

FOCUS

*Mise en place du télétravail
durant l'épidémie de Covid-19*



Benoît LEGRU - Avocat

Avril 2020

Cette note s'adresse aux entreprises qui disposent des moyens nécessaires pour recourir au télétravail afin d'assurer la poursuite de leur activité durant l'épidémie de Covid-19.

Le code du travail¹ définit le télétravail comme une « *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* ».

Pour les entreprises qui disposent des moyens matériels suffisants et dont l'activité s'y prête, le télétravail s'avère être la solution la plus adéquate pour assurer la continuité de l'activité en protégeant l'intégrité physique des salariés dans un contexte épidémique².

A ce titre, le Gouvernement en a fait la norme durant la crise sanitaire. Le recours à ce dispositif est donc favorisé, en plus de pouvoir être associé à d'autres mécanismes comme celui de l'activité partielle.

La présente étude s'articule autour des règles encadrant le recours au télétravail, en particulier en situation de crise, ainsi que la gestion subséquente des salariés dont le lieu de travail se trouve délocalisé.

Attention ! L'ensemble des dispositions mentionnées ci-après doit être appréhendé au regard des stipulations conventionnelles et des usages applicables au sein de l'entreprise concernée.

PARTIE 1

LA MISE EN PLACE DU TELETRAVAIL

Les circonstances sanitaires actuelles s'analysent être des circonstances exceptionnelles d'ores et déjà prévues par l'article **L.1222-11 du code du travail**³, la menace d'épidémie étant expressément visée, de sorte que l'employeur se trouve libéré du formalisme habituellement requis pour le recours au télétravail.

Attention ! Les circonstances sanitaires actuelles **et futures** doivent inciter l'employeur à préciser les modalités de recours et de mise en œuvre de ce dispositif.

LE PRINCIPE : ACCORD COLLECTIF OU CHARTE

Par principe, la mise en place du télétravail est réalisée en application des dispositions de la convention collective dont dépend l'entreprise concernée.

¹ Article L1222-9 du code du travail – <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000025558058&cidTexte=LEGITEXT000006072050>

² Article L1222-11 du code du travail – <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000025558058&cidTexte=LEGITEXT000006072050>

³ Article L1222-11 du code du travail – <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000025558058&cidTexte=LEGITEXT000006072050>

Dans le silence de cette dernière, l'employeur peut encadrer le recours à ce dispositif par l'édition d'une charte qui devra être soumise à l'avis préalable de la délégation du personnel du CSE, s'il existe.

L'accord collectif ou, à défaut la charte, doivent préciser :

- les conditions de passage en télétravail et de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail,
- les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail,
- les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail,
- la détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail,
- les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail.

A défaut d'accord collectif ou de charte, la mise en place du télétravail peut découler d'un accord individuel entre l'employeur et le salarié, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties.

Cet accord ne requiert aucun formalisme particulier⁴ mais il est recommandé d'y prêter une attention particulière afin de limiter les situations pouvant donner lieu à interprétation.

LA DEROGATION : LES CIRCONSTANCES EXCEPTIONNELLES

En cas de circonstances exceptionnelles⁵, telles que la 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 la structure et garantir la protection des salariés*.

Dans cette hypothèse, aucun formalisme particulier n'est prescrit et l'employeur peut donc faire connaître sa décision, et ses modalités de mise en œuvre, par la diffusion d'une note interne par exemple.

Alors que l'accord du salarié est en principe requis pour l'instauration de ce dispositif, l'existence de circonstances exceptionnelles justifie que l'employeur puisse lui imposer cette décision. S'agissant alors d'un simple changement des conditions de travail, le salarié ne pourra la refuser.

En tout état de cause, il est recommandé à l'employeur d'informer les salariés :

- des raisons du passage au télétravail,
- de son terme et les conditions de sa reconduction, le cas échéant,
- de la détermination des plages horaires de travail au domicile,
- des modalités de contrôle du temps de travail.

A tout le moins, l'employeur est tenu d'informer les salariés des moyens matériels mis à leur disposition pour assurer des conditions de travail satisfaisantes.

