

// le dossier juridique

Télétravail : ce que prévoit le nouvel accord national interprofessionnel

Dans le cadre du recours massif au télétravail lié à l'épidémie de Covid-19, un accord national interprofessionnel (ANI) pour une mise en œuvre réussie du télétravail a été conclu le 26 novembre dernier. Son objectif : rappeler et clarifier les règles issues de l'ANI de 2005 et du Code du travail. Il permet aussi d'en compléter certaines. L'occasion de faire un point sur les principales questions que soulève le télétravail.

Ce dossier a été réalisé par Alice Roure, juriste en droit social

1 Qu'est-ce que le télétravail ?

Dans le préambule de l'accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020, les partenaires sociaux rappellent la définition légale du télétravail inscrite à l'article L. 1222-9 du Code du travail : le télétravail désigne « toute forme d'**organisation du travail** dans laquelle un **travail** qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est **effectué** par un salarié hors de ces locaux, de façon volontaire **en utilisant les technologies** de l'information et de la communication ». En pratique, le télétravail peut s'exercer : – au **lieu d'habitation** du salarié ou dans un **tiers-lieu**, différent des locaux de l'entreprise (par exemple, un espace de co-working) ; – de **façon régulière ou occasionnelle**, ou dans l'hypothèse de **circonstances exceptionnelles** ou de **force majeure**. En tout état de cause, la mise en œuvre du télétravail doit être compatible avec les objectifs de performance économique et sociale de l'entreprise, souligne le préambule de l'ANI.

À NOTER Dans un objectif de continuité de l'activité économique partout où cela était possible, et de protection des salariés, le télétravail a été largement utilisé depuis mars 2020, dans les circonstances exceptionnelles dictées par l'épidémie de Covid-19. Il s'agit, souligne le préambule de l'ANI, d'un télétravail exceptionnel, dont les conditions de mise en œuvre ne sont pas comparables au télétravail « habituel » dans le cadre de l'activité normale de l'entreprise.

2 Comment est-il mis en place ?

ACCORD D'ENTREPRISE, CHARTE OU CONCERTATION ?

► Entreprises pourvues de représentants du personnel

Conformément à l'article L. 1222-9 du Code du travail, l'ANI rappelle que le télétravail est mis en place en priorité dans le cadre d'un **accord collectif** ou, **à défaut**, d'une **charte** élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique (CSE), s'il existe (*ANI du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail*, art. 2.1).

Les signataires insistent sur l'importance du dialogue social et suggèrent par exemple d'**aborder** le sujet dans le cadre des **négociations collectives périodiques** dans l'entreprise, notamment celle relative à la qualité de vie au travail, ou la négociation relative au droit à la déconnexion inscrite à l'article L. 2242-17 du Code du travail (*ANI du 26 novembre 2020 précité*, art. 2.2).

Sur le recours au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles : *v. ci-après « Comment s'organise le télétravail en situation exceptionnelle ? »*

► Entreprises dépourvues de délégués syndicaux ou de CSE

L'ANI va plus loin que le Code du travail sur le sujet. Il encourage les employeurs dans cette situation à **se concerter avec**

leurs salariés pour fixer un cadre au télétravail, au regard d'un accord de branche conclu sur ce thème, s'il existe (ANI du 26 novembre 2020 précité, art. 2.2).

L'ACCORD DES PARTIES

■ Double volontariat...

Sauf circonstances exceptionnelles ou cas de force majeure (v. ci-après « Comment s'organise le télétravail en situation exceptionnelle ? »), le **consentement du salarié** est essentiel pour mettre en place le télétravail. L'**employeur** doit également donner son accord. Le télétravail peut être institué dès l'embauche du salarié ou en cours d'exécution du contrat de travail (ANI du 26 novembre 2020 précité, art. 2.3.1).

Dès lors qu'un salarié informe l'employeur de sa volonté de passer au télétravail, l'employeur peut donc, après examen, accepter ou refuser sa demande. **En cas de refus**, les partenaires sociaux rappellent dans l'ANI que l'**employeur doit**, conformément à l'article L. 1222-9 du Code du travail, **le motiver lorsque** :

- l'accès au télétravail est ouvert dans l'entreprise par accord collectif ou charte, et que le **salarié occupe un poste télétravaillable** en vertu d'une disposition de cet accord ou cette charte ;
- le salarié est en situation de handicap ou aidant un proche.

