

Dernière mise à jour le 07 septembre 2021

Les règles relatives au télétravail dans le cadre du protocole sanitaire Covid-19

Depuis le 1er septembre 2021, le protocole sanitaire met fin au nombre de jours minimal de télétravail obligatoire en entreprise.

Sommaire

- Précisions du 7 septembre 2020
- La mise en place du télétravail est-elle une obligation pour l'entreprise ?
- L'employeur peut-il se voir imposer d'accorder un ou plusieurs jours de télétravail au salarié ?
- Appel au télétravail du 5 octobre 2020
- Télétravail sur prescriptions du médecin du travail
- Rôle du médecin du travail
- Possibilité de refus de l'employeur
- Possibilité de contestation des propositions du médecin du travail
- Télétravail généralisé au 30 octobre 2020
- Nouveau confinement
- Recours au télétravail
- Le télétravail est-il réellement obligatoire ?
- Questions-Réponses au 3 novembre 2020
- Questions-Réponses salariés
- Questions-Réponses employeurs
- Consultation du CSE a posteriori
- Nouvelles Questions-Réponses du 11 novembre 2020
- Nouvelles Questions-Réponses du 17 novembre 2020
- Consignes de l'inspection du travail pour les contrôles
- Retour au travail en présentiel 1 jour par semaine
- Renforcement des contrôles de l'inspection du travail à partir de février 2021
- Relâchement constaté sur le télétravail
- Remobilisation sur le télétravail
- Instruction de la DGT et renforcement des contrôles
- Instruction aux Préfets pour renforcer le recours au télétravail
- Constat du Gouvernement
- Plan d'action
- Protocole sanitaire du 23 mars 2021 et renforcement du télétravail dans les départements reconfinés
- Protocole sanitaire du 8 avril 2021 et plan d'action sur le télétravail
- Protocole sanitaire du 9 juin 2021 et assouplissement du télétravail
- Nouveau protocole sanitaire du 31 août 2021 et fin du nombre de jours minimal de télétravail
- Télétravail, mesure utile de prévention
- Consultation du CSE
- Couverture Sécurité Sociale des travailleurs frontaliers
- Références

Nous avons fait le choix de conserver dans cette fiche toutes les mesures applicables antérieurement afin de vous permettre de vous y reporter si nécessaire.

Les dispositions actuellement en vigueur figurent en fin de

Précisions du 7 septembre 2020

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

Compte tenu de la situation actuelle avec une circulation du virus qui continue, 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.

La mise en œuvre du télétravail dans ce cadre ne nécessite aucun formalisme particulier.

Le protocole national rappelle que le télétravail demeure un mode d'organisation recommandé en ce qu'il participe à la démarche de prévention du risque d'infection au SARS-CoV-2 et permet de limiter l'affluence dans les transports en commun.

Il n'est toutefois pas le seul élément pour assurer la continuité de l'activité.

Il doit s'inscrire dans une stratégie globale prenant en compte le contexte sanitaire dans lequel s'inscrit l'entreprise, l'évaluation des risques et en l'associant à la mise en œuvre des mesures barrières et l'organisation générale du travail.

L'employeur peut-il se voir imposer d'accorder un ou plusieurs jours de télétravail au salarié ?

Aucune disposition, sauf recommandation express des autorités à raison du contexte sanitaire ou situation de vulnérabilité attestée médicalement, ne peut imposer à l'employeur de donner suite à une demande de télétravail.

Toutefois, si le poste est éligible au télétravail, l'employeur doit motiver son refus.

Ce refus peut, le cas échéant et si une situation médicale est de nature à l'étayer, faire l'objet d'un signalement auprès du médecin du travail qui pourra intervenir au titre de son rôle de conseil en matière de santé et sécurité au travail.

De même, le salarié conserve la faculté de signaler sa situation auprès des représentants du personnel.

En tout état de cause, l'employeur, responsable de la santé et la sécurité, doit privilégier le dialogue et veiller à apprécier de façon approfondie les risques potentiels auxquels un refus peut exposer le salarié.

Appel au télétravail du 5 octobre 2020

Lors d'une conférence de presse du 23 septembre 2020, le Ministre des Solidarités et de la Santé avait souligné l'importance de favoriser le télétravail « autant que possible », en particulier pour les personnes vulnérables, dans les zones « **Alerte renforcée** ».

Dans les zones « **Alerte maximale** », il parlait d'incitation maximale au télétravail pour l'ensemble des activités pour lesquelles c'est possible. Cette incitation figure d'ailleurs dans la liste des mesures à prendre dans ces zones.

Le 5 octobre, la Ministre du Travail a réuni les partenaires sociaux à une réunion de travail intitulée « Réponse à la crise » consacrée aux mesures destinées à faciliter la reconversion des salariés, au déploiement du plan jeunes et aux métiers en tension.

En préambule, elle s'est exprimée sur les décisions sanitaires annoncées par le premier Ministre la veille et a rappelé la nécessité de recourir au télétravail autant que possible :

Dans les zones d'alerte renforcée et maximale, en particulier Paris et sa petite couronne, la situation épidémique est très préoccupante. Il faut en conséquence tout faire pour, collectivement, limiter la circulation du virus.

A ce titre, il apparaît nécessaire d'intensifier le télétravail pour les entreprises des zones concernées, en passant par le dialogue social afin de trouver des solutions équilibrées qui permettront de garantir protection des salariés et poursuite de l'activité économique. Cette mesure devra s'appliquer tant que la situation sanitaire l'exigera.

« **De nombreux postes de travail permettent un travail à distance, et des rotations peuvent s'organiser afin de limiter l'impact sur le collectif de travail. Dans les zones d'alerte renforcée et maximale, nous demandons aux employeurs et aux salariés, en responsabilité de trouver les organisations adaptées à chaque entreprise, et de limiter ainsi les interactions sociales, que ce soit sur le lieu de travail ou dans les transports en commun. Il s'agit d'un effort collectif demandé aux entreprises mais un effort nécessaire pour réduire la circulation du virus** » a expliqué Elisabeth Borne aux partenaires sociaux.

« **Nous faisons confiance aux partenaires sociaux pour parvenir, par un dialogue social de proximité et de qualité, à mettre en œuvre ces mesures dans la concertation** », précise Laurent Pietraszewski, secrétaire d'Etat chargé des Retraites et de la Santé au Travail.

Le protocole national en vigueur depuis le 1er septembre pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID-19 continue de

s'appliquer.

Télétravail sur prescriptions du médecin du travail

Le médecin du travail peut proposer le télétravail à un salarié pour des raisons de santé, comme aménagement du poste de travail. Sont visées les personnes à risque de formes graves de Coronavirus ou vivant avec une personne vulnérable.

