

LE TELETRAVAIL

20 mars 2020



Le télétravail permet au salarié de travailler hors des locaux de l'entreprise, en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Dans le cadre de la lutte contre l'épidémie de Coronavirus, il est demandé aux employeurs de privilégier le télétravail.

Voici quelques informations pour vous aider à faire le point !

1. L'employeur est-il obligé de mettre en place le télétravail ?

Comme indiqué sur le site du Ministère du travail, « la principale recommandation pour les entreprises est de mettre ses salariés en télétravail et d'éviter les déplacements professionnels. Pour limiter autant que possible la propagation du virus ».

Le télétravail est la règle impérative pour tous les postes qui le permettent.

Voir document question réponse du ministère du travail du 19 mars 2020 sur le site du Ministère du travail
<https://travail-emploi.gouv.fr/>

2. Comment faire pour les postes pour lesquels le télétravail n'est pas possible ?

Si le télétravail est impossible, les salariés sont autorisés à se rendre sur leur travail. Pour cela, ils doivent être munis d'un justificatif de déplacement professionnel, établi par l'employeur.

Justificatif téléchargeable sur le site du Ministère de l'Intérieur <https://www.interieur.gouv.fr/>

Ce document, établi par l'employeur, est suffisant pour justifier les déplacements professionnels du salarié. Il n'est pas nécessaire que le salarié se munisse, en plus de ce justificatif, de l'attestation de déplacement dérogatoire.

L'employeur devra impérativement veiller à mettre en œuvre l'ensemble des mesures sanitaires permettant d'éviter la propagation du virus et à protéger les salariés (distanciation, rotation des équipes, annulation des déplacements, etc.).

Voir la liste de ces mesures sur le site du Ministère de l'Intérieur <https://www.interieur.gouv.fr/>

3. Comment l'employeur met-il en place le télétravail ?

Selon le code du travail, le télétravail est mis en place, dès l'embauche ou en cours de contrat de travail :

- › soit dans le cadre d'un accord collectif
- › soit dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur (après avis des représentants élus du personnel)
- › ou, en l'absence de charte ou d'accord collectif, par accord entre le salarié et l'employeur ; cet accord doit être formalisé par tout moyen (mail...).

4. Comment procéder en l'absence d'accord collectif ou de charte sur le télétravail ?

En cas de circonstances exceptionnelles, ce qui est le cas de l'épidémie de coronavirus, l'employeur peut imposer le télétravail aux salariés. Il n'y a pas à requérir leur accord.

Il faut informer les salariés de la mise en œuvre du télétravail (et les institutions représentatives du personnel).

Voir document question réponse du ministère du travail du 19 mars 2020 sur le site du Ministère du travail
<https://travail-emploi.gouv.fr/>

5. L'employeur peut-il imposer le télétravail ?

Oui, le télétravail est la règle impérative pour tous les postes qui le permettent.

Voir document question réponse du ministère du travail du 19 mars 2020 sur le site du Ministère du travail
<https://travail-emploi.gouv.fr/>

6. Le salarié peut-il refuser de faire du télétravail ?

Non, compte tenu des circonstances actuelles, le salarié ne peut pas refuser de faire du télétravail.

7. Quels sont les droits du salarié en télétravail ?

Le télétravailleur bénéficie des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise.

L'accident survenu sur le lieu du télétravail pendant les plages horaires de télétravail est présumé être un accident du travail.

S'il y a des titres restaurant dans l'entreprise, le salarié en télétravail en bénéficie.

*Votre expert-comptable peut vous accompagner dans la mise en place du télétravail,
n'hésitez pas à le contacter !*
