

Pour en savoir plus : Voir le Mémento Social n^{os} 73920

Attention : Si un accord collectif ou une charte élaborée par l'employeur sur le télétravail est applicable dans l'entreprise, le contrat de travail doit être rédigé en conformité avec les dispositions de cet accord ou cette charte (ou peut y renvoyer).

CONTRAT DE TRAVAIL

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La Société "*Dénomination sociale*",
"*Forme de la Société*",
au capital de "*Montant*" euros
située "*Adresse de l'employeur*",
représentée par MmeM. "*Prénom et Nom du représentant de l'employeur*",
agissant en qualité de "*Qualité du représentant de l'employeur*",
d'une part,

ET,

MmeM. "*Prénom et Nom du salarié*",
demeurant "*Adresse complète du salarié*",
d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Sous réserve de la conformité du logement aux normes requises, MmeM. "*Prénom et Nom du salarié*" est engagé sous contrat de travail de télétravail à durée indéterminée à compter du "*Date d'entrée en fonction*".

La déclaration préalable à l'embauche a été transmise à "*Nom de l'organisme destinataire de la déclaration*", "*Numéro et rue (Adresse de l'organisme destinataire de la déclaration)*", "*Code postal et Ville (Adresse de l'organisme destinataire de la déclaration)*".

ARTICLE 1 - Dispositions conventionnelles applicables

A la date de sa signature, le présent contrat est régi par les dispositions conventionnelles suivantes :

Liste des textes conventionnels applicables dans l'entreprise

"Enumérer les textes conventionnels applicables dans l'entreprise"

Celles-ci peuvent être consultées "*Indiquer le lieu de consultation*".

Le présent article ne saurait être interprété comme un engagement de l'employeur à continuer d'appliquer tout ou partie de ces dispositions après qu'un événement quelconque (dénonciation, changement d'activité, etc) aura remis en cause leur application dans l'entreprise.

ARTICLE 2 - Fonctions

MmeM. "*Prénom et Nom du salarié*" est engagé en qualité de "*Fonctions*".

Cette qualification correspond au coefficient "*Coefficient hiérarchique*" prévu par la convention collective de "*Nom de la convention collective*" l'accord d'entreprise.

ARTICLE 3 - Période d'essai

Conformément aux articles L 1221-19 et suivants du Code du travail à l'article "*Numéro de l'article de la convention collective (ou l'accord collectif) relatif à la période d'essai*" "*Nom de la convention collective (ou de l'accord collectif) relatif à la période d'essai*", le présent contrat est assorti d'une période d'essai de "*Durée de la période d'essai*" qui expirera le "*Date de fin de la période d'essai*".

Si la période d'essai se double d'une période d'adaptation

Durant cette période d'essai, MmeM. "*Prénom et Nom du salarié*" participera à un stage d'adaptation et d'intégration dans les locaux de la Société "*Dénomination sociale*" du "*Date de début de la période d'adaptation*" au "*Date de fin de la période d'adaptation*".

Si la période d'essai peut faire l'objet d'un renouvellement

Cette période d'essai pourra faire l'objet d'un renouvellement pour une durée de "*Durée du renouvellement*" dans les conditions prévues à l'article L 1221-21 du Code du travail et à l'article "*Numéro de l'article de la convention collective (ou de l'accord collectif) relatif au renouvellement de la période d'essai*" de la convention collective de l'accord collectif "*Nom de la convention collective (ou de l'accord collectif) relatif au renouvellement de la période d'essai*".

Au cours de la période d'essai et de son renouvellement éventuel, chacune des parties pourra mettre fin au contrat, à tout moment, sous réserve de respecter les délais de prévenance éventuellement applicables conformément à ce que prévoient les articles L 1221-25 et L 1221-26 du Code du travail les articles "*Numéros des articles*" de la convention collective "*Nom de la convention collective*" les articles "*Numéro des articles de l'accord collectif*" de "*Nom de l'accord collectif*".

