# Avenant au contrat de travail - Télétravail

Entre les soussignés,

Nom de l’entreprise :

Représentée par :

Fonction :

Adresse :

D'une part,

Et

Nom du salarié :

Fonction :

Adresse :

D’autre part.

 [Lieu], le [date],

### Préalablement à l’objet des présentes, il est rappelé ce qui suit :

[Dans le cadre de [l'accord collectif/la charte] sur le télétravail en date du [date],]

[Prénom Nom du salarié], après avoir été informé des conditions de travail liées au télétravail, a manifesté sa volonté d'exercer [une partie/la totalité] de son travail [à son domicile/en dehors des locaux de l’entreprise].

[La demande de passage en télétravail de [Prénom Nom du salarié] en date du [date] correspond aux critères définis par [l'accord collectif/la charte] sur le télétravail.

[Prénom Nom du salarié] a été informé des conditions de conformité du domicile nécessaires au télétravail, des règles de sécurité, de confidentialité et de secret professionnel auquel il est soumis, et s’engage à les respecter.

[Prénom Nom du salarié] a par conséquent été admis à exercer ses fonctions en télétravail à compter du [date].

###

### Lieu de télétravail

Le télétravail est effectué au [domicile du salarié et/ou autre lieu] situé au [adresse].

En cas de changement d’adresse, [Prénom Nom du salarié] doit immédiatement prévenir l'entreprise en lui indiquant la nouvelle.

Les conditions d'exécution du télétravail peuvent alors être réexaminées.

### Fréquence du télétravail

[Prénom Nom du salarié] exerce son activité en télétravail [nombre de jours de télétravail par semaine ou par mois].

Les jours de télétravail sont définis comme suit : [jours de télétravail, de présence imposés, etc.].

Ils peuvent être [convenus à l’avance/fixés d’une semaine sur l’autre/révisés].

### Les horaires de travail

[Prénom Nom du salarié] organise librement ses horaires de travail à condition de respecter les plages horaires pendant lesquelles il doit être joignable, soit entre [heure] et [heure].

Ces horaires tiennent compte des horaires collectifs de travail et des temps de pause.

La durée de travail par semaine est de [durée] avec un minimum de [heures] par jour et un maximum de [heures] par jour.

Les heures supplémentaires sont toujours soumises à l’acceptation préalable de l’employeur.

### Modalités de contrôle du temps de travail

L’employeur met en place [un système de contrôle du temps de travail du salarié par le biais

d’une attestation sur l’honneur à remplir chaque mois] [un système de surveillance informatisée, dans le respect de l’accord ou de la charte du télétravail, relatif au respect des horaires et de la durée de travail].

### Modalités de régulation de la charge de travail

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

Le supérieur hiérarchique de [Prénom Nom du salarié] organise chaque année un entretien portant sur les conditions d’activité du salarié et sa charge de travail.

### Période d’adaptation

La période de télétravail commence le [date] avec une période d'adaptation de [nombre] semaines/mois, pendant laquelle les deux parties jugeront de la possibilité de poursuivre le télétravail, suivant la qualité des conditions de travail et du travail fourni.

Au cours de celle-ci, l'employeur comme le salarié peuvent décider, unilatéralement, de mettre fin au télétravail.

Dans ce cas, un délai de prévenance de [nombre] jours/semaines est respecté

Le télétravailleur retrouve immédiatement son poste dans les locaux de l'entreprise.

### Modalités de retour à une exécution du travail sans télétravail

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.

Dans certaines conditions, l’employeur peut demander au télétravailleur de revenir travailler intégralement dans les locaux de l'entreprise, notamment si les conditions d’éligibilité ne sont plus remplies ou en cas de réorganisation de l’entreprise.

Cette décision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception. Dans ce cas, la fin du télétravail prend effet [nombre] jours après la réception par le salarié de la décision de mettre fin au télétravail.

### Équipements

Le matériel mis à disposition du télétravailleur est :

[liste]

L’utilisation des équipements ou outils informatiques est restreinte au temps de travail.

En cas de panne ou de mauvais fonctionnement du matériel, le salarié est tenu de prévenir l’entreprise sous 24h.

L’employeur se réserve le droit de contrôler la conformité des installations du salarié (attestation sur l’honneur, certificat de conformité, etc).

### La prise en charge des frais de télétravail

[Modalités de prise en charge du matériel, de l’installation, de la maintenance].

Fait à [lieu], le [date]

en double exemplaire

[Prénom Nom du salarié] [Fonction]

Signature

[Prénom Nom du représentant de l’entreprise] [Fonction] [Nom de l’entreprise]

Signature

Source : Syntec