

Dernière mise à jour le 13 septembre 2024

Le télétravail à l'étranger sans autorisation de l'employeur constitue une faute grave

Le télétravail à l'étranger sans autorisation de l'employeur constitue une faute grave.

Le recours au télétravail peut être régulier ou occasionnel.

Le télétravail peut être mis en place par :

- Accord collectif, après avis du CSE (comité social économique) s'il existe dans l'entreprise ;
- A défaut d'accord collectif, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur, après avis du CSE s'il existe dans l'entreprise ;
- A défaut d'accord collectif ou de charte, par un accord formalisé par tout moyen entre l'employeur et le salarié. Il est conseillé dans ce cas de le formaliser par un avenant au contrat de travail du salarié.

Le télétravail (hors circonstances exceptionnelles) suppose toujours un accord de l'employeur et du salarié, qui peut être formalisé par tout moyen, en l'absence d'autres dispositions prévues par un accord collectif ou une charte sur le télétravail.

Ce principe du double volontariat de l'employeur et du salarié est clairement indiqué dans les ANI du 19 juillet 2005 et ANI du 26 novembre 2020.

Le Conseil de Prud'hommes de Paris a eu à juger récemment d'une affaire dans laquelle une salariée télétravaillait du Canada sans autorisation de son employeur, sans autorisation des autorités canadiennes et en violation des règles sur le règlement général sur la protection des données.

Elle n'avait pas recueilli l'accord préalable de son employeur pour télétravailler depuis l'étranger, elle avait adopté une attitude déloyale à son égard en lui dissimulant ce télétravail depuis le Canada, elle n'avait pas repris son poste en présentiel malgré une mise en demeure de cesser son télétravail depuis l'étranger. L'employeur avait fini par la licencier pour faute grave...

Estimant son licenciement injustifié, la salariée avait saisi le conseil de prud'hommes qui ne l'a cependant pas suivi.

Les juges ont effet considéré que la persistance de la dissimulation de son télétravail constituait une violation des obligations résultant du contrat de travail d'une importance telle qu'elle rendait impossible le maintien de la salariée dans l'entreprise y compris pendant la période de préavis.

CP Paris, section encadrement, 1er août 2024.

<https://www.legisocial.fr/dossiers-synthese/teletravail.html> »

<https://www.legisocial.fr/procedures-rh/licencier-salarie-motif-personnel.html> »