⁴ Article L1222-9 du code du travail – <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000025558058&cidTexte=LEGITEXT000006072050>

⁵ Article L1222-11 du code du travail – <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000025558058&cidTexte=LEGITEXT000006072050>

En parallèle, il conviendra de s'assurer que chaque salarié dispose des moyens techniques nécessaires pour exercer ses fonctions à domicile.

PARTIE 2

LA GESTION DU PERSONNEL SALARIE EN TELETRAVAIL

Le salarié en télétravail demeure un salarié comme les autres et dispose à ce titre de **droits identiques à ceux qui se rendent dans les locaux** de l'entreprise⁶.

En outre, **les différentes obligations de l'employeur sont maintenues**, en particulier en matière de santé et de sécurité, de contrôle du temps de travail ou de fourniture des équipements nécessaires à la réalisation du travail.

SANTE ET SECURITE DES TELETRAVAILLEURS

L'obligation de santé et de sécurité de l'employeur^{7 8} s'applique dans les mêmes termes.

Le **Document Unique d'Evaluation des Risques professionnels (DUERP) devra donc être actualisé**, le cas échéant, au regard des risques, en particulier des risques psycho-sociaux, provoqués par la mise en place du télétravail (surcharge de travail, sentiment d'abandon, respect de la vie privée...).

En tout état de cause, l'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est **présumé être un accident de travail**.

A retenir ! Pour plus d'informations au sujet de l'évaluation des risques professionnels, nous vous invitons à vous reporter au **Focus sur la santé et la sécurité au travail durant l'épidémie de Covid-19⁹**.

Le Règlement Intérieur de l'entreprise peut aménager l'application de certaines dispositions en matière d'hygiène et de sécurité, au regard de la situation particulière des télétravailleurs (formation particulière, organisation des relations avec les services de santé au travail, modalités de contrôle des installations, procédure à suivre en cas d'accident...).

DETERMINATION ET CONTROLE DU TEMPS DE TRAVAIL

La détermination et le contrôle du temps de travail apparaissent par ailleurs inévitables.

⁶ Article L1222-9 du code du travail – <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000025558058&cidTexte=LEGITEXT000006072050>

⁷ Article L.4121-1 du code du travail – https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=581CDD59E371F8C2DAA7B1A5BC4476EA.tplgfr25s_3?idSectionTA=LEGISCTA000006178066&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20171001

⁸ Articles R.4121-1 et suivants du code du travail – https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=581CDD59E371F8C2DAA7B1A5BC4476EA.tplgfr25s_3?idSectionTA=LEGISCTA000023794014&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20110401

⁹ Lien vers la note n°1 publiée sur notre site

Des plages horaires de travail devront être communiquées au salarié en télétravail, notamment si elles diffèrent de l'horaire pratiqué habituellement.

Pour les salariés au forfait, la fixation d'horaires étant impossible, l'employeur doit veiller à réguler la charge de travail.

Attention ! L'accident survenu sur le lieu et dans les plages horaires de télétravail sera **présumé** d'ordre professionnel.

Ainsi, l'employeur peut-il contrôler la durée effective du travail des salariés, qui ne doit pas dépasser les règles impératives en matière de **durées maximales du travail**, de **respect des temps de repos** ou encore de **rémunération des heures supplémentaires**...

Il s'avère donc indispensable pour l'employeur, dans son intérêt, de définir précisément les horaires que doit observer le salarié en télétravail et de s'assurer que ces horaires sont effectivement respectés.

A retenir ! De nombreux logiciels existent afin d'assurer la gestion du temps des salariés (système de badge).

EQUIPEMENTS ET FRAIS PROFESSIONNELS

❖ Fourniture des matériels nécessaires

Par principe, l'employeur doit fournir au salarié l'ensemble des moyens matériels nécessaires à l'exécution de ses missions (matériels informatiques, abonnements divers, fournitures de bureau...). Le recours au télétravail ne doit pas faire exception à cette règle, bien qu'aucune disposition légale ne le prévoie expressément.

L'utilisation des biens personnels du salarié à des fins professionnelles n'est pas interdite mais requiert son accord.

