



## Demande de fin du télétravail par l'employeur

Par **Ericc2**, le **26/10/2019** à **13:50**

Bonjour,

Je me permets de vous contacter car j'aurais besoin de conseils à propos de la situation contractuelle de ma femme et de la demande que lui fait actuellement son employeur.

Les faits :

Ma femme est employée en CDI depuis août 1999 dans une PME d'Ile-de-France relevant de la convention collective de l'automobile n°3034. Nous avons déménagé en province en janvier 2016 mais elle a continué à travailler pour cette entreprise après avoir signé un avenant à son contrat de travail (en temps partiel).

Nous avons de nouveau déménagé, tout en restant en province, en juillet 2019.

Elle est actuellement en congé parental, lequel prendra fin en janvier 2020.

Son employeur lui a transmis un courrier recommandé lui indiquant que pour des raisons organisationnelles propres à l'entreprise, le télétravail ne pouvait être maintenu et il lui demande donc de réintégrer les locaux de l'entreprise à la fin de son congé parental. Evidemment, cela ne sera pas possible pour elle, pour des raisons familiales.

D'où mes questions :

L'employeur de ma femme peut-il véritablement exiger que ma femme réintègre les locaux de l'entreprise ? A noter qu'il est indiqué dans le contrat un article dédié à la réversibilité du télétravail avec notamment la mention suivante : « L'employeur, pour des raisons organisationnelles, pourra demander à la salariée de travailler intégralement dans les locaux

de l'entreprise ».

Que se passera t'il quand ma femme lui fera part de son impossibilité de revenir travailler dans les locaux de l'entreprise ? (nous habitons à 170 km du lieu de l'entreprise, avec 3 enfants). Son employeur peut-il la licencier sans indemnité ? Peut-il, en son absence, simplement ne pas la payer pour abandon de poste (auquel cas ma femme ne pourra même pas toucher le chômage) ?

A noter qu'entre le moment où ma femme a signé son contrat de télé travail (janvier 2016), nous avons déménagé. Or, j'ai cru comprendre que le déménagement est une des clauses automatiques de fin du télétravail depuis les ordonnances Macron. Ma femme ayant signé son contrat avant, est-elle concernée par cette clause ?

Nous n'avons pas les moyens de faire appel à un avoca. Y a-t-il un dispositif d'aide juridictionnelle auquel nous pourrions faire appel ? Ou un organisme à qui s'adresser pour avoir des conseils et connaître les droits de ma femme ?

Merci beaucoup pour votre aide.

Par **morobar**, le **28/10/2019** à **08:57**

Bonjour,

L'employeur mettra en place une procédure de licenciement, vraisemblablement de nature économique.

Mais il peut tenter la faute (insubordination) pour le refus de revenir en entreprise. Même si une telle otique pourrait être bien imprudente.

[quote]

abandon de poste (auquel cas ma femme ne pourra même pas toucher le chômage) ?

[/quote]

Ha bon ? Et pourquoi ?

L'éligibilité aux ARE (allocations de retour à, l'emploi) ou chômage résulte de la perte INVOLONTAIRE d'emploi, donc de licenciement.

La contrainte est d'être disponible pour reprendre un emploi, ce qu'on ne peut faire en étant malade ou emprisonné et bien sur hors du territoire français.

Par **Ericc2**, le **28/10/2019** à **09:36**

Merci beaucoup pour votre réponse !

Concernant l'abandon de poste, nous pensons que c'est la tactique que va jouer l'employeur : constatant son absence sur le lieu de travail, il va simplement cesser de la payer, sans la licencier. Toujours sous contrat, ma femme ne pourra ni chercher un autre emploi, ni toucher les indemnités chômage, ce qui la forcerait à démissionner.

Quoiqu'il en soit, étant donné qu'il est impossible pour ma femme de réintégrer les locaux de l'entreprise, elle pense faire parvenir de suite à son employeur une demande de rupture de contrat conventionnelle (elle est censée reprendre le travail le 10/01/2020).

Savez-vous de combien de temps l'employeur dispose pour répondre à cette demande ?

D'où ma question : dans la situation de ma femme, en télétravail depuis 2016, qui aura signifié son impossibilité de revenir travailler sur le lieu de travail et qui aura fait une demande de rupture de contrat conventionnelle, l'employeur peut-il jouer la carte de l'abandon de poste ? Et si c'est le cas, ma femme pourra-t-elle saisir les prud'hommes dès lors que son 1er salaire de janvier n'aura pas été versé ?

Enfin, pour nous accompagner dans cette démarche, nous avons pensé nous rendre à une permanence juridique d'un syndicat (CGT, CFDT, FO, ou autre). Pensez-vous que cela soit une bonne idée ?

Merci infiniment pour votre aide, je sais que cela fait beaucoup de questions !

Par **amajuris**, le **28/10/2019 à 10:18**

bonjour,

effectivement l'abandon de poste est une mauvaise solution pour le salarié qui reste salarié de l'entreprise avec une paie à zéro sans obligation de licenciement pour l'employeur.

de la même manière, comme son nom l'indique, l'employeur doit être d'accord pour la rupture conventionnelle.

selon l'article L1222-9 du code du travail, le contrat de télétravail doit mentionner les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail.

salutations

Par **morobar**, le **28/10/2019 à 11:01**

[quote]

Savez-vous de combien de temps l'employeur dispose pour répondre à cette demande ?

[/quote]

L'employeur n'estv pas tenu de répondre.

Cette absence de réponse équivaut à un refus permanent tant qu'il ne donne pas son accord express (écrit).