Le protocole sanitaire prévoit que le télétravail est une solution à privilégier, lorsque cela est possible : il doit être favorisé par les employeurs, sur demande des intéressés et si besoin après échange entre le médecin traitant et le médecin du travail, dans le respect du secret médical.

Rôle du médecin du travail

Le médecin du travail peut proposer le télétravail pour un salarié en raison de son état de santé.

Il s'agit alors d'une proposition d'aménagement du poste de travail et non d'une obligation.

Le Code du Travail prévoit en effet que le médecin du travail peut proposer des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des aménagements du temps de travail, si elles sont justifiées par des éléments relatifs à l'âge ou à l'état de santé du travailleur.

Dans le contexte sanitaire actuel, la proposition de télétravail doit être justifiée par l'état de santé du salarié : s'il s'agit d'un salarié à risque de formes graves de Covid-19, ou vivant avec une personne vulnérable.

Ainsi, le médecin du travail peut tout à fait proposer **par écrit** et après échange avec le salarié et l'employeur, de mettre en place le télétravail pour ce salarié jusqu'à la fin de la pandémie ou la fin du contexte sanitaire dégradé.

Possibilité de refus de l'employeur

Rien n'oblige l'employeur à accepter la proposition de mise en télétravail du médecin du travail. La mise en place du télétravail, proposée par le médecin du travail, n'est en effet pas obligatoire pour l'employeur.

Celui-ci doit toutefois justifier son refus de suivre la proposition du médecin du travail.

Il est en effet tenu de **prendre en considération** les propositions du médecin du travail mais n'est **pas obligé de les suivre** s'il estime que le poste ne le permet pas.

En cas de refus, l'employeur doit donc **informer par écrit** le salarié et le médecin du travail, des **motifs** qui l'ont conduit à refuser cet aménagement de poste.

Attention : Dans le contexte sanitaire actuel et le rappel quotidien du gouvernement de privilégier le télétravail, notamment dans les zones d'alerte renforcée et maximale, il est fortement recommandé de suivre les propositions du médecin du travail. A défaut, l'employeur pourrait voir sa responsabilité engagée dans le cadre de son obligation de sécurité.

Possibilité de contestation des propositions du médecin du travail

Les propositions du médecin du travail reposant sur des constatations médicales sont susceptibles de recours devant le Conseil des Prud'hommes dans un délai de 15 jours à compter de la notification de la proposition.

Télétravail généralisé au 30 octobre 2020

Lors de la conférence de presse du 29 octobre 2020, la Ministre du Travail a déclaré : « Quand je dis que le télétravail n'est pas une option, je dis que toutes les activités réalisables à distance doivent être télétravaillées. Cela n'est pas au choix : c'est ce qui doit se mettre en œuvre dans toutes les entreprises. Et pour donner de la force à cette règle, nous l'inscrivons dans le protocole national qui était en discussion avec les partenaires sociaux jusqu'à 17 h. Quand on inscrit le télétravail dans ce protocole, ça devient la traduction concrète de l'obligation de l'employeur d'assurer la santé-sécurité des salariés. Ça devient vraiment une règle qui s'impose à tous ».

Le premier Ministre a ajouté que « **Le recours au télétravail doit être le plus massif possible. Dans le secteur privé, toutes les fonctions qui peuvent être télétravaillées doivent l'être cinq jours sur cinq.** »

Le télétravail est donc de nouveau généralisé.

Nouveau confinement

Le Gouvernement a mis en place un second confinement depuis le 30 octobre jusqu'au 1^{er} décembre 2020 à minima.

Ce confinement est applicable à l'ensemble de la France métropolitaine et à la Martinique. Les autres DOM-TOM ne sont pas concernés et continuent de relever du régime antérieur.

Recours au télétravail

La nouvelle version du protocole sanitaire du 29 octobre 2020 intègre « l'obligation » de télétravail :

« Dans les circonstances exceptionnelles actuelles, liées à la menace de l'épidémie, il doit être la règle 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. »

Rappel : En cas d'épidémie le code du travail prévoit que l'employeur puisse recourir au télétravail pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés. Il peut, dans cette hypothèse l'imposer aux salariés sous réserve de donner à ceux-ci les moyens de télétravailler.

L'employeur doit par ailleurs évaluer les nouveaux risques liés au télétravail, les intégrer dans le document unique et mettre en place les mesures de prévention appropriées.

Le télétravail est-il réellement obligatoire ?

Selon la Ministre du Travail, le télétravail est une « obligation » et non pas une « option ». Mais en réalité, le Gouvernement ne peut pas rendre juridiquement le télétravail obligatoire. Il ne peut être que fortement recommandé. Explications...

Le législateur peut faire ce qu'il souhaite par le vote d'une loi.

En théorie, le gouvernement pourrait donc décider de rendre le télétravail obligatoire en faisant voter une loi de circonstance, mais il devrait alors passer par le parlement.

En pratique, il ne peut pas intervenir dans le pouvoir de direction des employeurs. L'organisation du travail et son aménagement relèvent du pouvoir directionnel des chefs d'entreprise. Leur liberté d'entreprendre et de travailler (comme il l'entendent) est garantie par la Constitution. Une loi qui imposerait une forme de travail par rapport à une autre pourrait ainsi s'avérer anticonstitutionnelle.

C'est pour cette raison que le gouvernement ne peut pas imposer, dans les faits, le télétravail. Il doit passer par le pouvoir législatif.

Par ailleurs, pour mettre en place le télétravail, un accord entre le salarié et son entreprise est indispensable.

D'autre part, le gouvernement cherche à donner au protocole sanitaire une valeur juridique qu'il n'a pas.

Le Conseil d'État a considéré le 19 octobre 2020 que le protocole sanitaire constitue qu'un "ensemble de recommandations pour la déclinaison matérielle de l'obligation de sécurité de l'employeur, dans le cadre de l'épidémie de Covid-19, en rappelant les obligations qui existent en vertu du Code du travail". Il n'est assorti d'aucune sanction, et n'a pas de valeur juridique.

La seule obligation qui repose sur les employeurs est l'obligation de sécurité découlant du Code du Travail qui prévoit que l'employeur doit prendre des mesures pour respecter son obligation de "moyens renforcés" quant à la protection physique ou mentale des salariés. Cette obligation peut donner lieu à des sanctions civiles ou pénales si elle n'est pas respectée, face au Covid-19 notamment. Mais les mesures le permettant peuvent être différentes du travail à distance : si l'entreprise dispose d'un autre moyen de protéger ses salariés, elle est libre de l'utiliser.

