La Kanzlei

Peut-on mettre fin au télétravail d'un salarié en Allemagne ?

Arbeitsrecht



Fabian Neugebauer

Selon une décision rendue le 16 mars 2023 par la Cour d'appel en matière sociale (Landesarbeitsgericht) de Hamm, il est possible, sous certaines conditions, de mettre fin au télétravail d'un salarié et de demander au salarié de revenir travailler dans les locaux de l'entreprise.

Faits

En 2016, l'employeur et le salarié avaient conclu un avenant au contrat de travail portant sur l'activité du salarié en télétravail. Cet avenant prévoyait que le salarié fournissait l'essentiel de sa prestation de travail à son domicile.

Il prévoyait également la possibilité, pour chacune des parties, de procéder à sa résiliation sous forme écrite, moyennant le respect d'un préavis d'un mois.

Le salarié s'est trouvé en arrêt de travail à partir de 2021. Le 28 janvier 2022, l'employeur a résilié l'avenant portant sur le télétravail dans le respect des conditions contractuelles susvisées et enjoint son salarié de revenir travailler à son bureau dans l'entreprise à compter du 1er avril 2022.

Litige

Le 17 février 2022, le salarié contestait la résiliation de l'avenant sur le télétravail devant le Tribunal du travail allemand (Arbeitsgericht) de Rheine. En première instance, les juges ont considéré que la clause relative à la possibilité de résilier l'accord de télétravail n'était pas valable, si bien que le salarié avait le droit de continuer à travailler depuis son domicile.

L'employeur a interjeté appel devant la Cour d'appel de Hamm. Celle-ci a, au contraire, décidé que l'employeur avait valablement pu résilier l'accord relatif au télétravail sur la base de la clause litigieuse .

Conséquences pratiques

On observe actuellement une tendance des tribunaux allemands à faciliter les conditions pour demander le retour au bureau des salariés en télétravail. Le 18 avril 2023, le tribunal du travail de Munich avait ainsi décidé que l'établissement de règles sur le nombre de jours de présence obligatoire en entreprise est une question d'organisation du travail laissée en principe à l'appréciation de l'employeur.

Au regard de cette décision, il est désormais possible, en Allemagne, de prévoir valablement dans le contrat de travail ou dans un avenant à celui-ci la possibilité de mettre fin au télétravail moyennant le respect d'un délai de prévenance raisonnable. L'ajout d'une telle clause est donc conseillé afin de faciliter le retour au bureau en cas de nécessité opérationnelle.

2023-05-26

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