



Télétravail forcé : que se passe-t-il si je refuse ?

Par **blarx**, le 25/11/2024 à 14:11

Bonjour,

CONTEXTE :

Nous sommes une équipe de 6 personnes travaillant dans des locaux en dehors du siège de notre entreprise. L'employeur souhaite nous faire passer en **100% télétravail** dans quelques mois et résilier le contrat de location des bureaux "hors siège", afin de faire des économies.

Ce changement fera l'objet d'un **avenant** à notre contrat de travail.

SITUATION :

Je ne suis pas favorable au 100% télétravail.

De plus, je me pose la question depuis quelques temps de quitter l'entreprise pour diverses raisons, mais je ne peux pas me permettre de démissionner tout de suite ; en parallèle, mon employeur ne veut pas entendre parler de rupture conventionnelle.

QUESTION :

Si je refuse l'avenant à mon contrat de travail, à quoi dois-je m'attendre ? puis-je être licencié pour faute grave ?

Merci à tous pour votre aide.

B.

Par **Marck.ESP**, le 25/11/2024 à 16:26

Bonjour et bienvenue

Autant que je sache, le simple refus de travailler en télétravail ne constitue pas une faute grave. Votre employeur ne peut donc pas vous licencier pour ce motif.

Par **janus2fr**, le **25/11/2024** à **17:15**

Bonjour,

code du travail :

[quote]

Article L1222-9

Version en vigueur depuis le 21 juillet 2023

Modifié par LOI n°2023-622 du 19 juillet 2023 - art. 3

I.-Sans

préjudice de l'application, s'il y a lieu, des dispositions du présent code protégeant les travailleurs à domicile, le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Est qualifié de télétravailleur au sens de la présente section tout salarié de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail tel que défini au premier alinéa du présent I.

Le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique, s'il existe.

En l'absence d'accord collectif ou de charte, lorsque le salarié et l'employeur conviennent de recourir au télétravail, ils formalisent leur accord par tout moyen. Lorsque la demande de recours au télétravail est formulée par un travailleur handicapé mentionné à l'article L. 5212-13 ou un salarié aidant d'un enfant, d'un parent ou d'un proche, l'employeur motive, le cas échéant, sa décision de refus.

II.-L'accord collectif applicable ou, à défaut, la charte élaborée par l'employeur précise :

1° Les conditions de passage en télétravail, en particulier en cas d'épisode de pollution

mentionné à l'article L. 223-1 du code de l'environnement, et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;

2° Les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;

3° Les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;

4° La détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail ;

5°

Les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail, en application des mesures prévues à l'article L. 5213-6 ;

6° Les modalités d'accès des salariées enceintes à une organisation en télétravail ;

7° Les modalités d'accès des salariés aidants d'un enfant, d'un parent ou d'un proche à une organisation en télétravail.

III.-Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.

L'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié qui occupe un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail dans les conditions prévues par accord collectif ou, à défaut, par la charte, motive sa réponse.

Le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.

L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail au sens de l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale.

[/quote]

Par **blarx**, le **25/11/2024** à **17:30**

Merci à tous les deux pour vos retours, qui semblent confirmer mon à-priori sur le fait que refuser un passage en 100% TT ne me fera pas licencié.

Mais alors si je refuse cet avenant, et que je n'ai plus la possibilité de travailler dans les locaux de l'entreprise puisque bail résilié, qu'est-ce-qu'il se passe concrètement ???

Par **Marck.ESP**, le **25/11/2024** à **17:50**

Effectivement, il est souvent conseillé de continuer à se rendre à son bureau, mais votre cas est particulier.

Je vous conseille de vous rapprocher d'un syndicat ou de l'inspection du travail.

Par **math64**, le **25/11/2024** à **18:25**

bonjour,

[quote]Mais alors si je refuse cet avenant, et que je n'ai plus la possibilité de travailler dans les locaux de l'entreprise puisque bail résilié, qu'est-ce-qu'il se passe concrètement ??[/quote]

Vous enverrez un courrier AR le jour où le bâtiment est fermé en précisant que vous vous êtes présenté le xx et avez trouvé porte close.