Le Code du Travail prévoit également que «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». Mais l'employeur reste libre de décider quand déclencher cette procédure, si les tâches s'y prêtent.

Attention toutefois, car sur le fondement de la faute inexcusable, un salarié contaminé sur son lieu de travail alors que le télétravail était possible pourrait obtenir des dommages et intérêts à condition de prouver que c'est bien dans l'entreprise qu'il a contracté le coronavirus, et que c'est aussi à cause du refus de la direction de mettre en place le travail à distance.

Questions-Réponses au 3 novembre 2020

Questions-Réponses salariés

Si je souhaite télétravailler, un simple courriel ou une demande orale à l'employeur suffisent-ils pour formaliser ma demande ?

Oui, le salarié peut informer l'employeur de son intention de télétravailler par tout moyen.

L'employeur peut-il refuser que je télétravaille ?

Oui, mais il doit motiver sa réponse. Depuis le 17 mars et jusqu'à nouvel ordre, le télétravail doit être systématiquement privilégié. L'employeur doit donc démontrer que la présence sur le lieu de travail est indispensable au fonctionnement de l'activité.

novembre 2020 (ci-dessous).

S'il m'arrive un accident sur mon lieu de télétravail, suis-je couvert par le régime des accidents du travail ?

Oui, l'article L. 1222-9 du code du travail prévoit que 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.

Puis-je télétravailler en dehors de mon domicile ?

Oui, sauf si la charte ou l'accord prévoient le contraire.

Je n'ai pas internet chez moi et je souhaite télétravailler. Puis-je demander à mon employeur de prendre en charge l'ordinateur et les frais de connexion ?

Oui, mais l'employeur n'est pas obligé par la loi d'accepter.

Puis-je prévenir mon employeur la veille pour le lendemain de mon intention de télétravailler ?

Oui, mais l'employeur peut considérer qu'il s'agit d'un délai trop court qui désorganise le fonctionnement de mon service ou de mon entreprise.

L'employeur peut-il m'imposer de télétravailler ?

Non en principe. L'article L. 1222-9 du code du travail prévoit que le refus de télétravailler n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.

Mais oui dans le contexte actuel. 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.

Puis-je imposer à mon employeur de télé-travailler ?

Le télétravail constitue une mesure efficace pour éviter le risque de contamination au travail mais aussi réduire les interactions sociales sur les trajets domicile travail.

C'est à l'employeur qu'il revient de mettre en place le télétravail dans l'entreprise, le cas échéant dans le cadre de l'accord collectif ou de la charte existant dans l'entreprise à ce sujet. Lorsqu'un tel accord ou une telle charte existe dans l'entreprise, tout refus adressé par mon employeur en réponse à une demande de télétravail doit être motivé. Mon employeur doit démontrer que ma présence sur le lieu de travail est indispensable au fonctionnement de l'entreprise et à l'exercice de mon activité.

Comme le prévoit le protocole national, l'employeur est invité à mettre en place les règles en matière de télétravail dans le cadre du dialogue social de proximité.

Voir l'actualisation de cette question, réponse au 11

novembre 2020 (ci-dessous).

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.

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, 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 sa répartition le cas échéant 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.

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 le salarié est 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.

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 reprendre sur le lieu de travail, conformément aux recommandations figurant dans le protocole national de déconfinement.

Mon employeur doit-il m'indemniser ?

NON. L'employeur n'est pas tenu de verser à son salarié une indemnité de télétravail destinée à lui rembourser les frais découlant du télétravail, sauf si l'entreprise est dotée d'un accord ou d'une charte qui la prévoit. Les droits habituels en matière de restauration sont maintenus (titres restaurant, primes de repas, etc.).

Les télétravailleurs bénéficient-ils des titres restaurants ?

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'Ani du 19 juillet 2005 (art. 4) et reprise dans le code du travail : « le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise » (L. 1222-9).

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. L'attribution d'un titre restaurant étant seulement conditionnée à ce que le repas du salarié soit compris dans son horaire de travail journalier (R. 3262-7), les télétravailleurs recevront un titre restaurant par jour travaillé dès lors que leur journée de travail recouvre, « 2 vacations entrecoupées d'une pause réservée à la prise d'un repas » (ex. : salarié travaillant de 9 à 17 heures).

Si les titres-restaurant constituent un avantage consenti par l'employeur qui bénéficie des exonérations fiscales et sociales à l'instar des remboursements de frais professionnels, leur octroi n'est pour autant pas conditionné à l'existence d'une dépense supplémentaire et inhérente à l'emploi engagée par le salarié.

Toutefois, le titre restaurant est un avantage consenti par l'employeur qui ne résulte d'aucune obligation légale ; il n'est donc pas interdit de subordonner l'attribution de cet avantage à certains critères à condition qu'ils soient

objectifs, c'est-à-dire des critères qui s'appliquent autant aux télétravailleurs qu'aux salariés travaillant dans l'entreprise. Ainsi, l'employeur peut différencier l'attribution des titres repas en fonction de l'éloignement du travail par rapport au domicile, dès lors que cette différenciation est fondée sur un critère objectif, c'est-à-dire la distance séparant le lieu du travail du domicile (Cass. soc., 22 janv. 1992, n° 88-40.938 ; [CA Nîmes](#), 27 mars 2012, n°10-4144).

Un accord collectif de travail, existant ou à négocier, pourrait prévoir des stipulations particulières en matière d'octroi de titres-restaurant, assurant un mode d'organisation en télétravail qui tienne compte le mieux possible de la situation propre à chaque activité, à chaque service et à chaque salarié, sous réserve du respect du principe d'égalité de traitement entre le salarié qui exécute son travail en télétravail et celui qui l'exécute dans les locaux de l'entreprise (L. 1222-9).

Voir l'actualisation de cette question réponse au 11 novembre 2020 (ci-dessous).

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.

Toutefois, votre employeur peut prendre en compte les situations propres à chaque salarié pour organiser l'activité en tout ou partie en télétravail ou pour vous demander de reprendre votre poste dans les locaux de l'entreprise.

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, l'appréciation souple du seuil de 25 % appliquée pendant la crise sanitaire perdure jusqu'au 31/12/2020, sauf à ce que la situation sanitaire s'améliore d'ici là. 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.

Questions-Réponses employeurs

Pour formaliser mon accord qu'un salarié télétravaille, un accord oral ou un email suffisent-ils ?

Oui, l'article L. 1222-9 du code du travail prévoit que l'employeur et le salarié formalisent leur accord par tout moyen.

Suis-je tenu de fixer un cadre négocié sur le télétravail ?

Non, mais la négociation d'un accord est préférable, dans la mesure où il permet de mieux partager les enjeux et les droits et devoirs de chacun.

