

---

## Travail à domicile - Avenant portant sur le télétravail - Formule par Emeric Jeansen et Philippe Rozec

Document: La Semaine Juridique Social n° 12, 28 Mars 2017, 1096

---

La Semaine Juridique Social n° 12, 28 Mars 2017, 1096

### Avenant portant sur le télétravail

Formule par Emeric Jeansen maître de conférences HDR à l'université Panthéon-Assas (Paris II)  
et Philippe Rozec docteur en droit, avocat associé, cabinet De Pardieu Brocas Maffei

#### Travail à domicile

[Accès au sommaire](#)

1.

#### Télétravail : modèle d'avenant au contrat de travail

Dans le cadre de l'organisation de son activité, l'entreprise a souhaité développer le télétravail afin de *[préciser les motivations de l'entreprise pour mettre en œuvre le télétravail]*.

*Madame/Monsieur.....* a manifesté sa volonté d'exercer une partie de son travail à son domicile, en alternance avec des périodes travaillées dans les locaux de l'entreprise. C'est dans ce contexte que les présentes dispositions ont été arrêtées.

#### Période d'adaptation :

La mise en œuvre du présent avenant débutera par une période d'adaptation *[préciser la durée de la période d'adaptation : nombre de semaines/mois]* qui permettra de s'assurer que le télétravail est en adéquation réelle avec les aspirations de l'entreprise et de *Madame/Monsieur.....* et qu'il est compatible avec les exigences des fonctions qu'*elle/il* exerce.

Au cours de cette période, l'employeur comme *Madame/Monsieur.....* pourront décider, unilatéralement et sans motif, de mettre fin à la situation de télétravail, moyennant le respect d'un délai de prévenance de *[préciser la durée : nombre de jours/semaines]*.

S'il est mis fin à la situation de télétravail au cours de la période d'adaptation, *Madame/Monsieur.....* retrouvera son poste dans les locaux de l'entreprise et les présentes dispositions cesseront de produire tout effet.

#### Lieu du télétravail :

Le télétravail sera effectué au domicile *du/de la* salarié(e). Au jour de la conclusion des présentes dispositions, celui-ci est fixé *[à préciser]*.

En cas de changement de domicile, *Madame/Monsieur.....* informera l'entreprise de sa nouvelle adresse.

La possibilité de poursuivre le télétravail et ses conditions d'exécution seront à cette occasion réexaminées.

*Le/la salarié(e)* affectera un espace de son domicile propice au calme, à la concentration et à la confidentialité dans lequel *elle/il* exercera sa prestation en télétravail. L'entreprise lui fournira l'équipement nécessaire à son activité professionnelle à distance [éventuellement, sauf si le collaborateur utilise ses propres équipements].

*Elle/il* déclare sur l'honneur que l'installation électrique de son domicile est conforme aux normes en vigueur.

#### **Matériel nécessaire au télétravail :**

*Option 1 : Si l'entreprise fournit le matériel :*

L'entreprise fournit, installe et entretient les équipements nécessaires à la téléactivité du collaborateur.

Ces équipements se composent de [à préciser] :

*Madame/Monsieur.....* prendra soin des équipements qui lui sont confiés et, en cas de difficultés techniques, *elle/il* en avisera immédiatement le service compétent de l'entreprise [préciser les coordonnées de ce service].

Ce matériel reste la propriété de l'entreprise et *Madame/Monsieur.....* le restituera dès la fin de la période de télétravail.

Sous réserve de l'accord *du/de la* salarié(e), les équipes chargées de la maintenance des équipements mis à sa disposition pourront accéder à son domicile pour procéder à des opérations de vérification et d'entretien.

*Option 2 : Si le salarié utilise son propre matériel :*

Pendant la période de télétravail, *Madame/Monsieur.....* utilisera son propre matériel informatique. Les frais d'entretien supplémentaires de ces matériels générés par le télétravail seront à la charge de l'entreprise.

#### **Prise en charge des frais liés au télétravail :**

Les frais engagés par *Madame/Monsieur.....* pour exercer son activité en télétravail sont remboursés sur une base mensuelle de [à préciser].

