

Télétravail en période de COVID-19

publié le 20.03.20 mise à jour 13.11.20

Télétravail

-
-

Le télétravail est-il obligatoire ? Puis-je alterner télétravail et activité partielle ? Quel contrôle peut exercer mon employeur ? Quelle couverture en cas d'accident ? Ces questions-réponses répond à vos interrogations sur le télétravail durant la crise sanitaire.

MISE EN PLACE DU TÉLÉTRAVAIL

CONDITIONS DE TRAVAIL EN TÉLÉTRAVAIL

MISE EN PLACE DU TÉLÉTRAVAIL

La mise en place du télétravail est-elle une obligation pour l'entreprise ?

OUI. Dès lors que les activités le permettent. Dans les circonstances exceptionnelles actuelles, liées à la menace de l'épidémie, le télétravail doit être généralisé pour l'ensemble des activités qui le permettent. Dans ce cadre, le temps de travail effectué en télétravail est porté à 100% pour les salariés qui peuvent effectuer l'ensemble de leurs tâches à distance. Dans les autres cas, l'organisation du travail doit permettre de réduire les déplacements domicile-travail et d'aménager le temps de présence en entreprise pour l'exécution des tâches qui ne peuvent être réalisées en télétravail, pour réduire les interactions sociales.

Les employeurs fixent les règles applicables dans le cadre du dialogue social de proximité, en veillant au maintien des liens au sein du collectif de travail et à la prévention des risques liés à l'isolement des salariés en télétravail.

Lorsque les activités sont éligibles au télétravail, dans le contexte du risque épidémique, la mise en place du télétravail participe ainsi des mesures qui peuvent être prises par l'employeur pour assurer le respect des principes généraux de prévention et satisfaire à son obligation de protéger la santé et

d'assurer la sécurité de ses salariés. La mise en place du télétravail dans ce contexte constitue alors un simple aménagement du poste de travail du salarié, qui peut donc lui être imposé (article L. 1222-11 du code du travail). L'employeur est invité dans le même temps à recourir au dialogue social de proximité avec les représentants syndicaux ou les représentants de proximité s'ils sont mis en place par l'entreprise pour fixer les règles applicables, en veillant au maintien des liens au sein du collectif de travail et à la prévention des risques liés à l'isolement des salariés en télétravail.

Les mesures permettant la déclinaison opérationnelle de l'obligation de protéger la santé et d'assurer la sécurité des salariés sont présentées dans le [protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés dans l'entreprise face à l'épidémie de Covid-19](#).

Quelles sont les règles applicables en ce qui concerne le dialogue social et la mise en place du télétravail ?

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, en application de l'article L. 2312-8 du code du travail qui prévoit que le comité social et économique (CSE) est consulté sur « les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise » et notamment sur « Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle », l'employeur consulte le CSE de son entreprise lorsqu'il décide que les salariés doivent être placés en télétravail.

Les délais à l'issue desquels l'avis du CSE est réputé avoir été consulté et rendu un avis négatif sont fixés par l'article R.2312-6 du code du travail.

Cependant, face à l'urgence de la crise sanitaire et pour répondre rapidement à la mesure de confinement décidée par le gouvernement, l'employeur pourra d'abord s'appuyer sur le fondement du L. 1222-11 du code du travail, qui prévoit que le télétravail peut être un aménagement du poste de travail pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés en cas d'épidémie pour mettre en place cette nouvelle organisation. Le CSE est ensuite consulté dès que possible après la mise en œuvre de la décision de l'employeur de recourir au télétravail. Néanmoins, l'employeur devra, sans délai, informer le CSE de sa décision.

En outre, l'employeur est invité à recourir au dialogue social de proximité avec les représentants syndicaux ou les représentants de proximité s'ils sont mis en place par l'entreprise.

Mon employeur peut-il m'imposer le télétravail ?

OUI. L'article L. 1222-11 du Code du travail mentionne le risque épidémique comme pouvant justifier le recours au télétravail sans l'accord du salarié. La mise en œuvre du télétravail dans ce cadre ne nécessite aucun formalisme particulier.

Mon employeur peut-il me refuser le télétravail ?

CELA DEPEND DES ACTIVITES. Le code du travail n'exclut aucun salarié du bénéfice du télétravail : le télétravail est donc en théorie ouvert à tous les salariés.