Dans les autres cas, ajoute l'ANI, l'employeur doit simplement préciser les raisons de son refus.

Enfin, le refus du salarié de télétravailler n'est pas en lui-même un motif de licenciement (ANI du 26 novembre 2020 précité, art. 2.3.3).

■ ... formalisé par tout moyen

Même si la signature d'un **avenant au contrat de travail** n'est plus obligatoire, l'accord collectif ou la charte peut l'exiger en détaillant son contenu (v. ci-après). Il peut bien évidemment prévoir un **autre mode de formalisation** du télétravail.

En l'absence de dispositions particulières prévues par accord collectif ou de charte, l'**accord entre l'employeur et le salarié** peut être formalisé **par tout moyen**, rappelle l'ANI (ANI du 26 novembre 2020 précité, art. 2.3.2).

Dans tous les cas, il est **recommandé** de recourir à un écrit, et ce pour des questions de preuve.

À NOTER La Cour de cassation a jugé récemment que s'il n'existe aucun accord relatif au télétravail entre l'employeur et le salarié, ce dernier ne peut se prévaloir de la législation relative au télétravail (Cass. soc., 17 février 2021, n° 19-13.78 : le salarié avait, dans cette affaire, demandé le remboursement de ses frais ; v. question suivante). Cette décision a été rendue sous l'empire de l'ancienne version de l'article L. 1222-9 du Code du travail, antérieure à l'ordonnance du 22 septembre 2017 (Ord. n° 2017-1387, 22 sept. 2017), qui précisait simplement que le contrat de travail ou son avenant précisait les conditions de passage en télé-

travail. Cependant, la nouvelle rédaction du Code du travail ne remet pas en question la nécessité d'un accord entre le salarié et l'employeur sur le recours au télétravail.

■ Un écrit indispensable

Un écrit semble d'autant plus nécessaire que l'ANI liste les **informations à remettre par écrit au salarié** qui accède au télétravail régulier.

L'employeur doit ainsi faire connaître au salarié les conditions de mobilisation et de mise en œuvre de cette forme de travail, en fonction du lieu d'exercice du télétravail, en l'informant notamment sur (ANI du 26 novembre 2020 précité, art. 2.3.2) :

- le **cadre collectif existant** (accord, charte), le cas échéant ;

- la **pratique du télétravail** tels que le rattachement hiérarchique, les modalités d'évaluation de la charge de travail, les modalités de compte-rendu et de liaison avec l'entreprise ;

- les modalités d'**articulation entre télétravail et présentiel** pour tenir compte notamment du maintien de la qualité du travail avec les autres salariés ;

- les **équipements**, leurs règles d'utilisation, leurs coûts et assurances, etc. ;

- les règles de **prise en charge des frais professionnels**, telles que définies dans l'entreprise.

UNE PÉRIODE D'ADAPTATION

En cas de télétravail régulier, les parties bénéficient d'une **période d'adaptation pour tester** le télétravail, chacun pouvant y mettre en fin en respectant un délai de prévenance fixé par l'accord, la charte ou par accord entre l'employeur et le salarié (ANI du 26 novembre 2020 précité, art. 2.3.4).

RÉVERSIBILITÉ DU TRAVAIL RÉGULIER

Lorsqu'il est régulier, le télétravail doit pouvoir être remplacé par un retour sur site, selon des modalités qui varient selon les conditions d'embauche (ANI du 26 novembre 2020 précité, art. 2.3.5) :

- si le **télétravail ne fait pas partie des conditions d'embauche**, les parties peuvent convenir d'un retour dans les locaux de l'entreprise, dans l'emploi tel qu'il résulte de son contrat de travail. Les modalités de cette réversibilité sont établies par accord individuel et/ou collectif ;

- si le **télétravail fait partie des conditions d'embauche**, le salarié peut postuler à tout poste vacant s'exerçant dans les locaux de l'entreprise et correspondant à sa qualification pour lequel il postulerait ultérieurement. Il bénéficie d'une priorité d'accès à ce poste.

