



LA RÉVERSIBILITÉ DU TÉLÉTRAVAIL : LEURRE OU RÉALITÉ ?

Béatrice Pola, avocate associée au sein du cabinet Proskauer Rose LLP, pointe les incertitudes relatives à la réversibilité du télétravail en l'absence de directives claires sur le sujet. Entre 2019 et 2021, trois cours d'appel ont eu à se pencher sur le contentieux lié à cette question.

L'organisation légale de l'activité des salariés en télétravail est régie par trois articles du code du travail (*articles L.1222-9 à L.1222-11 du code du travail*), ni plus ni moins.

Deux accords nationaux interprofessionnels - respectivement des 19 juillet 2005 et 26 novembre 2020 - sont venus compléter ces dispositions. La jurisprudence est peu fournie et concerne en général les travailleurs à domicile et les itinérants qui ne doivent pas être confondus avec les "télétravailleurs".

Il est donc laissé aux juristes une forme de latitude pour définir les conditions de travail des salariés contraints par la pandémie de télétravailler ou volontaires à ce mode d'activité, dans le cadre d'un accord, d'une charte ou d'un contrat de travail.

Latitude ou incertitude, là est toute la difficulté.

Incertitude sur la "réversibilité" du télétravail

Voici un exemple d'incertitude. Il est évoqué communément la "réversibilité" du télétravail, c'est-à-dire que le télétravail aurait un caractère réversible ou encore qu'il ne serait pas définitif. La fin du télétravail concertée (par accord entre les parties) envisagée par les ANI précités (*article 3 de l'ANI du 19 juillet 2005 et article 2.3.5 de l'ANI du 26 novembre 2020*) n'est pas la difficulté évoquée ici.

Il s'agit de savoir s'il pourrait être mis un terme librement par l'une ou l'autre des parties à cette organisation du travail. Or cette faculté semble exclue.

Pour s'en convaincre, il convient de se référer tout d'abord aux dispositions du code du travail :

- l'article L.1222-9 II-I du code du travail précise que l'accord collectif ou la charte doivent définir "les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail" ;
- l'article L.1222-10 3° précise que l'employeur est tenu de donner au salarié en télétravail, "priorité pour occuper un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles et de porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature".

L'on comprend de ces dispositions légales que les conditions de retour dans l'entreprise doivent être envisagées à la mise en place du télétravail, en application d'un accord ou d'un contrat de travail ou dans un

avenant au contrat de travail initial, et que le télétravailleur a un droit d'accès prioritaire à tout poste vacant en présentiel dans l'entreprise.

La position de la jurisprudence

La jurisprudence a précisé qu'à défaut d'accord ou de charte, la possibilité de revenir en présentiel est prévue par le contrat de travail (*cour d'appel de Montpellier, 20 mars 2019, en pièce jointe*). Les dispositions conventionnelles primeraient sur les dispositions contractuelles.

Récemment, la cour d'appel de Lyon a considéré que dès lors que les dispositions contractuelles sur le retour en présentiel d'une salariée n'étaient pas précisées, cette dernière avait la possibilité de refuser de ne plus être en télétravail, un retour en présentiel ne pouvant lui être imposé (*cour d'appel de Lyon, 10 septembre 2021, en pièce jointe*). Le contrat de travail prévoyait que le télétravail avait été accepté "à titre exceptionnel". La Cour a toutefois considéré que ce caractère "exceptionnel" ne conférait pas un caractère "provisoire" à la modalité d'exécution du contrat de travail.

Plus récemment, la cour d'appel d'Orléans a considéré qu'un employeur ne pouvait pas imposer à son salarié un retour sur site alors que ce dernier était en télétravail depuis 10 ans. Aucune disposition contractuelle écrite ne régissait ce mode d'exécution de l'activité (ce qui n'est pas une obligation, rappelons-le). La Cour va considérer que le fait d'imposer un retour sur site du salarié est un manquement suffisamment grave pour prononcer la résiliation du contrat de travail sollicitée par le salarié (*cour d'appel d'Orléans, 7 décembre 2021, en pièce jointe*).

Nécessité de le prévoir par accord, charte ou contrat

Il résulte de ces quelques exemples qu'il est impératif de prévoir dans un accord, ou à défaut dans une charte ou encore au contrat de travail, les conditions de retour en présentiel, et d'apporter un soin tout particulier à la rédaction de ces dispositions.

Mais, à défaut d'une disposition légale instaurant le droit à la réversibilité, il y a lieu de penser que les juridictions veilleront à prendre en compte la situation du salarié. En effet, dans les arrêts précités, la situation personnelle des salariées avait été précisément prise en compte. L'on ne peut exclure que même en présence de règles claires conventionnelles ou contractuelles, il soit fait échec à la possibilité de l'employeur de revenir sur une situation établie dans le temps, à l'instar de ce que l'on peut constater pour les clauses de mobilité qui peuvent ne pas trouver application si la modification imposée au salarié perturbe de façon trop importante sa vie privée.

Il serait important que le législateur fixe des règles claires sur le caractère de réversibilité du télétravail !

Béatrice Pola

Documents joints

- [Cour d'appel de Montpellier, 20 mars 2019](#)
- [Cour d'appel de Lyon, 10 septembre 2021](#)

[Cour d'appel d'Orléans, 7 décembre 2021](#)

https://www.actuel-rh.fr/content/la-reversibilite-du-teletravail-leurre-ou-realite?no_redirect=true