ARTICLE 4 - Lieu du télétravail

En dehors des périodes de présence en entreprise visées à l'article « Intégration dans la communauté de travail » du présent contrat, MmeM. "*Prénom et Nom du salarié*" exercera ses fonctions Si la totalité du travail est effectuée en télétravail sans mise à disposition du salarié d'un local professionnel depuis son domicile situé "*Numéro et rue*", "*Code postal*" "*Ville*". Cette adresse a été déclarée au service du personnel de l'entreprise/l'établissement. Tout changement d'adresse devra lui être notifié. Attention : Le domicile s'entend d'un lieu de résidence habituelle. Dans certains accords, la seule résidence admise comme lieu de télétravail est la résidence principale. Si la totalité du travail est effectuée en télétravail avec mise à disposition du salarié d'un local professionnel depuis "*Nom du lieu tiers*" situé "*Numéro et rue*", "*Code postal*" "*Ville*". Si alternance de périodes de télétravail sans mise à disposition du salarié d'un local professionnel avec des périodes de travail en entreprise en partie dans les locaux de l'entreprise et en partie depuis son domicile selon la répartition suivante : "*Préciser les jours, semaines ou périodes de travail dans les locaux de l'entreprise*" dans les locaux de l'entreprise, située "*Numéro et rue*", "*Code postal et Ville*" ; "*Préciser les jours, semaines ou périodes de travail du salarié à son domicile*" à son domicile, situé "*Numéro et rue*", "*Code postal et Ville*". Cette répartition pourra être modifiée d'un commun accord par les parties, moyennant un délai de prévenance de "*Délai de prévenance en nombre de jours en nombre de jours*". Si alternance de périodes de télétravail avec des périodes de travail en entreprise et mise à disposition du salarié d'un local professionnel en partie dans les locaux de l'entreprise et en partie depuis "*Nom du lieu tiers*" selon la répartition suivante : "*Préciser les jours, semaines ou périodes de travail dans les locaux de*

l'entreprise” dans les locaux de l'entreprise, située *”Numéro et rue”* *”Code postal et Ville”* ; *”Préciser les jours, semaines ou périodes de travail du salarié au sein d'un lieu tiers”* au sein de *”Nom du lieu tiers”* situé *”Numéro et rue”* *”Code postal et Ville”* ; Cette répartition pourra être modifiée d'un commun accord par les parties, moyennant un délai de prévenance de *”Délai de prévenance (modification de la répartition des jours de télétravail) (en nombre de jours)”*.

Si le télétravail est exercé au domicile du salarié

ARTICLE 5 - Aménagement et mise en conformité des locaux

MmeM. *”Prénom et Nom du salarié”* doit prévoir un espace de travail respectant les règles relatives à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail et accepte qu'un représentant de l'employeur contrôle la conformité de son logement, en particulier, des installations électriques préalablement à la prise d'effet du contrat.

En cas de déménagement MmeM. *”Prénom et Nom du salarié”* s'engage à prévenir la société *”Dénomination sociale”* et à lui communiquer sa nouvelle adresse. Le nouveau logement pourra également faire l'objet d'un contrôle de conformité.

Le salarié sera prévenu des dates et heures du contrôle au moins *”Délai de prévenance Indiquer le nombre de jours - Préciser si le délai se compte en jours calendaires, ouvrés, ouvrables”* à l'avance.

Dans le cas où le nouveau logement s'avèrerait non conforme, il pourra être mis fin au télétravail dans les conditions prévues à l'article « Réversibilité du télétravail ».

ARTICLE 6 - Rémunération

MmeM. *”Prénom et Nom du salarié”* percevra une rémunération mensuelle brute fixée à *”Montant de la rémunération mensuelle brute”* euros.

Si des primes et accessoires du salaire peuvent s'ajouter à la rémunération mensuelle

”Indiquer la nature et le mode de calcul de ces primes et accessoires”.

ARTICLE 7 - Durée du travail

MmeM. *”Prénom et Nom du salarié”* sera soumise à la durée légale conventionnelle du travail applicable dans l'entreprise l'établissement le service.

L'accomplissement d'heures supplémentaires sera subordonné à la demande expresse de la société *”Dénomination sociale”*.

ARTICLE 8 - Organisation du temps de travail

Pendant la période de télétravail MmeM. *”Prénom et Nom du salarié”* organise librement son temps de travail sous réserve de respecter :

Si les plages horaires de disponibilité sont fixées en concertation avec la hiérarchie

les plages horaires de disponibilité fixées en concertation avec la hiérarchie ;

Si les plages horaires de disponibilité sont fixées dans le contrat

les plages de disponibilités suivantes : *”Heure (Début de la plage horaire pendant laquelle le salarié peut être joint les jours de télétravail)”* à *”Heure (Fin de la plage horaire pendant laquelle le salarié peut être joint les jours de télétravail)”* pendant lesquelles il doit pouvoir être joint *”Détailler le cas échéant le mode de communication téléphone, mobile, voix sur IP ... ”*;

- les limites imposées par la législation en vigueur concernant la durée du travail.

