

L'employeur peut-il intégrer des clauses de télétravail dans une lettre d'engagement ?

Réponse courte

L'employeur peut **intégrer des clauses de télétravail** dans la lettre d'engagement dès l'embauche. L'art. L.121-7 du Code du travail impose que le contrat de travail mentionne le **lieu de travail** du salarié. Si le télétravail est prévu dès l'origine, il est recommandé de l'inscrire directement dans le contrat initial plutôt que de recourir ultérieurement à un avenant.

La clause de télétravail dans la lettre d'engagement doit préciser les **modalités essentielles** : fréquence, lieu d'exercice, plages de disponibilité, fourniture des équipements et prise en charge des frais. Cette formalisation dès l'embauche sécurise juridiquement le dispositif et garantit le **consentement éclairé** du salarié. Le principe de **réversibilité** doit également être prévu conformément à la convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020.

Définition

La clause de télétravail dans une lettre d'engagement désigne la **stipulation contractuelle** par laquelle l'employeur et le salarié conviennent, dès la conclusion du contrat de travail, des conditions d'exercice du travail à distance. Elle constitue un élément essentiel du contrat au même titre que la rémunération ou la fonction. L'accord individuel de télétravail précise les modalités détaillées.

Questions fréquentes

Faut-il annexer la charte de télétravail au contrat ?

C'est utile. Annexer la charte de télétravail de l'entreprise au contrat complète les dispositions contractuelles individuelles. Cette intégration assure la cohérence entre les règles collectives et l'engagement individuel du salarié dans le cadre du télétravail régulier.

Faut-il distinguer jours fixes et jours flexibles ?

C'est recommandé. Distinguer dans le contrat les jours fixes de télétravail des jours flexibles facilite la gestion opérationnelle et le décompte pour les frontaliers soumis aux seuils fiscaux et sociaux. Cette distinction prévient les ambiguïtés sur le planning.

Faut-il prévoir une clause de réversibilité dès l'embauche ?

Oui. La réversibilité doit être prévue conformément à la convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020. Elle précise les conditions et délais de retour au travail sur site, à l'initiative de l'une ou l'autre partie, pour anticiper les évolutions futures.

L'employeur peut-il intégrer des clauses de télétravail dans la lettre d'engagement ?

Oui. L'article L. 121-7 du Code du travail impose que le contrat mentionne le lieu de travail. Si le télétravail est prévu dès l'origine, il est recommandé de l'inscrire directement dans le contrat initial plutôt que de recourir ultérieurement à un avenant.

La modification de cette clause nécessite-t-elle l'accord du salarié ?

Oui. Une clause de télétravail intégrée dans la lettre d'engagement constitue un élément essentiel du contrat. Sa modification ultérieure par l'employeur sans l'accord du salarié peut être qualifiée de modification unilatérale du contrat au sens de l'article L. 121-7.

Quelles mentions essentielles inclure dans la clause ?

Fréquence, lieu d'exercice, plages de disponibilité, fourniture des équipements et prise en charge des frais. Ces mentions essentielles sécurisent juridiquement le dispositif dès l'embauche et garantissent le consentement éclairé du salarié sur les modalités du télétravail.

Conditions d'exercice

L'intégration d'une clause de télétravail dans la lettre d'engagement est soumise à plusieurs exigences.

Condition	Détail
Forme écrite	Le contrat doit être rédigé par écrit et signé avant l'entrée en fonction (art. L.121-7)
Consentement mutuel	Le télétravail repose sur l'accord des deux parties
Mentions obligatoires	Lieu, fréquence, plages horaires, équipements, frais, réversibilité
Conformité conventionnelle	Respect de la convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020
Égalité de traitement	Mêmes droits que les salariés sur site (art. L.251-1)

Modalités pratiques

La rédaction d'une clause de télétravail dans la lettre d'engagement suit un processus structuré.

Étape	Détail
Analyse du poste	Vérifier l'éligibilité du poste au télétravail (critères objectifs documentés)
Rédaction	Intégrer la clause avec les mentions obligatoires dans le corps du contrat
Réversibilité	Prévoir les conditions et délais de retour au travail sur site
Protection des données	Inclure les obligations de confidentialité et de sécurité informatique
Signature	Faire signer le contrat complet avant le premier jour de travail

Pratiques et recommandations

Rédiger la clause de télétravail de manière détaillée dès la lettre d'engagement pour éviter les ambiguïtés ultérieures sur les modalités d'exécution du travail à distance.

Prévoir une clause de réversibilité avec un délai de prévenance raisonnable permettant à chaque partie de revenir à une organisation exclusivement sur site.

Distinguer dans le contrat les jours fixes de télétravail des jours flexibles afin de faciliter la gestion opérationnelle et le décompte pour les frontaliers.

Annexer au contrat la charte de télétravail de l'entreprise si elle existe, pour compléter les dispositions contractuelles individuelles, conformément au cadre général du télétravail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-7</u> Code du travail	Mentions obligatoires du contrat de travail, dont le lieu de travail
Art. <u>L.121-5</u> Code du travail	Forme et conclusion du contrat de travail
Art. <u>L.251-1</u> Code du travail	Égalité de traitement entre télétravailleurs et salariés sur site
Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020	Cadre du télétravail : volontariat, réversibilité, équipements

Une clause de télétravail intégrée dans la lettre d'engagement constitue un élément essentiel du contrat. Sa modification ultérieure par l'employeur sans l'accord du salarié peut être qualifiée de modification unilatérale du contrat au sens de l'art. L.121-7.

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.