

# 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.

## Questions fréquentes

### Comment formaliser la fin du télétravail régulier ?

Par une notification écrite au salarié, le respect du préavis convenu, la préparation matérielle du retour (espace de travail sur site, restitution des équipements) et la signature d'un avenant constatant le retour. Un entretien préalable est recommandé pour expliquer les raisons.

### Le retour sur site est-il une modification substantielle ?

Cela dépend. 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'article L. 121-7. L'employeur doit alors respecter la procédure de modification et obtenir l'accord du salarié.

### Le salarié peut-il refuser le retour sur site ?

Oui sans faute disciplinaire si le télétravail est essentiel au contrat. Le refus du salarié ne constitue pas en soi une faute justifiant un licenciement. L'employeur doit alors rechercher un accord ou suivre la procédure de modification substantielle prévue à l'article L. 121-7.

### Quel délai de préavis pour la fin du télétravail ?

Le délai prévu dans l'avenant de télétravail. À défaut, un délai raisonnable doit permettre au salarié de réorganiser sa vie personnelle et professionnelle, en particulier s'il a adapté son logement au télétravail. La notification doit être formalisée par écrit avec motif et date effective.

### Quel risque en cas de suppression unilatérale ?

Une qualification de modification unilatérale du contrat. La suppression du télétravail sans respecter les conditions de réversibilité de l'avenant peut être contestée devant le tribunal du travail. Le salarié peut alors obtenir le maintien du télétravail ou des dommages et intérêts.

## Quelle procédure pour mettre fin au télétravail régulier ?

La procédure repose sur le principe de réversibilité prévu par la convention du 20 octobre 2020. Les modalités de retour sur site sont définies dans l'avenant de télétravail et respectent un délai de préavis raisonnable. La réversibilité peut être exercée par chaque partie.

## 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
<b>Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020</b>	Principe de réversibilité du télétravail
<b>Art. <u>L.121-7</u> Code du travail</b>	Modification substantielle du contrat de travail
<b>Art. <u>L.251-1</u> Code du travail</b>	Égalité de traitement lors du retour sur site
<b>Art. <u>L.124-1</u> et s. Code du travail</b>	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.