

L'employeur peut-il révoquer unilatéralement l'accord de télétravail ?

Réponse courte

L'employeur ne peut pas révoquer unilatéralement l'accord de télétravail en dehors des conditions prévues par la **clause de réversibilité** de l'avenant. Si le télétravail constitue un élément essentiel du contrat, sa suppression unilatérale est qualifiée de **modification substantielle** au sens de l'art. L.121-7 du Code du travail, nécessitant l'accord du salarié.

La convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020 prévoit que la réversibilité s'exerce dans le respect des **conditions convenues** entre les parties. L'employeur peut mettre fin au télétravail en respectant le **délai de préavis** prévu dans l'avenant et en motivant sa décision par des raisons objectives. Un retrait brutal et non motivé du télétravail expose l'employeur à une action pour **rupture de confiance** ou modification abusive du contrat.

Définition

La révocation unilatérale de l'accord de télétravail désigne la décision de l'employeur de mettre fin au télétravail sans l'accord du salarié. Cette action est soumise au respect du cadre contractuel et peut constituer une **modification unilatérale** du contrat de travail si elle n'est pas encadrée par une clause de réversibilité valide. La procédure de fin du télétravail doit être respectée.

Conditions d'exercice

La fin du télétravail à l'initiative de l'employeur est encadrée par des conditions strictes.

Condition	Détail
Clause de réversibilité	L'avenant doit prévoir les conditions de fin du télétravail à l'initiative de l'employeur
Délai de préavis	L'employeur doit respecter le préavis convenu dans l'avenant
Motivation	La décision doit être fondée sur des raisons objectives (réorganisation, besoin de service)
Modification substantielle	Si le télétravail est essentiel au contrat, l'accord du salarié est requis (art. <u>L.121-7</u>)
Forme écrite	La notification de fin du télétravail doit être formalisée par écrit
Non-discrimination	La décision ne peut être motivée par un critère discriminatoire

Modalités pratiques

La révocation du télétravail par l'employeur suit un processus encadré.

Étape	Détail
Vérifier l'avenant	Consulter les clauses de réversibilité et les conditions de fin
Motiver la décision	Documenter les raisons objectives justifiant la fin du télétravail
Notifier le salarié	Adresser une notification écrite avec motif, délai de préavis et date effective
Respecter le préavis	Laisser au salarié le temps convenu pour organiser son retour
Préparer le poste	Réattribuer un espace de travail sur site avant la date de retour
Recueillir l'accord	Si modification substantielle, obtenir l'acceptation écrite du salarié

Pratiques et recommandations

Rédiger des clauses de réversibilité bilatérales précisant les conditions et motifs pouvant justifier la fin du télétravail à l'initiative de l'employeur.

Motiver systématiquement la décision de mettre fin au télétravail par des raisons objectives et documentées pour se prémunir contre une contestation.

Respecter un délai de préavis proportionné à la durée du télétravail pratiqué, pour permettre au salarié de s'adapter à la nouvelle organisation.

Envisager une période de transition progressive plutôt qu'un retour brutal sur site pour faciliter l'acceptation du changement par le salarié, en préservant le droit à la déconnexion.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-7</u> Code du travail	Modification substantielle du contrat de travail
Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020	Réversibilité et conditions de fin du télétravail
Art. <u>L.251-1</u> Code du travail	Non-discrimination dans les décisions relatives au télétravail
Art. <u>L.124-1</u> et s. Code du travail	Procédure de licenciement en cas de refus de modification substantielle

Si le salarié refuse la suppression du télétravail qualifiée de modification substantielle, l'employeur ne peut que renoncer à la modification ou engager une procédure de licenciement avec préavis en invoquant un motif réel et sérieux. Le refus du salarié ne constitue pas en soi une faute.

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.