

## Chaque mois, une info pratique sur mes droits !

novembre 2025

### Mon employeur peut-il me retirer le télétravail ?

**Le télétravail est un mode d'organisation volontaire** : aucun texte n'oblige l'entreprise à le proposer ni le salarié à l'accepter. Le code du travail pose pour autant deux principes : **volontariat et réversibilité**. Cependant, la possibilité pour l'employeur de retirer le télétravail dépend de la manière dont il a été mis en place :



- **Prévu dans le contrat de travail** : l'employeur ne peut pas retirer le télétravail sans votre accord, sauf si une clause prévoit explicitement la possibilité d'un retrait unilatéral. Dans le cas contraire, supprimer le télétravail constitue une modification du contrat nécessitant votre accord.
- **Prévu par un accord d'entreprise ou une charte** : tant que l'accord est en vigueur, il doit être respecté. À son échéance ou en cas de révision, l'employeur peut modifier les dispositions, mais doit suivre la procédure prévue par l'accord.
- **Décidé unilatéralement par l'employeur** : l'entreprise peut revenir sur cette organisation, mais elle doit respecter plusieurs formalités : consultation du CSE (lorsqu'il existe), information individuelle et écrite de chaque salarié concerné et délai de prévenance raisonnable pour permettre au salarié de s'organiser.

Dans la pratique, **l'employeur peut aussi retirer temporairement le télétravail si l'organisation du service l'exige** : *nouveaux processus nécessitant une présence physique, surcharge d'activité en présentiel, réaménagement d'équipe, etc.* Toutefois, **un retrait ciblé doit rester justifié, proportionné et non discriminatoire**.

**Certaines situations particulières** (handicap, statut d'aidant, contraintes familiales lourdes) peuvent nécessiter **un réexamen individuel** de la décision et un aménagement adapté.

**Si le retrait est légal et les formalités respectées, vous devez vous y conformer.** À l'inverse, s'il modifie votre contrat sans votre accord, s'il intervient sans information préalable, sans consultation du CSE ou s'il semble discriminatoire, vous pouvez contester la décision, solliciter une régularisation ou demander réparation du préjudice.

**En cas de doute, contactez vos élus CFTC pour vérifier la légalité de la démarche, les formalités à accomplir et les recours possibles.**