Je peux également mettre en place le télétravail par une charte en définissant les règles ou répondre au cas par cas aux sollicitations des salariés de mon entreprise.

Dans le contexte actuel, l'employeur peut-il se voir imposer d'accorder un ou plusieurs jours de télétravail au salarié ?

En dehors des cas de circonstances exceptionnelles rendant nécessaires, au sens de l'article L.1222-11 du code du travail, la mise en œuvre du télétravail, notamment pour garantir la protection des salariés, ou recommandation expresse des autorités à raison du contexte sanitaire ou encore situation de vulnérabilité attestée médicalement, aucune disposition n'impose à l'employeur de donner suite à une demande de télétravail.

Toutefois, si le poste est éligible au télétravail dans les conditions prévues par accord collectif ou à défaut, l'employeur doit motiver son refus.

Ce refus peut, le cas échéant et si une situation médicale est de nature à l'étayer, faire l'objet d'un signalement auprès du médecin du travail qui pourra intervenir au titre de son rôle de conseil en matière de santé et sécurité au travail et préconiser un aménagement de poste en télétravail.

De même, le salarié conserve la faculté de signaler sa situation auprès des représentants du personnel.

En tout état de cause, l'employeur, responsable de la santé et la sécurité, doit privilégier le dialogue et veiller à apprécier de façon approfondie les risques potentiels auxquels un refus peut exposer le salarié. La méconnaissance des principes généraux de prévention est de nature à engager sa responsabilité au titre de son obligation de sécurité.

Voir l'actualisation de cette question réponse au 11 novembre 2020 (ci-dessous).

Compte-tenu de l'évolution de l'épidémie, est-il possible de prolonger le télétravail pour éviter de prendre les transports en commun ?

Oui. Le recours au télétravail est un mode d'organisation du travail qui relève de la compétence de l'employeur. A partir du 1^{er} septembre, le télétravail reste une pratique recommandée en ce qu'il participe à la démarche de prévention du risque d'infection au SARS-CoV-2 et permet

de limiter l'affluence dans les transports en commun.

Dans le cadre du second confinement, le télétravail est renforcé.

Existe-t-il des sanctions pour les entreprises qui refuseraient de faire du télétravail ?

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 afin de préserver la distanciation sociale et limiter les déplacements. Dans des circonstances exceptionnelles telles que celles résultant 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 (article L. 1222-11 du code du travail).

Un employeur qui, alors que son activité s'y prête, refuserait de mettre en place le télétravail pourrait, au vu des conditions d'exercice du travail et des mesures de prévention mises en place dans l'entreprise, engager sa responsabilité d'employeur au titre de son obligation de protéger la santé et d'assurer la sécurité de ses salariés.

Les mesures permettant la déclinaison opérationnelle de l'obligation de protéger la santé et d'assurer la sécurité des salariés sont déclinées dans le protocole national applicable aux entreprises.

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.

Consultation du CSE a posteriori

Le principe est que l'employeur doit informer et consulter le CSE sur l'introduction du télétravail dans l'entreprise et sur les éventuelles modifications qui peuvent être apportées, puisqu'il s'agit d'une question intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

Le CSE dispose ensuite d'un délai d'un mois (ou plus s'il fait appel à un expert) pour rendre son avis.

Cependant, face à l'urgence de la crise sanitaire et pour répondre rapidement à la mesure de confinement décidée par le gouvernement, le Ministère du Travail a précisé que l'employeur peut d'abord se fonder sur le texte du code du travail qui relève que face à une menace d'épidémie, la mise en œuvre du télétravail peut constituer un simple aménagement du poste de travail pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés, soit l'article L 1222-11 du code du travail.

Le CSE peut ainsi être consulté a posteriori, après la mise en œuvre de la décision de l'employeur de recourir au télétravail.

Attention toutefois à ne pas trop reporter cette consultation, car le Ministère du Travail précise qu'elle doit se faire « dès que possible » et, qu'en tout état de cause, l'employeur doit « sans délai » informer le CSE de sa décision.

Nouvelles Questions-Réponses du 11 novembre 2020

Nous vous indiquons ci-dessous les nouvelles questions et questions dont les réponses ont été modifiées par le Ministère du Travail par rapport à la version du 3 novembre. Les autres questions-réponses sont inchangées.

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.

NDLR : Il s'agit là de la position exprimée par le Ministère du Travail. Légalement, il n'est pas possible d'imposer aux entreprises la mise en place du télétravail car aucune loi ne le prévoit. Le télétravail ne peut donc être que fortement recommandé. Toutefois, l'employeur qui ne mettrait pas en place le télétravail pour un poste le permettant, pourrait voir sa responsabilité civile et pénale engagée en cas d'action d'un salarié pour absence de mesures de prévention de sa santé voire faute inexcusable dans certains cas.

Dans le contexte actuel, l'employeur peut-il se voir imposer d'accorder un ou plusieurs jours de télétravail au salarié ?

OUI. 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 de réduire les interactions sociales en limitant les déplacements domicile travail et en limitant le nombre des personnes présentes au même moment au sein de l'établissement.

Dans des circonstances exceptionnelles telles que celles résultant 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.

Un employeur qui, alors que son activité s'y prête, refuserait de mettre en place le télétravail pourrait, au vu des conditions d'exercice du travail et des mesures de prévention mises en place dans l'entreprise, engager sa responsabilité d'employeur au titre de son obligation de protéger la santé et d'assurer la sécurité de ses salariés.

Les mesures permettant la déclinaison opérationnelle de l'obligation de protéger la santé et d'assurer la sécurité des salariés sont déclinées dans le protocole national applicable aux entreprises.

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.

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 correspondances (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.

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.

NDLR : Comme dans la précédente version, le ministère du Travail souligne que « le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise ». Sur ce principe, il n'y a donc aucun changement. En revanche, le nouveau document se montre par la suite beaucoup plus laconique, en revenant à une version plus allégée, indiquant uniquement que « **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** ». Ce faisant, le ministère du Travail a purement et simplement **supprimé** les développements issus d'une mise à jour du 5 octobre 2020 prévoyant une **modulation possible selon des critères objectifs, et notamment en fonction de l'éloignement du travail par rapport au domicile**. On ne sait pas ce qui a motivé le retrait de cette précision. Mais d'aucuns pouvaient trouver qu'elle était en contradiction avec le principe d'égalité posé par le code du travail entre télétravailleurs et salariés travaillant dans les locaux. Quid maintenant des éventuelles règles particulières mises en place par les entreprises, qui se sont senties confortées ou appuyées par la précédente version des questions/réponses ? Aucune indication n'est donnée sur ce point.

