



BUCHINGER & RUBIN
— AVOCATS —

DOCUMENT DE SYNTHÈSE

BIEN VIVRE LE TÉLÉTRAVAIL EN 10 POINTS ESSENTIELS

Webinaire du Jeudi 30 avril 2020

Suite aux décisions prises par le gouvernement en Mars 2020, le Ministère du travail est venu préciser les modalités d'organisation du travail pour la période de confinement. Le télétravail devient la règle impérative pour les postes qui le permettent.

Cependant plusieurs questions peuvent se poser : quels sont les postes qui permettent le télétravail ? Que se passe-t-il pour les postes qui ne le permettent pas ? Comment mettre en place le télétravail ? Suis-je obligé de me mettre en télétravail ? Mon employeur peut-il l'exiger ? Comment l'organiser efficacement avec sa vie personnelle lorsque l'on doit travailler sur son lieu de vie ? Salariés et employeurs conservent-ils les mêmes droits et obligations qu'en tant normal ?

- 1) *Comment le télétravail est mis en place en « situation normale » ?*
- 2) *Comment le Covid19 impacte la mise en place du télétravail ?*
- 3) *Que se passe-t-il lorsqu'un poste n'est pas éligible au télétravail ?*
- 4) *Toutes les personnes dites à risques doivent être placées en télétravail ou en arrêt maladie si le télétravail n'est pas possible*
- 5) *Le salarié peut-il utiliser son droit de retrait lorsqu'il ne peut pas télétravailler et qu'il doit se rendre sur son lieu de travail ?*
- 6) *Donc finalement : les droits et obligations des salariés et employeurs pour bien vivre le télétravail*
- 7) *Comment se prémunir d'éventuels risques liés au télétravail ?*
- 8) *Ce qui a été annoncé pour le plan déconfinement par le premier ministre Edouard Philippe ce mardi 28 Avril*
- 9) *Vers un monde économique en télétravail ?*
- 10) *Questions/réponses*



1. Comment le télétravail est mis en place en « situation normale » ?

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 (article L.1222-9 du Code du travail).

Le télétravail est un droit prévu par l'article L. 1222-9 du Code du travail qui peut être mis en place régulièrement ou occasionnellement par :

- Un accord collectif après avis du CSE ;
- A défaut d'accord collectif par une charte élaborée par l'employeur ;
- A défaut d'accord collectif ou de charte, par un accord formalisé par tout moyen entre l'employeur et le salarié.

L'employeur doit motiver son refus d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié qui occupe un poste éligible au télétravail. Lorsque c'est le salarié qui refuse d'accepter un poste de télétravailleurs, cela ne constitue pas un motif de rupture du contrat de travail.

Ainsi, habituellement, le télétravail se prépare et l'entreprise aboutit à un accord ou à une charte négociée avec les partenaires sociaux. Ce document fixe le cadre d'exercice du télétravail avec les obligations des deux parties : maintien des droits et de la protection du salarié, populations éligibles au télétravail, conditions de demande du télétravail, nombre de jours autorisés, conditions de réversibilité, etc. **Sauf que, dans le contexte de la pandémie de coronavirus, les entreprises n'ont pas pu préparer le passage en télétravail.**

Le télétravail mis en place dans le cadre de l'épidémie se différencie du télétravail régulier existant déjà dans certaines entreprises :

- Il s'agit d'un télétravail imposé dont la décision de mise en place a souvent été rapide et sans préparation ;
- Il est effectué à temps plein, sans période régulière de retour au bureau ;
- Il se pratique à domicile, souvent dans un environnement familial contraignant (conjoint également en télétravail, enfants à la maison suivant leurs cours à distance)



BUCHINGER & RUBIN
— AVOCATS —

2. Comment le Covid19 impacte la mise en place du télétravail ?

L'article L.1222-11 Code du travail prévoit expressément « *qu'en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, 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 du salarié* ».

Ainsi, la mise en œuvre du télétravail ne nécessite aucun formalisme particulier dans le cadre de l'épidémie et devient même la règle impérative aujourd'hui pour les postes qui le permettent.

Selon un communiqué publié le 15 mars par le Ministre du Travail, 8 millions d'emplois sont aujourd'hui compatibles avec le télétravail dans le secteur privé.

Concrètement :

- ✓ Le salarié peut demander à son employeur à bénéficier du télétravail jusqu'à nouvel ordre. Le refus de l'employeur doit être motivé.
- ✓ L'employeur peut également, unilatéralement, placer le salarié en télétravail et modifier les dates de congés déjà posés. L'employeur peut exiger du salarié de télétravailler jusqu'à la fin de la période d'incubation (soit 14 jours) afin d'éviter le risque de propagation du virus au sein de l'entreprise.