Toutefois, toutes les activités professionnelles ne peuvent pas être exercées à distance.

En pratique, c'est l'accord collectif ou la charte, s'ils existent, qui fixent les critères à remplir pour être éligible au télétravail dans l'entreprise. A défaut, il s'agira d'identifier concrètement les activités qui peuvent faire l'objet de télétravail et non de réfléchir à partir des « métiers ».

Il faut en effet souligner que des salariés exerçant des métiers qui paraissent a priori non « télé-travaillables » peuvent néanmoins travailler à distance pour réaliser une partie de leurs activités.

C'est le cas par exemple lorsqu'il s'agit de renseigner le public, réaliser des enquêtes, faire du support informatique, de la gestion de projet, des achats, réaliser des supports de communication, etc. Si l'on prend l'exemple particulier des techniciens de service maintenance, certaines activités peuvent être identifiées, telles les activités de back office, de suivi des réclamations ou encore l'organisation de partage des pratiques en visioconférence entre les plus expérimentés et les nouveaux arrivés. Le télétravail peut également être l'occasion de traiter des dossiers en retard, de développer des projets, ou encore de consolider des actions non prioritaires mais nécessaires à l'entreprise.

En revanche, le télétravail n'est en général pas un mode d'organisation applicable pour les activités attachées à des lieux ou des personnes, qui impliquent de se rendre sur des lieux spécifiques par exemple pour inspecter, nettoyer, installer, réparer ou utiliser des outils et machines ou encore s'occuper de personnes ou d'animaux.

Afin d'identifier ces différentes activités, il peut être utile de mettre en œuvre une méthode simple en trois étapes :

1. Lister les principales activités pour chaque fonction ou métier. Ne pas hésiter à identifier des activités qui ne sont pas jugées prioritaires habituellement mais qui pourraient avoir une valeur ajoutée pour préparer la sortie de crise : mise à jour de procédures et de supports de travail, veille, etc.
2. Evaluer les freins ou difficultés éventuelles au télétravail pour chacune de ces activités pour l'entreprise, le client et le télétravailleur (exemples : accès au serveur à distance, qualité du réseau internet, confidentialité des données, relations à préserver avec le client, maîtrise des outils numériques par le salarié concerné, etc.)
3. Identifier si des moyens et conditions peuvent être réunis pour lever ces difficultés (matériel de travail, installation de connexion sécurisée, ouverture de salles de visioconférence, définition de modalités et de plages de disponibilité pour les clients, les collègues et les managers, formation à distance à l'usage de nouveaux outils numériques, etc.)

Afin d'identifier au mieux ce qu'il est utile et réaliste de faire en télétravail de manière pertinente, ce travail doit être réalisé avec les salariés concernés afin d'identifier ce qui rend possible le télétravail et ce qui l'empêche, ce qui le facilite et ce qui le contraint. Bien comprendre l'activité et ce qui la rend possible, c'est aussi pouvoir mieux en discuter et partager les difficultés rencontrées.

Si aucune solution technique ne permet au salarié d'exercer son activité en télétravail, l'activité pourra se poursuivre sur le lieu de travail, conformément aux recommandations figurant dans le [protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés](#).

Un salarié isolé peut-il rejoindre son lieu de travail de manière exceptionnelle ?

Dans le cadre des règles mises en place pour la période de confinement, le télétravail doit être généralisé pour toutes les activités qui le permettent. C'est en effet un mode d'organisation du travail qui permet de préserver la santé des salariés tout en permettant la poursuite des activités économiques, dès lors qu'il permet notamment une limitation du nombre des personnes présentes au même moment au sein de l'établissement, aux seuls salariés dont les missions ne sont pas éligibles au télétravail, afin de préserver la distanciation sociale et limiter les déplacements.

Le travail à distance peut toutefois entraîner des situations de souffrance, notamment pour les salariés isolés, dès lors que le lien avec la communauté de travail est atténué. Afin de prendre en compte ces situations, il importe donc que l'employeur, qui reste tenu à une obligation de sécurité à l'égard du salarié placé en télétravail, soit attentif à ce risque et prenne les mesures de préventions adaptées (par exemple, maintenir au maximum le lien entre les membres de l'équipe, en facilitant l'utilisation des visioconférences et des échanges téléphoniques de manière formelle (réunions...) comme informelle.

