

Le télétravail frontalier peut-il être suspendu pour raison de service ?

Réponse courte

Oui, le télétravail frontalier peut être **temporairement suspendu** pour raison de service, à condition que cette possibilité soit prévue dans l'**avenant de télétravail** et que l'employeur respecte un **délai de prévenance** raisonnable. La suspension ne constitue pas une modification substantielle du contrat si elle est encadrée contractuellement et limitée dans le temps, comme précisé dans la fiche sur [retour au présentiel d'un frontalier](#).

Définition

La **suspension du télétravail** pour raison de service désigne l'interruption temporaire du droit au télétravail du salarié en raison de nécessités opérationnelles de l'entreprise (réunions importantes, projets urgents, audits, formations en présentiel). Elle se distingue de la suppression définitive, qui relève de la **modification substantielle** du contrat (Art. [L.121-7](#) du Code du travail), comme précisé dans la fiche sur [avenant au contrat de travail](#).

Conditions d'exercice

La suspension du télétravail est légitime dans les conditions suivantes.

Condition	Description
Base contractuelle	La clause de suspension doit figurer dans l'avenant de télétravail
Motif objectif	La raison de service doit être réelle et vérifiable
Délai de prévenance	Un préavis raisonnable doit être respecté (généralement 48h minimum)
Durée limitée	La suspension doit être temporaire et proportionnée
Non-discrimination	La suspension doit s'appliquer de manière équitable

Modalités pratiques

L'employeur doit respecter les étapes suivantes.

Élément	Détail
Notifier par écrit	Informer le salarié de la suspension et de sa durée prévisible
Motiver la décision	Expliquer la raison de service justifiant la suspension
Limiter la durée	Définir une date de fin ou un critère de levée de la suspension
Réévaluer	Réexaminer la nécessité de la suspension périodiquement
Documenter	Conserver une trace écrite de chaque suspension et de ses motifs

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **prévoir** dans l'avenant de télétravail une clause de suspension précisant les motifs autorisés, le délai de prévenance et la durée maximale. L'employeur doit **communiquer** de manière transparente sur les raisons de la suspension et **limiter** les suspensions répétées qui pourraient vider le droit au télétravail de sa substance. Le recours **abusif** à la clause de suspension peut être requalifié en modification substantielle du contrat.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-7</u> du Code du travail	Modification substantielle du contrat
Art. <u>L.121-4</u> du Code du travail	Contenu du contrat de travail
Convention du 20 octobre 2020	Réversibilité et organisation du télétravail
Art. <u>L.121-6</u> du Code du travail	Protection en cas de refus de modification
Art. <u>L.251-1</u> du Code du travail	Non-discrimination

Le salarié frontalier qui refuse une suspension abusive du télétravail ne peut être sanctionné. Si la suspension n'est pas prévue dans l'avenant ou si elle est disproportionnée, le salarié peut saisir le tribunal du travail pour faire reconnaître l'irrégularité.

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.