Vous préciserez vous tenir à la disposition de l'employeur pour faire votre travail de manière conforme à votre contrat.

Et la même chose toutes les semaines.

Ce n'est que si l'employeur refuse de verser le salaire qu'il faudra saisir le cph en référé.

Par **Marck.ESP**, le **25/11/2024** à **19:00**

Merci math64

Par **blarx**, le **25/11/2024** à **20:18**

@math64 merci pour ces précisions, je mets ça de côté, en parallèle, je vais aussi consulter l'inspection du travail pour en savoir plus.

J'espère ne pas à avoir recours à cette procédure toutefois... d'autant qu'il m'arrive, partiellement, d'être en télétravail (c'est le télétravail à temps plein qui me gêne), donc j'ai

peur que mon employeur soit de mauvaise foi et retourne ça contre moi...

Par **math64**, le 26/11/2024 à 00:38

Bonjour,

[quote]donc j'ai peur que mon employeur soit de mauvaise foi et retourne ça contre moi...[/quote]

Face à un juge, cela ne tiendra pas la route et il faut bien se dire que, si l'employeur insiste pour que vous signiez un avenant, c'est bien que sans cela il sait qu'il ne peut pas le faire ...
CQFD

Par **janus2fr**, le 26/11/2024 à 07:00

[quote]

Si je refuse l'avenant à mon contrat de travail, à quoi dois-je m'attendre ? puis-je être licencié pour faute grave ?

[/quote]

Si vous ne voulez pas travailler en 100% télétravail, l'employeur peut vous proposer un poste au siège...

Par **blarx**, le 26/11/2024 à 11:20

Le siège est à 500km de chez moi...

D'après ce que je vois ici, je pourrais refuser sans être licencié :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31586>

Mais sur quoi se base cette notion de "secteur géographique" ?

Par **beatles**, le 26/11/2024 à 11:55

Bonjour,

Peu importe puisque le siège peut se situer dans le même secteur géographique **ou non**.

Cdt.

Par **janus2fr**, le 26/11/2024 à 12:12

[quote]

D'après ce que je vois ici, je pourrais refuser sans être licencié :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31586>

[/quote]

Un refus pourrait tout de même être motif à licenciement économique.

Par **beatles**, le 26/11/2024 à 14:49

Certes, mais en cas de refus, l'employeur n'est pas assez naïf pour se retrouver avec un employé récalcitrant campant, comme conseillé, par tous les temps devant son ex lieu de travail ; il proposera légalement un poste au siège à 500 km avec comme résultat une démission ou éventuellement un licenciement économique.

[quote]

L'employeur souhaite nous faire passer en **100% télétravail** dans quelques mois et résilier le contrat de location des bureaux "**hors siège**", afin de faire des économies.

[/quote]

Par **blarx**, le 26/11/2024 à 14:57

Le fait de proposer un poste au siège est un cas particulier dans le droit du travail ?

Je veux dire par là, cela ne constitue pas simplement une "modification du lieu de travail" ?

Par **beatles**, le 26/11/2024 à 15:32

Le siège est un lieu d'affectation comme un autre.

Mais vous avez tout à fait le droit d'aller jusqu'au bout de votre raisonnement et de faire trancher par les Prudhommes.

Par **janus2fr**, le 26/11/2024 à 15:47

[quote]

Le fait de proposer un poste au siège est un cas particulier dans le droit du travail ?

Je veux dire par là, cela ne constitue pas simplement une "modification du lieu de travail" ?

[/quote]

C'est bien une modification de lieu de travail.

Si cette modification est due à une cause économique (réorganisation, fermeture d'un établissement, etc.), l'employeur peut proposer un autre lieu de travail et en cas de refus du salarié, procéder au licenciement économique. Ceci, à condition que le salarié n'ait pas une clause de mobilité valide à son contrat (ça, je ne crois pas que vous ne l'avez dit).

Par **Fructidor**, le **26/11/2024** à **16:02**

Bonjour

Je suis du même avis que Janus, il y a bien réorganisation pour raison économique

" résilier le contrat de location des bureaux "hors siège", afin de faire des économies."

Le licenciement pour ce motif serait valable.