3 Comment s'organise le télétravail ?

FRÉQUENCE DU TÉLÉTRAVAIL

Employeur et salarié sont invités, par l'ANI, à s'entendre sur la fréquence du télétravail, conformément, le cas échéant, aux dispositions de l'accord collectif ou de la charte relatifs au télétravail en vigueur dans l'entreprise (ANI du 26 novembre 2020 précité, art. 3.2).

QUI SONT LES SIGNATAIRES DE L'ANI DU 26 NOVEMBRE 2020 ?

L'ANI a été signé, côté syndicats, par toutes les organisations, à l'exception de la CGT, à savoir : la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC et FO. Côté patronat, trois organisations ont signé le texte : le Medef, l'U2P et la CPME.

Le texte devrait faire l'objet d'une procédure d'extension.

QUEL EST LE CADRE JURIDIQUE DU TÉLÉTRAVAIL ?

L'ANI du 26 novembre 2020, qui constitue une base pour les entreprises qui souhaitent négocier sur ce mode d'organisation du travail, vient compléter et préciser le cadre juridique de la mise en œuvre du télétravail, qui est constitué :

– d'une part, de l'**accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005** relatif au télétravail, signé par le Medef, la CGPME et l'UPA, et étendu par arrêtés des 30 mai et 15 juin 2006. Celui-ci s'applique donc à toutes les entreprises des branches d'activités représentées par ses trois organisations patronales, qu'elles soient ou non adhérentes ;

– et, d'autre part, des **articles L. 1222-9 à L. 1222-11 du Code du travail**, qui ont permis d'intégrer dans le Code du travail les stipulations de l'ANI de 2005. Ces dispositions ont subi d'importantes modifications par l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017, qui a assoupli le régime du télétravail.

Les dispositions légales étant plus souples que celles de l'ANI de 2005, dans les branches dans lesquelles l'ANI s'applique, ses stipulations plus favorables doivent prévaloir sur le Code du travail.

La signature de l'ANI du 26 novembre 2020 ne remet pas en question l'application de l'ANI de 2005, à l'exception de ses articles 2 et 3 relatifs aux conditions d'accès au télétravail qui sont expressément remplacés par l'article 2.3 du nouvel accord (*ANI 26 novembre 2020, art. 2.3*).

Le recours au télétravail peut être **occasionnel ou régulier**, organisé selon une **fréquence hebdomadaire, mensuelle**, ou par un nombre de **jours forfaitaire** par semestre ou par an.

À NOTER Les employeurs sont encouragés à maintenir un équilibre entre le temps de télétravail et celui du travail sur site, en lien avec les activités et les objectifs de l'entreprise, pour préserver du lien social au sein de l'entreprise, la cohésion de la communauté de travail et limiter l'émergence de difficultés organisationnelles (*ANI du 26 novembre 2020 précité, art. 3.2*).

ASPECTS PRATIQUES DU TÉLÉTRAVAIL

► Outils numériques

L'employeur est tenu d'**encadrer l'usage des outils numériques**, que le salarié utilise son propre matériel ou celui fourni par l'entreprise, et d'**assurer la protection des données personnelles** du salarié et celles utilisées à des **fins professionnelles** dans le respect du règlement général sur la protection des données personnelles (RGPD) et des prescriptions de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil). Il **informe le salarié** en télétravail des dispositions légales et des **règles** propres à l'entreprise relatives à la **protection des données** et à la confidentialité. Il l'informe également de toute restriction de l'usage des équipements et outils informatiques et des sanctions en cas de non-respect des règles applicables. Lorsque le salarié utilise un outil personnel, les restrictions imposées par l'employeur ne concernent cependant que leur usage à des fins professionnelles (*ANI du 26 novembre 2020 précité, art. 3.1.4*).

À NOTER Le télétravailleur a le même droit à la formation qu'un salarié classique, et doit disposer le cas échéant d'une formation spécifique relative aux équipements techniques à sa disposition et aux caractéristiques de cette forme d'organisation du travail.