Mme

M.

informée

informé

- aux durées maximales de travail (quotidienne, hebdomadaire et trimestrielle) ;
- aux durées minimales de repos quotidien et hebdomadaire ;
- au recours exceptionnel au travail de nuit et des samedis, dimanches et jours fériés.

Attention :

L'accord collectif ou la charte élaborée par l'employeur sur le télétravail, s'il en existe, précise la détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le télétravailleur (C. trav. art. L 1222-9). Il est possible d'y renvoyer.

En l'absence d'accord ou de charte, il convient de veiller, dans la rédaction de ce type de clause, à respecter la liberté de choix des horaires par le salarié car, pour beaucoup de télétravailleurs, c'est un des principaux avantages du télétravail.

Le télétravailleur n'a pas, en outre, à être en permanence à la disposition de l'entreprise d'où également, le respect d'un « droit à la déconnexion ».

ARTICLE 9 - Contrôle du temps de travail

Attention :

L'accord collectif ou la charte élaborée par l'employeur sur le télétravail, s'il en existe, précise les modalités de contrôle du temps de travail (C. trav. art. L 1222-9). Il est possible d'y renvoyer.

Si remise d'un état récapitulatif des horaires effectués

MmeM. *”Prénom et Nom du salarié”* procèdera à un relevé de ses horaires de travail pour chaque jour travaillé sur un document qu'elle/le/ils remettra chaque mois à son supérieur hiérarchique.

Ce document de contrôle et de suivi de l'amplitude des journées de travail permettra de vérifier le respect des durées de repos minimales entre deux journées de travail et de vérifier la charge de travail de MmeM. *”Prénom et Nom du salarié”*. Un modèle de cet état récapitulatif est joint au présent contrat.

Si saisie des temps dans un logiciel de saisie

MmeM. *”Prénom et Nom du salarié”* indiquera ses horaires de début et de fin de travail quotidiens en utilisant le logiciel de gestion des temps installé sur son ordinateur.

Si le système de contrôle du temps de travail a été déclaré à la CNIL

Ce système a été déclaré à la Cnil conformément à la loi 78-17 du 18 janvier 1978.

”Référence de la déclaration à la Cnil”, ”Lieu où la déclaration peut être consultée”.

ARTICLE 10 - Charge de travail

Attention :

L'accord collectif ou la charte élaborée par l'employeur sur le télétravail, s'il en existe, précise les modalités de régulation de la charge de travail (C. trav. art. L 1222-9). Il est possible d'y renvoyer.

MmeM. "*Prénom et Nom du salarié*" sera chargé(e) des missions suivantes : "*Détailler les missions dont le salarié est chargé*".

II Elle exercera ses fonctions sous l'autorité de MmeM. "*Prénom et Nom du supérieur hiérarchique*".

MmeM. "*Prénom et Nom du salarié*" communiquera tous les "*Périodicité de la communication semaine, quinzaine, mois*" avec, son supérieur hiérarchique, "*Prénom et Nom du supérieur hiérarchique*", sur l'avancement de ses travaux. A cette occasion la charge de travail de MmeM. "*Prénom et Nom du salarié*" pourra le cas échéant être réajustée si nécessaire.

MmeM. "*Prénom et Nom du salarié*" devra, en outre, contacter son supérieur hiérarchique sans délai en cas de difficulté de réalisation des travaux qui lui sont confiés, afin de trouver une solution au plus vite.

Indépendamment des réajustements éventuels en cours d'année, l'évolution de la charge de travail de MmeM. "*Prénom et Nom du salarié*" sera discutée lors de l'entretien annuel prévu à l'article « Entretien annuel » du présent contrat.

ARTICLE 11 - Equipements de travail

Si l'entreprise fournit des équipements au salarié

Attention :

Les règles à observer tant en ce qui concerne les équipements que leur utilisation, leur entretien, la prise en charge des frais et leur restitution peuvent avoir été fixées par l'accord collectif dont relève l'entreprise permettant la mise en place du télétravail ou la charte de l'employeur. En ce cas on peut simplement y renvoyer et joindre les extraits correspondant de l'accord ou de la charte au contrat.

La société "*Dénomination sociale*" fournit, installe et entretient le matériel nécessaire à l'activité de MmeM. "*Prénom et Nom du salarié*".

Les équipements fournis se composent de : "*Détailler les équipements fournis par l'entreprise au salarié*".

Entretien des équipements

MmeM. "*Prénom et Nom du salarié*" s'engage :

- à prendre soin des équipements qui lui sont confiés ;
- à avertir immédiatement la société "*Dénomination sociale*", et plus particulièrement "*Prénom et Nom de la personne chargée de résoudre les problèmes de fonctionnement du matériel*" et "*Coordonnées de cette personne*" "*Nom du service chargé de résoudre les problèmes de fonctionnement du matériel*" et "*Coordonnées de ce service*", en cas de panne ou de mauvais fonctionnement des équipements de travail.