Par **miyako**, le **26/11/2024** à **21:02**

Bonsoir,

En cas de refus ,l'employeur pourra faire un licenciement économique ,vu que le local actuel est supprimé ,pour raison d'économie.

Cordialement

Par **math64**, le **26/11/2024** à **22:55**

Bonjour,

[quote]

Certes, mais en cas de refus, l'employeur n'est pas assez naïf pour se retrouver avec un employé récalcitrant campant, comme conseillé, par tous les temps devant son ex lieu de travail ; il proposera légalement un poste au siège à 500 km avec comme résultat une démission ou éventuellement un licenciement économique.

[/quote]

Cela part dans tout et n'importe quoi comme seul ce forum sait le faire !

En l'espèce, il n'est pas fait mention d'une quelconque clause de mobilité et NON, un refus de

mutation n'entraîne pas une démission et encore moins un licenciement économique.

[quote]

Le siège est un lieu d'affectation comme un autre.[/quote]

Encore NON, le siège n'est pas un lieu sacralisé où un employeur peut imposer comme bon lui semble la mutation de tout salarié.

Il y a un contrat de travail et c'est lui qui prime. Notamment sur le lieu de travail et les conditions d'exécutions de celui-ci (lieu géographique, mais aussi télétravail).

En outre, il n'est pas fait mention d'une mutation au sigère mais bien d'imposer un passage) 100% en télétravail.

[quote]

En cas de refus ,l'employeur pourra faire un licenciement économique ,vu que le local actuel est supprimé ,pour raison d'économie.

[/quote]

À nouveau NON, la fermeture d'une succursale n'entraîne pas nécessairement un motif économique. Il faut encore démontrer que le maintien de celle-ci entraînait des difficultés économiques mettant en péril l'activité, pas juste arguer d'une économie...

Nul besoin d'étaler ses connaissances au risque de perdre le demandeur en détaillant l'ensemble des réactions possibles de l'employeur face au refus.

Pour le moment, il y a proposition d'avenant.

En cas de refus = respect du contrat par les parties ./

Après, avec des si ...

Par **Fructidor**, le **26/11/2024** à **23:07**

Quand Beatles se lance dans le droit du travail !
On comprend le regretté P.M !

Par **beatles**, le **26/11/2024** à **23:45**

@math64 : Il vaut mieux que blarx signe l'avenant sinon de se voir proposer un poste au siège situé à 500 km qui est un lieu d'affectation comme un autre et de poireauter devant les anciens locaux ne lui servira à rien sinon de risquer un rhume en cas d'intempéries.

Par **blarx**, le **27/11/2024** à **00:15**

Pour clarifier la situation :

1. mon contrat présent stipule l'exercice de mon travail au local qui ferme ses portes prochainement (pas au siège donc)
2. il n'existe aucune clause de mobilité dans mon contrat, et la convention collective ne complète pas ce "vide"
3. aucune mention de télétravail

Comme je l'ai mentionné dans mon introduction "*je me pose la question depuis quelques temps de quitter l'entreprise pour diverses raisons*" : être licencié pour raisons économiques ne me pose pas tant problème, car cela me permettrait de percevoir mes droits chômage pour assurer mes arrières pendant ma période de retour à l'emploi, ce qu'une démission ne permet évidemment pas, donc pas envisageable.

Il y a autrement deux points que j'aimerais éclaircir :

[quote]

Il vaut mieux que blarx signe l'avenant sinon de se voir proposer un poste au siège situé à 500 km"

[/quote]

si je refuse ledit poste, retour à la case départ non ? on ne peut pas me forcer à changer de lieu de travail situé à +500km de mon domicile ?

[quote]

En cas de refus = respect du contrat par les parties

[/quote]

... et donc ? que se passe-t-il ?

Par **math64**, le **27/11/2024** à **00:17**

[quote]

Bonjour,

vaut mieux que blarx signe l'avenant sinon de se voir proposer un poste au siège situé à 500 km qui est un lieu d'affectation comme un autre et de poireauter devant les anciens locaux ne lui servira à rien sinon de risquer un rhume en cas d'intempéries.

[/quote]

Je ne comprends définitivement pas votre lubie avec le siège cosial.

Sans clause de mobilité = 0 différence avec n'importe quel coin du monde.

