

# Le télétravail peut-il être prévu directement dans le contrat initial ?

## Réponse courte

**Oui**, le télétravail peut être intégré dès la rédaction du **contrat de travail initial** sans nécessiter d'avenant ultérieur. L'article L.121-4 du Code du travail autorise l'employeur et le salarié à convenir dès l'embauche des modalités de travail à distance, à condition que le contrat contienne les **mentions obligatoires** prévues par la convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020.

Cette approche présente l'avantage de **sécuriser juridiquement** le dispositif dès le départ et d'éviter la procédure de modification substantielle ultérieure. Le contrat doit préciser le lieu d'exécution, la fréquence, les plages horaires, les équipements fournis et les conditions de réversibilité. Les clauses relatives au télétravail doivent respecter le principe de **double volontariat** et ne peuvent priver le salarié de son droit de demander un retour sur site.

## Définition

L'intégration du télétravail dans le contrat initial désigne la **clause contractuelle** prévoyant ab initio les modalités de travail à distance. Elle constitue un accord originaire qui dispense les parties de conclure un avenant ultérieur, sous réserve du respect des mentions obligatoires.

## Questions fréquentes

### Comment supprimer le télétravail prévu au contrat initial ?

La suppression constitue une modification substantielle au sens de l'article L. 121-7 et requiert l'accord du salarié ou le respect de la procédure légale de modification. Le contrat peut prévoir une clause de réversibilité simplifiant ce processus.

### La clause de télétravail prive-t-elle le salarié de ses droits ?

Non. Les clauses de télétravail doivent respecter le double volontariat et ne peuvent priver le salarié de son droit de demander un retour sur site. Le contrat doit prévoir des conditions de réversibilité, faute de quoi le droit commun s'applique.

### Le télétravail peut-il figurer dans le contrat initial ?

Oui. Le télétravail peut être intégré dès la rédaction du contrat de travail initial sans nécessiter d'avenant ultérieur. L'article L. 121-4 du Code du travail autorise les parties à convenir des modalités de travail à distance dès l'embauche, avec les mentions obligatoires.

### Le télétravailleur dès l'embauche bénéficie-t-il de l'égalité de traitement ?

Oui. L'article L. 251-1 garantit au salarié recruté en télétravail les mêmes droits que les salariés exclusivement sur site, notamment en matière de rémunération, formation, évolution de carrière et représentation collective au sein de l'entreprise.

### Quelles mentions doit contenir la clause de télétravail dans le contrat ?

La clause doit préciser le lieu d'exécution, la fréquence, les plages horaires, les équipements fournis, la prise en charge des frais et les conditions de réversibilité. Ces mentions sont identiques à celles requises pour un avenant en télétravail régulier.

## Quels sont les avantages d'inclure le télétravail dans le contrat initial ?

Cette approche sécurise juridiquement le dispositif dès le départ et évite la procédure de modification substantielle ultérieure. Elle permet aussi au candidat d'accepter les modalités en connaissance de cause, ce qui renforce le double volontariat exigé par la convention de 2020.

## Conditions d'exercice

L'intégration du télétravail au contrat initial obéit à des exigences spécifiques.

Condition	Détail
Mentions obligatoires	Lieu, fréquence, horaires, équipements, frais, réversibilité
Consentement éclairé	Le candidat doit accepter les modalités en connaissance de cause
Réversibilité	Le contrat doit prévoir les conditions de retour sur site
Égalité de traitement	Mêmes droits que les salariés exclusivement sur site
Conformité conventionnelle	Respect de la convention du 20 octobre 2020

## Modalités pratiques

La rédaction de la clause de télétravail dans le contrat initial suit un processus structuré.

Étape	Détail
Définition du poste	Confirmer la compatibilité du poste avec le télétravail
Rédaction de la clause	Intégrer toutes les mentions obligatoires dans le contrat
Information du candidat	Exposer les modalités de télétravail lors du processus de recrutement
Signature	Faire signer le contrat incluant la clause de télétravail
Mise en oeuvre	Appliquer les conditions dès l'entrée en fonction

## Pratiques et recommandations

**Rédiger** une clause de télétravail suffisamment détaillée pour couvrir toutes les mentions obligatoires tout en conservant une flexibilité d'adaptation par voie d'accord mutuel.

**Distinguer** dans le contrat les éléments essentiels du télétravail (lieu, fréquence) des éléments accessoires (jours précis, outils spécifiques) afin de limiter les cas nécessitant un avenant.

**Prévoir** systématiquement une clause de réversibilité, même dans un contrat initialement conçu pour le télétravail, afin de permettre une évolution des modalités de travail. Pour les salariés frontaliers, intégrer dès le contrat les limites transfrontalières applicables.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020</b>	Contenu obligatoire de l'accord de télétravail
<b>Art. <u>L.121-4</u> Code du travail</b>	Contenu et formalisation du contrat de travail
<b>Art. <u>L.251-1</u> Code du travail</b>	Égalité de traitement entre télétravailleurs et salariés sur site

Lorsque le télétravail est prévu dès le contrat initial, sa suppression constitue une modification substantielle au sens de l'article L.121-7 et requiert l'accord du salarié ou le respect de la procédure légale de modification.

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.