

Télétravail : attention à la rédaction de la clause de réversibilité

18/11/2021



Le 10 septembre dernier, la cour d'appel de Lyon a rendu une décision intéressante sur la réversibilité du télétravail. Catherine Davico-Hoarau et Alexandra Briens, respectivement avocate associée et avocate au sein de Coblenche avocats, analysent la portée de cet arrêt à la lumière de la législation actuelle.

L'arrêt du 10 septembre 2021 n° 18/08845 de la cour d'appel de Lyon (*en pièce jointe*), bien que rendu sous l'égide des anciennes dispositions législatives sur le télétravail, apporte un éclairage intéressant et transposable au régime actuel.

Rappelons en préambule que le télétravail est mis en place, soit par accord collectif, soit par 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, un salarié et un employeur peuvent convenir de recourir au télétravail et doivent en cette hypothèse formaliser leur accord par tout moyen.

En l'espèce, une salariée avait, au retour d'un congé de maternité, signé un avenant à son contrat de travail le 1er juillet 2015 lui permettant de travailler en télétravail. Cet avenant stipulait qu'à la demande de la salariée, il lui était accordé à titre exceptionnel de travailler à son domicile dans le cadre du télétravail. Le 17 octobre 2016 la société a demandé à la salariée de revenir travailler dans les locaux de l'entreprise sous un délai de prévenance d'un mois, considérant que l'organisation de son travail à domicile avait atteint ses limites tant en termes d'efficacité qu'en matière de contrôle de la durée effective du travail. Au terme d'un arrêt de travail la salariée n'a pas réintégré son poste sur site le 1er novembre 2016. Son employeur par courrier recommandé avec accusé de réception lui a accordé un nouveau délai, soit jusqu'au 2 janvier 2017 pour réintégrer son poste sur site. Face à la persistance du refus de la salariée, la société a procédé à son licenciement, licenciement contesté par la salariée.

La décision

La cour d'appel de Lyon dans son arrêt du 10 septembre 2021 confirme le jugement du conseil de prud'hommes de Lyon qui avait jugé le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Elle fait grief à l'employeur de n'avoir apporté dans l'avenant au contrat de travail aucune précision sur les conditions d'exercice du télétravail, notamment sur sa durée et les modalités selon lesquelles il pouvait y être mis fin télétravail. La cour considère ensuite que le terme exceptionnel ne signifie pas que les parties ont entendu conférer à cette modalité un caractère provisoire mais seulement que l'employeur a accepté "de façon exceptionnelle" et contrairement à la pratique de l'entreprise, que la salariée exerce son activité en télétravail.

La cour d'appel en déduit que l'employeur ne pouvait modifier cette organisation sans l'accord de la salariée et ce même en présence d'une clause de mobilité stipulée par ailleurs dans le contrat qui n'était pas de nature à influencer sur les conditions d'organisation de son travail.

La cour s'inscrit dans la droite ligne de la jurisprudence de la Cour de cassation qui

considère qu'en dehors des situations visées par la clause de réversibilité, l'employeur doit obtenir l'accord du salarié pour mettre fin au télétravail. A titre d'exemple, il a été jugé que 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 (voir à titre d'illustration Cass. soc. 12 février 2014 n° 12-23.051) et ce même en présence d'une clause de mobilité (voir Cass. soc. 31 mai 2006 n° 04-43.592).

Enfin, la cour d'appel rappelle que le fait pour un salarié de refuser une modification de son contrat de travail, en dehors de la procédure de modification pour motif économique, ne peut justifier en lui-même une mesure de licenciement disciplinaire, et ce même si la modification du contrat a un motif légitime.

Or il est évident que si l'employeur doit se placer sur le terrain de la modification du contrat de travail pour motif économique (L. 1222-6 du Code du travail), il doit justifier d'un motif économique au sens du code du travail tel que les difficultés économiques ou la sauvegarde de la compétitivité (voir notamment Cass. soc. 21 septembre 2017 n° 16-18.723), ce qui paraît difficile s'agissant de mettre fin à une situation individuelle de télétravail.

La portée de cet arrêt n'est pas remise en cause par la nouvelle rédaction de l'article L.1222-9 du code du travail

A l'époque des faits, l'article précité issu de la loi du 22 mars 2012 disposait que "le contrat de travail ou son avenant précise les conditions de passage en télétravail et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail".

L'article L.1222-9 du code du travail dispose en sa version actuelle issu de la loi du 29 mars 2018 que l'accord collectif ou la charte élaborée par l'employeur doit contenir :

1. les conditions de passage en télétravail et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;
2. les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en, œuvre du télétravail ;
3. les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;
4. la détermination, des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail ;
5. les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail

Si l'article L.1222-9 du code du travail en sa version actuelle n'apporte aucune précision sur les clauses contractuelles obligatoires lorsque le télétravail est mis en place par un accord individuel entre l'employeur et le salarié, il paraît impératif de prévoir les conditions de retour à une exécution du contrat sans télétravail ainsi que les modalités de contrôle de la charge du travail.

Ainsi la clause devra notamment prévoir les cas permettant d'actionner la réversibilité mais aussi le délai de prévenance à respecter compte tenu de l'atteinte que la mise en œuvre de la réversibilité peut avoir sur la vie personnelle du salarié.

Plus généralement, un des enseignements de cet arrêt est qu'il est préférable d'opter pour le recours au télétravail dans le cadre d'un accord collectif ou d'une charte, lesquels peuvent être révisés ou dénoncés par l'employeur, sans que les modifications apportées ne nécessitent l'accord du salarié, plutôt que par un avenant au contrat de travail ou par une convention individuelle.



Catherine Davico-Hoarau et Alexandra Briens

Source URL: <https://www.actuel-rh.fr/content/teletravail-attention-la-redaction-de-la-clause-de-reversibilite>