

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.

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 |
|---|---|
| Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020 | Contenu obligatoire de l'accord de télétravail |
| Art. <u>L.121-4</u> Code du travail | Contenu et formalisation du contrat de travail |
| Art. <u>L.251-1</u> Code du travail | 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.