► Frais professionnels

Sur la prise en charge des **frais professionnels du télétravailleur**, l'accord précise qu'elle doit être **assurée** par l'**employeur**. Toutefois, précise le texte, ne sont couvertes que « les **dépenses** qui sont **engagées par le salarié pour** les besoins de son **activité professionnelle** et dans l'intérêt de l'entreprise, après validation de l'employeur ».

L'accord ne fait **pas** de la question des frais professionnels un **nouveau thème obligatoire de négociation**, mais prévoit toutefois que « le choix des modalités de prise en charge éventuelle des frais professionnels » peut être un sujet de dialogue social dans l'entreprise. Le texte indique aussi que l'allocation forfaitaire éventuellement versée par l'employeur pour rembourser le salarié est réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations sociales dans la limite des seuils prévus par la loi (*ANI du 26 novembre 2020 précité, art. 3.1.5*).

► Communication

L'ANI souligne l'importance d'une **bonne communication** afin de **maintenir les relations entre salariés et avec la hiérarchie**. L'employeur veille à faciliter les moyens d'expression individuelle et collective des salariés et une bonne circulation des informations (*ANI du 26 novembre 2020 précité, art. 3.3*).

LA QUESTION DE LA PRISE EN CHARGE DES FRAIS LIÉS AU REPAS DES SALARIÉS EN TÉLÉTRAVAIL DIVISE LES JUGES DU FOND

Dans une décision du 10 mars 2021, le **tribunal judiciaire de Nanterre** a décidé que l'employeur peut **exclure les télétravailleurs du bénéfice des titres-restaurant**, alors même qu'il en fait bénéficier ceux travaillant sur site et n'ayant pas accès à un restaurant d'entreprise, estimant que ces salariés ne sont pas dans une situation comparable, faute pour les télétravailleurs de supporter un surcoût lié à la restauration hors du domicile (*TJ Nanterre, pôle social, 10 mars 2021, n°20/09616*).

Quant au tribunal **judiciaire de Paris**, il a jugé l'exact inverse. Il a affirmé que s'agissant de l'**attribution de tickets-restaurant**, « les télétravailleurs se trouvent dans une situation équivalente à celle des salariés sur site ». Les juges parisiens considèrent en effet que l'objet du titre-restaurant étant de permettre au salarié de se restaurer lorsqu'il accomplit son horaire de travail journalier comprenant un repas, sa distribution et ses conditions d'utilisation « sont tout à fait compatibles avec l'exécution des fonctions en télétravail ». (*TJ Paris, 30 mars 2021, n°20/09805*). Ils précisent enfin que le fait que l'ANI du 26 novembre 2020 « ne comporte aucune mention expresse quant à la restauration des salariés en télétravail ne saurait permettre de conclure que l'employeur ne dispose d'aucune obligation d'attribuer des tickets-restaurants aux salariés en télétravail ».

L'ANI rappelle également que les **pratiques managériales** doivent être **adaptées** aux outils de communication et mode de communication du télétravail. Les managers sont **formés** dans ce sens (ANI du 26 novembre 2020 précité, art. 4.1 et 4.2).

DROIT COLLECTIF

Les règles collectives de travail légales et conventionnelles s'appliquent pleinement en cas de recours au télétravail, rappelle l'ANI.

Afin de préserver le dialogue social, il préconise (ANI du 26 novembre 2020 précité, art. 6):

- de mettre en place des **outils de communication à distance** entre salariés et représentants du personnel, comme par exemple un « local syndical numérique », des panneaux d'affichage numérique, etc. ;
- même si l'**organisation des réunions de négociation** et celles du **CSE** sur site est préférable, de tenir certaines d'entre elles **à distance** en l'absence d'accord spécifique, afin, notamment, de répondre à des situations particulières ;
- de prévoir par accord collectif, ou à défaut par une charte, les **modalités adaptées d'utilisation des outils numériques** à destination des acteurs du dialogue social dans l'entreprise.

4 Comment l'employeur doit-il préserver la santé et sécurité des télétravailleurs ?

ÉVALUATION ET PRÉVENTION DES RISQUES

L'ANI souligne l'importance de prendre en compte, dans la **démarche d'analyse des risques** inscrite à l'article L. 4121-1 du Code du travail, du télétravail et de ses risques particuliers, notamment liés à l'isolement des salariés et à la régulation de l'usage des outils numériques. L'employeur doit **retranscrire** ces risques dans le **document unique d'évaluation** des risques (ANI du 26 novembre 2020 précité, art. 3.4.1).

