La Kanzlei

Le télétravail n’est pas une alternative au licenciement en Allemagne

Arbeitsrecht



Audrey Bouffil

La Cour d’appel de Berlin-Brandenburg a récemment jugé que l’employeur n’est pas tenu de proposer un aménagement du poste en télétravail à un salarié concerné par une mutation géographique afin d’éviter son licenciement.

Dans la présente affaire (dossier n° 4 Sa 1243/20), l’employeur avait décidé de fermer l’établissement dans lequel travaillait le salarié afin de concentrer l’activité de l’entreprise au siège social. Il avait proposé au salarié de poursuivre son travail au siège social de l’entreprise et lui avait notifié son licenciement pour motif économique qui ne devait prendre effet que si le salarié refusait la modification proposée (« Änderungskündigung »).

Le salarié ayant refusé la proposition, son contrat de travail avait pris fin en raison du licenciement. Le salarié avait contesté en justice la validité du licenciement, reprochant à l’employeur d'avoir violé le principe de proportionnalité en le licenciant sans lui offrir au préalable un poste en télétravail.

En première instance, les juges avaient fait droit à la demande du salarié, estimant que l'employeur aurait dû lui proposer le télétravail avant de mettre fin à la relation de travail. Selon eux, compte tenu de la prévalence croissante du télétravail due à la pandémie de Covid 19, le refus de l’employeur d’aménager le poste en télétravail ne tenait pas compte de l’évolution juridique en cours et, qui plus est, était arbitraire.

La Cour d’appel de Berlin-Brandenburg a cependant infirmé cette décision : Selon elle, en s’appuyant sur le fait que de nombreux salariés travaillaient à domicile en raison de la pandémie, le tribunal du travail avait méconnu **qu’en l’absence d’une disposition légale prévoyant un droit permanent au télétravail, l’employeur n’était pas obligé de proposer au salarié de travailler depuis son domicile** (ceci correspond également à l'appréciation du tribunal du travail de Cologne dans une décision récente, affaire n° : 8 Ca 7667/20).

La Cour d'appel a également écarté l'argument selon lequel la décision de l'employeur aurait été arbitraire, en précisant que la mise en place du télétravail relève du pouvoir décisionnel de l'employeur, qui est libre dans l'organisation des modes de travail au sein de son entreprise.

Conseil pratique :

Bien que, dans le contexte de la pandémie, les employeurs aient été temporairement obligés de proposer à leurs salariés le télétravail lorsque le poste s'y prêtait, la Cour d'appel rappelle ici qu'en dehors de ces dispositions et situations exceptionnelles, la loi n'oblige pas les employeurs à proposer systématiquement le télétravail comme alternative à une mutation géographique.

Néanmoins, dans le contexte actuel et en raison de l'obligation de sécurité de l'employeur, il reste souhaitable de permettre, dans la mesure du possible, le télétravail à ses salariés.

2021-07-13

Qivive
Rechtsanwalts GmbH

qivive.com

Köln[D]
Konrad-Adenauer-Ufer 71
D – 50668 Köln
T + 49 (0) 221 139 96 96 - 0
F + 49 (0) 221 139 96 96 - 69
koeln@qivive.com

Paris[F]
50 avenue Marceau
F – 75008 Paris
T + 33 (0) 1 81 51 65 58
F + 33 (0) 1 81 51 65 59
paris@qivive.com

Lyon[F]
4 Pl. Amédée Bonnet
F – 69002 Lyon
T + 33 (0) 4 27 46 51 50
F + 33 (0) 4 27 46 51 51
lyon@qivive.com

Strasbourg[F]
10 Pl. Gutenberg
F – 67000 Straßburg
T + 33 (0) 3 92 12 02 20
F + 33 (0) 3 92 12 02 21
strasbourg@qivive.com