Intervention sur les équipements

En cas de nécessité d'intervention sur les équipements par un intervenant technique, MmeM. "*Prénom et Nom du salarié*" s'engage à autoriser l'accès à son espace de travail.

La visite de cet intervenant doit être préalablement portée à la connaissance de MmeM. "*Prénom et Nom du salarié*".

Utilisation des équipements

MmeM. "*Prénom et Nom du salarié*" s'engage à prendre connaissance des consignes d'utilisation des équipements qui lui ont été données et à les respecter scrupuleusement sous peine de sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement.

ElleIl s'engage aussi à suivre, préalablement à l'entrée en vigueur du présent contrat, les formations nécessaires portant sur l'installation, l'utilisation et l'entretien de ce matériel et, en cours de période de télétravail, en cas de besoin, celles liées à son adaptation.

MmeM. "*Prénom et Nom du salarié*" s'engage enfin, sous peine de sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement, à ne pas utiliser pour un usage autre que professionnel :

- les équipements mis à sa disposition par l'entreprise ;
- les lignes téléphoniques installées au nom de la société.

Prise en charge des frais

Attention :

Depuis le 24 septembre 2017, la loi ne prévoit plus l'obligation pour l'employeur de prendre en charge les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail en application de l'ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017. Toutefois, l'obligation de prise en charge des frais professionnels est prévue, sans restriction, par la jurisprudence de la Cour de cassation qui est de portée générale.

La société "*Dénomination sociale*" s'engage à prendre à sa charge :

- les frais d'entretien, de réparation, voire, en tant que de besoin, de remplacement du matériel.

Si le télétravail est exercé au domicile du salarié

les coûts directement engendrés par le télétravail : "*Préciser les coûts pris en charge Exemple : installation d'une ligne téléphonique professionnelle, abonnement Internet, logiciels, et, sur production de justificatifs, affranchissement du courrier, fournitures diverses (papier, cartouches d'encre etc.) nécessitées par la réalisation du travail*" ;

les frais de chauffage et d'électricité correspondant à la présence supplémentaire de MmeM. "*Prénom et Nom du salarié*" à son domicile ainsi que les coûts supplémentaires d'assurance et d'impôts locaux éventuels lié à l'usage du logement comme local professionnel. Ces frais seront remboursés sur une base mensuelle de "*Montant (base mensuelle d'indemnisation de l'occupation du domicile)*" euros.

Restitution

L'ensemble des équipements fournis par la Société "*Dénomination sociale*" restent sa propriété et à ce titre sont insaisissables.

MmeM. "*Prénom et Nom du salarié*" s'engage à restituer le matériel fourni par la Société "*Dénomination sociale*" dès la fin de la période de télétravail sans délai à la demande de l'entreprise.

Si le salarié utilise son propre matériel

Attention :

Cette option est possible mais déconseillée en raison des difficultés qu'elle peut susciter : compatibilité avec les logiciels de l'entreprise, problèmes de gestion des pannes, sécurité des données ... etc

Ainsi qu'il a été convenu MmeM. "*Prénom et Nom du salarié*" utilisera son propre matériel.

Pour des raisons de sécurité informatique, MmeM. "*Prénom et Nom du salarié*" s'engage à prendre connaissance des consignes de sécurité qui lui ont été remises et à les respecter scrupuleusement sous peine de sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement.

Si le salarié s'engage à suivre les formations nécessaires liées à l'adaptation de son matériel en cours de période de télétravail

MmeM. "*Prénom et Nom du salarié*" s'engage aussi à suivre les formations nécessaires liées à l'adaptation de ce matériel en cours de période de télétravail.

Intervention sur les équipements

Attention :

Depuis le 24 septembre 2017, la loi ne prévoit plus l'obligation pour l'employeur de prendre en charge les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail en application de l'ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017. Toutefois, l'obligation de prise en charge des frais professionnels est prévue, sans restriction, par la jurisprudence de la Cour de cassation qui est de portée générale.

MmeM. "*Prénom et Nom du salarié*" s'engage à avertir immédiatement la société "*Dénomination sociale*", et plus particulièrement "*Prénom et Nom de la personne chargée de résoudre les problèmes de fonctionnement du matériel*" et "*Coordonnées de cette personne*" "*Nom du service chargé de résoudre les problèmes de fonctionnement du matériel*" et "*Coordonnées de ce service*", en cas de panne ou de mauvais fonctionnement des équipements de travail.