Si ces mesures ne suffisent pas à préserver la santé du salarié au regard de la situation particulière de celui-ci, l'employeur peut, au besoin en lien avec le médecin du travail, autoriser le salarié à se rendre sur son lieu de travail, le cas échéant seulement certains jours. L'employeur devra alors s'assurer de la mise en œuvre des mesures prévues dans le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés dans l'entreprise face à l'épidémie de Covid-19.

Puis-je continuer mon stage en télétravail ?

OUI SI L'ACTIVITE LE PERMET. Il convient de rappeler que si les stagiaires au sens des articles L. 124-1 et suivants du code de l'éducation ne sont pas des travailleurs salariés au sens du droit du travail et l'organisme d'accueil n'est pas assimilé à un employeur, les recommandations figurant dans le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés dans l'entreprise face à l'épidémie de Covid-19 à la relation organisme d'accueil-stagiaire peuvent leur être étendues. Ils sont alors soumis aux mêmes règles que les salariés.

Si les organismes d'accueil des stagiaires sont ouverts, une concertation doit avoir lieu entre l'étudiant, l'organisme d'accueil et l'établissement d'enseignement sur les conditions de la poursuite du stage. Le stage peut également se poursuivre à domicile si les conditions et missions le permettent. La transformation du stage en « stage à distance » ou son report nécessite un avenant à la convention de stage originelle (par voie électronique ou à minima par échange de courriel entre les trois parties).

Pour rappel, si l'organisation le permet, le télétravail est à privilégier. Pour les activités qui ne peuvent être réalisées en télétravail, l'employeur organise systématiquement un lissage des horaires de départ et d'arrivée du salarié afin de limiter l'affluence aux heures de pointe.

Dans les deux cas, il conviendra d'être attentif au temps de travail : l'article L. 124-14 du code de l'éducation précise que les règles applicables aux salariés relatives aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaire de présence, à la présence de nuit, au repos quotidien, au repos hebdomadaire, et aux jours fériés s'applique également aux stagiaires.

Concernant les questions d'assurance (accident du travail et maladie professionnelle), si la gratification est inférieure ou égale au plafond légal, le stagiaire est couvert par l'établissement de formation. Si elle est supérieure, il est couvert par l'organisme d'accueil. Pour rappel, les stagiaires n'ont pas droit à des arrêts maladie conduisant à des indemnités journalières de sécurité sociale.

Concernant la gratification elle-même, si le stage se poursuit, même à distance, la gratification est due. Sinon, si les locaux ferment et l'organisme d'accueil cesse son activité, elle est interrompue. Dans ce cas, des courriels ou tout autre moyen de communication doivent être encouragés pour acter cet état de fait. Il convient de rappeler qu'en cas d'interruption de la gratification, certains établissements peuvent mettre en place des aides individualisées, conformément à l'article L. 821-1, alinéa 2, du code de l'éducation.

Puis-je continuer mon apprentissage en télétravail ?

OUI SI L'ACTIVITE LE PERMET. L'apprenti bénéficie des mêmes règles concernant ses conditions de travail que les autres salariés de l'entreprise.

Lorsque cela est compatible avec la nature de ses activités, l'apprenti pourra ainsi bénéficier du télétravail. Dans cette hypothèse, le maître d'apprentissage devra veiller à maintenir un lien régulier avec l'apprenti par tout moyen (sms, visio conférences, mails...).

Lorsque le télétravail est impossible (manque d'équipement informatique, incompatibilité avec la nature de l'activité...), l'apprenti pourra continuer à travailler sur site dans le strict respect des consignes sanitaires précisées par le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés dans l'entreprise face à l'épidémie de Covid-19. Il devra dans ce cas être muni d'une attestation signée de son employeur

Dois-je contractualiser mon télétravail ?

NON. Le recours au télétravail ne requiert pas d'avenant au contrat de travail, qu'il soit exercé dans des circonstances normales ou dans des circonstances exceptionnelles telles que celles en cours actuellement.

Puis-je choisir mes jours télétravaillés ?

NON. À la suite d'un dialogue entre le salarié et l'employeur, ce dernier détermine la quotité de travail pouvant être exercée en télétravail et sa répartition le cas échéant si les salariés doivent alterner télétravail et présence sur le lieu de travail. Dans le contexte actuel, l'organisation du travail doit permettre de réduire les déplacements domicile-travail et d'aménager le temps de présence en entreprise pour l'exécution des tâches qui ne peuvent être réalisées en télétravail, pour réduire les interactions sociales.

