

Une clause de renonciation au télétravail dans le contrat est-elle valable ?

Réponse courte

Une clause par laquelle le salarié **renonce par avance** au télétravail peut être insérée dans le contrat de travail, mais sa portée juridique est limitée. Le télétravail étant fondé sur le **volontariat réciproque** selon la convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020, le salarié peut à tout moment formuler une nouvelle demande de télétravail, même en présence d'une telle clause. Le refus de télétravail par l'une ou l'autre des parties ne constitue pas un motif de **rupture du contrat**.

La clause de renonciation n'empêche pas l'employeur de **proposer ultérieurement** le télétravail au salarié si les conditions de poste évoluent. Elle ne peut pas non plus être utilisée pour sanctionner un salarié frontalier allemand qui demanderait le télétravail malgré cette clause, ni servir de fondement à un refus discriminatoire.

Définition

La **clause de renonciation** au télétravail est une stipulation contractuelle par laquelle le salarié déclare accepter que son poste ne comporte pas de possibilité de travail à distance. Cette clause est fréquente dans les contrats de travail de fonctions nécessitant une **présence physique** permanente (production, accueil, sécurité).

Conditions d'exercice

La validité de la clause de renonciation est limitée par le cadre légal.

Aspect	Détail
Rédaction	Doit être claire et explicite
Portée	Informative, pas d'effet contraignant absolu
Modification	Le salarié peut demander la révision à tout moment
Sanction	Refus de télétravail ? faute du salarié
Justification	Doit reposer sur des raisons objectives liées au poste

Modalités pratiques

L'employeur gère les clauses de renonciation avec prudence.

Élément	Détail
Rédaction	Préciser les raisons objectives de l'incompatibilité du poste
Information	Expliquer au salarié la portée limitée de la clause
Révision	Prévoir une procédure de réexamen périodique
Évolution du poste	Réévaluer si les fonctions changent
Demande ultérieure	Examiner de bonne foi toute demande malgré la clause

Pratiques et recommandations

Préférer une description objective des contraintes du poste rendant le télétravail impossible plutôt qu'une clause de renonciation formelle, pour éviter les contestations.

Réévaluer régulièrement la compatibilité du poste avec le télétravail, car l'évolution des outils et des méthodes de travail peut modifier l'analyse initiale.

Examiner de bonne foi toute demande de télétravail formulée par un salarié ayant signé une clause de renonciation, car le refus automatique pourrait être contesté.

Motiver par écrit tout refus de télétravail en citant les contraintes objectives du poste plutôt qu'en se fondant uniquement sur la clause de renonciation.

Cadre juridique

Le cadre juridique applicable repose sur les textes suivants.

Référence	Objet
Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020	Caractère volontaire et réversible du télétravail
Art. <u>L.121-4</u> du Code du travail	Contenu obligatoire du contrat de travail
Art. <u>L.121-6</u> du Code du travail	Clauses du contrat de travail
Art. <u>L.251-1</u> du Code du travail	Non-discrimination et égalité de traitement

La clause de renonciation ne peut pas être utilisée pour **contourner le principe d'égalité de traitement**. Si l'employeur accorde le télétravail à certains salariés occupant des fonctions similaires, le refus fondé sur la clause de renonciation pourrait être considéré comme discriminatoire.

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.