

OÙ EN SOMMES-NOUS SUR LE TÉLÉTRAVAIL QUATRE ANS APRÈS LA PANDÉMIE DE COVID-19 ?

Dans cette chronique, Anna Milleret-Godet, avocate associée au sein du cabinet Delsol et membre d'AvoSial, s'interroge sur la possibilité de revenir en arrière en matière de télétravail. L'employeur peut-il demander à ses salariés de revenir au bureau et selon quelles modalités juridiques ?

Le 16 septembre 2024, Amazon a annoncé la fin de sa politique de télétravail, obligeant ses employés à revenir au bureau cinq jours par semaine à partir du 2 janvier 2025. Le PDG Andy Jassy a expliqué que cette décision vise à restaurer la culture d'entreprise d'Amazon, jugée affectée par le travail à distance et la bureaucratie.

En France, la tendance est variée. De nombreuses entreprises réévaluent leurs politiques de télétravail. Par exemple, la Société Générale a annoncé un modèle de travail hybride permettant aux employés de travailler à domicile jusqu'à trois jours par semaine. De même, Air France adopte des arrangements de travail flexibles pour concilier les besoins des employés et les exigences opérationnelles.

Un autre exemple notable est L'Oréal, qui favorise un modèle hybride permettant aux employés de choisir leur environnement de travail. Ces entreprises illustrent une tendance plus large vers la flexibilité en France, contrastant avec la position plus rigide d'Amazon.

Dans l'ensemble, tandis que certaines entreprises se dirigent vers une présence stricte au bureau, beaucoup en France adoptent des modèles hybrides pour répondre aux attentes évolutives des salariés.

Juridiquement, comment faire revenir les salariés au bureau ?

Tout dépend des situations. En présence d'un accord collectif ou d'une charte sur le télétravail, ceux-ci offrent en principe un cadre uniforme pour tous les salariés et il faut consulter les cas de réversibilité prévues par le texte et s'y conformer.

En l'absence de tels documents, le télétravail peut être organisé par un accord individuel. Si le télétravail a été mis en place par avenant au contrat de travail, une clause de réversibilité est souvent prévue et il conviendra d'en faire application. A défaut, il conviendra probablement d'obtenir l'accord préalable du salarié, qui est en droit de refuser.

Attention, même sans formalisation, le télétravail peut devenir un élément essentiel du contrat de travail si l'employeur l'accepte sur le long terme. Ainsi, un employeur qui permet un télétravail à 100 % pendant des années ne peut pas imposer un retour sur site sans l'accord de l'employé, car cela constituerait une modification substantielle du contrat.

On relevera toutefois l'existence d'un récent jugement du conseil de prud'hommes de Paris en date du 1er août 2024, qui a confirmé le licenciement pour faute grave d'une salariée qui a télétravaillé depuis le Canada sans autorisation préalable de son employeur. En amont de la procédure de licenciement, l'employeur avait sommé la salariée de se présenter sur son lieu de travail, en vain. Dans ces conditions le refus de la salariée n'est pas légitime.

Prudence donc, car chaque situation doit être appréciée au cas par cas. L'assistance d'un avocat en la matière peut s'avérer utile.

Anna Milleret-Godet

Actuel RH