

Mise en œuvre du télétravail dans le cadre du Covid-19

à jour au 18 mars 2020

Tel: +33 1 56 62 30 00

Fax: + 33 1 56 62 30 01

flichygrange.com

1. Comment recourir au télétravail
2. Les obligations de l'employeur
3. La situation du salarié en télétravail
4. Télétravail impossible et garde d'enfants

1. Comment recourir au télétravail

1.1 Le principe

- Le télétravail devient la règle impérative pour tous les postes qui le permettent (*Communiqué de presse du ministère, 15 mars 2020*)
- Pour les **salariés non-éligibles**, il convient de respecter les règles de distanciation (1 mètre) et de limiter les réunions physiques, les concentrations de salariés et les déplacements non indispensables

1.2 La mise en œuvre

Elle peut se faire dans le cadre:

- d'un **accord collectif** ;
- ou, à défaut d'accord collectif, d'une **charte** élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique ;
- ou, en l'absence d'accord collectif ou de charte, d'un **accord** entre le salarié et l'employeur, formalisé par tout moyen (*C. trav., art. L. 1222-9, I*).

1. Comment recourir au télétravail

1.3 Mise en œuvre dans le cadre du Covid-19

- 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 des salariés (C. trav., art. L. 1222-11).
- Un salarié peut cumuler télétravail à temps partiel (car il s'agit d'une forme de travail) et activité partielle pour le reste du temps.
- Le télétravail peut donc être **imposé..**
- Sa mise en oeuvre ne nécessite **aucun formalisme particulier et n'impose pas la conclusion d'un accord collectif ou la mise en place d'une charte**. Une mise en œuvre par un courriel adressé à tous les salariés suffit. Sous réserve de garder un justificatif de lecture des salariés. La question d'un accord individuel se pose en revanche pour les salariés protégés

2. Obligations de l'employeur

2.1 Vis-à-vis du CSE (entreprises de plus de 50 salariés)

- En principe, le CSE doit être consulté dès lors que les mesures prises entraînent une **modification importante de l'organisation du travail** (article L. 2312-8 du Code du travail)
- Tel est le cas s'il y a un **recours massif au télétravail** de manière exceptionnelle
- Il est recommandé d'organiser **dès que possible** une réunion d'information et de consultation sur les mesures exceptionnelles prise en prévention de l'épidémie de Coronavirus pour organiser le télétravail.

2. Obligations de l'employeur

2.2 Vis-à-vis des salariés

- En principe, le contenu de la **charte** ou de l'accord de mise en œuvre du **télétravail** précise :
 - les conditions de passage en télétravail et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;
 - les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;
 - la détermination des plages horaires au cours desquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail (C. Trav. art. L. 1222-9) ;
 - les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail ;
 - le cas échéant, les équipements que l'employeur met à la disposition des salariés ;
 - le cas échéant, la prise en charge des coûts supportés par le salarié induits par la mise en œuvre du télétravail (équipement informatique, consommables ...)

Il est donc recommandé de préciser ces éléments lors de la consultation du CSE ou dans une note adressée aux salariés.

2. Obligations de l'employeur

2.2 Vis-à-vis des salariés

- Dans le cadre d'une mise en oeuvre du télétravail sans accord ou charte, bien que le texte de le prévoit pas expressément, il nous paraît nécessaire que l'employeur précise rapidement au salarié ces informations
- Le temps de travail du salarié est contrôlé. L'employeur doit veiller au respect des durées maximales de travail

3. La situation du salarié en télétravail

3.1 Ses droits

- Le salarié en télétravail doit bénéficier d'une égalité de traitement avec les salariés qui travaillent dans les locaux de l'entreprise (*C. trav., art. L. 1222-9, III*).
- Si les salariés de l'entreprise bénéficient des titres-restaurants, il en est de même pour les télétravailleurs à domicile, nomades ou en bureau satellite (*Site le l'Urssaf*).
- L'accident survenu pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident du travail (*C. trav., art. L. 1222-9, III*).

3. La situation du salarié en télétravail

3.2 L'assurance

- Le salarié en télétravail doit déclarer à son assurance qu'il travaille à domicile. La garantie des dommages aux biens doit faire l'objet d'une extension du contrat d'assurance multirisque habitation principal.
- Le salarié doit fournir une attestation d'assurance à son employeur
- L'absence d'extension du télétravail dans l'assurance habitation n'empêche pas la mise en oeuvre du télétravail
- Il est recommandé que l'entreprise vérifie auprès de son assurance que les garanties de responsabilité civile professionnelle et de dommages aux biens et leurs modalités (franchise / plafond / exclusions) sont adaptées au travail à distance. Il doit en particulier vérifier l'absence d'exclusion des dommages survenus hors domicile dans l'hypothèse où des salariés travailleraient hors domicile habituel.

4. Télétravail impossible et garde d'enfants

- Si le télétravail n'est pas possible et que le salarié n'a pas de solution de garde pour ses enfants **de moins de 16 ans**, il peut solliciter **un arrêt de travail indemnisé** (*Communiqué de presse du ministère du 15 mars 2020 ; Q&R du 9 mars 2020*) :
 - sans délai de carence ;
 - et valable le temps que durera la fermeture de la structure d'accueil de son enfant.
- **L'employeur ne peut refuser cet arrêt.** Il doit d'ailleurs remplir une déclaration en ligne sur le site Internet Ameli.fr ou sur le site declare.ameli.fr.
- Le salarié bénéficie de **l'indemnité complémentaire conventionnelle** « sans délai de carence en application du décret n° 2020-193 du 4 mars 2020 relatif au délai de carence applicable à l'indemnité complémentaire à l'allocation journalière pour les personnes exposées au coronavirus » (*Q&R salarié n° 7*).
 - Toutefois, la condition légale d'un an d'ancienneté pour bénéficier du complément de salaire n'a pas été supprimée ;
 - Les dispositions conventionnelles prévoyant un délai de carence ne sont pas modifiées.

5 Télétravail possible : garde d'enfants , activité partielle?

- . Ces deux questions ne sont pas tranchées.
 - A priori, rien ne s'oppose à la possibilité de solliciter l'activité partielle pour les salariés en télétravail dès lors que le fait générateur de la demande résulte de l'impact de la situation sur l'entreprise . Le télétravail n'étant qu'une modalité du travail, il ne devrait donc pas y avoir de raison de s'opposer à cette possibilité. Il semble cependant que certaines DIRECCTE s'y opposent. Il est difficile de savoir si les refus résultent des activités en cause ou si cela tient vraiment à cette question du travail à distance.
 - Sur la garde d'enfant : Dans ses communications , le gouvernement semble réserver l'arrêt pour garde d'enfants à ceux qui ne travaillent pas à distance. Pourtant, la nécessité de s'occuper de ses enfants peut rendre difficile le travail. Il est recommandé dans ce cas que ce soit le salarié qui prenne l'initiative de bénéficier de l'arrêt garde d'enfants.

Les informations contenues dans ce document sont d'ordre général.

Ce document est réservé à un usage personnel et ne constitue pas un conseil juridique.