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.

Prise en charge des frais liés au télétravail :

La **question** relative à la prise en charge des frais du salarié en télétravail, qui figurait dans la précédente version du document, a été tout simplement **supprimée** dans la version du 11 novembre 2020.

Pour mémoire, il était indiqué que l'employeur n'est pas tenu de verser à son salarié une indemnité de télétravail destinée à lui rembourser les frais découlant du télétravail, sauf si l'entreprise est dotée d'un accord ou d'une charte qui le prévoit.

Il faut noter que cette affirmation était, à notre sens, en **contradiction avec la jurisprudence** qui pose un principe général de **prise en charge des frais** qu'un salarié expose pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur.

Reste à savoir si l'administration restera muette sur le sujet ou si une nouvelle question/réponse sera diffusée prochainement.

Précisons que cette évolution n'a aucune incidence sur les conditions dans lesquelles les employeurs peuvent prendre en charge les frais de télétravail en exonération au titre des frais professionnels de deux manières :

- Le remboursement sur justificatifs de la réalité des

dépenses, prévu par la réglementation depuis 2003 ;

Par tolérance du réseau des URSSAF dénuée de valeur juridique opposable, depuis le 18 décembre 2019, remboursement sous la forme d'allocations forfaitaires, en franchise de cotisations sans justificatif dans la limite globale de 10 € par mois pour une journée de télétravail par semaine (20 € par mois pour deux jours par semaine, 30 € par mois pour 3 jours par semaine, etc...).

A noter : Il convient de rappeler que le document questions/réponses, dont certains éclaircissements ou questionnements sont détaillés ci-dessus, n'a pas la valeur d'une loi, d'un décret ni même celle d'une circulaire. Ses précisions constituent des aides pratiques pour les employeurs et les salariés, qui doivent néanmoins garder à l'esprit que les juges pourront toujours adopter une autre interprétation à l'occasion d'un contentieux. En outre, ces questions/réponses évoluent au gré des mises à jour, de sorte que ce qui est « vrai » un jour peut disparaître ou être modifié un autre...

Nouvelles Questions-Réponses du 17 novembre 2020

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

Le Ministère du Travail introduit un assouplissement à l'obligation de télétravail en cas de souffrance liée à l'isolement du salarié :

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

Consignes de l'inspection du travail pour les contrôles

Une instruction de la Direction Générale du Travail (DGT) du 3 novembre 2020 apporte à l'inspection du travail des indications pratiques sur la méthode à utiliser lors des contrôles en entreprises pour apprécier le respect du recours au télétravail à 100 % dès que possible, et les réponses à apporter si ce principe n'est pas suivi :

Le nouveau protocole sanitaire en entreprise actualisé le 29 octobre 2020 à la suite de l'instauration d'un nouveau confinement et du renforcement des mesures sanitaires prévoit un recours généralisé au télétravail. Il indique expressément que le télétravail « doit être la règle 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 ».

La DGT invite donc les services de l'inspection du travail à vérifier l'application de ce principe et précise la marche à suivre.

Pour les salariés dont le poste est « télétravaillable » qui ne télétravaillent pas, ou pas à 100 % :

Dans cette situation, l'agent de contrôle doit **demander à l'employeur les raisons** de cette absence de télétravail, qui peuvent être d'ordre technique, financier (coût de la mise

en place du télétravail), organisationnelle, mais qui peut également relever d'une évaluation des risques insuffisante.

Lorsque l'agent de contrôle constate que l'employeur n'a pas remis les équipements nécessaires au télétravail (moyens numériques et ordinateurs ou tout poste permettant la connexion à distance) alors que celui-ci est possible, il doit inciter l'employeur à acquérir ce matériel.

Il peut aussi « interroger » l'employeur sur ce qui a été fait depuis le mois de mars 2020 pour anticiper la suite de la crise sanitaire.

Les motifs d'ordre techniques (taille du réseau, problème de pare-feux, etc.) devraient par exemple avoir été anticipés, de même que l'acquisition de matériel pour travailler à distance (ordinateurs, téléphones...) », indique la DGT.

Lorsque l'absence de télétravail est liée à une évaluation des risques insuffisante : L'agent de contrôle doit interroger l'employeur sur cette évaluation des risques, notamment sur ses critères de hiérarchisation.

Même si l'employeur a mis en place des mesures de prévention (mesures barrière, de nettoyage, organisationnelles...), la DGT estime qu'elles visent à protéger les salariés dont le poste ne peut pas être exécuté en télétravail et qui sont donc présents dans l'entreprise, « mais elles ne sauraient remplacer la mesure de télétravail lorsqu'elle est possible, seule à même d'éviter les risques ».

Dans les deux cas, l'inspection du travail devra prendre en compte les démarches de l'employeur pour décider des suites à donner.

Pour les postes « télétravaillables » non télétravaillés : pédagogie et fermeté

La DGT demande à l'inspection du travail de prêter une attention particulière aux postes qui devraient pouvoir être télétravaillés et qui ne le sont pas.

À cet égard, le cas des postes qui étaient occupés en télétravail lors du premier confinement du printemps 2020, mais qui ne sont plus télétravaillés dans le cadre du confinement en vigueur depuis le 30 octobre, doit poser question.

L'agent de contrôle est appelé tout d'abord à faire preuve de pédagogie en rappelant, par le biais de la lettre d'observations, les recommandations du protocole sanitaire et les principes généraux de prévention du code du travail.

En l'absence de réaction de l'entreprise, et s'il constate une situation dangereuse pour la santé des salariés liée à l'absence de télétravail, l'agent de contrôle peut alors

mobiliser d'autres outils plus contraignants, et en particulier la mise en demeure du DIRECCTE.

La situation dangereuse liée à l'absence d'organisation du télétravail peut notamment être caractérisée si :

- Les postes de travail occupés dans l'établissement peuvent être exécutés en télétravail (au moins en partie) ;
- Et les constats lors du contrôle montrent que les salariés affectés sur ces postes risquent d'être exposés au covid-19 (ex. : maintien de tous les salariés sur un open-space, cluster identifié, travail à moins d'1 ou 2 mètres, espace de travail exigu, existence de regroupements du type réunions ou locaux sociaux, absence de ventilation).

Suites éventuelles de manquements constatés lors d'un contrôle

Si le protocole sanitaire n'a pas en lui-même de force contraignante, il ne peut pas non plus être négligé.

Ainsi que l'a souligné le Conseil d'État le 19 octobre 2020, il « constitue un ensemble de recommandations pour la déclinaison matérielle de l'obligation de sécurité de l'employeur dans le cadre de l'épidémie de covid-19 ».