Cette indemnité correspond aux :

- coûts supplémentaires de consommation électrique liés à l'utilisation du matériel à titre professionnel [à évaluer] ;
- coûts supplémentaires éventuels d'impôts locaux pour utilisation du logement comme local professionnel [à évaluer] ;
- coûts supplémentaires éventuels d'assurance du logement utilisé comme local professionnel [à évaluer] ;
- frais de chauffage et d'électricité correspondants à la présence supplémentaire de *Madame/Monsieur.....* à son domicile [à évaluer].

#### **Assurance couvrant les risques liés au télétravail :**

L'entreprise prendra en charge le coût des polices d'assurance permettant de couvrir l'ensemble des dommages pouvant survenir du fait de l'utilisation du matériel de l'entreprise au sein du domicile de *Madame/Monsieur.....* ou en raison de la réalisation d'une activité pour le compte de l'entreprise au sein du domicile *du/de la* salarié(e).

*Madame/Monsieur.....* s'engage à informer son assureur du fait qu'*elle/il* travaille à son domicile avec du matériel appartenant à son employeur [*ou* : en utilisant son propre matériel pour le compte de son employeur].

Dans les [*préciser le délai*] suivant la prise d'effet de l'avenant de passage en télétravail, *le/la* salarié(e) remettra à son employeur une attestation d'assurance « multirisque habitation » couvrant son domicile.

#### **Organisation du télétravail :**

À titre d'information, il est précisé que *Madame/Monsieur.....* sera en télétravail les jours suivants : [*à préciser*].

En fonction des contraintes inhérentes à son activité, l'entreprise pourra modifier cette répartition, sous réserve de respecter un délai de [*à préciser*]. L'éventuelle évolution des périodes télétravaillées ne constitue pas une modification du contrat de travail du collaborateur.

En outre, si l'organisation du travail l'exige, les jours de télétravail à domicile ci-dessus mentionnés pourront être travaillés dans l'entreprise. Les jours de télétravail prévus mais non réalisés en raison de circonstances exceptionnelles ne pourront pas être reportés.

De même, en dehors des périodes de présence obligatoire dans l'entreprise, *Madame/Monsieur.....* sera tenu(e) de se rendre dans l'entreprise pour participer aux réunions organisées au sein du service auquel il est rattaché et pour lesquelles sa présence sera requise.

Au cours de ces journées de télétravail, *Madame/Monsieur.....* sera libre d'organiser son emploi du temps comme il le souhaite, sous réserve de respecter les durées maximales du travail et de repos.

*Madame/Monsieur.....* respectera ainsi une période de repos quotidien de onze heures entre deux journées de travail et une période de repos de trente-cinq heures consécutives par semaine et de quarante-six heures par semaine ou quarante-quatre heures par semaine de moyenne sur une période de douze semaines.

#### **Charge de travail :**

La charge de travail, les délais d'exécution, les normes de production ainsi que les critères d'évaluation de la performance du télétravailleur seront équivalents à ceux des salariés en situation comparable et travaillant à temps plein dans les locaux de l'entreprise.

En cas de difficultés pour *Madame/Monsieur.....* à réaliser ou achever les travaux qui lui sont confiés dans le cadre de sa téléactivité, *elle/il* contactera son supérieur hiérarchique pour qu'il soit remédié à cette situation.

En outre, il sera réalisé chaque année un bilan du télétravail de *Madame/Monsieur.....* qui portera notamment sur sa charge de travail et la faisabilité des objectifs qui lui sont confiés.

#### **Durée du travail :**

Pendant les jours de télétravail, le temps de travail effectif de *Madame/Monsieur.....* correspond à celui effectué habituellement lorsqu'*elle/il* travaille dans les locaux de l'entreprise [*Pour les salariés bénéficiant d'une convention de forfait en jours, les jours de télétravail doivent donner lieu à déclaration, comme les journées travaillées dans les locaux de l'entreprise*].

Plage horaire de disponibilité : La société s'engage à respecter la vie privée de *Madame/Monsieur.....*, notamment dans le cadre de ses activités en télétravail.

Pendant les périodes de télétravail, *Madame/Monsieur.....* pourra librement organiser son activité sous réserve d'être joignable aux plages horaires suivantes [*à préciser*].