Donc : La menace d'une épidémie est une circonstance exceptionnelle permettant d'imposer le télétravail au salarié sans son accord ([article L. 1222-11 du code du travail](#)). Il s'agit alors d'un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.



BUCHINGER & RUBIN
— AVOCATS —

3. Que se passe-t-il lorsqu'un poste n'est pas éligible au télétravail ?

Pour les postes non éligibles au télétravail, l'employeur doit aménager les organisations des postes de travail : limiter les réunions, les regroupements de salariés, annuler les déplacements non indispensables, organisation une rotation des équipes etc.

Lorsque les contacts avec autrui sont brefs, alors les mesures barrières permettent de préserver la santé des salariés et celle de leur entourage. Lorsque les contacts sont prolongés et proches, il convient de compléter les mesures barrières par l'installation, par exemple, d'une zone de courtoisie d'un mètre, par le nettoyage des surfaces avec un produit approprié, le lavage des mains.

Il incombe au salarié de suivre les instructions qui lui sont données par l'employeur en matière de prévention, à défaut sa responsabilité pourra être engagée.

En tant qu'employeur, dans une telle situation, vous êtes tenu de respecter et faire respecter les gestes barrières sur le lieu de travail.

Pour les parents d'enfants de moins de 16 ans contraint de rester chez eux pour garder leurs enfants : si l'employeur ne peut pas mettre le télétravail en place, il déclarera l'employé en arrêt de travail indemnisé (sans délai de carence) sur une plateforme dédiée.

Pour obtenir cet arrêt de travail, le salarié n'a pas besoin d'aller chez le médecin. En tant qu'employeur, vous faites une déclaration sur le site : <https://declare.ameli.fr>. Ce site vous donne toutes les indications sur la procédure à suivre.

L'employeur ne pourra pas refuser cet arrêt de travail. Après la déclaration, le salarié doit également envoyer l'attestation à l'assurance maladie et transmettre à son employeur une attestation sur l'honneur de garde d'enfant à domicile.



BUCHINGER & RUBIN
— AVOCATS —

4. Toutes les personnes dites à risques doivent être placées en télétravail ou en arrêt maladie si le télétravail n'est pas possible

L'Assurance Maladie a décidé d'étendre à compter du 18 Mars 2020 (avec effet rétroactif au 13 Mars 2020), **le droit à un arrêt de travail aux personnes dont l'état de santé conduit à les considérer comme présentant un risque de développer une forme sévère de la maladie, et devant de ce fait impérativement rester à leur domicile sans possibilité de télétravail.**

Ces salariés pourront faire une demande de mise en arrêt de travail pour une durée initiale de 21 jours en allant directement sur le site declare.ameli.fr en procédant à une déclaration en ligne. Il ne sera pas nécessaire de passer par leur employeur ou par leur médecin traitant.

Sont concernés les salariés suivants :

- Femmes enceintes ;
- Maladies respiratoires chroniques (asthme, bronchite chronique...)
- Insuffisances respiratoires chroniques ;
- Mucoviscidose ;
- Insuffisances cardiaques toutes causes ;
- Maladies des coronaires ;
- Antécédents d'accident vasculaire cérébral ;
- Hypertension artérielle ;
- Insuffisance rénale chronique dialysée ;
- Diabète de type 1 insulino-dépendant et diabète de type 2 ;
- Les personnes avec une immunodépression : pathologies cancéreuses et hématologiques, transplantations d'organe et de cellules souches ;
- Hématopoïétiques : maladies inflammatoires et/ou auto-immunes recevant un traitement immunosuppresseur, personnes infectées par le VIH ;
- Maladie hépatique chronique avec cirrhose ;
- Obésité avec un indice de masse corporelle (IMC) égal ou supérieur à 40.



BUCHINGER & RUBIN
— AVOCATS —

5. Le salarié peut-il utiliser son droit de retrait lorsqu'il ne peut pas télétravailler et qu'il doit se rendre sur son lieu de travail ?

Le droit de retrait permet à un travailleur de se retirer d'une situation de travail s'il considère qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Les conditions de danger grave et de danger imminent sont cumulatives.

De manière générale, peut être considéré comme « grave » tout danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée ; et comme « imminent », tout danger susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché

Dans des situations telles que des pandémies, le droit de retrait ne s'applique pas systématiquement sur le seul motif de la situation générale de pandémie et de l'existence du virus. Le Ministère du Travail a indiqué que le droit de retrait vise une situation particulière de travail et non une situation générale de pandémie.