En outre, c'est totalement hors sujet et en dehors de la question posée ...

Par **math64**, le 27/11/2024 à 01:49

[quote]si je refuse ledit poste, retour à la case départ non ? on ne peut pas me forcer à changer de lieu de travail situé à +500km de mon domicile ?[/quote]

Tout à fait. Retour à la case départ.

[quote]

En cas de refus = respect du contrat par les parties[/quote]

... et donc ? que se passe-t-il ?

Légalement, l'employeur doit continuer la relation de travail telle que le contrat le prévoit.

Après, hors champ légal... Nul n'a de boule de cristal pour savoir ce que compte faire l'employeur.

Pour être amené à statuer sur des litiges salariés employeurs, tous ne respectent pas le droit, tant s'en faut.

On ne peut que vous donner les règles de droit et, en cas de non respect de celles-ci, la conduite à tenir pour préserver au mieux vos intérêts.

Car avec des si ...

Par **janus2fr**, le 27/11/2024 à 06:40

Je ne comprends pas bien les propos de math64 avec qui, je suis généralement d'accord. Mais ici, dire qu'envisager le licenciement économique est n'importe quoi !

C'est le genre de situation que j'ai bien connu à plusieurs reprises, fermeture d'un établissement d'une entreprise ou déménagement d'une entreprise. A chaque fois, les licenciements économiques ont été de mise pour les salariés qui refusaient soit d'intégrer un autre établissement, soit de suivre l'entreprise dans son déménagement.

Je ne vois pas en quoi c'est farfelu d'envisager cette situation ?

Par **miyako**, le 27/11/2024 à 08:02

Bonjour,

[quote]

1. mon contrat présent stipule l'exercice de mon travail au local qui ferme ses portes prochainement (pas au siège donc)

2. il n'existe aucune clause de mobilité dans mon contrat, et la convention collective ne complète pas ce "vide"

3. aucune mention de télétravail

[/quote]

Si le lieu de travail ferme ,je ne vois par quel miracle ,l'employeur pourrait maintenir l'emploi sans proposer le télétravail .Il est bien évident qu'en cas de refus,l'employeur ne pourra pas maintenir le poste et devra procéder au licenciement .Que ceux qui prétendent le contraire nous apportent la solution miracle ou des jurisprudences en rapport avec la présente situation.

Si il y a action devant le CPH,ce procès risque de durer plusieurs années avec des avances de frais d'avocat assez coûteuses avec au final une décision qui ne satisfera personne .

Cordialement

Par **beatles**, le 27/11/2024 à 08:04

@math64 . Je ne suis pas le seul à dire que si blarx refuse de travailler 100 % en télétravail l'employeur a parfaitement le droit de fermer un site suite à une restructuration et de lui proposer un poste au siège situé à 500 km et si refus de ce dernier de procéder à un licenciement économique ; où alors blarx accepte l'avenant en attendant de quitter la boîte.

Par **miyako**, le 27/11/2024 à 11:44

Bonjour,

[quote]

article L 1222-11 du code du travail

En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.

[/quote]

Cordialement

Par **math64**, le 27/11/2024 à 13:06

Bonjour,

[quote]Je ne vois pas en quoi c'est farfelu d'envisager cette situation ?[/quote]

Je me répète, à ce jour, il n'est nullement mention d'un contexte de difficulté économique mais uniquement d'une économie.

Donc, on n'est pas dans le cadre d'une modification du contrat pour motif économique ou d'une restructuration dans ce sens;

Que ceux qui prétendent le contraire nous apportent la solution miracle

J'ai sous le coude 3 ordonnances de référé, confirmées en appel condamnant l'employeur à verser le salaire de salariés à qui il avait tenté d'imposer un tel télétravail sans motif économique.

MP ?

Par **beatles**, le 27/11/2024 à 13:50

À votre inconséquence vous ajoutez la mauvaise foi.

Lorsque l'on a des difficultés financières l'on commence par faire des économies.

Quant à vos référés ils sont hors sujet et/ou vos en faites une mauvaise interprétation ; dans le cas présent le télétravail, qui est déjà pratiqué, est étendu tel un aménagement de poste suite à des économies et une restructuration de l'entreprise pour motif économique ou non.

