »

Ce mode de télétravail « régulier » est demandé par le salarié lorsque celui-ci est en mesure de prévoir de manière régulière les journées de télétravail. Cela concerne les salariés des directions fonctionnelles dont les missions s'exercent majoritairement dans un bureau.

Le salarié et son supérieur hiérarchique s'accordent sur :

- ✓ le nombre de jours télétravaillés : le salarié à temps plein bénéficie d'un maximum de huit jours de télétravail par mois. Pour les salariés à temps partiel, le maximum de huit jours est proratisé,
- ✓ les journées télétravaillées : elles peuvent concerner l'ensemble des jours de la semaine, à l'exception d'une journée en présentiel fixée par chaque direction concernée.

³ Dans le cas où un ordinateur professionnel portable ne peut pas être mis à disposition du salarié, une attention particulière est portée dans le but de faire le lien avec le renouvellement du parc informatique de la Fondation Apprentis d'Auteuil ainsi que la mutualisation des outils. Une solution d'usage de son ordinateur personnel par le salarié doit être encadrée et exceptionnelle (cf. article 8 du présent accord)

Les journées de télétravail se prennent par journée entière.

Les jours de télétravail non réalisés ne sont pas reportables d'un mois sur l'autre. Les jours fériés ou les autorisations d'absence ne sont pas des motifs de télétravail.

En cas d'action de formation en présentiel, le télétravail est suspendu de fait pendant la période de formation.

Article 3.2.2 Télétravail « occasionnel » encadré

Ce mode de télétravail « occasionnel » est demandé par le salarié lorsque celui-ci ne peut pas prévoir de manière fixe et régulière les journées de télétravail. Cela concerne notamment des salariés dont les fonctions s'exercent majoritairement sur le terrain, avec des déplacements, ou en « face à face jeune ».

Ainsi, le salarié concerné dispose d'un forfait de 24 jours maximum en télétravail à prendre sur la période annuelle de référence concernée. Ce forfait est diminué au prorata du temps partiel du salarié.

Les journées de télétravail non-prises ne peuvent pas être reportées sur la période annuelle de référence suivante. Les jours fériés ou les autorisations d'absence ne sont pas des motifs de télétravail.

En cas d'action de formation en présentiel, le télétravail est suspendu de fait pendant la période de formation.

Article 3.2.3 Télétravail « occasionnel »

En dehors des situations encadrées au 3.2.1 et 3.2.2 du présent accord, les parties rappellent que le télétravail occasionnel reste possible de gré à gré entre le salarié et son supérieur hiérarchique.

Cette modalité légale de télétravail occasionnel reste ouverte :

- ✓ aux salariés ne souhaitant pas conclure de modalités de télétravail au sens de ce présent accord : télétravail régulier ou télétravail occasionnel encadré
- ✓ aux salariés non-éligibles au télétravail par application des critères énoncés à l'article 2 –champ d'application : les apprentis, les stagiaires, les salariés dont le temps partiel est inférieur à 50%, les cadres dirigeants.

Article 3-3 – Procédure de passage en télétravail régulier ou occasionnel « encadré »

Article 3-3-1 - Passage à la demande du salarié

Demande du salarié :

Le télétravail revêt un caractère volontaire pour le salarié.

Le salarié qui souhaite bénéficier du dispositif de télétravail régulier ou occasionnel « encadré » doit adresser une demande écrite et motivée à son responsable hiérarchique avec en copie son responsable RH.

Le salarié doit transmettre sa demande au moins un mois avant la date d'effet souhaitée de mise en place du télétravail et une réponse lui est donnée par la Fondation Apprentis d'Auteuil dans les quinze jours suivant sa demande.

En cas de réponse positive, un avenant au contrat de travail est établi.

En cas de réponse négative, la décision motivée de refus est adressée par écrit au salarié.

En cas de désaccord, le salarié dispose d'une possibilité de recours auprès du RH pour un arbitrage.