En cas de nécessité d'intervention sur les équipements par un intervenant technique, MmeM. "*Prénom et Nom du salarié*" s'engage à autoriser l'accès à son espace de travail.

La visite de cet intervenant doit être préalablement portée à la connaissance de MmeM. "*Prénom et Nom du salarié*".

Prise en charge des frais

La société "*Dénomination sociale*" s'engage à prendre en charge les coûts afférents à la vérification préalable de conformité du matériel de MmeM. "*Prénom et Nom du salarié*" ainsi que ceux afférents à son adaptation et à son entretien.

Si le télétravail est exercé au domicile du salarié

Elle s'engage, en outre, à prendre en charge :

- "*Préciser les coûts pris en charge installation d'une ligne téléphonique professionnelle, abonnement Internet, logiciels, et, sur production de justificatifs, affranchissement du courrier, fournitures diverses (papier, cartouches d'encre etc.) nécessitées par la réalisation du travail.*"
- les frais de chauffage et d'électricité correspondant à la présence supplémentaire de MmeM. "*Prénom et Nom du salarié*" à son domicile ainsi que les coûts supplémentaires d'assurance et d'impôts locaux éventuels lié à l'usage du logement comme local professionnel. Ces frais seront remboursés sur une base mensuelle de "*Montant (base mensuelle d'indemnisation de l'occupation du domicile)*" euros.

Si le télétravail est exercé au domicile du salarié

ARTICLE 12 - Assurances

MmeM. "*Prénom et Nom du salarié*" s'engage à informer son assureur du fait qu'elle/il travaille à son domicile avec du matériel appartenant à la société "*Dénomination sociale*" et à remettre à cette dernière une attestation « multirisques » habitation couvrant son domicile.

La société "*Dénomination sociale*" prend à sa charge les coûts supplémentaires d'assurance en résultant dans les conditions indiquées à l'article précédent.

ARTICLE 13 - Protection des données

MmeM. "*Prénom et Nom du salarié*" s'engage à respecter la Charte informatique de l'entreprise ainsi que les règles mises au point par la société "*Dénomination sociale*", destinées à assurer la protection et la confidentialité des données. Si le matériel a été fourni par l'employeur Elle Il veillera, en particulier, à ne transmettre aucune information à des tiers et à verrouiller l'accès de son matériel informatique afin de s'assurer qu'elle est la seule qu'il est le seul à utiliser son poste de travail. Si le salarié utilise son propre matériel Elle Il veillera, en particulier, à ne transmettre aucune information à des tiers et à verrouiller l'accès aux données professionnelles.

Le non-respect de ces obligations est passible de sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement.

Si une indemnité d'occupation du domicile est prévue

ARTICLE 14 - Indemnité d'occupation du domicile

Attention :

L'indemnité d'occupation n'est due au salarié que s'il accepte de travailler à son domicile à la demande de son employeur, sans pouvoir exercer son activité dans un autre lieu.

Outre la prise en charge des frais liés au télétravail prévue à l'article « Equipements de travail », MmeM. "*Prénom et Nom du salarié*" percevra une indemnité mensuelle de sujétion de "*Montant de l'indemnité d'occupation du domicile*" euros correspondant à la contrainte de l'affectation d'une partie de son domicile privé à des fins professionnelles.

ARTICLE 15 - Frais de déplacements

Attention :

L'accord collectif dont relève l'entreprise permettant la mise en place du télétravail ou la charte de l'employeur peut prévoir des modalités particulières de remboursement des frais de déplacement, et notamment des indemnités forfaitaires. En ce cas le contrat peut simplement s'y référer et joindre un exemplaire des dispositions de l'accord ou de la charte au contrat.

Indépendamment des frais liés au télétravail, les frais engagés par MmeM. "*Prénom et Nom du salarié*" pour se rendre dans les locaux de l'entreprise notamment à l'occasion des déplacements mentionnés à l'article « Intégration à la communauté de travail » seront pris en charge par la société "*Dénomination sociale*" selon les modalités suivantes :

Si les frais de déplacement sont remboursés sur justificatifs

Les frais de déplacement de MmeM. "*Prénom et Nom du salarié*" engagés à l'occasion de l'exercice de ses fonctions lui seront remboursés suivant justificatifs.

