



Demande de fin du télétravail par l'employeur

Par **Ericc2**, le **26/10/2019** à **13:52**

Bonjour à tous

Je me permets de vous contacter car j'aurais besoin de conseils à propos de la situation contractuelle de ma femme et de la demande que lui fait actuellement son employeur.

Les faits :

Ma femme est employée en CDI depuis août 1999 dans une PME d'Ile-de-France relevant de la convention collective de l'automobile n°3034. Nous avons déménagé en province en janvier 2016 mais elle a continué à travailler pour cette entreprise après avoir signé un avenant à son contrat de travail (en temps partiel).

Nous avons de nouveau déménagé, tout en restant en province, en juillet 2019.

Elle est actuellement en congé parental, lequel prendra fin en janvier 2020.

Son employeur lui a transmis un courrier recommandé lui indiquant que pour des raisons organisationnelles propres à l'entreprise, le télé travail ne pouvait être maintenu et il lui demande donc de réintégrer les locaux de l'entreprise à la fin de son congé parental.

Evidemment, cela ne sera pas possible pour elle, pour des raisons familiales.

D'où mes questions :

L'employeur de ma femme peut-il véritablement exiger que ma femme réintègre les locaux de l'entreprise ? A noter qu'il est indiqué dans le contrat un article dédié à la réversibilité du télétravail avec notamment la mention suivante : « L'employeur, pour des raisons organisationnelles, pourra demander à la salariée de travailler intégralement dans les locaux de l'entreprise ».

Que se passera t'il quand ma femme lui fera part de son impossibilité de revenir travailler dans les locaux de l'entreprise ? (nous habitons à 170 Kms du lieu de l'entreprise, avec 3 enfants). Son employeur peut-il la licencier sans indemnité ? Peut-il, en son absence, simplement ne pas la payer pour abandon de poste (auquel cas ma femme ne pourra même pas toucher le chômage) ?

A noter qu'entre le moment où ma femme a signé son contrat de télé travail (janvier 2016), nous avons déménagé. Or, j'ai cru comprendre que le déménagement est une des clauses automatiques de fin du télétravail depuis les ordonnances Macron. Ma femme ayant signé

son contrat avant, est-elle concernée par cette clause ?

Nous n'avons pas les moyens de faire appel à un avocat...y a-t-il un dispositif d'aide juridictionnel auquel nous pourrions faire appel ? Ou un organisme a qui s'adresser pour avoir des conseils et connaître les droits de ma femme ?

Merci beaucoup pour votre aide !!!!

Par **Paulavo38**, le **28/10/2019** à **13:48**

Bonjour,

Afin d'être complètement informé il faudrait savoir si, outre le contrat, il existe une charte ou un accord collectif organisant le télétravail dans l'entreprise.

En effet, le cas échéant, l'accord ou la charte doit prévoir les conditions de la réversibilité (C. trav. art. L. 1222-9, II, ci dessous).

[quote]

II.-L'accord collectif applicable ou, à défaut, la charte élaborée par l'employeur précise :[/quote]

1° Les conditions de passage en télétravail, en particulier en cas d'épisode de pollution mentionné à l'[article L. 223-1 du code de l'environnement](#), et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;

Il existe une clause de réversibilité dans le contrat de travail, à défaut de clauses contraires dans un accord ou une charte, le refus d'appliquer cette clause pourrait a priori être sanctionné par un licenciement... En effet, en présence de cette clause, le retour au travail "sur place" ne constitue pas une modification du contrat.

Pour les frais concernant un avocat, vous pouvez vous renseigner auprès de vos assurances logement, ou bancaire : vous bénéficiez bien souvent de la prise en charge de toute ou partie de vos frais juridiques.

Cordialement

Par **Ericc2**, le **28/10/2019** à **14:57**

Merci beaucoup pour cette réponse très utile !

Il n'y a pas d'accord ou de charte de télétravail dans cette entreprise...je vais tâcher de me renseigner auprès de notre assurance habitation et bancaire !

Merci encore !

Par P.M., le 28/10/2019 à 16:13

Bonjour,

Vous ne précisez pas clairement depuis quand le salariée est en télétravail mais, a priori, c'est antérieur aux dernières dispositions de la législation issue de l'[Ordonnance 2017-1387](#) qui ne s'appliqueraient donc pas...