Refus éventuel de l'employeur :

Les raisons du refus peuvent être :

- ✓ Le non-respect des conditions énoncées à l'article 3 du présent accord,
- ✓ La nature de l'activité jugée incompatible avec le télétravail,
- ✓ Les nécessités liées à l'organisation ou aux activités du service,
- ✓ La capacité de fonctionnement à distance des applications techniques et informatiques nécessaires à l'activité,
- ✓ La non-conformité du lieu de télétravail.

Accord de l'employeur :

Par ailleurs, en dehors des situations classiques de télétravail, la Fondation Apprentis d'Auteuil s'engage à donner l'accès au télétravail pour les cas spécifiques suivants :

- ✓ mise en place du télétravail préconisée par la médecine du travail pour une personne reconnue travailleur handicapé⁴,
- ✓ télétravail de la salariée enceinte, il s'agit d'une possibilité offerte à la salariée enceinte à partir de 4 mois de grossesse conformément aux dispositions conventionnelles de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en date du 16 juin 2017.

Article 3-3-2 Formalisation du passage au télétravail

Qu'il s'agisse du télétravail régulier ou du télétravail occasionnel « encadré, le passage au télétravail est formalisé par la signature d'un avenant au contrat de travail pour une durée déterminée, éventuellement renouvelable.

La durée maximale de l'avenant est fixée à un an, sauf pour les situations particulières évoquées, notamment les situations occasionnelles individuelles ou collectives liées aux conditions de travail pour lesquelles la durée maximale est d'un mois (article 3.5.1).

⁴ Reconnaissance au sens administratif et légal en vigueur

L'avenant au contrat de travail précise :

- ✓ la définition du télétravail,
- ✓ la durée de l'avenant,
- ✓ le lieu d'exercice du télétravail (domicile, lieu tiers, etc.),
- ✓ en cas de télétravail « régulier » : le nombre de jours télétravaillés par mois, la journée en présentiel fixée par la direction et / ou des journées fixes de télétravail,
- ✓ en cas de télétravail occasionnel « encadré » : le forfait de journées maximum de télétravail,
- ✓ les plages horaires pendant lesquelles le salarié doit pouvoir être joint,
- ✓ le matériel mis à disposition,
- ✓ la mise en œuvre d'une période d'adaptation,
- ✓ les conditions de réversibilité du télétravail,
- ✓ les restrictions à l'utilisation du matériel informatique et la confidentialité des données traitées.

En cas de modification durable de la répartition des jours de travail ou d'un changement de lieu de télétravail, un nouvel avenant au contrat de travail est élaboré.

En cas de modification temporaire imposée pour des raisons de service ou d'activité, l'employeur prévient le salarié d'une telle modification dans le respect des délais de prévenance conventionnels en vigueur applicables aux changements d'horaires⁵. La durée d'un tel changement est communiquée au salarié.

Article 3-3-3 Organisation du télétravail régulier ou occasionnel « encadré »

Lorsque l'avenant de mise en place du télétravail régulier ne mentionne pas de journées fixes de télétravail, le salarié demande l'autorisation pour ses journées de télétravail au fur et à mesure et dans la limite de 8 jours par mois.

Lorsqu'un avenant de mise en place du télétravail occasionnel « encadré » a été signé, le salarié demande l'autorisation pour ses journées de télétravail au fur et à mesure et dans la limite de 24 journées par période annuelle de référence.

Dans les deux cas, le salarié et le supérieur hiérarchique doivent respecter les délais de prévenance conventionnels en vigueur suivants :

- 7 jours ouvrés avant la date souhaitée pour les salariés à temps complet. Ce délai peut être ramené à 1 jour franc en cas de circonstances exceptionnelles
- 3 jours ouvrés avant la date souhaitée pour les salariés à temps partiel. Ce délai peut être ramené à 1 jour franc en cas de circonstances exceptionnelles.