Autrement dit, on peut voir le protocole comme un ensemble de mesures concrètes permettant à l'employeur de mettre en œuvre son obligation légale de sécurité.

Pour remplir cette obligation, il est notamment tenu d'adopter des mesures de prévention des risques professionnels, en priorité collectives puis individuelles. Or, le télétravail est l'une des mesures de prévention collective des risques « covid-19 » qui permettent d'éviter, à tout le moins de limiter, ces risques, et en premier lieu celui de la contamination sur le lieu de travail.

Il ne faut pas négliger non plus les risques liés à l'utilisation des transports en commun dans certaines grandes agglomérations.

Sur ce point, citant le Conseil d'État, la DGT souligne que l'obligation de sécurité implique que « l'employeur est tenu de prendre et doit pouvoir justifier avoir pris toutes les mesures de prévention nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés ».

En quelque sorte, l'employeur doit faire tout son possible pour éviter ou limiter au maximum les risques d'exposition des salariés.

L'inspection du travail peut notamment mobiliser les principes généraux de prévention des risques, la réglementation sur l'évaluation des risques professionnels et la mise à jour du document unique ou encore celle sur les risques biologiques, pour sanctionner une entreprise

défaillante.

Retour au travail en présentiel 1 jour par semaine

Avec le nouveau protocole sanitaire du 6 janvier 2021, le télétravail à 100 % reste la règle mais un retour en présentiel est désormais possible un jour par semaine au maximum pour les salariés qui en expriment le besoin, avec l'accord de leur employeur.

Dans les circonstances exceptionnelles actuelles, liées à la menace de l'épidémie, le télétravail reste la règle pour l'ensemble des activités qui le permettent.

Dans ce cadre, le temps de travail effectué en télétravail reste 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, et 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.

Pour les salariés en télétravail à 100 %, un retour en présentiel est possible un jour par semaine au maximum lorsqu'ils en expriment le besoin, avec l'accord de leur employeur.

Cet aménagement prend en compte les spécificités liées aux organisations de travail, notamment pour le travail en équipe et s'attache à limiter au maximum les interactions sociales sur le lieu de travail.

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.

La continuité de l'activité dans un contexte de circulation du virus est assurée par le respect de l'ensemble des règles d'hygiène et de distanciation physique rappelées en conclusion du présent chapitre.

L'employeur doit enfin chercher à éviter ou limiter au maximum les regroupements et les croisements. Ainsi, les réunions en audio ou visioconférence doivent être privilégiées et les réunions en présentiel rester l'exception.

Renforcement des contrôles de

l'inspection du travail à partir de février 2021

Face au relâchement des entreprises constaté sur le télétravail, la Direction générale du travail appelle les services d'inspection à renforcer leurs contrôles.

Relâchement constaté sur le télétravail

Il a été constaté que :

- 64 % des salariés ont télétravaillé au moins partiellement la semaine dernière, contre 70 % début novembre (- 6 pts) ;
- 30 % seulement de ceux pouvant télétravailler à 100 % le faisaient, contre 45 % début novembre (- 15 pts).

Remobilisation sur le télétravail

Le télétravail doit demeurer la règle pour toutes les activités qui le permettent : les salariés qui peuvent effectuer toutes leurs activités à distance doivent être **5 jours sur 5 en télétravail**.

« Le recours au télétravail peut être total si la nature des tâches le permet ou partiel si seules certaines tâches peuvent être réalisées à distance ».

La possibilité de **revenir sur le lieu de travail un jour par semaine** pour les salariés qui en expriment le besoin, notamment s'ils souffrent d'isolement, est maintenue mais cela ne doit être qu'une soupape applicable en cas de nécessité. Elle est conditionnée à la demande expresse du salarié.

La DGT souligne qu'il faut être particulièrement vigilant au fait que cette possibilité ne soit pas à l'origine de rassemblements dans les entreprises à l'occasion de réunions de service ou de repas pris collectivement.

La ministre du Travail a demandé aux entreprises de se mobiliser « sans délai » sur 2 priorités :

- Réduire la part des salariés qui ne télétravaillent pas du tout (au moins un tiers de salariés dont les postes sont télétravaillables ne télétravaillent pas du tout) ;
- Faire télétravailler au moins 1 jour de plus par semaine les salariés qui télétravaillent déjà 1, 2 ou 3 jours par semaine.

Instruction de la DGT et renforcement des contrôles

Les services de l'inspection du travail sont chargés dans les semaines qui viennent de remobiliser les entreprises suite à la baisse constatée du télétravail.

L'idée est d'abord d'accompagner les entreprises et les partenaires sociaux mais aussi de contrôler le respect des

mesures de prévention dont fait partie le télétravail et d'utiliser des « outils de coercition » si besoin tels que :

- La mise en demeure du DIRECCTE ;
- Le référé judiciaire.

L'inspection du travail est tout d'abord chargée de reprendre contact avec les **entreprises les plus importantes**, mais elle est également invitée à **élargir** cette sollicitation à d'autres entreprises :

- Entreprises plus petites, par exemple à **partir de 250 salariés**;
- Entreprises relevant de **certains secteurs** où le télétravail est plus particulièrement applicable : cabinets d'avocats, d'architecture, de comptabilité, établissements de recherche, fonctions support du secteur bancaire et des assurances, secteur de la communication et dans lesquels le recours au télétravail s'est dégradé ces dernières semaines...

Les **points de contrôle systématiques** seront les suivants :

- La vérification de la mise en œuvre du télétravail pour toutes les tâches télétravaillables.
- Les conditions d'information et de consultation du CSE.
- Les conditions de travail des salariés dont les tâches ne peuvent être totalement télétravaillées :

Il s'agira d'identifier les secteurs et les entreprises où les contrôles devront être prioritaires en s'appuyant notamment sur les **situations dangereuses** signalées par les salariés et les représentants du personnel, ainsi que sur les informations des agences régionales de santé relatives aux **clusters**.

Par ailleurs, **certains secteurs** seront ciblés : BTP, travail saisonnier dans les exploitations agricoles, commerces de détail, secteur médico-social, plateformes logistiques et abattoirs.

Les entreprises recourant au travail saisonnier ou détaché sont également particulièrement ciblées.

- Les effets du couvre-feu à 18 heures sur la durée du travail et le respect des repos :

L'inspection du travail devra s'assurer que le report des heures de travail non réalisées du fait du couvre-feu n'a pas pour effet de supprimer le repos hebdomadaire de certains salariés, notamment dans le secteur du commerce.

- Les situations de contamination possible : transports, locaux sociaux, espaces collectifs de travail, lieux de restauration et lieux d'hébergement collectifs, « ceux-ci ayant nécessité des interventions lourdes en lien avec toutes les autorités pour mettre fin à des situations d'hébergement indignes et contaminantes ».

