



Pas d'arrêt du télétravail sans l'accord du salarié !

Jurisprudence publié le 18/02/2022, vu 1472 fois, Auteur : Assistant-juridique.fr

Un salarié qui refuse de revenir travailler 2 jours par semaine alors que son employeur a accepté pendant plusieurs années qu'il ne s'y rende qu'épisodiquement peut obtenir la résiliation judiciaire de son contrat.

Le télétravail peut être mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique, s'il existe. En l'absence d'accord collectif ou de charte, le salarié et l'employeur peuvent convenir de recourir au télétravail en formalisant leur accord par tout moyen ([C. trav. art. L 1222-9](#)).

Dans un arrêt du 7 décembre 2021, la cour d'appel d'Orléans répond à la question de savoir si, en l'absence de formalisation de l'accord des parties sur la mise en place du télétravail, un employeur peut imposer à un salarié en télétravail depuis plusieurs années de revenir travailler dans les locaux de l'entreprise 2 jours par semaine.

En l'espèce, un commercial, qui ne se rend que très occasionnellement au siège de son entreprise depuis 2009, reçoit en juin 2017 un courrier de son employeur lui demandant notamment d'être présent dans les locaux de l'entreprise 2 jours complets par semaine, les lundis et mardis. Placé en arrêt maladie pour dépression et estimant que ce changement ne peut pas se faire sans son accord, il saisit quelques mois après la juridiction prud'homale d'une demande en résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur avant d'être licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement en 2019.

Débouté de sa demande par le conseil de prud'hommes, il interjette appel de son jugement, faisant valoir qu'alors qu'il se rend habituellement deux fois par an seulement au siège de l'entreprise depuis 2009 et qu'il ne réside pas dans le même département que celui-ci, son employeur lui a brusquement demandé d'y passer 2 jours par semaine, et notamment le lundi, ce qui l'oblige à voyager le dimanche. En outre, si aucun accord sur la mise en place du télétravail n'a été formalisé entre les parties, il peut s'agir d'un accord verbal, comme le permet l'[article L 1222-9 du Code du travail](#), et son employeur ne peut pas décider d'une telle modification sans son accord. Il doit, si elle s'impose pour des raisons économiques, mettre en œuvre la procédure de modification de son contrat de travail prévue par l'[article L 1222-6 du Code du travail](#).

Ne partageant pas cette dernière analyse, la cour d'appel d'Orléans infirme le jugement du conseil de prud'hommes et fait droit à la demande du salarié en résiliation judiciaire de son contrat de travail.

A lire : [Résiliation judiciaire du contrat de travail : procédure à suivre](#)

A télécharger : [Sanctionner un salarié](#)

Articles sur le même sujet :

- [Guide pratique de l'association](#)
- [Guide pratique de la SARL](#)
- [Saisir le Conseil de Prud'hommes](#)
- [Rupture conventionnelle : mode d'emploi](#)
- [Licencier un salarié pour faute](#)
- [Démission d'un salarié en CDI : comment démissionner ?](#)
- [Démission : préavis obligatoire ?](#)
- [Les indemnités de démission d'un salarié](#)
- [Annulation d'une démission](#)
- [Déroulement d'une procédure de rupture conventionnelle \(conditions, indemnité\)](#)
- [Annulation d'une rupture conventionnelle : possible ou pas ?](#)
- [Prise d'acte de la rupture du contrat de travail : mode d'emploi](#)
- [Résiliation judiciaire du contrat de travail : procédure à suivre](#)
- [Les modes de rupture du contrat de travail](#)