⁵ Au jour de la signature de l'accord, les délais de prévenance en vigueur sont :

- les salariés à temps complet doivent être prévenus de tout changement de leurs horaires au moins 7 jours ouvrés avant l'application. Ce délai peut être ramené à 1 jour franc en cas de circonstances exceptionnelles
- les salariés à temps partiel doivent être prévenus de tout changement de leurs horaires au moins 3 jours ouvrés avant l'application. Ce délai peut être ramené à 1 jour franc en cas de circonstances exceptionnelles

Pour le télétravail occasionnel « encadré », il est conseillé de faire apparaître l'autorisation de télétravail dans le planning collectif.

Article 3-4 Procédure de passage en télétravail occasionnel « simple »

Conformément au code du travail en vigueur, le télétravail occasionnel peut être mis en place ponctuellement et occasionnellement de gré à gré.

Le salarié fait alors une demande écrite de télétravail auprès de son responsable hiérarchique qui lui répond par écrit.

Lorsque la demande de recours au télétravail occasionnel est formulée par un travailleur handicapé⁶ ou un proche aidant⁷ l'employeur motive, le cas échéant, sa décision de refus fondée sur des critères objectifs. .

Article 3.5 – Procédure de passage en télétravail exceptionnel

Article 3-5.1 Passage à la demande de l'employeur pour projets spécifiques ou raisons organisationnelles

Dans le cadre de projets spécifiques ou pour des raisons organisationnelles, la Fondation Apprentis d'Auteuil peut proposer le télétravail à un salarié.

Cette demande doit être adressée au salarié par écrit avec accusé de réception au moins un mois avant la date envisagée de prise d'effet.

Le salarié dispose d'un délai de quinze jours pour répondre par écrit à la demande de l'employeur.

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

Article 3-5.2 Passage à la demande de l'employeur pour des raisons exceptionnelles

Conformément au code du travail en vigueur, en cas de circonstances exceptionnelles, notamment en cas de menace d'épidémie, de force majeure, d'épisode de pollution, d'intempéries, etc. la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de la Fondation Apprentis d'Auteuil et garantir la protection des salariés.

Dans cette hypothèse, lorsque le télétravail est possible, le responsable hiérarchique informe le salarié du passage en télétravail par écrit et dans les meilleurs délais compte tenu de la situation exceptionnelle.

Lorsque les causes exceptionnelles ayant justifié la mise en place du télétravail cessent, le responsable hiérarchique informe son salarié de la fin du télétravail exceptionnel et du retour à une exécution « normale » du contrat de travail dans un délai de prévenance raisonnable ne pouvant pas être inférieur à 24 heures.

⁶ Reconnaissance au sens administratif et légal en vigueur

⁷ Conformément aux règles légales en vigueur

ARTICLE 4 – LIEU DU TELETRAVAIL

Le télétravail est effectué :

- ✓ au domicile du salarié ou autre lieu qu'il précise,
- ✓ ou dans un lieu tiers à définir par les parties qui peut être un établissement de la Fondation Apprentis d'Auteuil ou un lieu de « coworking ».

Le domicile est le lieu habituel de résidence du salarié, c'est-à-dire celui dont l'adresse figure sur le bulletin de salaire ou à défaut l'adresse d'un autre lieu communiquée au responsable RH du salarié.

ARTICLE 5 – AMENAGEMENT ET CONFORMITE DES LOCAUX

Article 5-1 Conformité des locaux

Avant la mise en œuvre effective du télétravail, le salarié doit pouvoir attester sur l'honneur :

- ✓ que les locaux utilisés respectent les règles relatives à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail,
- ✓ qu'il dispose d'une pièce pouvant être utilisée comme espace de travail dans lequel sera installé le matériel professionnel mis à sa disposition par la Fondation Apprentis d'Auteuil,
- ✓ que son espace de travail respecte les règles relatives à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail.

Il doit par ailleurs également déclarer sa situation auprès de sa compagnie d'assurance (multirisques habitations) et fournir à la Fondation Apprentis d'Auteuil une attestation avant la signature de l'avenant à son contrat de travail.