Afin de s'assurer de l'effectivité de ce renforcement des contrôles, les inspecteurs du travail sont tenus, chaque jeudi avant 14h, de transmettre à leur hiérarchie le bilan de leur activité hebdomadaire.

Instruction aux Préfets pour renforcer le recours au télétravail

Le Gouvernement a envoyé, le 18 mars 2021, une instruction aux Préfets de région et de département en vue de renforcer le télétravail dans les entreprises situées dans les territoires placés sous surveillance renforcée.

Constat du Gouvernement

L'instruction indique que les données font état « d'un niveau de télétravail qui reste inférieur à celui du mois de novembre pour les salariés ».

Pour rappel, lors de sa conférence de presse du 18 mars, le Premier ministre insistait sur le fait que l'objectif reste fixé à 4 jours de télétravail minimum sur 5.

Une étude réalisée par l'Institut Pasteur montre que les lieux de travail représentent 29 % des cas de contamination identifiés.

Plan d'action

L'instruction demande aux Préfets de mettre en place « un plan d'action visant à renforcer l'effectivité du recours au télétravail » dans les départements placés en surveillance renforcée.

Ce plan d'action pourra notamment prévoir « des contacts plus systématiques avec les entreprises » et « des actions de sensibilisation ».

Il devra s'accompagner « d'un suivi régulier de l'évolution du niveau de télétravail dans ces départements ».

Les préfets pourront s'appuyer sur les DIRECCTE, « à la fois en accompagnement, mais aussi en contrôle ».

Protocole sanitaire du 23 mars 2021 et renforcement du télétravail dans les départements reconfinés

Le protocole sanitaire a été mis à jour le 23 mars 2021 dans le cadre du renforcement des mesures sanitaires pour lutter contre l'épidémie.

Il renforce notamment les obligations des entreprises en matière de télétravail dans les départements concernés

par les confinements locaux.

Le Gouvernement précise que le milieu professionnel représente 15 % des contaminations.

Le télétravail, qui réduit jusqu'à 30 % le risque de contamination quand il est exercé intégralement, reste la règle pour toutes les activités qui le permettent.

Toutefois, les dernières enquêtes réalisées par le Ministère du Travail montrent que, si le niveau de télétravail se maintient depuis le mois de janvier 2021 et ne s'érode plus, les marges de progression restent importantes. Ainsi, parmi les actifs pouvant facilement télétravailler, 65 % ont télétravaillé au moins partiellement en mars, contre 64 % en janvier. Ils étaient 70 % en novembre 2020.

Pour renforcer son application, il est demandé aux employeurs, dans les départements soumis à des mesures sanitaires renforcées, de définir un plan d'action pour réduire au maximum le temps de présence sur site des salariés qui peuvent télétravailler.

Ce plan d'action est adapté à la taille de l'entreprise concernée et doit être élaboré dans le cadre d'un dialogue social de proximité.

En cas de contrôle, les actions mises en œuvre devront être présentées à l'inspection du travail.

Une instruction de la Direction Générale du Travail du 25 mars 2021 fait suite à la mise à jour du protocole et les premiers contrôles ont eu lieu en Ile-de-France dès le 25 mars :

Plusieurs actions de contrôle ont été organisées, comme par exemple dans le quartier d'affaires de La Défense (Hauts-de-Seine) où une dizaine d'inspecteurs du travail ont procédé à une opération conjointe de contrôle dans 23 entreprises de plus de 400 salariés. Une des entreprises se verra notifier une mise en demeure pour non-respect des mesures sanitaires. Plus de 2 000 contrôles ont été menés en Île-de-France depuis le début de l'année, donnant lieu à 14 mises en demeure.

Le Ministère du Travail rappelle que les entreprises qui ne respecteraient pas ces recommandations et notamment l'obligation de recourir au télétravail pour l'ensemble des tâches réalisables à distance s'exposent à une mise en demeure.

Depuis le début de l'année, au niveau national, les agents de l'inspection ont mené près de 24 000 contrôles en lien avec l'application des mesures sanitaires pour lutter contre l'épidémie et adressé 34 mises en demeure, quand les rappels de la loi ne suffisaient pas. 90% des mises en demeure ont été suivies d'effet de la part des employeurs.

La DGT appelle les services de l'inspection du travail à vérifier lors de leurs contrôles le « **caractère effectif des**

actions mises en œuvre dans les meilleurs délais par l'employeur pour réduire au maximum le temps de présence sur site des salariés dont les activités sont totalement ou partiellement télétravaillables ».

Les actions contenues dans les plans d'action élaborés par les entreprises devront être présentées aux agents de contrôle lors de leurs interventions, étant rappelé qu'aucune forme particulière n'est requise.

En l'absence de plan d'action ou en l'absence d'actions visant à réduire le temps de présence sur site, l'agent de contrôle pourra mobiliser les moyens de coercition appropriés, notamment la **mise en demeure du DIRECCTE** en cas de situation dangereuse. Dans les cas les plus graves et dès lors qu'il existe un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique des salariés, l'agent de contrôle pourra saisir le tribunal judiciaire statuant en référé pour voir ordonner toutes mesures propres à faire cesser le risque.

La DGT ajoute que, « d'une manière générale, les contrôles [...] doivent nécessairement porter sur le respect par l'employeur de son obligation d'évaluation des risques et sur les modalités qu'il a retenues pour déterminer les mesures de prévention les plus adaptées et en suivre l'application ».

À ce titre, « l'agent de contrôle pourra demander **communication des éléments attestant du taux de présence effectif** sur site ».

Les services de l'inspection du travail seront également vigilants quant à la situation des **salariés en contact avec le public ou en collectif** et devront veiller à la diffusion et à la mise en œuvre des recommandations du protocole sanitaire en entreprise.

La DGT précise qu'une « attention particulière sera apportée aux **locaux sociaux** (vestiaires, sanitaires...), aux **conditions de transport** du personnel et aux **locaux de restauration** notamment en lien avec les évolutions du [protocole sanitaire] sur le sujet ».

Protocole sanitaire du 8 avril 2021 et plan d'action sur le télétravail

Le protocole sanitaire a été de nouveau mis à jour le 8 avril par le Ministère du Travail. Cette nouvelle version précise le rôle des employeurs dans la stratégie de dépistage et rappelle l'obligation de mise en place d'un plan d'action sur le télétravail.

Dans les circonstances exceptionnelles actuelles, liées à la menace de l'épidémie, le télétravail doit être la règle 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, et 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.

