

Quelle est la procédure pour mettre fin au télétravail régulier ?

Réponse courte

La fin du télétravail régulier obéit au principe de **réversibilité** prévu par la convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020. Les modalités de retour au travail sur site doivent être définies dans l'**avenant de télétravail** et respecter un **délai de préavis** raisonnable. La réversibilité peut être exercée à l'initiative du salarié ou de l'employeur, dans les conditions convenues.

Si le télétravail constitue une clause essentielle du contrat, sa suppression unilatérale par l'employeur peut être qualifiée de **modification substantielle** au sens de l'art. L.121-7 du Code du travail. Dans ce cas, l'employeur doit respecter la procédure de modification du contrat et obtenir l'**accord du salarié**. Le refus du salarié ne constitue pas en soi une faute justifiant un licenciement.

Définition

La procédure de fin du télétravail régulier désigne l'ensemble des étapes permettant le retour du salarié au travail exclusivement sur site. La **réversibilité** est un principe fondamental du télétravail qui garantit à chaque partie la possibilité de revenir à l'organisation antérieure, selon les conditions et délais convenus dans l'avenant. Le salarié peut également revenir sur site sans justification si l'avenant le prévoit.

Conditions d'exercice

La fin du télétravail régulier est encadrée par des conditions précises.

Condition	Détail
Réversibilité	Le retour sur site est possible à l'initiative de l'une ou l'autre partie
Délai de préavis	Un préavis raisonnable doit être respecté, tel que défini dans l'avenant
Forme écrite	La notification de fin du télétravail doit être formalisée par écrit
Modification substantielle	Si le télétravail est une clause essentielle, la procédure de l'art. <u>L.121-7</u> s'applique
Accord du salarié	L'accord du salarié est requis si le télétravail constitue un élément essentiel du contrat
Motif légitime	L'employeur doit pouvoir justifier la fin du télétravail par un motif objectif

Modalités pratiques

La procédure de fin du télétravail régulier suit un processus structuré.

Étape	Détail
Consulter l'avenant	Vérifier les conditions de réversibilité et le délai de préavis prévus
Notifier par écrit	Adresser une notification formelle au salarié avec le motif et la date effective
Respecter le préavis	Laisser au salarié le temps défini dans l'avenant pour s'organiser
Préparer le retour	Réattribuer un espace de travail sur site et organiser la logistique
Restituer les équipements	Organiser le retour du matériel spécifique au télétravail si nécessaire
Formaliser	Signer un avenant mettant fin au télétravail ou constatant le retour sur site

Pratiques et recommandations

Prévoir dans l'avenant de télétravail des conditions de réversibilité précises, incluant le délai de préavis, les motifs possibles et les modalités de retour sur site pour éviter les litiges.

Respecter un délai de préavis raisonnable permettant au salarié de réorganiser sa vie personnelle et professionnelle, en particulier s'il a adapté son logement au télétravail, en préservant le droit à la déconnexion.

Organiser un entretien préalable avec le salarié pour expliquer les raisons de la fin du télétravail et discuter des modalités de transition.

Réattribuer un poste de travail adapté sur site avant la date effective de retour pour garantir des conditions de travail conformes.

Cadre juridique

Référence	Objet
Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020	Principe de réversibilité du télétravail
Art. <u>L.121-7</u> Code du travail	Modification substantielle du contrat de travail
Art. <u>L.251-1</u> Code du travail	Égalité de traitement lors du retour sur site
Art. <u>L.124-1</u> et s. Code du travail	Procédure de licenciement si le salarié refuse la modification

La suppression du télétravail sans respecter les conditions de réversibilité prévues dans l'avenant peut être qualifiée de modification unilatérale du contrat. Le salarié peut alors saisir le tribunal du travail pour contester cette décision.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.