

L'avenant de télétravail peut-il être modifié en cours d'année ?

Réponse courte

Oui, un avenant de télétravail peut être modifié en cours d'année, mais uniquement avec l'**accord des deux parties**. Toute modification unilatérale par l'employeur constitue une **modification substantielle** du contrat soumise à la procédure de l'article L.121-7 du **Code du travail**. Pour les frontaliers, la modification doit également tenir compte de l'impact sur les **seuils fiscaux** et de **sécurité sociale**, comme précisé dans la fiche sur suspension du télétravail en cas de dépassement fiscal.

Définition

L'**avenant de télétravail** est un document contractuel complémentaire au contrat de travail initial, formalisant les conditions d'exercice du télétravail (nombre de jours, lieu, horaires, équipements). Sa modification en cours d'année implique une **renégociation** entre l'employeur et le salarié, conformément au principe de force obligatoire des conventions, comme précisé dans la fiche sur avenant au contrat de travail.

Conditions d'exercice

La modification de l'avenant est possible dans les cas suivants.

Situation	Procédure requise
Accord mutuel	Simple signature d'un nouvel avenant par les deux parties
Initiative de l'employeur	Procédure de modification substantielle (Art. <u>L.121-7</u>) avec préavis
Initiative du salarié	Demande écrite, l'employeur n'est pas tenu d'accepter
Clause de réversibilité	Retour aux conditions initiales selon les modalités prévues
Force majeure	Adaptation temporaire possible sans avenant formel

Modalités pratiques

L'employeur doit respecter les étapes suivantes pour modifier l'avenant.

Élément	Détail
Proposer par écrit	Formuler la modification proposée de manière claire et motivée
Respecter le préavis	Accorder un délai de réflexion raisonnable au salarié
Évaluer l'impact fiscal	Recalculer les seuils de télétravail restants pour l'année en cours
Rédiger le nouvel avenant	Formaliser les nouvelles conditions dans un document signé
Mettre à jour le suivi	Ajuster les outils de décompte des jours de télétravail

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **prévoir** dès l'avenant initial une clause de révision permettant un réajustement annuel des conditions de télétravail. L'employeur doit **évaluer** systématiquement l'impact de toute modification sur les seuils fiscaux et sociaux du frontalier avant de la proposer. La **formalisation** écrite de chaque modification protège les deux parties en cas de contentieux ultérieur.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-7</u> du Code du travail	Modification substantielle du contrat de travail
Art. <u>L.121-4</u> du Code du travail	Contenu obligatoire du contrat
Art. <u>L.121-6</u> du Code du travail	Protection contre le licenciement en cas de refus
Convention du 20 octobre 2020	Modalités de mise en oeuvre du télétravail
Conventions fiscales bilatérales	Seuils de tolérance (34 jours FR/BE, 19 jours DE)

Le refus par le salarié d'une modification de son avenant de télétravail ne constitue pas un motif de licenciement. Si l'employeur procède malgré tout au licenciement, celui-ci est considéré comme abusif et donne droit à des dommages et intérêts.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.