[quote]

Et si c'est le cas, ma femme pourra t'elle saisir les prud'hommes dès lors que son 1er salaire de janvier n'aura pas été versé ?

[/quote]

Non

Votre épouse, en cas de mesure d'attermoiement de l'employeur, doit demander la résolution judiciaire du contrat de travail.

Par **Ericc2**, le **10/02/2020** à **20:06**

Bonjour. Je reviens vers vous concernant notre cas. La situation n'a pas évolué. Le congé parental de ma femme s'est terminé le 10/01. L'employeur ne veut rien savoir et répond inlassablement que ma femme doit être physiquement à son poste de travail, au siège de l'entreprise, ce qui lui est impossible. Il refuse de poursuivre le télétravail le temps de trouver une solution. Une tentative de rupture conventionnelle a échoué, car son employeur lui a posé comme préalable le fait de signer un accord transactionnel postdaté au 10/03, stipulant qu'elle renonçait à toute forme de recours juridique contre lui, le tout contre 2000€ (et l'employeur ne remettait pas d'exemplaire à ma femme). Ma femme a évidemment refusé de signer ce document. Son employeur a commencé à faire constater son absence, et va faire jouer l'abandon de poste. Si vous avez des conseils je suis preneur ! Le défenseur syndical qui nous accompagnait a lâché l'affaire, car trop complexe... Merci !

Par **morobar**, le **12/02/2020** à **10:04**

Bonjour,

Votre épouse aurait mieux fait de signer l'accord transactionnel surtout postadté en mars 2020 et par là même de souscrire à la rupture conventieonelle.

Cela lui aurait permis de toucher outre les sommes dues au titre de la rupture conventiionelle, le montant de la transaction.

C'est le genre de réflexion et de réaction qu'il vaut mieux exposer et étudier avant toute prise de position.

Maintenant vont se confronter l'abandon de poste, non formalisé, l'insubordination et l'absence de revenus, l'impossibilité de bénéficier de Pole-emploi et de l'ARE...

L'employeur va laisser pourrir la situation et c'est tout.

Par **Ericc2**, le **12/02/2020** à **12:43**

Bonjour et merci pour votre retour ; concernant l'accord transactionnel, le défenseur syndical, ex-conseiller aux prudhommes, qui nous accompagne a confirmé à ma femme qu'il ne fallait pas signer ce document, celui-ci étant parfaitement illégal. A noter qu'elle ne risquait pas de pouvoir y réfléchir, l'employeur l'ayant mis devant le fait accompli (« c'est à signer tout de suite ou jamais »).

Je suis d'accord avec vous : l'employeur va laisser pourrir la situation et attendre que ma femme démissionne. Nous allons donc prendre un avocat. La situation est très atypique.

Une seule chose est claire : la clause de réversibilité est opposable à ma femme. Cependant, il y a plusieurs angles d'attaque : il est possible qu'elle soit mal rédigée et abusive, car donnant trop de pouvoir à l'employeur. Il est possible également qu'elle soit utilisée à d'autres fins (à savoir se débarrasser d'une salariée à moindres frais), et nous disposons de quelques éléments écrits tendant à prouver que l'employeur avait anticipé son départ bien avant la fin de son congé parental.

A voir donc...en définitive, c'est l'issue de la procédure qui nous dira si ma femme a eu raison ou non de refuser de signer l'accord transactionnel :-)

Par **morobar**, le **12/02/2020** à **17:27**

[quote]  
celui-ci étant parfaitement illégal.

[/quote]  
Pourquoi avoir un défenseur syndical ?

En outre ceui-ci ferait bien de réviser ses bases, en qualifiant une transaction post rupture d'illégalLE.

Toutes les transactions établies après rupture sont légales, c'est même le fondement de ce type de convention.

Avant la mise en place des ruptures conventionnelles, l'habitude était de signer ce type de transaction avec échanges de lettre recommandées vides....

Mais là c'était du tout cuit.

Maintenant c'est à vous d'attirer l'employeur devant le CPH sans certitude de prospérité.

Par **Ericc2**, le **12/02/2020** à **18:34**

Rebonjour

Merci pour vos précisions ; en fait, je me suis mal exprimé : le défenseur syndical nous a indiqué que l'accord transactionnel proposé était illégal, car il ne respectait pas le formalisme de ce type d'accord, très encadré si j'ai bien compris (mais il n'a pas remis en cause ce type de procédure).

Notamment, en cas de rupture conventionnelle, cet accord doit être signé après l'homologation de la convention. Or, dans ce cas, l'employeur demandait à ma femme de signer de suite, en le post datant donc. Par ailleurs, mon épouse a subi durant cet entretien des pressions très fortes, de la part de l'employeur et du conseil qui l'accompagnait, pour signer cet accord. De plus, cet accord stipulait également que ma femme abandonnait ses congés payés. Enfin, aucun exemplaire de cet accord transactionnel n'était remis à ma femme, l'employeur conservant le seul exemplaire.

En définitive, devant la pression exercée et les forts doutes qui entouraient ce document, ma femme n'a pas signé. J'aurais bien du mal à le lui reprocher !!! ;-)

Par **morobar**, le **13/02/2020** à **08:50**

Vous n'avez pas su profiter des bêtises d'un employeur qui s'est mélangé les pinceaux en voulant se border.

La convention décrit les sommes dues et à quel titre. Une transaction remettant en cause les sommes décrites n'aurait de sens que si une mesure d'équilibre venait en compensation.

Un ami à moi signalait ce type de document avec une mention spéciale "S.S.C." c'est à dire signé sous la contrainte.

Maintenant il ne vous reste plus qu'à attirer l'employeur devant le CPH.