Peut-on m'obliger à poser des congés payés et télétravailler en même temps ?

NON. Votre employeur a le droit de vous imposer des congés en application des dispositions de droit commun et des dispositions exceptionnelles prévues par la loi pendant la période de crise sanitaire (cf. ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos), mais il n'a pas le droit de vous faire télétravailler pendant vos congés. Le télétravail ne peut être pratiqué que pendant les jours et horaires de travail.

Puis-je alterner télétravail et activité partielle ?

OUI. L'employeur détermine la quotité de travail pouvant être exercée en télétravail et détermine si les salariés doivent alterner télétravail et activité partielle.

Puis-je être au même moment en activité partielle et en télétravail ?

NON. Le télétravail est une des modalités d'exercice possible du travail. Dès lors, lorsque vous êtes en télétravail, vous ne pouvez pas être en même temps en activité partielle. L'employeur qui demande à ses salariés de travailler alors qu'ils sont en même temps en activité partielle s'expose à des sanctions, y compris pénales.

CONDITIONS DE TRAVAIL EN TÉLÉTRAVAIL

En télétravail, dois-je respecter des horaires de travail ?

OUI. L'employeur fixe vos horaires de travail et vous devez être opérationnel et disponible pendant les horaires fixés.

Les droits au temps de pause et de déjeuner restent inchangés.

En télétravail, ai-je droit à des temps de repos et moments de déconnexion ?

OUI. Le droit au repos des salariés et toutes les règles en matière de durée du travail restent applicables au salarié en télétravail.

Les plages horaires pendant lesquelles vous devez être disponible doivent être précisément déterminées par l'employeur. La distinction entre temps de travail et temps de repos doit être claire et garantir le droit à la déconnexion des salariés.

Y a-t-il des limites aux moyens que peut utiliser mon employeur pour contrôler le travail à distance de ses salariés (logiciels de surveillance sur les ordinateurs professionnels, webcams, appels réguliers) ?

OUI. Les droits de l'employeur en matière de surveillance des salariés ne diffèrent pas selon que ceux-ci travaillent sur site ou à distance.

Au titre de son pouvoir de direction, l'employeur est fondé à donner des instructions à ses salariés et à en surveiller l'exécution. Néanmoins, ce droit loin d'être absolu, ne pourra valablement être exercé que dans le respect de plusieurs libertés individuelles fondamentales des salariés telles que le droit au respect de la vie privée ou le secret de la correspondance (notamment protégés respectivement par les articles 9 du code civil et 226-15 du code pénal) et plus directement dans le champ du droit du travail l'impératif de proportionnalité entre le but recherché et les restrictions apportées aux libertés individuelles (articles 1121-1 et 1321-3 du code du travail) et l'exigence de loyauté et de bonne foi devant présider à toute relation de travail (articles L. 1222-2 à L. 1222-4 du code du travail).

Notamment, le salarié doit être informé préalablement des méthodes et techniques d'évaluation professionnelle, qui doivent être pertinentes au regard de la finalité poursuivie, ainsi que de toute information le concernant personnellement.

Le CSE doit également être informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (article L. 2312-8 du code du travail).

De façon générale aucun dispositif ne doit conduire à une surveillance constante et permanente de l'activité du salarié.

Ainsi, les « keyloggers » qui permettent d'enregistrer à distance toutes les actions accomplies sur un ordinateur sont considérées, sauf circonstance exceptionnelle liée à un fort impératif de sécurité, comme illicite par la CNIL.

De même le recours à la webcam ou à des appels téléphoniques ne doivent pas conduire à une surveillance excessive.

Dois-je garantir à mon employeur un espace de travail dédié pour télétravailler (superficie, bureau, etc.) ?

NON. Sauf accord ou charte d'entreprise le précisant, aucune prescription n'est édictée par le code du travail quant à la configuration du lieu où le travail est exercé en télétravail.

En télétravail, suis-je obligé d'utiliser mon ordinateur personnel ?

NON. Vous pouvez utiliser votre ordinateur personnel mais ce n'est pas une obligation. Si l'employeur vous impose de télétravailler, il doit vous fournir un ordinateur si vous n'en avez pas ou que vous ne voulez pas utiliser votre ordinateur personnel.

