

Accueil > Votre carrière

Télétravail : votre employeur obligé de l'autoriser pour certains salariés ?

TÉLÉTRAVAIL

SUIVRE CE SUJET



zinkevych/Adobe Stock

★ Réservez aux abonnés

 SAUVEGARDER  PARTAGER

Même si le télétravail n'est pas mis en place dans l'entreprise, les employeurs doivent l'instaurer pour certains salariés, d'après une récente décision de la Cour de cassation. Voici dans quel cas cette obligation s'applique.

Par **Sarah Asali**

Journaliste emploi et formation professionnelle

Publié le 05/04/2023 à 18h56

Un jugement qui pourrait avoir un lourd impact dans les entreprises. Le 29 mars 2023, la Cour de cassation a rendu une **décision** favorable à une salariée n'ayant pas bénéficié du **télétravail**, malgré les recommandations de la **médecine du travail**. Engagée en tant que secrétaire médicale par une association spécialisée dans la santé au travail, l'employée occupait en dernier lieu le poste d'assistante coordinatrice d'équipe pluridisciplinaire. Après deux examens médicaux réalisés en février 2016, la salariée a été déclarée inapte par la médecine du travail, qui a toutefois précisé qu'elle pouvait occuper un poste administratif, sans déplacement, à temps partiel (deux jours par semaine) et en télétravail, à son domicile.

>> Notre service - Trouvez la formation professionnelle qui dopera ou réorientera votre carrière grâce à notre moteur de recherche spécialisé (Commercial, Management, Gestion de projet, Langues, Santé ...) et entrez en contact avec un conseiller pour vous guider dans votre choix

Malgré cette préconisation de la médecine du travail, la salariée a été licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement par son employeur, en décembre 2016. Un licenciement que la salariée a contesté devant la justice. En février 2021, la cour d'appel de Paris a condamné l'employeur à verser des dommages et intérêts à la salariée, en réparation du préjudice subi en raison du caractère illicite de son licenciement. Mais l'employeur a formé un pourvoi en cassation pour contester cette décision, estimant qu'il ne pouvait se voir imposer de reclasser la salariée sur un poste en télétravail que si ce dernier "a été mis en place au sein de l'entreprise". Or selon l'employeur, "il n'existait aucun poste en télétravail au sein de l'association" et "une telle organisation n'était pas compatible avec l'activité (de la salariée, ndlr), qui requiert le respect du secret médical".

La salariée éligible au télétravail, même si rien n'était prévu dans l'entreprise

Dans sa décision de février 2021, la cour d'appel de Paris a jugé que l'employeur "n'avait pas loyalement exécuté son obligation de reclassement" et qu'au vu du poste occupé par la salariée, "les missions accomplies [...] ne supposaient pas l'accès aux dossiers

médicaux et, d'autre part, étaient susceptibles d'être pour l'essentiel réalisées à domicile en télétravail et à temps partiel comme préconisé par le médecin du travail". Et ce, même si le télétravail n'était pas mis en place dans l'entreprise. Des arguments validés par la Cour de cassation, dans sa décision rendue le 29 mars 2023.

L'institution estime ainsi qu'il "appartient à l'employeur de proposer au salarié, loyalement, en tenant compte des préconisations et indications du médecin du travail, un autre emploi approprié à ses capacités, aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé", même si cela nécessite des aménagements. Or dans ce cas, l'association "n'a pas loyalement exécuté son obligation de reclassement", pointe la Cour de cassation.

À LIRE AUSSI

[Télétravail, congés... des avancées pour les parents d'enfants malades ?](#)

"La situation des salariés déclarés inaptes est toujours complexe", commente Anne Leleu-Été, fondatrice et associée du cabinet Axel Avocats. Car comme le rappelle la Cour de cassation dans son arrêt, **l'article L1226-10** du code du travail prévoit que lorsque le médecin du travail déclare un salarié inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre poste "approprié à ses capacités". Cette proposition doit prendre en compte les conclusions écrites du médecin du travail et "les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise". Ce même article stipule que "l'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail".

Et **l'article L1226-12** du code du travail dispose que lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié concerné, "il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement". L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un nouvel emploi, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions. Voilà pour

la théorie. “Mais en pratique, il est très compliqué pour un employeur de rejeter une recommandation de la médecine du travail pour un salarié déclaré inapte et de le justifier ensuite devant la justice, si le salarié conteste la décision de l'employeur”, signale Anne Leleu-Été. La décision de la Cour de cassation en est d'ailleurs la preuve.

D'autres points à surveiller en cas d'autorisation du télétravail

Si ce jugement est une avancée pour les droits des salariés, il ne règle pas tout. Éventuel isolement du salarié, durée du travail allongée, espace de travail non conforme à domicile... Si l'employeur accepte de mettre en place la préconisation de la médecine du travail, “il devra faire attention à ce qu'il n'y ait pas d'autres risques pour la santé du salarié liés à la mise en place du télétravail”, avertit Anne Leleu-Été.

Et dans ce cadre, mieux vaut instaurer le télétravail par le biais d'un avenant au contrat du salarié. “Ce n'est pas obligatoire car un simple échange de mails peut suffire, mais l'avenant est recommandé car il peut être l'occasion pour l'employeur de rappeler les règles et les conditions de travail du salarié en cas de télétravail”, indique Anne Leleu-Été. L'avenant peut donc être une protection pour le salarié... mais aussi pour l'employeur, car si le salarié refuse l'avenant, ce dernier pourra servir de justificatif à l'entreprise en cas de contestation devant les prud'hommes.

À LIRE AUSSI

[Télétravail : et si votre employeur se penchait réellement sur votre qualité de vie à la maison ?](#)

La Cour de cassation avait déjà rendu **un jugement similaire**, le 15 janvier 2014. Et “ce type de décisions risque de se multiplier au vu de l'importance du télétravail aujourd'hui”, présage Anne Leleu-Été. D'ailleurs, l'une de ses entreprises clientes - un syndicat de copropriété - a récemment reçu un avis de la médecine du travail préconisant la mise en place du télétravail tous les vendredis pour une salariée. Une recommandation que l'employeur a décidé d'appliquer.