

Droit du travail : la délicate question du retour au « présentiel »

Une imprimerie d'Indre-et-Loire a été condamnée à verser 30 000 euros de dommages et intérêts à un salarié en télétravail qu'elle souhaitait voir revenir sur site.

De manière quasi prémonitoire, deux ans avant le déclenchement de la pandémie, les ordonnances Macron réformant le Code du travail, en vigueur depuis 2017, ont assoupli le régime juridique du télétravail pour en faciliter l'usage. Le dispositif offre désormais une grande souplesse aux employeurs. Que le télétravail soit régulier ou occasionnel, un simple accord entre le salarié et son patron suffit, celui-ci pouvant être formalisé par « tout moyen », ainsi que l'énonce l'article L1222-9 du Code du travail. Le télétravail peut être également régi par un accord collectif dans l'entreprise (négocié avec les partenaires sociaux) ou, à défaut, dans le cadre d'une charte unilatérale élaborée par l'employeur, après avis du comité économique et social, s'il existe.

En théorie, les choses sont simples, mais, dans la pratique, mieux vaut poser le cadre et le formaliser juridiquement, au risque, pour l'entreprise, de s'exposer aux foudres judiciaires. Un imprimeur de la région de Tours (Indre-et-Loire) vient d'en faire la douloureuse expérience en se voyant condamné à verser 30 000 euros de dommages et intérêts à l'un de ses cadres commerciaux, après lui avoir imposé de revenir deux jours par semaine « en présentiel », dans l'entreprise, alors qu'il était en télétravail complet depuis 2009. Estimant que ce changement d'organisation ne pouvait se faire sans son accord, le salarié avait saisi en 2017 le conseil des prud'hommes d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail.

Cette mesure permet au salarié de rompre sa collaboration aux torts de l'employeur, lorsque des manquements d'une gravité suffisante font obstacle à la poursuite du contrat ; sa réalisation produit, dans ce cas, les effets d'un licenciement « sans cause réelle et sérieuse » ouvrant droit à indemnisation. Dans son jugement du 3 avril 2019, les juges du travail ont donné tort au demandeur, mais le salarié, en proie à une grave dépression et déclaré entre-temps inapte par le médecin du travail, a aussitôt fait appel. Licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement, il a obtenu cette fois gain de cause devant la cour d'appel d'Orléans, qui a fait droit à sa demande initiale de résiliation judiciaire - produisant les effets d'un licenciement sans cause -, fixant son préjudice à 30 000 euros.

« Pressions »

« La société a interrompu brutalement la possibilité [pour le salarié demandeur] de bénéficier d'un télétravail total, comme c'était le cas depuis 2009. Alors qu'il ne se rendait dans l'entreprise que deux fois par an, il lui a été demandé brusquement d'y passer deux jours par semaine, les lundis et mardis, ce qui l'obligeait à voyager le dimanche. Aucune formalisation d'un accord entre les parties n'était intervenue sur la mise en place de ce télétravail, mis en place

sur la base d'un accord verbal. En tout état de cause, une telle modification ne pouvait être décidée sans l'agrément du salarié, de sorte que l'employeur aurait dû, si cette nouvelle organisation s'imposait pour des raisons économiques, modifier son contrat de travail », énonce la cour d'appel d'Orléans dans son arrêt du 7 décembre 2021. Le responsable commercial a estimé que ce retour forcé, dans les locaux de l'entreprise, n'avait d'autre but que d'exercer sur lui des « pressions », dans le but de le « déstabiliser » et de le pousser à la démission. L'imprimerie, de son côté, a évoqué une chute des résultats de son collaborateur et la nécessité de le voir revenir « sur site » chaque semaine, de manière à améliorer son volant d'affaires.

« La cour constate que le contrat de travail signé entre les parties ne prévoit aucun lieu précis de son exécution, le salarié étant chargé de représenter la société dans toute la France et même en Europe. Il est constant que [cet employé] ne se rendait que très rarement au siège de son entreprise, effectuant ses démarches commerciales chez ses clients et communiquant à distance avec son employeur. Celui-ci a donc, durant plusieurs années, accepté ce mode d'organisation du travail. En lui imposant d'être présent au siège deux jours par semaine, la société a modifié un élément essentiel du contrat de travail de son collaborateur, cette modification du lieu d'exécution de la prestation du travail étant de nature à modifier non seulement son organisation professionnelle, mais également ses conditions de vie personnelle », écrivent les magistrats de la chambre sociale orléanaise. Conclusion : « Cette modification du contrat de travail ne pouvait être unilatéralement décidée par l'employeur. Le demandeur [salarié] était donc en droit de refuser cette nouvelle organisation qui lui était imposée de manière abusive [...] et qui a manifestement participé à la détérioration de [son] état psychique », conclut l'arrêt.

« Cette affaire pose la question de la réversibilité du télétravail ; si celle-ci n'a pas été prévue, et en l'absence d'accord collectif, de charte de l'employeur ou d'accord de gré à gré, elle ne peut aller d'elle-même sans l'accord du salarié », observe Me Marie Content, avocate associée au cabinet BG2V. « L'enseignement de cet arrêt, c'est qu'il faut absolument que les choses soient organisées en la matière, si possible avec des règles collectives. La loi est très souple, mais donne un faux confort à l'employeur et l'expose à une insécurité juridique, si un cadre n'est pas posé », insiste cette juriste, qui conseille aux employeurs d'être le plus précis possible, dans les accords mis en place. Elle évoque ainsi la réversibilité (possibilité de mettre fin au télétravail), mais aussi la détermination des postes et emplois éligibles, les modalités précises du télétravail, le défraiement et le paiement des heures supplémentaires, le contrôle, les modalités de mise en place pour les nouveaux embauchés, la possibilité d'imposer le présentiel dans certaines circonstances... « Avec un accord collectif, l'accord individuel des salariés n'est plus nécessaire », rappelle-t-elle.

Un employeur ne saurait imposer une exigence qui n'existait pas (Frédéric Géa, professeur de droit privé)

Agrégé des facultés de droit et spécialiste en droit du travail, Frédéric Géa (université de Lorraine) offre sa lecture de l'arrêt de la cour d'appel d'Orléans. « À défaut d'accord négocié ou de charte, un accord entre le salarié et l'employeur est nécessaire, étant précisé qu'il n'y a, en l'état de la législation, aucun droit au télétravail », décrypte-t-il. « A contrario, et à défaut d'accord ou de charte, l'employeur ne peut l'imposer, sauf circonstances exceptionnelles telles que

celles que nous connaissons aujourd'hui. » Sur un point au moins, cet enseignant-chercheur rejoint l'analyse de Me Content : « Les entreprises ont tout intérêt à négocier un accord, même si elles n'en ont pas l'obligation. La question de la réversibilité est essentielle, mais d'autres points doivent être considérés, notamment les postes et emplois éligibles. »

« La digitalisation de l'activité bouscule les organisations, notamment sur la question du télétravail, et la pandémie a propulsé les entreprises dans une dynamique vers laquelle elles ne souhaitaient pas forcément aller », observe encore Frédéric Géa. « Pour le reste, et d'un point de vue strictement juridique, l'arrêt de la cour d'appel d'Orléans rappelle un principe simple : un employeur ne saurait introduire une exigence (en l'espèce, la présence du salarié deux jours par semaine au siège de l'entreprise) qui n'existait pas jusqu'ici. L'imposer comme cela a été fait constitue une modification du contrat qui requerrait l'accord du salarié. »

Par Nicolas Bastuck

