À Nantes, le 06/11/2026

CHARTE DE TÉLÉTRAVAIL

La présente charte est élaborée par l'entreprise Cabinet Aubry Conseil, 31 quai de la Fosse, 44000 Nantes, représentée par Élise Aubry, gérante, en application de l'article L1222-9 du Code du travail.

Article 1 - Objet : la charte définit les conditions dans lesquelles les salariés éligibles peuvent exercer leurs fonctions en télétravail. Elle entre en vigueur à la date suivante : 01/01/2027.

Article 2 - Éligibilité : salariés en CDI dont les tâches peuvent être exercées à distance, à l'exclusion de l'accueil physique.

Article 3 - Passage en télétravail : modalités d'acceptation par le salarié : demande écrite du salarié, réponse motivée du manager. En cas de refus de la demande du salarié, l'employeur en expose les motifs. Le refus d'un poste de télétravailleur n'est pas, en soi, un motif de rupture du contrat de travail.

Article 4 - Organisation : jours télétravaillés : deux jours par semaine, dont un jour fixe le mardi. Lieu de télétravail : domicile du salarié, à l'adresse déclarée aux ressources humaines.

Article 5 - Temps de travail et joignabilité : plages horaires de contact : de 9 h 30 à 12 h et de 14 h à 16 h 30. Contrôle du temps de travail ou régulation de la charge de travail : relevé hebdomadaire des horaires dans l'outil de suivi, point mensuel sur la charge de travail avec le manager.

Article 6 - Matériel et frais : matériel fourni : ordinateur portable, écran et casque fournis par l'entreprise. Prise en charge des frais : indemnité forfaitaire mensuelle versée avec la paie.

Article 7 - Sécurité et confidentialité : poste verrouillé, accès par réseau privé virtuel, aucun document confidentiel imprimé à domicile.

Article 8 - Droits du télétravailleur : le télétravailleur bénéficie des mêmes droits que les salariés exécutant leur travail dans les locaux de l'entreprise. Un accident survenu sur le lieu du télétravail pendant l'activité professionnelle est présumé accident du travail.

Article 9 - Accès au télétravail des travailleurs handicapés, des salariées enceintes et des salariés aidants : examen prioritaire des demandes des salariés en situation de handicap, enceintes ou aidants.

Article 10 - Retour à un travail sans télétravail : retour au bureau à la demande de l'une ou l'autre partie, avec un préavis de deux semaines.

En circonstances exceptionnelles (menace d'épidémie, force majeure), le télétravail peut être mis en place sans l'accord du salarié.

Contact référent pour toute question relative à la présente charte : Camille Perrin, responsable ressources humaines.

Élise Aubry, gérante, pour l'entreprise

Exemple gratuit créé avec mes-modeles.topexemples.fr/charte-teletravail/