#### **Visite au domicile du (de la) salarié(e) :**

[*Éventuellement*] Sous réserve de son accord préalable, un représentant du personnel et un représentant de l'employeur pourront se rendre au domicile de *Madame/Monsieur.....* pour vérifier le respect des dispositions légales ou conventionnelles sur la santé et la sécurité au travail.

Il est à ce titre rappelé que conformément aux dispositions de l'article L. 4122-1 du Code du travail, il incombe à *Madame/Monsieur.....* de prendre soin de sa santé, de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou omissions au travail, notamment lors de ses périodes de télétravail.

#### **Protection des données et confidentialité :**

*Madame/Monsieur.....* prendra toutes les précautions utiles pour préserver l'accès aux données de l'entreprise et plus généralement à toutes informations concernant l'entreprise ou ses clients.

*Elle/il* respectera en outre une obligation de discrétion et de confidentialité, notamment sur les procédés et les méthodes de réalisation et de commercialisation des produits et services dont *elle/il* pourrait avoir connaissance dans l'exercice de ses fonctions, notamment lorsqu'*elle/il* réalisera sa prestation dans le cadre du télétravail.

Pendant ses périodes de télétravail, *Madame/Monsieur.....* respectera les règles en vigueur dans l'entreprise concernant l'utilisation des équipements ou outils informatiques. À défaut, *elle/il* s'exposera aux sanctions disciplinaires applicables lorsque des manquements similaires sont commis par des salariés travaillant à temps plein dans les locaux de l'entreprise.

#### **Réversibilité du télétravail :**

Après le respect d'une période de préavis de [*à préciser*], les parties conviennent que le télétravail prendra fin dans les circonstances suivantes :

- changement de poste du télétravailleur ;
- déménagement *du/de la* salarié(e) ;
- modification dans l'organisation du service ou circonstances particulières imposant le retour du salarié à temps plein dans l'entreprise ;
- non-respect par *le/la* salarié(e) des règles de confidentialité ;
- circonstances particulières imprévisibles affectant la situation personnelle du collaborateur et ne lui permettant plus de réaliser sa prestation dans le cadre du télétravail.

Au-delà des circonstances précitées qui permettent de mettre fin de manière unilatérale au télétravail, il peut être mis fin d'un commun accord au télétravail, par écrit et moyennant le respect d'un délai de prévenance de [*à préciser*].

S'il est mis fin à la situation de télétravail dans ces conditions, *Madame/Monsieur.....* retrouvera son poste dans les locaux de l'entreprise et les présentes dispositions cesseront de produire tout effet.

#### **Priorité d'embauche sur un emploi sans télétravail :**

*Madame/Monsieur.....* disposera d'une priorité pour occuper ou reprendre un poste vacant sans télétravail qui correspondrait à ses qualifications et compétences professionnelles.

## **2. Commentaires**

**Conclusion.** – Le télétravail peut être mis en œuvre lors de la conclusion du contrat. Il peut également être décidé en cours d'exécution du contrat. Le passage au télétravail nécessite un avenant au contrat de travail. Il précise les conditions d'exécution du télétravail (*C. trav., art. L. 1222-9, al. 4*). À défaut, la situation de

télétravail peut être caractérisée lorsque les conditions d'exécution du contrat caractérisent les conditions du télétravail. L'avenant de passage au télétravail contractualise le lieu d'exécution du contrat. L'accord des deux parties sera alors nécessaire pour revenir à une exécution du travail dans l'entreprise<sup>Note 2</sup>. Des mécanismes peuvent atténuer cette solution.

**Adaptation.** – Prévoir une période d'adaptation assure le libre choix des parties quant au recours au télétravail. Le contrat de travail peut indiquer une période pendant laquelle l'une des parties peut imposer qu'il soit mis fin au télétravail. Les parties déterminent la durée de cette période ainsi que le délai de prévenance à respecter. La période d'adaptation assure au salarié de retrouver un poste dans les locaux de l'entreprise correspondant à sa qualification.

**Durée déterminée.** – L'avenant de passage au télétravail peut être conclu à durée déterminée, sans tacite reconduction. L'accord des parties sera requis pour poursuivre le télétravail au-delà de la période initialement prévue. À défaut de renouvellement de l'avenant, il serait mis fin à la situation de télétravail.

