

## Que doit contenir une charte de télétravail ?

### Réponse courte

Une charte de télétravail doit couvrir les **conditions d'éligibilité**, les modalités d'organisation, les obligations réciproques et les règles de réversibilité du dispositif. Bien qu'aucun contenu minimum ne soit imposé par la loi, la convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020 fournit un cadre de référence couvrant les **points essentiels** à formaliser.

La charte aborde notamment les critères d'accès au télétravail, la fréquence et les **plages horaires**, la fourniture des équipements, la prise en charge des frais, les règles de **protection des données**, le droit à la déconnexion et les conditions de réversibilité. Elle doit également préciser les obligations du salarié en matière de **confidentialité** et de sécurité informatique, ainsi que les sanctions en cas de non-respect.

### Définition

Le contenu de la charte de télétravail désigne l'ensemble des **clauses et stipulations** organisant le télétravail au niveau collectif dans l'entreprise. Il constitue le socle des droits et obligations applicables à tous les télétravailleurs, complété par les dispositions individuelles de l'**avenant au contrat**. La charte n'est pas obligatoire mais fortement recommandée.

### Conditions d'exercice

Le contenu de la charte s'articule autour de plusieurs thématiques obligatoires ou recommandées.

| Thématique           | Détail  |
|----------------------|---|
| <b>Éligibilité</b>   | Critères objectifs d'accès : ancienneté, nature du poste, autonomie requise |
| <b>Organisation</b>  | Fréquence, jours éligibles, plages de joignabilité, lieu d'exécution        |
| <b>Équipements</b>   | Liste du matériel fourni et conditions de restitution                       |
| <b>Frais</b>         | Modalités de prise en charge : forfait ou remboursement sur justificatifs   |
| <b>Sécurité</b>      | Règles de protection des données, confidentialité, sécurité informatique    |
| <b>Réversibilité</b> | Conditions de retour sur site, délai de prévenance, initiative des parties  |

## Modalités pratiques

La rédaction de la charte suit une démarche structurée.

| Étape                    | Détail   |
|--------------------------|--|
| <b>Benchmark</b>         | Analyser les pratiques du secteur et les accords existants                       |
| <b>Groupe de travail</b> | Associer RH, IT, juridique et représentants du personnel à la rédaction          |
| <b>Rédaction</b>         | Couvrir chaque thématique identifiée avec des règles claires et applicables      |
| <b>Consultation</b>      | Soumettre le projet à la délégation du personnel (art. <a href="#">L.414-3</a> ) |
| <b>Validation</b>        | Faire valider par la direction générale et diffuser à l'ensemble des salariés    |

## Pratiques et recommandations

**Rédiger** des clauses précises et opérationnelles en évitant les formulations vagues qui rendraient la charte difficile à appliquer et à opposer aux salariés.

**Prévoir** une annexe technique détaillant les spécifications des équipements fournis et les consignes de sécurité informatique à respecter à domicile.

**Inclure** une clause de révision périodique permettant d'adapter la charte aux évolutions légales, technologiques et organisationnelles.

**Distinguer** les règles applicables au télétravail régulier et au télétravail occasionnel, ce dernier obéissant à un formalisme allégué, en cohérence avec le [règlement intérieur](#).

## Cadre juridique

| Référence   | Objet  |
|---|--|
| <b>Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020</b> | Cadre de référence pour le contenu du télétravail          |
| <b>Art. <a href="#">L.414-3</a> Code du travail</b>       | Consultation de la délégation sur le règlement intérieur   |
| <b>Art. <a href="#">L.261-1</a> Code du travail</b>       | Règles de protection des données à intégrer dans la charte |
| <b>Art. <a href="#">L.312-9</a> Code du travail</b>       | Droit à la déconnexion à formaliser dans la charte         |

La charte n'a pas vocation à se substituer à l'avenant individuel mais à définir le cadre collectif. Les dispositions de l'avenant doivent être cohérentes avec la charte et peuvent prévoir des conditions plus favorables au salarié.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.