Si les frais de déplacement sont remboursés dans le cadre d'une limite maximale

Les frais de déplacement de MmeM. *"Prénom et Nom du salarié"* engagés à l'occasion de ses fonctions lui seront remboursés dans le cadre d'une limite maximale de :

- frais de repas : *"Montant maximal des frais de repas"* euros ;
- frais d'hôtel : *"Montant maximal des frais d'hôtel"* euros ;
- frais de voiture : *"Montant maximal des frais de voiture"* euros ;
- autres frais éventuels : *"Préciser les modalités de remboursement d'autres frais éventuels dans le cadre d'une limite maximale"*.

Si les frais de déplacement sont remboursés selon un barème forfaitaire

Les frais de déplacement de MmeM. *"Prénom et Nom du salarié"* engagés à l'occasion de ses fonctions lui seront remboursés selon le barème forfaitaire suivant :

- frais de repas : *"Barème de remboursement des frais de repas"* euros ;
- frais d'hôtel : *"Barème de remboursement des frais d'hôtel"* euros ;
- frais de voiture : *"Barème de remboursement des frais de voiture Par exemple : suivant le barème kilométrique fixé par l'administration fiscale"* euros ;
- autres frais éventuels : *"Préciser le barème de remboursement d'autres frais éventuels"*.

Les remboursements auront lieu en même temps que le versement de la rémunération.

ARTICLE 16 - Congés payés

MmeM. *"Prénom et Nom du salarié"* bénéficiera des congés payés annuels prévus par les articles L 3141-1 et suivants du Code du travail et par la convention collective applicable à l'entreprise. La demande de prise de congés devra être faite par écrit, en respectant un délai de prévenance de *"Délai de prévenance pour la prise de congés payés en nombre de jours"* jours La demande de prise de congés devra être effectuée selon les modalités prévues par l'article *"N°..."* de la convention collective de *"Nom de la convention collective"* de l'accord d'entreprise *"Nom de l'accord collectif"*.

ARTICLE 17 - Intégration à la communauté de travail

Si la totalité du travail est effectuée en télétravail

MmeM. *"Prénom et Nom du salarié"* sera tenu de se rendre dans les locaux de l'entreprise pour assister à des réunions de travail organisées pour le bon fonctionnement du service auquel il appartient.

Si alternance de période de télétravail avec des périodes de travail en entreprise

En dehors des périodes de présence obligatoire dans l'entreprise MmeM. *"Prénom et Nom du salarié"* sera tenu de se rendre dans les locaux de l'entreprise pour assister à des réunions de travail organisées pour le bon fonctionnement du service.

Si l'employeur envisage des retours périodiques du salarié dans l'entreprise

Pendant sa présence dans les locaux de l'entreprise MmeM. *"Prénom et Nom du salarié"* pourra disposer à sa demande d'un espace et d'un poste de travail.

ARTICLE 18 - Entretien annuel

MmeM. *"Prénom et Nom du salarié"* bénéficiera d'un entretien annuel au cours duquel seront abordées notamment les conditions d'activité et la charge de travail liées au télétravail.

ARTICLE 19 - Entretien professionnel

Conformément à l'article L 6315-1 du Code du travail, MmeM. *"Prénom et Nom du salarié"* bénéficiera tous les 2 ans d'un entretien professionnel consacré à l'examen de ses perspectives d'évolution professionnelle.

ARTICLE 20 - Protection de la vie privée

Si un moyen de surveillance est mis en place (contrôle technique, système ayant pour but de lutter contre la cybercriminalité ..), MmeM. *"Prénom et Nom du salarié"* devra en être informé. Ce dispositif devra concerner exclusivement l'utilisation des outils mis à disposition pour l'exercice professionnel.

ARTICLE 21 - Traitement des données personnelles

Dans le cadre de la gestion du personnel et aux fins du traitement de la paie, la société *"Dénomination sociale"* est conduite à solliciter des données personnelles concernant MmeM. *"Prénom et Nom du salarié"*, *"Situation familiale"*, *"Coordonnées bancaires"*, *"Numéro de téléphone"*, *"Numéro de Sécurité Sociale"*, *"Adresse mail"*. Ces données font l'objet d'un traitement par la Société *"Dénomination sociale"*, représentée par MmeM. *"Prénom et Nom du Responsable des traitements"*, *"Adresse mail"*, en sa qualité de *"Qualité"* considéré comme étant le responsable de ces traitements.

En signant le présent contrat MmeM. *"Prénom et Nom du salarié"* autorise la société *"Dénomination sociale"* à collecter, enregistrer et stocker ces données qui ne seront traitées et utilisées que dans la mesure de ce qui est nécessaire à l'exécution du contrat de travail, à l'accomplissement par la société des obligations qui lui incombent et dans la limite des délais de prescription applicables en matière sociale.