En cas de déménagement, le salarié s'engage à prévenir la Fondation Apprentis d'Auteuil et à lui communiquer sa nouvelle adresse. Dans le cas où le nouveau logement s'avèrerait non conforme, il pourra être mis fin au télétravail dans les conditions prévues à l'article « Réversibilité du télétravail ».

Article 5-2 Télétravailleurs en situation de handicap⁸

Les critères concernant l'ancienneté et la durée du travail évoqués à l'article 2 du présent accord ne sont pas applicables aux salariés reconnus travailleur handicapé.

Pour les salariés reconnus en situation de handicap demandant l'accès au télétravail, la Fondation Apprentis d'Auteuil s'engage à fournir les moyens requis en se basant sur une étude spécifique faite à l'appui des recommandations du médecin du travail.

⁸ Reconnaissance au sens administratif et légal en vigueur

ARTICLE 6 – ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Pendant la période de télétravail, le salarié organise librement son temps de travail sous réserve de respecter les durées légales maximales du travail ainsi que les plages horaires de disponibilité.

Article 6.1 – Temps de travail

Le salarié en situation de télétravail gère l'organisation de son temps de travail à domicile, sur une plage horaire de travail en adéquation avec :

- ✓ les accords respectifs de la famille professionnelle à laquelle appartient le salarié,
- ✓ les durées légales maximales de travail,
- ✓ les durées de repos quotidien et hebdomadaire légaux en vigueur.

Les heures supplémentaires éventuelles doivent être réalisées sur demande du responsable hiérarchique.

Le temps passé en télétravail correspond à du temps de travail effectif.

Pour un salarié en télétravail occasionnel « encadré » soumis à horaires, si la planification de son temps en télétravail concerne quelques heures seulement, il lui est quand même décompté une journée complète sur son forfait de 24 jours volants.

Article 6.2 – Plage de disponibilité

Afin de garantir le respect de la vie privée du télétravailleur, l'avenant au contrat de travail précise les plages horaires d'accessibilité pendant lesquelles le salarié doit pouvoir être joint.

Les plages horaires de « disponibilité » sont celles pendant lesquelles le télétravailleur peut être contacté par la Fondation Apprentis d'Auteuil (notamment responsable, collègues, autres services...).

Ces plages sont déterminées au sein de l'avenant au contrat de travail dans le respect des conditions cumulatives suivantes :

- ✓ elles doivent être en correspondance avec l'horaire habituel de fonctionnement du service,
- ✓ elles doivent se situer entre les horaires d'ouverture et de fermeture de l'établissement, le cas échéant,
- ✓ elles doivent tenir compte de la famille professionnelle du salarié.

Pendant cette plage horaire et dans la limite de la durée normale journalière, le télétravailleur est à la disposition de son employeur. Le salarié en télétravail doit continuer à se conformer aux directives et instructions qui lui sont données par son responsable hiérarchique.

Sauf urgence ou spécificités liées à l'activité, le salarié en télétravail ne doit pas être sollicité par téléphone ou visio-conférence avant 9h, pendant la pause méridienne ou après 18h.

Article 6.3 – Droit à la déconnexion

Les parties souhaitent également rappeler que l'utilisation des technologies de l'information et de la communication (TIC) mises à disposition des salariés en télétravail doit respecter la vie personnelle de chacun.

A cet effet, il est rappelé que tant le responsable hiérarchique que le salarié en télétravail doivent respecter le droit à une déconnexion des outils de communication à distance pendant les périodes de repos hebdomadaires et quotidien.

En pratique, afin d'aider le télétravailleur dans l'application de son droit à la déconnexion, la direction prévoit la diffusion de bonnes pratiques sur la déconnexion et sur le télétravail à destination des salariés et managers.

ARTICLE 7- CHARGE DE TRAVAIL

S'agissant des modalités d'exécution du contrat de travail, les parties conviennent que les obligations du télétravailleur notamment en terme d'exécution des tâches confiées, d'indicateurs de suivi d'activité, de charge de travail, des objectifs et délais fixés etc. sont les mêmes que pour les personnes travaillant en présentiel dans un établissement de la Fondation Apprentis d'Auteuil.

