Modèle d'avenant au contrat de travail – recours au télétravail d'un commun accord

A défaut d'accord collectif ou de charte règlementant le télétravail dans votre entreprise, il est important lors de votre négociation individuelle de sécuriser au maximum votre situation. Pour ce faire, voici quelques clauses essentielles que vous pouvez formaliser dans le cadre d'un écrit (un avenant à votre contrat de travail par exemple). Dans tous les cas, il est conseillé que le document qui actera vos points d'accord soit signé par les deux parties.

Entre les soussignés,

Nom de l'entreprise (ou employeur)
Adresse
D'une part,

Et

Nom du salarié
Adresse
D'autre part.

- **Période d'adaptation** *: (il est possible de prévoir une période d'adaptation au moment de la mise en place du télétravail, mais cela reste facultatif)*

La période de télétravail commencera le …. et débutera par une période d'adaptation de XXX semaines/mois. Cette période a trois objectifs :

- permettre à l'employeur de vérifier si son salarié a les aptitudes professionnelles et personnelles pour le télétravail
- assurer que l'absence du salarié dans les locaux de l'entreprise ne perturbe pas le fonctionnement de son service
- permettre au salarié si l'activité en télétravail lui est adapté.

Au cours de celle-ci, l'employeur comme le salarié peuvent décider, unilatéralement, de mettre fin au télétravail. Dans ce cas il faudra respecter un délai de prévenance de XX jours/semaines.
Le télétravailleur retrouvera immédiatement son poste dans les locaux de l'entreprise.

- **Fréquence et nombre de jours télétravaillés**

Préciser le nombre et la fréquence de jours de télétravail par semaine ou par mois.
Les jours de télétravail peuvent être convenus à l'avance ou fixés d'une semaine sur l'autre (ou sont défini comme suit …).

- **Modalités de retour à une exécution du travail sans télétravail :**

- **A la demande du salarié**

S'il le souhaite le télétravailleur est prioritaire pour occuper à nouveau un poste sans télétravail. Il doit correspondre à ses qualifications et compétences professionnelles. Cette priorité est conditionnée à l'application des règles relatives aux priorités d'embauche ou de réembauche.
L'entreprise s'engage, dans ce cas, à porter à sa connaissance tout poste disponible de cette nature.

- **A la demande de l'employeur**

Dans certaines conditions, l'employeur peut demander au télétravailleur de revenir travailler intégralement dans les locaux de l'entreprise, notamment :

- si les conditions d'éligibilités ne sont plus remplies
- en cas de réorganisation de l'entreprise
- etc …

Cette décision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception.
Dans ce cas la fin du télétravail prendra effet XX jours après la réception par le salarié de la décision de mettre fin au télétravail.

- **Lieu du télétravail**

Le télétravail sera effectué au …. (domicile habituel du salarié et/ou autre lieu) situé au ..... En cas de changement d'adresse, le salarié devra prévenir l'entreprise en lui indiquant la nouvelle, les conditions d'exécution du télétravail pourront alors être réexaminées.

- **Les horaires de travail**

L'accord doit préciser les horaires de travail du télétravailleur, notamment les plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail.
Ces horaires doivent tenir compte des horaires collectifs de travail et des temps de pause et de repas. Il peut donc prévoir que :

Le télétravailleur organise librement son temps de travail à condition de respecter les plages horaires de travail pendant lesquelles il doit être joignable. Les plages horaires sont les suivantes : ….
Il est soumis aux durées maximales de travail hebdomadaires et quotidiennes (à l'exception des salariés en forfait jours pour qui les périodes minimales de repos doivent être respectées).

En ce qui concerne les heures supplémentaires : en préciser les modalités de recours, car non demandées par l'employeur, elles pourraient ne pas être payées au salarié qui les a effectuées !

- **Modalités de contrôle du temps de travail**

L'employeur doit mettre en place un système de contrôle du temps de travail du salarié. Il peut s'agir de systèmes auto-déclaratifs, de systèmes de surveillance informatisés destinés à calculer le temps de connexion, etc… dans ce cas l'accord doit le prévoir.
Une clause peut également prévoir les modalités d'exercice du droit à la déconnexion.

- **Modalités de régulation de la charge de travail**

La charge de travail, les normes de production et les critères de résultats exigés du télétravailleur doivent être équivalents à ceux des salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'employeur (ANI, 19 juill. 2005).

Le supérieur hiérarchique du salarié télétravailleur a l'obligation d'organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail selon les modalités suivantes : ….

- **Équipements du télétravailleur**

L'accord peut préciser les modalités de prise en charge du matériel
Dans ce cas il est prudent de :
- Lister le matériel mis à disposition
- Définir les restrictions à l'utilisation des équipements ou outils informatiques : sur le temps de travail et en dehors du temps de travail
- Prévoir les modalités d'information de l'employeur en cas de panne ou de mauvais fonctionnement du matériel
- Préciser les conditions dans lesquelles l'employeur ou un tiers (intervenant technique) pourra intervenir au domicile du salarié avec son accord
- Préciser les modalités selon lesquelles sera vérifiée la conformité des installations du salarié dans l'hypothèse où il utilise son propre matériel (attestation sur l'honneur, certificat de conformité, etc).

Le télétravailleur est tenu de respecter toutes les consignes de sécurité et les interdictions d'utilisation de matériel ou d'équipement.

- **La prise en charge des coûts engendrés par le télétravail**

Si l'ordonnance de 2017 a supprimé l'obligation pour l'employeur de prendre en charge les frais liés au télétravail, notamment ceux liés aux matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que les coûts liés à la maintenance de ceux-ci, ce dernier ne peut pas s'exonérer de son obligation générale consistant à fournir les moyens nécessaires à l'exécution de son travail.

Par ailleurs, cet accord est l'occasion de négocier la prise en charge de certains coûts découlant du télétravail. Ainsi, il peut être prévu que l'employeur prenne en charge :

- *La mise en conformité du domicile au télétravail*
- *L'installation de l'équipement informatique, etc*