Par ailleurs, le salarié doit être informé¹⁰ des restrictions éventuellement fixées par son employeur s'agissant de l'utilisation de l'outil informatique (interdiction d'accès à certains sites internet, limitation des outils à un usage professionnel...) et des sanctions qu'il encourt le cas échéant.

A ce titre, la **mise à jour du Règlement Intérieur** apparaît souhaitable afin d'en adapter les dispositions aux particularités du télétravail, notamment en ce qui concerne les règles d'utilisation de l'outil informatique (rappel des consignes de sécurité et de confidentialité lors des échanges dématérialisés...) dans le cas où l'entreprise ne disposerait pas d'une charte dédiée.

¹⁰ Article L.1222-10 du code du travail – <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000025558058&cidTexte=LEGITEXT000006072050>

❖ Sécurisation des données

Les circonstances inédites liées à l'épidémie de Covid-19 ont pu précipiter la mise en place du télétravail dans certaines entreprises qui n'avaient encore jamais eu recours à ce dispositif ; en pareille hypothèse, il faudra veiller à la sécurisation des données confidentielles de l'entreprise s'agissant de l'utilisation des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (NTIC).

C'est dans cet objectif que **la CNIL a émis un deux séries de recommandations**, à destination des employeurs¹¹ (élaboration d'une charte de sécurité informatique, utilisation de réseaux VPN, mise en place d'un système de cryptage des données, installation de pare-feux et d'antivirus ...), d'une part, et des salariés¹² (respect des instructions délivrées par l'employeur, favoriser l'utilisation du matériel mis à disposition par l'entreprise, changement du mot de passe Wifi...), d'autre part.

L'idéal reste de procéder à l'élaboration d'une **charte de sécurité informatique** afin de s'assurer que les utilisateurs puissent se rapporter, à tout moment, aux instructions de l'employeur en matière de sécurité numérique.

❖ Prise en charge des frais professionnels

L'employeur doit rembourser l'ensemble des frais engagés par le salarié pour l'exercice de son activité. Il en va de même pour les télétravailleurs.

Néanmoins, l'employeur n'est plus tenu, pour bénéficier de l'exonération de charges sociales, de fournir les justificatifs de frais des salariés en télétravail lorsque l'allocation forfaitaire qu'il leur verse en contrepartie, est inférieure aux plafonds fixés par l'URSSAF, à savoir :

- 10 € par mois pour 1 journée de télétravail par semaine
- 20 € par mois pour 2 journées de télétravail par semaine
- 30 € par mois pour 3 journées de télétravail par semaine, etc ...

Au-delà, l'employeur devra rapporter la preuve des frais engagés par le salarié en télétravail en cas de contrôle des services de l'URSSAF.

A retenir ! Retrouvez les modalités d'évaluation des frais professionnels liés au télétravail, communiquées par l'URSSAF, en cliquant ici¹³.

Margot ROBIT – Elève Avocate

¹¹ Guide de bonnes pratiques à destination des employeurs : <https://www.cnil.fr/fr/les-conseils-de-la-cnil-pour-mettre-en-place-du-teletravail>

¹² Guide de bonnes pratiques à destination des salariés : <https://www.cnil.fr/fr/salaries-en-teletravail-queles-sont-les-bonnes-pratiques-suivre>

¹³ <https://www.urssaf.fr/portail/home/taux-et-baremes/frais-professionnels/evaluation-des-frais-engages-par/middleColumn/evaluation-des-frais-engages-par.html.ajax>



Maître Benoît LEGRU, Avocat titulaire d'une mention de spécialisation en droit social, **et son équipe** restent à votre écoute pour répondre à vos questions et vous assister dans l'ensemble de vos démarches quotidiennes et exceptionnelles.

Obtenez des réponses claires et **immédiates** en vous abonnant aux services du Cabinet, selon un format adapté à la taille et aux enjeux de votre activité.

Retrouvez toutes nos offres d'abonnement en **cliquant ici**¹⁴ !

¹⁴ <https://www.legru-avocat.fr/honoraires.htm>