Le télétravail ne doit pas avoir pour effet d'augmenter la charge de travail habituelle du salarié ou de compromettre la bonne exécution du travail. Notamment, le salarié ne doit pas être contraint de devoir réaliser des « reporting » démesurément excessifs et fastidieux.

Toutefois, les salariés en télétravail doivent donner le même niveau de visibilité sur leur activité que tout autre salarié de la Fondation Apprentis d'Auteuil.

Le salarié communique au moins une fois par mois (en fonction de la fréquence décidée de télétravail) avec son supérieur hiérarchique sur l'avancement de ses travaux en télétravail.

A cette occasion la charge de travail du salarié peut le cas échéant être réajustée si nécessaire.

Indépendamment des réajustements éventuels en cours d'année, l'évolution de la charge de travail du salarié est discutée lors de l'entretien annuel prévu à l'article 10 « Entretien annuel » du présent accord.

ARTICLE 8- EQUIPEMENT DE TRAVAIL

Article 8-1- Mise à disposition des équipements

La Fondation Apprentis d'Auteuil s'engage à fournir, installer, entretenir le matériel nécessaire à l'activité du salarié ainsi que de mettre à la disposition du salarié les outils nécessaires à la pratique du télétravail.

Ces outils comprennent a minima un ordinateur portable avec accès à ses applications de travail. Il est précisé que dans le cadre du télétravail, aucune imprimante ou photocopieur n'est mis à disposition du salarié sur le lieu d'exercice du télétravail.

Si l'état du parc informatique ne permet pas la fourniture d'un ordinateur portable, un salarié pourrait exceptionnellement faire usage de son ordinateur personnel.

Article 8- 2 Usage des équipements

Le salarié s'engage expressément à utiliser les moyens mis à sa disposition dans le respect des dispositions conventionnelles et réglementaires applicables au sein de la Fondation Apprentis d'Auteuil, notamment la charte informatique.

Il s'engage en outre à prendre soin des équipements qui lui sont confiés et à avertir immédiatement son supérieur hiérarchique en cas de panne ou de mauvais fonctionnement des équipements de travail.

Le salarié s'engage à prendre connaissance des consignes d'utilisation des équipements qui lui ont été données et à les respecter scrupuleusement conformément à la législation en vigueur.

Le salarié s'engage aussi à suivre, préalablement au télétravail, les formations nécessaires portant sur l'installation, l'utilisation et l'entretien de ce matériel et, en cours de période de télétravail, en cas de besoin, celles liées à son adaptation.

Le salarié s'engage enfin à ne pas utiliser pour un usage autre que professionnel :

- ✓ les équipements mis à sa disposition par la Fondation Apprentis d'Auteuil,
- ✓ les lignes téléphoniques installées au nom de la Fondation Apprentis d'Auteuil.

Il doit également envisager les moyens de pouvoir être joint par téléphone pendant ses temps de télétravail (renvoi d'appel ...)

Egalement, le salarié en télétravail peut être amené à participer à des réunions via un système de visio-conférence proposé par la Fondation Apprentis d'Auteuil (par exemple le logiciel Microsoft Teams).

Article 8- 3 -Restitution des équipements

Les équipements fournis par la Fondation Apprentis d'Auteuil restent sa propriété et à ce titre sont insaisissables.

Au terme de l'activité de télétravail, le salarié s'engage à restituer en bon état le matériel fourni par la Fondation Apprentis d'Auteuil dès la fin de la période de télétravail et sans délai à la demande de la Fondation Apprentis d'Auteuil.

ARTICLE 9 – ACCOMPAGNEMENT DU TELETRAVAIL

Une information spécifique est transmise aux salariés ainsi qu'à leurs responsables hiérarchiques pour les aider à appréhender cette nouvelle forme d'organisation du travail.

Cette information est faite avant la période d'adaptation et porte notamment sur les modalités de mise en place et de suivi du télétravail ainsi que sur les questions logistiques, informatiques et techniques liées au télétravail.