L'exercice de prévention est d'autant plus compliqué que l'employeur ne peut avoir une complète maîtrise

du lieu dans lequel s'exerce le télétravail et de l'environnement qui relève de la sphère privée. L'**information des salariés sur la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité** au travail, et en particulier sur les règles relatives à l'utilisation des écrans de visualisation et les recommandations en matière d'ergonomie, et leur formation le cas échéant, permet de pallier en partie à cette difficulté (ANI du 26 novembre 2020 précité, art. 3.4.2). La présomption d'imputabilité relative aux accidents de travail s'applique en cas de télétravail, rappelle l'ANI (ANI du 26 novembre 2020 précité, art. 3.4.3.). Cette règle figure à l'article L. 1222-9 du Code du travail.

TEMPS DE TRAVAIL ET DROIT À LA DÉCONNEXION

L'employeur reste **responsable du contrôle de la durée du travail** des salariés en télétravail, rappelle l'ANI.

La mise en place du télétravail prend en compte le droit à la déconnexion, droit que l'ANI définit comme celui « pour tout salarié de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel en dehors de son temps de travail ». Ce droit a pour objectif le respect des temps de repos et de congé ainsi que la vie personnelle et familiale du salarié. Il doit faire l'objet d'un accord ou d'une charte traitant de ses modalités de mise en œuvre, dans les conditions prévues par les dispositions du Code du travail relatives à la négociation obligatoire en entreprise. Ainsi, rappelle l'ANI, l'accord collectif applicable ou, à défaut, la charte élaborée par l'employeur doit préciser :

- la détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail ;
- les modalités de contrôle du temps de travail de la charge de travail.

L'employeur **organise chaque année un entretien** qui porte notamment sur les conditions d'activité et la **charge de travail du salarié** en télétravail (ANI du 26 novembre 2020 précité, art. 2.1, 2.2 et 3.1.3).

Afin de s'assurer que ces droits sont bien respectés, l'ANI invite notamment l'employeur à former salariés et managers sur les questions relatives au temps de travail, à la régulation de la charge de travail, à l'organisation et au séquençage des journées (prise de pause, planning, etc.) et au droit à la déconnexion (ANI du 26 novembre 2020 précité, art. 4.2).

CARACTÈRE OBLIGATOIRE ET CONTRÔLE DU TÉLÉTRAVAIL

Le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19 préconise que le télétravail est le principe à chaque fois que cela est possible.

La dernière version du protocole sanitaire, mise en ligne le 25 mars, prévoit en outre que les entreprises dans les départements confinés sont tenues de mettre en place, après dialogue avec les salariés et les représentants du personnel, des plans d'actions « pour réduire au maximum le temps de présence sur site des salariés », en tenant compte des activités qui sont totalement ou partiellement télétravaillables. Notons que depuis cette date les mesures de « confinement » ont été étendues à toute la France métropolitaine (v. *notre actualité* du 1^{er} avril 2021), si bien qu'il serait logique que cette obligation d'établir un plan d'action soit également étendue à toutes les entreprises.

En pratique, le protocole n'a pas en lui-même de caractère contraignant concernant l'instauration du télétravail, mais il « constitue un ensemble de recommandations pour la déclinaison matérielle de l'obligation de sécurité de l'employeur » a précisé le Conseil d'État (CE, 17 décembre 2020, n° 446797).

Quoi qu'il en soit, la Direction générale du travail a annoncé, dans une instruction du 25 mars dernier, la mobilisation de ses agents pour informer, accompagner et contrôler les entreprises, afin de s'assurer que le télétravail est effectivement mis en place pour tous les postes le permettant.