Trouvez-nous un référé qui épouse exactement le cas présent.

Par **blarx**, le 27/11/2024 à 16:38

Une entreprise qui galère avec ses finances et fait le choix de faire des économies en privant une partie de ses salariés de local professionnel, au détriment d'autres coupes budgétaires, ça rentre dans le scope de la force majeure ? sérieusement ?

Par **Marck.ESP**, le 27/11/2024 à 17:49

A blarx

Merci d'avoir vérifié les clauses de votre contrat de travail concernant le lieu d'exécution et les conditions de télétravail, merci.

Si le télétravail n'est pas mentionné, l'employeur ne peut pas vous l'imposer sans votre accord.

Si le passage au télétravail à 100% constitue une modification substantielle de votre contrat,

vous avez le droit de refuser cette modification.

Si vous refusez le télétravail, (le salarié doit être volontaire), l'employeur doit respecter votre décision et ne peut pas vous sanctionner pour cela, sauf à engager une procédure de licenciement pour motif économique, qui doit être justifiée.

Essayez de négocier avec votre employeur pour trouver une solution mutuellement acceptable. Cela pourrait inclure un compromis sur le télétravail partiel, des arrangements financiers, voire une rupture conventionnelle.

N'hésitez pas à consulter un conseiller juridique ou un syndicat, même l'inspection du travail peut vous renseigner. : Ils pourront vous apporter des conseils personnalisés et vous aider à défendre vos droits.

A BIENTOT

Par **janus2fr**, le **27/11/2024 à 18:23**

[quote]

Je me répète, à ce jour, il n'est nullement mention d'un contexte de difficulté économique mais uniquement d'une économie.

Donc, on n'est pas dans le cadre d'une modification du contrat pour motif économique ou d'une restructuration dans ce sens;

Que ceux qui prétendent le contraire nous apportent la solution miracle

[/quote]

Bonsoir math64,

Toute réorganisation d'une entreprise pour faire face à une situation économique tendue ou même simplement pour gagner en compétitivité peut générer des licenciements économiques.

C'est bien le cas d'une fermeture d'établissement ou même d'une délocalisation de production.

J'ai eu à traiter le cas d'une délocalisation de production en Pologne, l'entreprise y trouvant la possibilité de faire des économies et de renforcer sa compétitivité dans un marché tendu. Seulement quelques salariés français ont pu être reclassés dans des emplois administratifs, les autres ont bien été licenciés pour motif économique et ces licenciements n'ont pas été

remis en cause.

Par **math64**, le 27/11/2024 à 18:46

[quote]

À votre inconséquence vous ajoutez la mauvaise foi.[/quote]

Je ne me suis pas permis de vous attaquer personnellement. Manifestement, faute d'argument, vous attaquez l'intervenant.

Cela explique le fait que d'autres intervenants que je croise sur d'autres forum n'interviennent plus ici.

Sur juritravail, une telle intervention aurait simplement donné un ban.

Surtout qu'en faisant un historique de vos interventions, c'est habituel de votre part et est toléré par la modération.

Aussi, cela ne me conviens pas et je vous quitte.

Par **beatles**, le 27/11/2024 à 19:52

L'employeur, qui doit être loin d'être un imbécile ne va pas dire, comme blarx voudrait qu'il en soit, qu'il impose le télétravail.

Il invoquera que suite à une restructuration due à des économies, que vous n'avez pas plus que moi le droit de juger de leur pertinence, il sera obligé de fermer le site hors siège et qu'il propose un avenant pour passer en télétravail, ce qui évitera aux salariés en place d'être mutés à 500 km au siège de l'entreprise.

Donc ce n'est pas un déménagement ([3e Civ., 15 mars 2016, pourvoi n° 14-85.078](#) et [3e Civ., 30 mars 2016, pourvoi n° 15-80.117](#)) où les employeurs ont été condamnés à 3 000 € et 2 000 €.

Finalement pour le licenciement économique je serais moins catégorique puisque cela ne constituerait pas une cessation d'activité au sens de ce dernier ([3e Civ., 23 mars 2017, pourvoi n° 15-21.183](#)).