Cette information inclut :

- ✓ un questionnaire de diagnostic permettant au salarié et au responsable hiérarchique de faire le point sur les possibilités de télétravail (en annexe),
- ✓ un guide pratique à destination des salariés et des responsables hiérarchiques avec pour objectif de sensibiliser et de répondre aux questions essentielles concernant le télétravail, et ce, afin d'encourager la mise en œuvre du télétravail et de lutter contre les préjugés à son sujet : adaptation des pratiques, conditions de travail compatibles avec le télétravail, santé au travail, liste non-exhaustive des missions pouvant faire l'objet de télétravail, etc.

ARTICLE 10 – ENTRETEN ANNUEL- SUIVI DU TELETRAVAIL

Le responsable hiérarchique organise chaque année, à la date anniversaire de mise en place du télétravail, un entretien avec le télétravailleur. Au cours de cet entretien, sont abordées notamment les conditions d'activité et la charge de travail liées au télétravail et la qualité du lien avec la Fondation Apprentis d'Auteuil.

Cet échange formalisé par écrit permet de dresser un bilan de l'activité en télétravail du salarié afin que les parties puissent décider de procéder ou non au renouvellement de l'avenant télétravail pour l'année suivante.

A cette occasion, le salarié et le supérieur hiérarchique évaluent chacun leur appréciation du télétravail à travers un indice de satisfaction sur une échelle de 1 à 5.

Cet entretien se distingue de l'entretien d'évaluation et de l'entretien professionnel.

En dehors de cet entretien annuel spécifique, les parties rappellent que chaque salarié ou chaque responsable hiérarchique peut solliciter des points réguliers afin d'échanger sur le télétravail ; de même, des points réguliers avec l'équipe peuvent permettre d'évaluer l'impact du télétravail sur le fonctionnement de l'équipe.

ARTICLE 11 – ADAPTATION ET REVERSIBILITE

Article 11.1 - Période d'adaptation

Afin de permettre à chacune des parties d'expérimenter le dispositif et de s'assurer qu'il répond bien aux attentes respectives, une période d'adaptation au télétravail est incluse dans l'avenant au contrat de travail. En revanche, cette période d'adaptation n'est pas reconduite en cas de renouvellement de l'avenant au contrat de travail portant sur le télétravail.

La période d'adaptation qui est d'une durée de 3 mois permet d'évaluer le bon fonctionnement du télétravail par les deux parties notamment des applications informatiques.

Notamment, la période d'adaptation permet au responsable hiérarchique d'évaluer la capacité du salarié à travailler de façon régulière à distance avec le degré d'autonomie suffisant pour le poste concerné.

Pour ce faire, le responsable hiérarchique peut s'appuyer sur la gestion par le salarié des horaires de travail et de repos, la dépendance au soutien managérial, l'aptitude à pouvoir s'organiser, etc.

Durant la période d'adaptation, le salarié ou le supérieur hiérarchique peut demander par écrit à mettre fin au télétravail moyennant un délai de prévenance de 8 jours.

Article 11.2-Réversibilité

A l'issue de la période d'adaptation, le passage au télétravail est réversible et le salarié ou la supérieur hiérarchique peut demander, par écrit par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre recommandée électronique avec avis de réception, de mettre fin au télétravail en respectant un délai de 1 mois, sauf accord réciproque des parties pour abréger ce délai.

Si la demande de réversibilité émane du salarié, le supérieur hiérarchique y répond dans un délai de 15 jours.

Si c'est l'employeur qui demande la réversibilité, le salarié dispose d'un délai de 15 jours pour répondre par écrit à la demande de l'employeur.

Dans cette hypothèse, la sortie du dispositif fait l'objet d'un avis motivé par écrit, pouvant porter notamment sur :

- ✓ Les difficultés rencontrées par le salarié qui le conduisent à souhaiter sortir du dispositif,
- ✓ La nature de l'activité jugée incompatible avec le télétravail,
- ✓ Les nécessités liées à l'organisation ou aux activités du service,
- ✓ La capacité du salarié à travailler régulièrement à distance,
- ✓ La capacité de fonctionnement à distance des applications techniques et informatiques nécessaires à l'activité.