LIEN SOCIAL ET RISQUE D'ISOLEMENT

La prévention de l'isolement participe à la fois de la santé des salariés en télétravail et du maintien du sentiment d'appartenance à l'entreprise. Pour lutter contre le risque d'isolement et préserver le lien dans la communauté de travail, l'employeur peut instaurer des **règles de fonctionnement communes** intégrant des repères relatifs aux activités, aux responsabilités individuelles et collectives, à la marge de manœuvre et à l'autonomie de chacun des salariés en télétravail, aux interlocuteurs et personnes ressources et aux modalités de leur interpellation. Il peut également prévoir des **temps de travail collectif réguliers**. Le salarié en télétravail doit pouvoir alerter son manager de son éventuel sentiment d'isolement, afin que ce dernier puisse proposer des solutions pour y remédier. À cet égard, il peut notamment être utile de mettre à disposition des salariés en télétravail les coordonnées des services en charge des ressources humaines dans l'entreprise, des services de santé au travail, etc. (ANI du 26 novembre 2020 précité, art. 5.2).

Une **attention particulière** doit être portée à **certaines catégories de salariés**, nouveaux arrivants ou salariés handicapés par exemple, pour qui le risque d'isolement est plus grand ou pourrait avoir des conséquences importantes (ANI du 26 novembre 2020 précité, art. 4.3).

5 Comment s'organise le télétravail en situation exceptionnelle?

MISE EN PLACE

En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée, comme le prévoit l'article L. 1222-11 du Code du travail, 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). Dans ces hypothèses, rappelle l'ANI, l'**employeur peut imposer** le télétravail aux salariés dans l'exercice de son pouvoir de direction.

Afin de ne pas revivre la situation vécue en mars 2020 ayant contraint les entreprises à avoir recours très rapidement, sans préparation et de façon massive au télétravail pour les postes qui le permettaient, les partenaires sociaux appellent à **anticiper l'organisation du recours au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure**. Que ce soit par accord collectif, charte ou concertation, les entreprises sont appelées à élaborer « un plan de continuité d'activité et/ou un plan de reprise d'activité, mobilisant les acteurs de l'entreprise », et identifiant notamment les postes télétravaillables.

À NOTER Le ministère du Travail a annoncé la création d'un plan d'appui au déploiement du télétravail dans les TPE et PME (moins de 250 salariés) dans un communiqué du 3 mars 2021. Les PME qui le souhaitent peuvent être contactées par un expert des services de l'Anact ou consulter la documentation sur le sujet sur le site internet de l'agence : www.anact.fr/objectifteletravail.

INFORMATION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL ET DES SALARIÉS

En cas de circonstances exceptionnelles ou en cas de force majeure, l'ANI rappelle que les modalités habituelles de consultation du CSE, lorsqu'il existe, sont adaptées: le **CSE est consulté** dans les **plus brefs délais** sur cette décision (ANI du 26 novembre 2020 précité, art. 7.3.1).

Les **salariés** sont quant à eux informés par tout moyen, si possible par écrit, de la mise en œuvre du télétravail, en respectant, autant que faire se peut, un **délai de prévenance suffisant**. Les partenaires sociaux précisent que l'information peut par exemple comporter les éléments suivants: période prévue ou prévisible de télétravail, informations relatives à l'organisation des conditions de travail individuelles, informations relatives à l'organisation des relations collectives de travail (ANI du 26 novembre 2020 précité, art. 7.3.2).

ORGANISATION DU TÉLÉTRAVAIL

Le télétravail en cas de circonstances exceptionnelles s'organise dans les mêmes conditions que le télétravail régulier ou occasionnel, mais l'ANI précise (ANI du 26 novembre 2020 précité, art. 7.4):

- qu'une **vigilance particulière** est nécessaire s'agissant du **risque d'isolement**, qu'il s'agisse des salariés en télétravail ou ceux travaillant sur le site de l'entreprise;
- qu'en cas de besoin et avec l'accord des salariés, l'utilisation de leurs outils personnels est possible en l'absence d'outils nomades fournis par l'employeur.

À NOTER Actuellement, afin de lutter contre le risque d'isolement des salariés, le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19 prévoit que le retour sur site est possible un jour par semaine au maximum, sur demande du salarié concerné, quand bien même son poste serait éligible à un télétravail à temps complet.

SOURCE// • Accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail



CONSULTER LE DOCUMENT SUR:
www.liaisons-sociales.fr