La position du gouvernement : Dès lors que l'employeur a pris des mesures de prévention et de protection nécessaire, le droit de retrait ne semble pas pouvoir s'appliquer. Un salarié serait donc fondé à exercer son droit de retrait pour la seule situation où, en violation des recommandations du gouvernement, son employeur lui demanderait de se déplacer en l'absence d'impératifs. Dans les autres situations, le respect par le salarié des mesures dites « barrières » et la vérification par l'employeur de leur mise en œuvre effective constituent une précaution suffisante pour limiter la contamination.

Donc : Dans le contexte actuel, dans la mesure où l'employeur a mis en œuvre les dispositions prévues par le Code du travail et les recommandations nationales visant à protéger la santé et à assurer la sécurité de son personnel, qu'il a informé et préparé son personnel, notamment dans le cadre des institutions représentatives du personnel, le droit individuel de retrait ne peut pas, en principe, trouver à s'exercer.



6. Donc finalement : les droits et obligations des salariés et employeurs pour bien vivre le télétravail dans le cadre du Covid19 (circonstances exceptionnelles donc)

/ ! De manière générale, l'article L. 1222-9 du Code du travail précise que « Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise. ».

Droits de l'employeur	Obligations de l'employeur
<p>Dans le contexte de cette crise sanitaire, l'employeur peut imposer le télétravail au salarié sans son accord.</p>	<p>L'employeur peut refuser d'accorder le télétravail à un salarié, mais il doit motiver sa réponse.</p> <p>Conformément aux articles L. 4121-1 et suivants du code du travail, l'employeur est tenu de « <i>prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale des travailleurs</i> ». Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation et la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.</p> <p>L'employeur doit respecter et faire respecter les gestes barrières sur le lieu de travail et les règles de distanciation sociale quand l'emploi n'est pas éligible au télétravail.</p> <p>L'employeur doit faire respecter les durées maximales de travail et de repos. Les heures supplémentaires doivent être rémunérées.</p> <p>L'employeur doit donner les moyens au salarié d'être en télétravail (matériel par exemple).</p> <p>La charge de travail confiée au travailleur devra d'ailleurs être comparable à celle applicable lorsque le travail est effectué dans les locaux de l'entreprise.</p>



Droits du salarié	Obligations du salarié
<p>Contrairement au travail réalisé au sein des locaux de l'entreprise, le télétravail suppose la fixation de créneaux horaires sur lesquels le salarié doit être joignable. De ce fait, le salarié, qui gère librement son temps de travail, ne se voit pas contraint d'être disponible en permanence au cas où son employeur voudrait le joindre. En dehors de ces plages horaires, il ne peut pas être sanctionné pour ne pas avoir répondu à son employeur.</p> <p>Si un accident survient au domicile du télétravailleur pendant son temps de travail, cela sera constitutif d'un accident du travail.</p> <p>Si la situation le permet, le salarié peut exercer son droit de retrait.</p> <p>S'agissant des parents d'enfants de moins de 16 ans et des personnes dites à risque dont l'emploi n'est pas réalisable en télétravail et qui n'ont pas de solution de garde, ceux-ci peuvent demander un arrêt de travail indemnisé par l'assurance maladie sans délai de carence. L'employeur ne peut alors pas refuser cet arrêt de travail</p>	<p>Le salarié ne peut pas refuser le télétravail en période de Covid19 imposé par son employeur.</p> <p>Il incombe au salarié de suivre les instructions qui lui sont données par l'employeur en matière de prévention, à défaut sa responsabilité pourra être engagée.</p> <p>Le salarié doit respecter les plages horaires définies</p> <p>Il est impératif de bien préciser le lieu où s'effectue le télétravail.</p> <p>Conformément à l'article L. 4122-1 du code du travail, « <i>conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.</i> »</p> <p>Un salarié revenant d'une zone à risque ou ayant côtoyé une personne susceptible de transmettre le virus, et qui n'en informe pas son employeur, commet une faute et pourrait être sanctionné à ce titre.</p> <p>Il en va de même pour un salarié qui ne respecterait pas les mesures d'aménagement du poste de travail ou de confinement mises en place ou les instructions données par son employeur. Ces informations doivent, bien entendu, être adaptées selon la situation de l'entreprise.</p>



7. Comment se prémunir d'éventuels risques liés au télétravail ?

Dans les conditions exceptionnelles de confinement actuelles, le télétravail peut générer des risques pour la santé et la sécurité des salariés. L'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) appelle à une vigilance particulière. Voilà donc quelques solutions pour vous aider, éviter le chaos, conserver la productivité et le confort de travail des salariés.