Outre les services de la société *"Dénomination sociale"* habilités à les traiter en raison de leur rôle, les destinataires de ces données sont strictement limités à ce jour aux organismes et personnes suivantes *"Détailer les destinataires des données personnelles du salarié Par exemple : Urssaf, caisse de retraite, organisme de prévoyance, service des impôts, service de médecine du travail compétents, Pôle emploi ..."*.

Si certaines tâches sont sous-traitées par la société

La gestion de *"Préciser la tâche Par exemple la paie"* a été confiée à la société *"Dénomination sociale de la société responsable de la tâche sous-traitée"* représentée par MmeM. *"Prénom et Nom du représentant de la société responsable de la tâche sous-traitée"*, *"Qualité du représentant de la société responsable de la tâche sous-traitée"*, *"Adresse mail"*. A cette fin les données suivantes lui sont communiquées : *"Préciser la nature des données transmises"*. Dans le cadre de l'exécution de cette prestation, cette société a l'obligation de traiter les données transmises uniquement pour la seule finalité qui fait les seules finalités qui font l'objet de la sous-traitance et à garantir la confidentialité et la sécurité de ces données.

Si certaines données sont transférées en dehors de l'Union européenne

Pour l'exécution du contrat, les données suivantes pourront être transférées hors de l'Union Européenne, *"Désigner le pays hors de l'UE où peuvent être transférées les données"* :

Si ce pays est considéré comme accordant un niveau de protection équivalent à celui imposé par la réglementation européenne

"Désigner le pays où peuvent être transférées les données", étant considéré comme accordant un niveau de protection équivalent à celui imposé par la réglementation européenne, "Mentionner l'existence de la décision d'adéquation de la Commission de l'Union Européenne Voir la liste des pays considérés comme tels sur le site www.cnil.fr".

S'il n'existe pas de décision reconnaissant l'adéquation du système de protection des données du pays concerné

En l'absence de décision reconnaissant l'adéquation du système de protection des données de *"Désigner le pays où peuvent être transférées les données", "Préciser les mesures prises par la société responsable des traitements pour sécuriser ces données : adoption de clauses types de protection visées par la Commission européenne ou de règles d'entreprise contraignantes visées par la Cnil, par exemple"*.

Les données collectées ne seront conservées que dans la mesure de ce qui est nécessaire à l'exécution du contrat de travail et à l'accomplissement par la société des obligations qui lui incombent et dans la limite des délais de prescription applicables en matière sociale.

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur et des articles 12 à 23 du règlement général sur la protection des données (RGPD) du 27 avril 2016, MmeM. *"Prénom et Nom du salarié"* bénéficie de droits d'accès, de rectification, de portabilité et d'effacement de ses données ou de limitation de leur utilisation. Le salarié peut également, pour des motifs légitimes, s'opposer à leur traitement.

Ces droits peuvent être exercés en s'adressant :

- à MmeM *"Prénom et Nom du responsable du traitement", "Préciser le mode de saisine Par exemple : formulaire de contact sur un site web, numéro de téléphone ou adresse de messagerie..."* en sa qualité de responsable des traitements.
- ou à MmeM *"Prénom et Nom du (de la) délégué(e) à la protection des données "*, désigné désigné par la société comme délégué délégué à la protection des données *"Préciser au salarié le mode de saisine : formulaire de contact sur un site web, numéro de téléphone ou adresse de messagerie"*.

En cas de difficultés liées à la gestion de ses données, le salarié a enfin la possibilité d'introduire une réclamation auprès de la Cnil : tél : 01 53 73 22 22 - site internet : www.cnil.fr

ARTICLE 22 - Formation

Indépendamment de la formation spécifique liée à l'utilisation des équipements techniques mis à sa disposition MmeM. *"Prénom et Nom du salarié"* a accès à la formation et aux possibilités de déroulement de carrière dans les mêmes conditions que les autres salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise.

ARTICLE 23 - Santé et sécurité

MmeM. *"Prénom et Nom du salarié"* atteste avoir été informé des règles de santé et de sécurité applicables. Un document récapitulatif des règles de santé et de sécurité applicables est joint au présent contrat.

En cas de maladie ou d'accident pendant les jours de télétravail, MmeM. *"Prénom et Nom du salarié"* s'engage à prévenir le service des ressources humaines de la société *"Dénomination sociale"* dans le délai de *"Délai de prévenance en cas de maladie ou accident pendant les jours de télétravail, applicable dans l'entreprise (en nombre de jours)"*.