**Frais professionnels.** – Si le matériel informatique est mis à disposition du salarié, aucune indemnisation particulière n'est à prévoir. Si le salarié utilise un matériel personnel, il a droit au remboursement des frais avancés : tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci sont pris en charge par l'employeur (*C. trav., art. L. 1222-10, al. 1er*). En outre, l'employeur supportant l'ensemble des frais liés au télétravail, un remboursement forfaitaire des frais variables (électricité, chauffage...) peut être retenu.

Le contrat ne doit pas prévoir d'indemnité d'occupation de domicile, sauf si l'employeur a pris l'initiative d'instituer le télétravail<sup>Note 3</sup> ou si le salarié effectue l'intégralité de sa prestation en télétravail<sup>Note 4</sup>.

**Terme unilatéral.** – Le recours au télétravail n'est pas définitif. Le contrat de travail doit préciser les conditions de retour à une exécution du contrat sans télétravail : forme de la demande, délai de réponse, délai de prévenance, conditions de réintégration (*C. trav., art. L. 1222-9, al. 4*). Les hypothèses de réintégration devraient être objectives. Le contrat pourrait viser la situation familiale ou le changement de domicile pour le salarié, les difficultés économiques ou une réorganisation pour l'employeur. Cette faculté doit être exercée de bonne foi. Si le salarié exerce ce droit, il bénéficie d'une priorité pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail correspondant à ses qualifications et ses compétences professionnelles.

**Priorité d'emploi.** – Dès lors que le télétravail est prévu à l'origine dans le contrat de travail, le salarié doit pouvoir ultérieurement postuler à tout emploi vacant s'exerçant dans les locaux de l'entreprise et correspondant à sa qualification. Il bénéficie d'une priorité d'accès à ce poste (*C. trav., art. L. 1222-10, 3°*). Le contrat de travail peut prévoir que le retour dans les locaux de l'entreprise s'effectue de façon progressive, le salarié commençant par travailler à temps partiel dans l'entreprise et le reste du temps à son domicile pendant les premières semaines.

**Plages horaires.** Le télétravailleur fixe librement ses horaires de travail dans le respect des durées maximales de travail et de repos. Le contrat doit fixer les plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement le contacter qui ne correspondent pas aux horaires de travail mais aux heures auxquelles l'employeur n'empiétera pas sur la vie privée du télétravailleur (*C. trav., art. L. 1222-10, 5°*).

**Décompte du temps de travail.** – Les modalités de décompte du temps de travail doivent être précisées dans le contrat (*C. trav., art. L. 1222-9, al. 5*). Pour les salariés soumis à un forfait en jours, il convient de comptabiliser le nombre de journées travaillées. Pour les salariés soumis à un décompte horaire de leur temps de travail, un mécanisme déclaratif ou automatique pourrait utilement permettre de décompter les heures de travail.

---

•• Textes : C. trav., art. L. 1222-9

---

▪▪ **Encyclopédies** : Travail Traité, fasc. 3-24, par Laurent Drai

▪▪ **Autres publications LexisNexis** : Fiche pratique n° 241 : Organiser le télétravail par Stéphane Beal et Cécile Terrenoire

---

Note 1 cet article est extrait du *Guide pratique des clauses du contrat de travail* par Emeric Jeansen, Yannick Pagnerre et Philippe Rozec : Lexisnexis, coll. Guide 2017, fiche n° 50.

Note 2 Cass. soc., 31 mai 2006, n° 04-43.592 : JurisData n° 2006-033752 ; JCP S 2006, 1815, note B. Bossu.

Note 3 Cass. soc., 7 avr. 2010, n° 08-44.865 à n° 08-44.869 : JurisData n° 2010-003380 ; JCP S 2010, 1218, note G. Loiseau ; JCP E 2010, 1593, note S. Béal et C. Terrenoire.

Note 4 Cass. soc., 12 déc. 2012, n° 11-20.502 : JurisData n° 2012-029208 ; JCP S 2013, 1123, note B. Bossu. – Cass. soc., 21 sept. 2016, n° 15-11.144 : JurisData n° 2016-019045 ; JCP S 2016, 1405, note H. Guyot. – Cass. soc., 14 sept. 2016, n° 14-21.893 : JurisData n° 2016-018566 ; JCP S 2016, 1405, note H. Guyot.

© LexisNexis SA