Les entreprises définissent un plan d'action pour les prochaines semaines, pour réduire au maximum le temps de présence sur site des salariés, tenant compte des activités télétravaillables au sein de l'entreprise.

Ce plan d'action, dont les modalités sont adaptées à la taille de l'entreprise, fait l'objet d'échanges dans le cadre du dialogue social de proximité. En cas de contrôle, les actions mises en œuvre seront présentées à l'inspection du travail.

Pour les salariés en télétravail à 100 %, un retour en présentiel est possible un jour par semaine au maximum lorsqu'ils en expriment le besoin, avec l'accord de leur employeur.

Cet aménagement prend en compte les spécificités liées aux organisations de travail, notamment pour le travail en équipe et s'attache à limiter au maximum les interactions sociales sur le lieu de travail.

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.

Protocole sanitaire du 9 juin 2021 et assouplissement du télétravail

Le protocole sanitaire national a été actualisé le 2 juin

2021 pour préparer la 3^{ème} étape de la stratégie de réouverture liée à l'amélioration de la situation sanitaire, fixée au 9 juin.

Le protocole revient notamment sur les nouvelles règles en matière de télétravail et sur la possibilité d'organiser des réunions en présentiel ou des moments de convivialité, dans le respect des gestes barrière.

Attention, jusqu'au 9 juin 2021, les préconisations à observer sont celles du protocole publié le 18 mai.

Le télétravail à 100 % n'est plus « la règle pour l'ensemble des activités qui le permettent » comme cela était prévu dans les versions antérieures du protocole et le plan d'action relatif au télétravail n'est plus obligatoire.

Les employeurs doivent désormais **fixer dans le cadre du dialogue social de proximité, un nombre minimal de jours de télétravail par semaine, pour les activités qui le permettent.**

Attention : l'employeur ne peut pas imposer unilatéralement un retour en entreprise, un dialogue doit être engagé pour fixer les nouvelles règles en concertation avec les salariés et représentants du personnel.

Les employeurs doivent veiller au maintien des liens au sein du collectif de travail et à la prévention des risques liés à l'isolement des salariés en télétravail.

La continuité de l'activité dans un contexte de circulation du virus est assurée par le respect de l'ensemble des règles d'hygiène et de distanciation physique.

Sur les lieux de travail, ces mesures ont un rôle essentiel pour réduire au maximum le risque en limitant les circonstances d'exposition.

Elles doivent être la règle et l'employeur doit **procéder aux aménagements nécessaires** pour assurer leur respect optimal, notamment dans un contexte de reprise de l'activité et/ou de retour sur site de salariés.

L'employeur doit également procéder régulièrement à un **rappel du respect systématique des règles** d'hygiène et de distanciation.

Nouveau protocole sanitaire du 31 août 2021 et fin du nombre de jours minimal de télétravail

Le protocole sanitaire a été mis à jour le 31 août 2021 pour prendre en compte la fin du nombre de jours minimal de télétravail obligatoire en entreprise. Il est applicable depuis le 1^{er} septembre 2021.

Le protocole prévoit désormais uniquement que les employeurs fixent dans le cadre du dialogue social de proximité, les modalités de recours à ce mode d'organisation du travail 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.

Il n'impose donc plus aux employeurs de fixer un nombre de jours minimal de télétravail pour les activités télétravaillables.

Dans le contexte pandémique, le télétravail est considéré 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.

L'employeur peut donc toujours imposer le télétravail au salarié qui ne peut pas refuser. Il n'est par ailleurs pas nécessaire de signer un avenant au contrat de travail.

Le Ministère du Travail a actualisé son questions-réponses le 6 septembre 2021 :

Télétravail, mesure utile de prévention

Le Ministère du Travail indique que le télétravail n'est plus obligatoire mais permet de réduire les contacts physiques sur les lieux de travail et dans les transports en commun. A ce titre, son développement peut être utile dans le cadre des mesures de prévention à la main de l'employeur pour répondre à son obligation de prévention des risques dans l'entreprise.

Il doit se faire dans le dialogue avec les salariés et leurs représentants.

Le télétravail peut faire l'objet d'un accord d'entreprise, d'une charte ou d'un simple accord entre l'employeur et les salariés concernés.

Consultation du CSE

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le CSE doit être 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 doit donc consulter le CSE de son entreprise lorsqu'il décide que les salariés doivent être placés en télétravail.

A noter : le Ministère du Travail n'a pas supprimé la mention de la possibilité, en cas de circonstance exceptionnelle ou en cas de force majeure, de 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. 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.

Couverture Sécurité Sociale des travailleurs frontaliers

L'employeur doit faire bénéficier le salarié frontalier des mêmes dispositions que les autres salariés, s'agissant des

possibilités de recourir au télétravail.

Un accroissement du temps passé sur le territoire français dû au recours accru au télétravail n'a pas de conséquence en matière de couverture sociale : jusqu'au 15 novembre 2021 (fin de l'état d'urgence sanitaire), 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.

La fin de la mesure d'assouplissement des règles de couverture sociale des travailleurs frontaliers en télétravail est ainsi prolongée du 30 juin 2021 au 15 novembre 2021.

Références

Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID-19 du 31 août 2020.

Questions-réponses du Ministère du Travail du 7 septembre 2020.

Conférence de presse du Ministère des solidarités et de la santé du 23 septembre 2020

Communiqué de presse du Ministère du Travail du 5 octobre 2020.

Conférence de presse du Gouvernement du 29 octobre 2020.

Décret n° 2020-1262 du 16 octobre 2020.

Décret n° 2020-1310 du 29 octobre 2020.

Protocole national sanitaire du 29 octobre 2020.

Questions-réponses du Ministère du Travail du 3 novembre 2020.

Questions-réponses du Ministère du Travail du 10 novembre 2020.

Questions-réponses du Ministère du Travail du 17 novembre 2020.

Code du Travail : articles L 1222-11, L 2312-8, R 2312-6

Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19 du 6 janvier 2021.

Instruction DGT relative aux orientations et modalités d'intervention de l'inspection du travail du 3 février 2021.

Instruction relative au télétravail du ministre de l'Intérieur, de la ministre du Travail et de la ministre de la Fonction publique du 18 mars 2021.

Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19 – version du 23 mars 2021.

Instruction relative aux orientations et aux modalités d'intervention du système d'inspection du travail (SIT) dans le cadre des mesures renforcées de lutte contre la COVID-19 du 25 mars 2021.

Communiqué du Ministère du Travail du 26 mars 2021.

Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19 – version du 8 avril 2021.

Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19 – version du 9 juin 2021.

Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19 – version du 31 août 2021.

Questions-réponses du Ministère du Travail « Télétravail en période de Covid-19 » du 6 septembre 2021.