



Modifications des conditions de télétravail

Par mirage85

Bonjour,

J'étais en télétravail informel depuis 2 ans, 1 semaine sur 2 (en régime Syntec). L'accord s'est fait oralement mais j'ai les preuves de ce régime à travers l'outil de prise de congéstélétravail de l'entreprise.

Notre boîte a changé de direction suite à un rachat des parts de la société. La nouvelle direction met en place une charte de télétravail modifiant mes conditions actuelles : passage à 2 jours de télétravail par semaine.

Peut-elle me l'imposer unilatéralement sans avenant ? et quels sont mes recours ?

Merci d'avance pour vos retours.

Par Xav84

Bonjour,

Dans votre situation, bien que votre télétravail d'une semaine sur deux ait été une pratique établie depuis deux ans, l'employeur peut décider de le réorganiser et d'encadrer cette pratique par une charte. Conformément à l'article L.1222-9 du Code du travail, il peut instaurer de nouvelles règles, notamment en limitant le télétravail à deux jours par semaine. Toutefois, la question clé est de savoir si cette réduction constitue une simple modification des conditions de travail, relevant du pouvoir de direction de l'employeur, ou une modification du contrat de travail, nécessitant votre accord.

Si vous refusez d'appliquer ces nouvelles règles et continuez à exercer votre télétravail selon les anciennes modalités, votre employeur dispose de la possibilité de vous sanctionner. Cela peut aller d'un simple rappel à l'ordre à des mesures disciplinaires plus graves, y compris un licenciement pour insubordination ou refus d'exécuter les directives de l'entreprise. En pareille situation, seule une juridiction prud'homale pourra trancher la question de savoir si la décision de l'employeur était légale ou non.

Il est important de noter qu'il existe une incertitude sur l'issue d'un éventuel contentieux. Les juges prud'homaux apprécient au cas par cas si le télétravail antérieur était un usage de l'entreprise pouvant être modifié unilatéralement par l'employeur, ou s'il constituait une condition contractuelle qui ne pouvait être changée sans votre accord. Certains jugements ont pu reconnaître que des pratiques régulières et prolongées s'imposaient à l'employeur, mais d'autres décisions ont validé des changements décidés par la direction dès lors qu'ils relevaient de l'organisation du travail.

En somme, bien que vous puissiez contester cette modification devant le conseil de prud'hommes en invoquant l'acquis d'une pratique constante, ce recours comporte un aléa judiciaire. En cas de conflit, il est recommandé de négocier en amont avec l'employeur et, si nécessaire, de solliciter les représentants du personnel ou le CSE afin d'examiner les marges de man?uvre possibles.