Donc l'[Arrêt 04-43592 de la Cour de Cassation](#) devrait s'appliquer pleinement :

[quote]**Lorsque les parties sont convenues d'une exécution de tout ou partie de la prestation de travail par le salarié à son domicile, l'employeur ne peut modifier cette organisation contractuelle du travail sans l'accord du salarié.**

Ayant constaté que les parties étaient convenues que le salarié effectuerait, aux frais de l'employeur, son travail à son domicile deux jours par semaine, la cour d'appel a pu décider que le fait pour l'employeur de lui imposer de travailler désormais tous les jours de la semaine au siège de la société constituait, peu important l'existence d'une clause de mobilité, une modification du contrat de travail que le salarié était en droit de refuser.
[/quote]

Par Ericc2, le 10/02/2020 à 20:11

Bonjour. Je reviens vers vous concernant notre cas. La situation n'a pas évolué. Le congé parental de ma femme s'est terminé le 10/01. L'employeur ne veut rien savoir et répond inlassablement que ma femme doit être physiquement à son poste de travail, au siège de l'entreprise, ce qui lui est impossible. Il refuse de poursuivre le télétravail le temps de trouver une solution. Une tentative de rupture conventionnelle a échoué, car son employeur lui a posé comme préalable le fait de signer un accord transactionnel postdaté au 10/03, stipulant qu'elle renonçait à toute forme de recours juridique contre lui, le tout contre 2000€ (et l'employeur ne remettait pas d'exemplaire à ma femme). Ma femme a évidemment refusé de signer ce document. Son employeur a commencé à faire constater son absence, et va faire jouer l'abandon de poste. Si vous avez des conseils je suis preneur ! Le défenseur syndical qui nous accompagnait a lâché l'affaire, car trop complexe...

Et je finis en précisant que l'avenant au contrat de travail mettant en place le télétravail a été signé en janvier 2016.

Merci !

Par P.M., le 10/02/2020 à 20:31

Bonjour,

Je présume que la position de l'employeur a été consignée par écrit...

Je conseillerais à la salariée de se rapprocher d'un défenseur syndical (liste disponible

normalement sur le site de la DIRECCTE de la Région du lieu d'exécution du contrat de travail (son domicile) ou d'un avocat spécialiste pour envisager une prise d'acte de rupture du contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur par lettre recommandée avec AR puis ensuite de saisir le Conseil de Prud'Hommes...

Par **Visiteur**, le **10/02/2020** à **20:35**

Bonsoir

Il reste à votre épouse la possibilité de contester son licenciement pour abandon de poste, devant les prud'hommes.

Je vous invite à parcourir ce [document...LEGAVOX](#) **qui** évoque une affaire similaire, qui s'est terminée en cassation.

Par **P.M.**, le **10/02/2020** à **21:25**

Le licenciement pour abandon de poste n'a pas encore été prononcé et ne le sera peut-être jamais, je ne vois pas comment il pourrait être contesté...

Par **Ericc2**, le **10/02/2020** à **21:34**

Bonjour P.M. et merci pour votre réponse.

La prise d'acte de rupture du contrat de travail nous fait un peu peur, car cela risque fort de produire les effets d'une démission...y a-t-il une procédure qui oblige l'employeur à prendre une décision dans ce cas, quelle qu'elle soit (licenciement pour faute simple ou pour faute grave) ? Car le pire pour nous est qu'il ne fasse rien, considérant que ma femme est en abandon de poste, ne la payant pas, et attendant tranquillement qu'elle démissionne...

Merci également à ESP pour son conseil, cependant si je ne m'abuse l'affaire en question qui s'est terminée en cassation concerne une salariée qui n'avait pas de clause de réversibilité de télétravail dans son contrat, alors que ma femme en a une dans son avenant.

Il y a tout de même un principe sur le fond qui me semble étrange dans toute cette histoire, c'est le fait qu'actionner la clause de réversibilité permet à un employeur de se débarrasser sans frais d'un salarié en télétravail qui ne peut revenir pour des raisons familiales.

De fait, l'employeur de ma femme sait très bien qu'elle ne peut revenir. Cela pourrait donc lui permettre de se débarrasser d'elle, sans indemnité, alors qu'elle a 20 ans d'ancienneté. Je ne suis pas juriste, mais je trouve ça étrange en termes d'équilibre des pouvoirs !

Par **P.M.**, le **10/02/2020** à **21:54**

Face à une situation bloquée, je ne vois pas d'autre solution d'autant plus que la Jurisprudence donne raison à votre épouse car la clause de réversibilité est à mon sens abusive puisqu'elle laisse la possibilité à l'employeur de rompre le télétravail quand il le veut, d'ailleurs il le sait très bien et ne se gênerait pas à prononcer le licenciement pour faute grave s'il le pouvait...

Mais je vous ai suggéré de vous faire conseiller dossier en main avant de prendre la décision car ce n'est pas sur un forum que l'on peut en connaître les détails, une lettre d'un défenseur parfois permet d'avancer...