Exemples de risques	Exemples de solutions
<p>L'isolement : Le confinement anxigène associé au fait de ne plus aller sur le lieu de travail et d'y retrouver les collègues, ainsi que d'éventuelles difficultés avec les technologies de la communication, aggravent les effets de l'isolement.</p> <p>L'hyper-connexion au travail : La multiplication des sollicitations par mail ou audio et visioconférences, la création de nombreux groupes d'échanges, le souci de ne pas se faire oublier... peuvent compliquer le télétravail.</p> <p>La difficulté à gérer son autonomie : Le fait de pratiquer un télétravail à temps complet risque d'aggraver les problèmes d'organisation personnelle que peuvent rencontrer certains salariés.</p> <p>La difficulté à trouver l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle : En situation de confinement, le salarié partage son espace avec sa famille, elle-même confinée, et supporte souvent des charges familiales supplémentaires (garde d'enfant, école à la maison...).</p>	<p>Afin d'éviter des atteintes à sa santé, il est recommandé au télétravailleur de :</p> <ul style="list-style-type: none">✓ s'installer, dans la mesure du possible, dans un espace de travail dédié afin de ne pas être dérangé ;✓ aménager le poste de travail de manière à pouvoir travailler dans de bonnes conditions et de façon à limiter les risques de troubles musculosquelettiques ; <p>Organiser son travail en :</p> <ul style="list-style-type: none">✓ se fixant des horaires ;✓ s'accordant des pauses régulières afin de permettre des phases de repos visuel et d'éviter de maintenir une posture assise trop longtemps ;✓ anticipant et planifiant, quand c'est possible, la charge de travail pour organiser les tâches selon les priorités et le temps nécessaire ;✓ renseignant les collaborateurs sur son statut (occupé pour une tâche qui nécessite de la concentration, absent en cas de pause, disponible si on peut être contacté) ;✓ utilisant les outils de communication mis à disposition pour faciliter les échanges (mails, « <i>tchats</i> », documents partagés, visioconférence, outils de travail collaboratif, agenda partagé) ;



BUCHINGER & RUBIN
— AVOCATS —

	<ul style="list-style-type: none">✓ gardant le contact avec les collègues et l'encadrement avec des points réguliers. <p>Pour les encadrants de proximité, il convient :</p> <ul style="list-style-type: none">✓ de s'assurer d'un contact régulier avec chaque télétravailleur et d'organiser des rencontres virtuelles collectives ;✓ de respecter le droit à la déconnexion, même si les modalités n'en ont pas encore été débattues au sein de l'entreprise (notamment en respectant des horaires décents pour les communications téléphoniques) ;✓ d'adapter les objectifs et le suivi de l'activité aux conditions particulières.
--	--



BUCHINGER & RUBIN
— AVOCATS —

8. Ce qui a été annoncé pour le plan déconfinement par le premier ministre Edouard Philippe ce mardi 28 Avril :

Un déconfinement progressif est annoncé à partir du 11 Mai. Le chef du gouvernement a présenté plusieurs mesures pour permettre aux entreprises et commerce de rouvrir à la mi-mai tout en s'adaptant à la nouvelle donne sanitaire. **Le télétravail est toujours privilégié.**

La pratique du télétravail, démocratisée « de force » en raison du confinement, devrait perdurer après le 11 mai. « *Je le demande aux entreprises : le télétravail doit être maintenu partout où c'est possible, au moins dans les trois prochaines semaines* » a expliqué Edouard Philippe. Les employeurs sont donc invités à ne pas faire revenir les salariés dans les bureaux, sans doute au moins jusqu'à début juin.





BUCHINGER & RUBIN
— AVOCATS —

9. Vers un monde économique en télétravail ?

Le télétravail, déjà mis en œuvre avant la pandémie, a donc explosé ces derniers mois et de très nombreux travailleurs sont devenus des télétravailleurs. Il est fort probable que cette habitude se poursuive après la période de confinement dans les mois et années à venir.

Pour le salarié, le principal avantage du télétravail s'articule autour de la notion de temps. Ce mode d'organisation lui permet en effet :

- d'économiser le temps de trajet jusqu'à son lieu de travail (voiture ou transports en commun) ;
- d'aménager son temps de travail avec une certaine liberté.

Pour l'entreprise, l'un des principaux atouts du télétravail est de permettre d'économiser des frais de location de bureaux.