En cas de réversibilité, le salarié reprend son rythme et organisation précédant sur son lieu de travail et son lieu d'affectation contractuels.

ARTICLE 12 – RESTAURATION ET TRANSPORT

Les indemnités de déplacement et transport dont peut bénéficier le télétravailleur dans le cadre de ses fonctions continuent d'être versées dans le cadre du télétravail.

Egalement, le salarié bénéficiant habituellement de tickets-restaurant continue de se voir attribuer des tickets-restaurant pour ses journées télétravaillées selon la procédure d'attribution en vigueur. En revanche, il est précisé qu'aucune indemnité liée au repas ou à l'absence de cantine n'est versée au salarié pour les jours travaillés à domicile.

ARTICLE 13 – PROTECTION SOCIALE

Le télétravailleur bénéficie des mêmes couvertures que les autres salariés de la Fondation Apprentis d'Auteuil en matière de santé, prévoyance, dispositions légales et conventionnelles en matière de maladie professionnelle et d'accident du travail.

ARTICLE 14 – PROTECTION DES DONNEES

Le salarié s'engage à respecter la Charte informatique de la Fondation Apprentis d'Auteuil ainsi que les règles mises au point par la Fondation Apprentis d'Auteuil destinées à assurer la protection et la confidentialité des données.

Le salarié veille, en particulier, à ne transmettre aucune information à des tiers et à verrouiller l'accès de son matériel informatique afin de s'assurer qu'il est le seul à utiliser son poste de travail.

ARTICLE 15 – INTEGRATION A LA COMMUNAUTE DE TRAVAIL

Le télétravailleur reste tenu, même pendant les jours de télétravail, de participer aux réunions de travail organisées pour le bon fonctionnement du service.

En concertation avec son responsable hiérarchique et son équipe, le salarié organise alors sa présence à la réunion via un système de visio-conférence ou conférence téléphonique groupée.

ARTICLE 16 – PROTECTION DE LA VIE PRIVEE

Si un moyen de surveillance est mis en place (contrôle technique, système ayant pour but de lutter contre la cybercriminalité, etc.), le salarié doit en être informé. Ce dispositif doit concerner exclusivement l'utilisation des outils mis à disposition pour l'exercice professionnel.

ARTICLE 17 – DEPOT ET AFFICHAGE

Le présent accord est signé sous format électronique.

Les parties signataires recevront une copie de l'accord signé par le biais du prestataire de service ainsi qu'une attestation de signature électronique. Il leur sera demandé, à des fins de dépôt des accords, de nous confirmer par retour de mail la bonne réception du présent accord signé.

Passé un délai de huit jours à compter de sa notification, le présent accord est déposé, dans les formes légales à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi de Paris et au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

En outre, conformément aux dispositions de l'article L.2231-5-1 du code du travail, cet accord fait l'objet d'une publication dans la base de données nationale des accords collectifs, dans les modalités définies avec les délégations syndicales centrales.

Son existence figure aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

ARTICLE 18 – COMMISSION DE SUIVI

Les parties signataires conviennent d'appliquer le présent accord dans le même esprit de loyauté et d'ouverture que celui qui a présidé aux négociations et à la conclusion de celui-ci.

C'est dans cet esprit qu'une commission de suivi de l'accord est conçue et est appelée à travailler.

Composition

La commission est composée de la direction et des délégués syndicaux représentant les organisations syndicales signataires du présent accord.

Missions

La commission est chargée de :

- ✓ mesurer l'efficacité du présent accord à la lumière des indicateurs suivants :
 - nombre de télétravailleurs, âge, statut, sexe, ancienneté, distinction télétravail médical / non médical.
 - nombre d'entretiens annuels spécifiques sur le télétravail comprenant l'indice de satisfaction sur une échelle de 1 à 5,
 - synthèse de questionnaires/retours d'expérience organisés autour d'un panel de salariés sur les tâches réalisées par les télétravailleurs pendant le télétravail mis en place dans le cadre de cet accord.

