

Un salarié peut-il revenir sur site sans fournir de justification ?

Réponse courte

Le salarié peut exercer son droit de **réversibilité** et demander à revenir travailler sur site. La convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020 consacre le principe selon lequel chaque partie peut mettre fin au télétravail dans les conditions prévues par l'**avenant**. Le salarié n'est pas tenu de fournir une justification détaillée si l'avenant ne l'exige pas expressément.

La possibilité de retour sans justification dépend des **clauses de l'avenant de télétravail**. Si celui-ci prévoit une réversibilité libre avec un simple délai de préavis, le salarié peut demander son retour sans motiver sa décision. En revanche, si l'avenant conditionne la réversibilité à des **circonstances particulières**, le salarié doit respecter ces conditions. L'employeur ne peut refuser le retour sur site si les conditions de réversibilité sont remplies.

Définition

Le retour sur site sans justification désigne la possibilité pour un salarié en télétravail de revenir travailler exclusivement dans les locaux de l'entreprise en exerçant sa **clause de réversibilité**, sans devoir motiver sa décision au-delà du respect des conditions contractuelles. Ce droit découle du caractère **volontaire** du télétravail tel que défini dans le cadre général du télétravail.

Questions fréquentes

Comment formuler une demande de retour sur site ?

Par une demande écrite adressée au responsable hiérarchique ou aux RH, après vérification des conditions de réversibilité dans l'avenant. Le salarié respecte ensuite le délai de préavis convenu avant le retour effectif et restitue les équipements spécifiques au télétravail.

Comment organiser la réintégration sur site ?

Par un entretien de réintégration permettant de discuter des modalités de retour, la réattribution d'un espace de travail adapté, la restitution du matériel spécifique au télétravail et l'accompagnement du salarié dans sa reprise d'habitudes en présentiel au sein de l'équipe.

L'employeur peut-il refuser le retour sur site ?

Non si les conditions de réversibilité sont remplies. L'employeur doit réattribuer un poste de travail sur site. Le télétravail étant volontaire, le salarié ne peut être contraint de le maintenir contre son gré, conformément au principe de double volontariat de la convention de 2020.

Le retour sur site entraîne-t-il une perte de droits ?

Non. Le retour sur site ne peut entraîner aucune perte de droits ou de rémunération. L'employeur doit garantir des conditions de travail équivalentes à celles dont le salarié disposait avant le télétravail, conformément au principe d'égalité de traitement de l'article L. 251-1.

Quel délai de préavis pour le retour sur site ?

Le délai prévu dans l'avenant de télétravail. À défaut de précision, un délai raisonnable s'applique permettant à l'employeur de réorganiser l'espace de travail et au salarié de préparer son retour. La notification doit être formalisée par écrit avec date effective.

Un salarié peut-il revenir sur site sans justification ?

Oui si l'avenant le prévoit. La convention du 20 octobre 2020 consacre le principe selon lequel chaque partie peut mettre fin au télétravail dans les conditions prévues par l'avenant. Le salarié n'est pas tenu de fournir une justification détaillée si l'avenant ne l'exige pas.

Conditions d'exercice

Le retour sur site du télétravailleur est encadré par les dispositions contractuelles.

Condition	Détail
Clause de réversibilité	L'avenant doit prévoir les conditions de retour sur site
Délai de préavis	Le salarié respecte le préavis défini dans l'avenant
Forme	La demande de retour est formulée par écrit
Absence de justification	Si l'avenant prévoit une réversibilité libre, aucune justification n'est requise
Obligation de l'employeur	L'employeur doit réattribuer un poste de travail sur site
Maintien des droits	Le retour sur site ne peut entraîner aucune perte de droits ou de rémunération

Modalités pratiques

La demande de retour sur site suit les étapes prévues par l'avenant de télétravail.

Étape	Détail
Consulter l'avenant	Vérifier les conditions de réversibilité et le délai de préavis
Notifier l'employeur	Adresser une demande écrite au responsable hiérarchique ou aux RH
Respecter le préavis	Attendre l'expiration du délai convenu avant le retour effectif
Restituer les équipements	Organiser le retour du matériel spécifique au télétravail
Reprendre le poste	Réintégrer l'espace de travail sur site dans les conditions convenues

Pratiques et recommandations

Rédiger des clauses de réversibilité claires dans l'avenant de télétravail, précisant si la réversibilité est libre ou conditionnée, pour éviter les ambiguïtés.

Prévoir un délai de préavis raisonnable permettant à l'employeur de réorganiser l'espace de travail sur site sans pénaliser le salarié.

Garantir au salarié qui revient sur site des conditions de travail équivalentes à celles dont il disposait avant le télétravail, y compris en termes d'espace et d'équipements, en suivant la procédure de fin du télétravail.

Organiser un entretien de réintégration pour faciliter le retour du salarié dans l'équipe et adapter si nécessaire son organisation de travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020	Réversibilité du télétravail et caractère volontaire
Art. <u>L.121-7</u> Code du travail	Protection contre la modification unilatérale du contrat
Art. <u>L.251-1</u> Code du travail	Égalité de traitement lors du retour sur site

L'employeur qui refuse le retour sur site d'un salarié exerçant sa clause de réversibilité dans les conditions prévues par l'avenant s'expose à une action en justice. Le télétravail étant volontaire, le salarié ne peut être contraint de le maintenir contre son gré.

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.