Si l'employeur peut avoir accès au domicile du salarié pour vérifier l'application des règles portant sur la santé et la sécurité au travail

Afin de vérifier la bonne application des dispositions légales et conventionnelles portant sur la santé et la sécurité au travail, la société "*Dénomination sociale*", le comité social et économique comité social et économique d'établissement "*Nom de l'établissement*" ainsi que les autorités administratives compétentes peuvent avoir accès au domicile de MmeM. "*Prénom et Nom du salarié*".

Ces visites doivent être notifiées à MmeM. "*Prénom et Nom du salarié*" au moins "*Délai de prévenance en nombre de jours*" à l'avance.

ARTICLE 24 - Réversibilité du télétravail

Au-delà de la période d'adaptation visée à l'article « Durée du contrat et période d'essai », du présent contrat, il pourra, par ailleurs, être mis fin au télétravail dans les conditions suivantes.

A la demande du salarié :

La demande de MmeM. "*Prénom et Nom du salarié*" devra être effectuée par écrit, soit par lettre remise en main propre, soit par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre recommandée électronique avec avis de réception. La société "*Dénomination sociale*" devra y répondre dans un délai de "*Délai de réponse de l'employeur à la demande du télétravailleur (retour au travail en entreprise) (jours, semaine, mois)*".

MmeM. "*Prénom et Nom du salarié*" a priorité pour occuper un poste sans télétravail correspondant à ses qualifications et compétences professionnelles, sous réserve de l'application des règles relatives aux priorités d'embauche ou de réembauche (temps partiel, priorité de réembauche après licenciement économique, etc).

A cet effet, dès lors que MmeM. "*Prénom et Nom du salarié*" lui aura fait part de sa volonté de mettre fin au télétravail, la société s'engage à porter à la connaissance de MmeM. "*Prénom et Nom du salarié*" tout poste de cette nature.

A la demande de l'employeur :

La société "*Dénomination sociale*" pourra demander à MmeM. "*Prénom et Nom du salarié*" de travailler intégralement dans les locaux de l'entreprise notamment pour les raisons suivantes : "*Détailler les raisons pour lesquelles l'employeur peut mettre fin au télétravail Exemples : réorganisation de l'entreprise, déménagement du salarié, logement non conforme aux prescriptions d'hygiène et de sécurité*".

Cette demande devra être adressée par écrit au salarié par lettre recommandée avec avis de réception au moins "*Indiquer le délai. Exemple : 1 mois, 6 mois*" avant la date envisagée pour sa prise d'effet. MmeM. "*Prénom et Nom du salarié*" disposera d'un délai de "*Délai dont dispose le télétravailleur pour répondre à la demande de l'employeur de retour au travail dans les locaux de l'entreprise (jours, semaine, mois)*" pour répondre par écrit à la demande de l'employeur.

En cas d'accord, il elle aura priorité pour occuper ou reprendre un poste dans les locaux de l'entreprise correspondant à ses qualifications et compétences professionnelles.

ARTICLE 25 - Droits collectifs

MmeM. "*Prénom et Nom du salarié*" bénéficie des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables aux salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise.

ARTICLE 26 - Dispositions diverses

Les parties s'engagent à respecter les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur dans l'entreprise et MmeM. "*Prénom et Nom du salarié*" déclare avoir pris connaissance du règlement intérieur de celle-ci.

MmeM. "*Prénom et Nom du salarié*" déclare de plus être libre de tout engagement et n'être lié par aucune clause de non-concurrence avec un précédent employeur.

Fait à "*Ville*"

le "*Date de signature*",

en deux exemplaires.

Signatures précédées de la mention manuscrite « Lu et approuvé ».

MmeM. "*Prénom et Nom du salarié*"

Pour la Société : "*Dénomination sociale*"
MmeM. "*Prénom et Nom du Représentant de l'employeur*"
"*Qualité du Signataire*"

Pièces jointes :

- Document récapitulatif des règles de santé et de sécurité applicables.

Si un état récapitulatif des horaires effectués est joint

Modèle de l'état récapitulatif des horaires.

Si un autre document est joint

"Indiquer l'intitulé du document joint".

Attention :

Il est possible de joindre un document (ou extrait de l'accord ou de la charte sur le télétravail) retraçant les modalités de contrôle du temps de travail, de régulation de la charge de travail et de prise en charge financière du télétravail par l'employeur : frais d'installation, fonctionnement technique (factures de téléphone, internet, par exemple), frais liés à l'utilisation du logement pour les activités professionnelles (chauffage par exemple), frais divers (repas, déplacement pour retour sur site).