- ✓ proposer toute mesure d'ajustement qui s'avèrerait nécessaire,
- ✓ rendre des arbitrages et de prendre des décisions lorsque des points litigieux lui sont remontés
- ✓ réaliser un bilan.

La direction établit un compte rendu après chaque commission de suivi qui est adressé aux membres dans les 6 jours ouvrables suivant la réunion.

En outre, les points d'arbitrage ayant justifié une décision en séance sont communiqués à l'issue de la réunion de la commission de suivi aux personnes concernées par message électronique.

Fréquence de la commission

La commission se réunit en juin 2021 en vue de faire un bilan et de proposer toute mesure d'ajustement qui serait nécessaire.

Fonctionnement

Le temps passé en réunion de la commission ne s'impute pas sur les crédits d'heures des participants et est considéré comme du temps de travail effectif.

Fait à Paris, le 26 juin 2020

Pour la Fondation Apprentis d'Auteuil,
le Directeur Général
Monsieur Nicolas TRUELLE

Pour le syndicat FEP-CFDT
Monsieur Sébastien PILLIAS

Pour le syndicat FNAS-FO
Monsieur Daniel LAURENT

Pour la Fédération CFTC Santé-Sociaux
Monsieur Guillaume LEONARDI

Pour le syndicat UFAS-CGT
Monsieur Jean-Luc Le DANTEC

ANNEXE

QUESTIONNAIRE DE DIAGNOSTIC TELETRAVAIL

	<h3>Support d'entretien</h3>	DDRH 26 juin 2020
	<h3>Evaluation Télétravail</h3>	

Objectifs

- Permettre au salarié de déterminer s'il peut envisager le télétravail : son profil, sa nature de travail se prêtent-ils au télétravail ?
- Engager le dialogue avec son responsable hiérarchique.
- Donner au responsable hiérarchique l'occasion d'exposer au salarié les raisons motivant sa décision à l'occasion d'un entretien.

Nom du salarié :

Nom du manager :

Poste :

	Oui	Non	Commentaires
Avez-vous eu l'occasion de télétravailler pendant la période de confinement liée à la pandémie de Covid 19 ?			

	Oui	Non	Commentaires
En tenant compte de la nature de mon poste, puis-je effectuer régulièrement tout ou partie de mes tâches professionnelles en dehors des locaux de l'établissement / de ma direction ?			



Support d'entretien

DDRH
26 juin 2020

Evaluation Télétravail

	Activités adaptées au télétravail (hors traitement d'e-mails)	Activités non conciliables avec le télétravail	Commentaires
Si oui, je décris les activités susceptibles d'être exercées en dehors des locaux de l'entreprise et celles qui ne le sont pas ?			

	Oui	Non	Commentaires
J'ai suffisamment d'expérience sur mon poste et une bonne connaissance de l'organisation, des procédures et des personnes au sein de l'entreprise.			
Je dispose ou je peux créer un espace dédié et au calme pour travailler à mon domicile			



Support d'entretien

DDRH
26 juin 2020

Evaluation Télétravail

Volet du questionnaire destiné au responsable hiérarchique si le salarié considère qu'il peut télétravailler

	Oui	Non	Commentaires
En tenant compte de la nature de son poste, mon collaborateur peut-il effectuer régulièrement tout ou partie de ses tâches professionnelles en dehors des locaux de l'entreprise ?			
Mon collaborateur dispose-t-il des ressources nécessaires pour télétravailler (matériel, outillage ou logiciel spécifiques) ?			
Mon collaborateur est-il autonome dans l'exécution de son travail ?			
Mon équipe peut-elle fonctionner avec ou un plusieurs salariés en télétravail sans que son équilibre opérationnel et/ou relationnel ne soit perturbé ?			