



Télétravail supprimé

Par vinvin

Bonjour a tous,

J'ai commencé a travaillé il y a 1 an dans une nouvelle start up de seulement 3 employés (je suis le premier arrivé), le "siege" qui n'est qu'une adresse de domiciliation (sans activité) est dans le sud (chez le fondateur) nous avons un établissement secondaire en région parisienne (espace de co-working) et nous avons depuis 1 mois de nouveaux locaux dans les Yvelines.

Mon domicile est a environ 400km de mon lieu de travail (Domicile noté sur mon contrat).

Je télétravaille a 100% depuis la signature de mon contrat mais aujourd'hui mon employeur m'oblige a venir sur site tous les jours, sans aucune raison (c'est du présenteisme pure).

Il n'y a eu aucune communication écrite ni concernant le nouveau lieu de travail, ni concernant le télétravail.

Ma question est donc simple (elle semble en tout cas); suis-je en droit de refuser de venir au bureau sans aucun motif valable de la part de mon employeur?

Il est ici bien évidemment question de venir sur place lorsque mes activités professionnelles le nécessite.

Merci pour votre aide et a dispo pour toute information complémentaire!

Cordialement

Par Isadore

Bonjour,

Qu'est-il exactement noté sur votre contrat au sujet de votre lieu de travail ?

Par vinvin

Bonjour,

Dans mon contrat le lieu de travail est en région parisienne

Par Xav84

Bonjour vivin,

Le télétravail repose sur un accord entre l'employeur et le salarié. Lorsqu'aucune disposition écrite (accord collectif, charte ou avenant au contrat) ne l'encadre, l'employeur peut exiger un retour sur site, d'autant plus que votre contrat mentionne un lieu de travail en région parisienne. Cependant, le fait d'avoir télétravaillé depuis le début de votre contrat, sans contestation ni réserve de l'employeur, peut constituer un usage ou une situation acquise, rendant toute modification de vos conditions de travail soumise à votre accord. En l'absence de clause de réversibilité ou d'une formalisation écrite mettant fin au télétravail, l'employeur ne peut pas, de manière unilatérale, vous contraindre à revenir sur site sans justifier d'un motif légitime et sérieux.

Toutefois, en l'absence d'un cadre juridique clair, la question demeure soumise à l'appréciation du juge. Ce dernier pourrait considérer que le télétravail était seulement toléré et ne modifiait pas fondamentalement le contrat de travail, rendant alors le retour sur site légitime. À l'inverse, il pourrait juger qu'une organisation durablement mise en place et acceptée par les deux parties ne peut être modifiée sans l'accord du salarié. L'absence de formalisme écrit rend donc votre position défendable mais incertaine.

En cas de litige, le juge examinerait les éléments concrets, tels que la durée du télétravail, l'absence de contestation de l'employeur, l'impact du retour sur site sur l'organisation du travail, et l'existence d'une nécessité économique ou organisationnelle justifiant cette modification. Dans tous les cas, il est recommandé d'engager une discussion avec votre

employeur afin d'obtenir une formalisation écrite ou de négocier un compromis.