Donc soit blarx signe l'avenant, sinon l'employeur, qui doit être loin d'être un imbécile, lui proposera un poste identique au siège situé à 500 km et si blarx refuse il ne lui reste plus qu'à démissionner, ce qui avancerait son désir, qu'il envisageait plus tard, de quitter la boîte.

Désolé blarx ne ne pas vous dire ce que vous voudriez entendre.

Par **blarx**, le 29/11/2024 à 15:42

D'après l'inspection du travail que j'ai consulté : les cas de figure présentés (passage au télétravail, voire mutation au siège) constituent bien des modifications de mon contrat, que je ne suis donc pas obligé d'accepter puisqu'absence de clause de mobilité dans mon contrat, mais qui m'exposent toutefois à un licenciement économique si refus de ma part.

Le motif économique du licenciement se justifie ici puisque la décision qui conduit à un changement de ma situation initiale est elle-même basée sur un motif économique (dans le cas présent : "réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité" selon l'Article L1233-3 du Code du Travail).

Une démission étant la décision personnelle du salarié de rompre son contrat de travail, l'employeur ne peut pas m'y contraindre.

Bien sûr, de nouveaux éléments seront peut-être à prendre en compte, selon l'annonce faite par l'employeur et ce que contiendra l'avenant, que j'attends de recevoir.

Merci à tous et toutes pour vos contributions ; **je laisse le sujet ouvert encore quelques temps** si qqun a de nouveaux éléments pertinents à partager sur le sujet évoqué.

Par **Fructidor**, le **29/11/2024** à **17:37**

Bonsoir,

Cela semble bien confirmer ce que nous étions plusieurs à penser, sans changer d'avis.. Il n'existe pas de clause contractuelle prévoyant le télétravail, ce qui aurait été déterminant. notamment en précisant les conditions de mise en œuvre. Le CPH, s'il était saisi constaterait que la fermeture du site entraîne une modification substantielle des conditions de travail du salarié.

Par **beatles**, le **29/11/2024** à **19:49**

Avez-vous bien précisé que votre employeur fermait le site pour restructurer l'entreprise pour raison d'économie et qu'il vous proposait de passer à 100% télétravail pour éviter une mutation au siège à 500 km.

Il serait étonnant qu'en cas d'absence de clause de mobilité l'on puisse « interdire » à un employeur de fermer un site en l'absence d'une clause de mobilité et de proposer soit le télétravail soit une mutation dans un autre site (le plus proche s'il en existe plusieurs).

Comme il ne s'agirait pas d'une cessation d'activité mais d'un transfert ce qui pourrait poser problème c'est le deuxième moyen du pourvoi incident ([3e Civ., 23 mars 2017, pourvoi n° 15-21.183](#)) :

[quote]

Mais attendu que seule une cessation complète de l'activité de l'employeur peut constituer en elle-même une cause économique de licenciement, quand elle n'est pas due à une faute ou à

une légèreté blâmable de ce dernier ; qu'une cessation partielle de l'activité de l'entreprise ne justifie un licenciement économique qu'en cas de difficultés économiques, de mutation technologique ou de réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité, peu important que la fermeture d'un établissement de l'entreprise résulte de la décision d'un tiers ; que le moyen n'est pas fondé ;

[/quote]

Auquel il faut ajouter «**Titrages et résumés** » :

[quote]

Cassation civil - CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement économique - Définition - Suppression d'emploi - Domaine d'application - Cessation d'activité de l'entreprise - Condition

[/quote]

Comme vous précisez que votre employeur veut vous faire passer à 100% télétravail signifierait que vous êtes déjà partiellement en télétravail.

Par **janus2fr**, le **30/11/2024** à **08:55**

[quote]

mais qui m'exposent toutefois à un licenciement économique si refus de ma part.

[/quote]

Ce que je vous ai écrit depuis le début, bien que contredit plusieurs fois dans ce fil...

Par **beatles**, le **30/11/2024** à **09:36**

Ce n'est pas sûr puisque la loi est pour le moins insuffisante pour le cas de blarx et dans ce cas l'on se tourne vers la jurisprudence qui comble d'éventuels manques ([article 4 du Code civil](#)).

