

Comment gérer le retour au présentiel d'un frontalier en télétravail régulier ?

Réponse courte

Le retour au présentiel d'un frontalier en télétravail régulier doit respecter le **principe de réversibilité** prévu par la Convention du 20 octobre 2020. Ce retour peut être demandé par l'employeur ou le salarié selon les **modalités définies dans l'avenant télétravail**. L'employeur doit respecter un **délai de prévenance raisonnable** et ne peut imposer un retour immédiat sauf circonstances exceptionnelles. Le retour au présentiel ne constitue pas une modification substantielle du contrat si l'avenant prévoyait cette réversibilité, comme précisé dans la fiche sur [suspension du télétravail pour raison de service](#).

Définition

La **réversibilité du télétravail** est un principe fondamental de la Convention du 20 octobre 2020 qui permet à chaque partie (employeur ou salarié) de mettre fin au télétravail et de revenir aux conditions de travail antérieures. Ce principe est généralement encadré par une **période d'adaptation** au début du télétravail et un **délai de prévenance** pour le retour au présentiel. Pour les frontaliers, le retour au présentiel élimine les contraintes liées aux seuils fiscaux et sociaux, comme précisé dans la fiche sur [avenant au contrat de travail](#).

Conditions d'exercice

Le retour au présentiel obéit aux règles suivantes :

Condition	Détail
Réversibilité contractuelle	prévue dans l'avenant télétravail (Convention 2020, art. 4)
Délai de prévenance	selon les termes de l'avenant ou de l'accord d'entreprise
Période d'adaptation	possibilité de retour facilité pendant les premiers mois
Motif	pas nécessairement requis si la réversibilité est contractuelle
Poste garanti	le salarié retrouve un poste équivalent au sein de l'entreprise
Restitution du matériel	retour des équipements de télétravail selon l'inventaire

Modalités pratiques

La gestion du retour au présentiel s'organise comme suit :

Élément	Détail
Notification écrite	par la partie qui demande le retour, respectant le délai de prévenance
Entretien préalable	discussion des modalités pratiques et du calendrier de retour
Réaménagement du poste	préparation d'un espace de travail au bureau
Fin de l'avenant	signature d'un avenant mettant fin au télétravail
Restitution équipements	procédure de retour du matériel confié pour le télétravail
Accompagnement	période de transition pour réadaptation au travail en présentiel

Pratiques et recommandations

L'employeur doit gérer le retour au présentiel avec bienveillance et pragmatisme. Un frontalier habitué au télétravail régulier a organisé sa vie personnelle autour de cette modalité de travail. Un retour brutal peut avoir des conséquences sur sa motivation et sa productivité. Il est recommandé de prévoir une période de transition progressive, passant par exemple de 3 jours de télétravail à 2 puis à 1 avant le retour complet.

Le retour au présentiel élimine les risques de dépassement des seuils fiscaux et sociaux, ce qui peut constituer un avantage en termes de simplification administrative. L'employeur doit cependant s'assurer que le retour n'est pas motivé par une discrimination liée au statut de frontalier, ce qui serait contraire à l'article [L.251-1](#) du Code du travail.

Cadre juridique

Le cadre juridique applicable repose sur les textes suivants.

Référence	Objet
Convention du 20 octobre 2020, art. 4	Réversibilité du télétravail
Article L.121-7 du Code du travail	Modification substantielle du contrat
Article L.251-1 du Code du travail	Non-discrimination
Article L.121-4 du Code du travail	Contenu obligatoire du contrat de travail

Si l'avenant télétravail ne prévoit pas de clause de réversibilité, le retour au présentiel imposé par l'employeur pourrait être qualifié de **modification substantielle du contrat** nécessitant l'accord du salarié (art. [L.121-7](#)). En l'absence d'accord, le salarié peut refuser la modification et invoquer un licenciement déguisé. Il est donc essentiel de prévoir systématiquement une clause de réversibilité dans l'avenant télétravail.

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.