Si mon employeur ne peut pas me fournir l'accès à mes mails et données professionnelles (accès VPN), peut-il me refuser le télétravail ?

OUI. Il revient à l'employeur d'évaluer si le poste de travail est compatible ou non avec le télétravail.

Si aucune solution technique ne permet au salarié d'exercer son activité en télétravail, l'activité pourra se poursuivre sur le lieu de travail, conformément aux recommandations figurant dans le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés.

Les télétravailleurs bénéficient-ils des titres restaurants ?

OUI. Si les autres salariés exerçant leur activité dans l'entreprise à condition de travail équivalentes en bénéficient également. Le titre restaurant est un avantage consenti par l'employeur qui ne résulte d'aucune obligation légale. En revanche, l'attribution d'un titre restaurant est possible si et seulement si le repas du salarié est compris dans son horaire de travail journalier (article R. 3262-7 du code du travail).

Toutefois, en application du principe général d'égalité de traitement entre salariés, les télétravailleurs bénéficient des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables aux salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise. Il s'agit d'une règle d'ordre public rappelée par l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 relatif au télétravail (art. 4) et reprise dans le code du travail, à l'article L. 1222-9 qui dispose : « le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise ».

Par conséquent, dès lors que les salariés exerçant leur activité dans les locaux de l'entreprise bénéficient des titres-restaurant, les télétravailleurs doivent aussi en recevoir si leurs conditions de travail sont équivalentes.

Les salariés bénéficient-ils de la prise en charge mensuelle de leur titre de transport par leur employeur lorsqu'ils télétravaillent à domicile durant tout le mois ?

OUI. L'employeur doit prendre en charge 50% du prix des titres d'abonnements souscrits par ses salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accomplis au moyen de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos (L. 3261-2 et R. 3261-2 du code du travail). Le salarié qui n'utilise pas les transports publics (soit parce que son domicile lui permet de faire le trajet à pieds ou parce qu'il utilise un véhicule personnel) n'est pas éligible à la prise en charge.

Cette obligation s'applique lorsque le télétravail s'effectue par alternance, par exemple 1 ou 2 jours par semaine ou une semaine sur deux : l'employeur doit alors prendre en charge dans les conditions habituelles les titres d'abonnement qui ont été utilisés au moins une fois pour le trajet entre la résidence habituelle et le lieu de travail du salarié, sans abattement des jours en télétravail. En effet, le montant de l'abonnement n'est pas modifié.

Néanmoins, lorsque le salarié est placé en situation de télétravail à domicile « en continu » sur le mois ou la semaine, l'employeur n'est pas tenu à cette obligation de prise en charge, dès lors que le salarié n'a eu à effectuer aucun trajet entre son domicile et son lieu de travail au moyen de son abonnement de transports durant la période considérée.

Toutefois, les employeurs sont invités à maintenir la prise en charge partielle des abonnements de transport des salariés titulaires d'un abonnement annuel, qui n'ont pu procéder à la suspension de leur contrat d'abonnement pour le mois non utilisé et ont donc supporté son coût.

Suis-je couvert en cas d'accident pendant mon télétravail ?

OUI. Le code du travail prévoit le principe selon lequel l'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle est présumé être un accident du travail. Vous êtes donc couvert pour le risque accident du travail.

**Je suis travailleur frontalier en Allemagne, au Luxembourg et en Suisse.
Puis-je bénéficier du télétravail ?**

L'employeur devra faire bénéficier le salarié frontalier des mêmes dispositions que les autres salariés, s'agissant des possibilités de recourir au télétravail.

**Je suis travailleur frontalier en Allemagne, au Luxembourg et en Suisse.
Est-ce que ma couverture de sécurité sociale sera affectée par une hausse du temps passé en télétravail en France ?**

NON. Un accroissement du temps passé sur le territoire français dû au recours accru au télétravail n'aura pas de conséquence en matière de couverture sociale : jusqu'au 31 décembre 2020, le salarié frontalier continuera d'être affilié à la sécurité sociale de son État d'activité même si son temps de travail exécuté sur le territoire français excède le seuil de 25 %. L'objectif est de permettre aux employeurs ainsi qu'aux travailleurs de gérer au mieux les incertitudes générées par la pandémie, notamment dans le cadre d'un recours prolongé au télétravail.