Pour blarx il n'y a pas cessation complète ou partielle d'activité c'est un aménagement de poste sans perte d'emploi et dans ce cas pour la jurisprudence il n'y aurait pas licenciement économique ([3e Civ., 23 mars 2017, pourvoi n° 15-21.183](#)).

Pour ce qui est de l'article L1222-11 du Code du travail :

[quote]En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée **comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés**.[/quote]

Il ne faudrait pas surévaluer la signification de circonstances exceptionnelles notion plutôt floue.

Exceptionnel : *Qui constitue une exception... Qui est hors de l'ordinaire* ([Larousse](#) et [Petit Robert](#)).

Par **janus2fr**, le **30/11/2024** à **09:58**

Mais si, comme déjà dit et déjà démontré, le licenciement économique est tout à fait possible dans cette situation. Situation que j'ai connue plusieurs fois au cours de ma longue activité de représentant du personnel.

Une fermeture d'établissement avec refus de reclassement de la part du salarié est un motif de licenciement économique. D'ailleurs confirmé par l'inspection du travail...

Par **miyako**, le **30/11/2024** à **10:51**

Bonjour,

En plus le télé travail existait déjà auparavant ,

En cas de refus ,aucune alternative pour l'employeur que de faire un licenciement économique ou pour une cause réelle et sérieuse puisqu'il n'y a plus de local pour faire du présentiel.

Les JP citées ne répondent pas à la présente situation à savoir suppression du lieu de travail et son remplacement par du télé travail.Quant aux ordonnances CPH,il faudrait en connaître le contenu exacte(motivations) ,et savoir si elles n'ont pas fait l'objet d'appel..

Cordialement

Par **beatles**, le **30/11/2024** à **13:58**

@janus vous n'avez rien démontré.

Votre expérience ne concerne pas le cas précis de blarx, il ne s'agit pas de la fermeture d'un établissement avec reclassement.

L'employeur de blarx propose un aménagement du poste de travail sans mutation ni reclassement avec, cerise sur le gâteau, la suppression du temps passé pour l'embauche et la débauche.

Concernant les jurisprudences que je cite il faudrait bien lire pourquoi.

Les deux premières, de mon intervention du 27/11/2024 à 19:52, éliminent la faute de l'employeur pouvant être condamné et la troisième pour qu'il y ait licenciement économique il faut qu'il y ait cessation complète ou partielle d'activité : ce qui n'est pas le cas de blarx.

Depuis le début il ressort que la philosophie de ce dernier, comme beaucoup d'autres, serait que c'est l'entreprise qui doit s'adapter, à tous moments, aux desideratas de l'employé et non pas le contraire.

Par **miyako**, le **30/11/2024** à **16:00**

Bonjour,

Comme on ne peut pas travailler dans un lieu fantôme, si il y a refus de la proposition de télétravail, l'employeur n'aura pas d'autre alternative que de licencier, sauf si Blarx accepte une mutation à 500km de là. L'éventuelle licenciement serait soit pour cause réelle et sérieuse (suppression du lieu de travail) ou économique si les conditions sont réunies.

C'est donc totalement inutile de continuer à discuter pour rien., car il n'y a pas d'autres solutions possibles; peu importe code du travail, jurisprudences ou autres ordonnances de CPH.

Cordialement

Par **beatles**, le **30/11/2024** à **20:59**

Contrairement à la jurisprudence vous n'éclaircissez pas les choses vous les embrouyez :

[quote]

L'éventuelle licenciement serait soit pour cause réelle et sérieuse (suppression du lieu de travail) ou économique si les conditions sont réunies.

[/quote]

Qui peut décider de la pertinence de fermer un site, sans perte d'emploi, pour faire des économies de gestion ; les seules sanctions pécuniaires serait de ne pas avoir informé le comité d'établissement ou le comité d'entreprise du déménagement, ce qui n'est pas le cas de blarx

Ce n'est pas une suppression c'est une fermeture, sans déménagement, sans suppression de poste et sans cessation d'activité partielle ou non, ce qui écarte un licenciement économique et des sanctions pour l'employeur pour la jurisprudence.

Si cela ne convient pas à blarx l'employeur lui proposera le même poste au siège situé à 500 km et à ce moment c'est brax qui choisira et qui assumera les conséquences de son choix.