10. Questions fréquentes

Je n'arrive pas à garder mes enfants dont l'école est fermée et à être aussi productif en télétravail qu'en temps ordinaire. Comment faire ?

A ce jour, en cas de fermeture des établissements scolaires, le ministère du Travail estime que la solution à mettre prioritairement en place est le télétravail et ce n'est qu'à défaut que le salarié peut bénéficier d'un arrêt de travail indemnisé dans le cadre du dispositif ad hoc mis en place.

La ministre du Travail a rappelé toute l'importance que revêt le télétravail pour les employeurs comme pour les salariés, tout en reconnaissant que la productivité ne peut pas être la même lorsque le salarié assure concomitamment la garde de ses enfants. Elle a demandé aux employeurs d'être compréhensifs et d'en tenir compte dans leurs relations avec leurs salariés.

Il appartient dès lors à l'employeur face à cette situation exceptionnelle, de déterminer si l'option du télétravail est possible, et si ce n'est pas le cas de procéder à une déclaration d'arrêt de travail via le site declare.ameli.fr.

Mon employeur doit-il me fournir du matériel et/ou prendre en charge mes frais d'équipement ?

C'est en principe à l'employeur, tenu de prendre à sa charge les frais professionnels engagés par ses salariés, qu'il revient de supporter les frais induits par le télétravail.



BUCHINGER & RUBIN
— AVOCATS —

Ainsi, la règle veut que l'employeur prenne notamment en charge une part des frais de chauffage, d'électricité, d'internet, de téléphone etc. ainsi que l'acquisition du matériel nécessaire à l'accomplissement de la prestation de travail si celui-ci n'est pas fourni par l'entreprise.

Cette prise en charge peut se faire via le versement d'une allocation forfaitaire couvrant l'intégralité des frais de télétravail ou via le remboursement sur facture.

Reste néanmoins à savoir si cette règle sera maintenue dans le cadre du télétravail imposé pour la lutte contre la propagation du virus Covid-19 ou si elle sera aménagée pour tenir compte de la particularité de cette situation

Ai-je le droit à une indemnité pour l'occupation de mon domicile ?

En principe, le salarié qui travaille à son domicile doit être indemnisé de cette sujétion particulière dès lors qu'aucun local professionnel n'est mis à sa disposition par l'entreprise.

Cette indemnité dite « d'occupation » s'ajoute au remboursement des frais engendrés par l'occupation à titre professionnel du domicile (électricité, chauffage, internet etc.).

A notre sens, elle n'est pas due aux salariés placés en télétravail dans le cadre des règles de lutte contre le Covid-19.

En effet, selon la jurisprudence, le droit à cette indemnité d'occupation dépend du fait de savoir si l'occupation du domicile privé du salarié dans le cadre du télétravail est imposée par l'absence de local de travail mis à disposition par l'employeur.

Mon employeur place certains salariés ou agents en télétravail et pas les autres. En a-t-il le droit ?

Oui, si ce choix se fonde sur des critères objectifs et non discriminatoires. Par exemple, le comptable d'une entreprise de distribution pourra davantage être en télétravail que le manutentionnaire de cette même entreprise : cela se fonde sur un critère objectif.

Le télétravail étant maintenant affiché par le gouvernement comme la règle pendant la période, les employeurs doivent y recourir dès que cela est possible. De plus, il ne doit pas y avoir d'inégalité de traitement entre salariés/agent placés exactement dans la même situation. Ainsi, deux salariés ou agents qui occupent un poste avec les mêmes contraintes vis-à-vis du télétravail doivent bénéficier du même traitement. Par exemple, si l'entreprise ou l'administration n'a pas les moyens de mettre tous les salariés ou agent en télétravail en même temps, elle doit mettre en place a minima un roulement entre salariés ou agents.



BUCHINGER & RUBIN
— AVOCATS —

Mon employeur peut-il me demander de travailler/télétravailler en période d'activité partielle ?

Il faut savoir que durant une période d'activité partielle, votre contrat de travail est suspendu. Sur les heures ou périodes non travaillées, vous ne devez ni être sur votre lieu de travail, ni à disposition de votre employeur, ni vous conformer à ses directives. Ainsi, dans le cas d'une interruption totale de votre activité, l'employeur ne peut pas vous solliciter pour travailler, y compris en télétravail (cela pourrait être considéré comme du travail dissimulé). Dans le cas d'une réduction de votre temps de travail, il est normal que l'employeur vous demande de continuer à travailler, mais uniquement sur les heures qui ne sont pas soumises au régime de l'activité partielle.