

Coronavirus & télétravail : pourquoi et comment le mettre en place ?

AVERTISSEMENT :

Ce document ne dispense en rien de consulter un spécialiste pour adapter au besoin les règles au cas par cas.

Il résulte de ce qui précède que la responsabilité de l'auteur ne saurait être recherchée du fait de l'utilisation du guide et des modèles ci-après sans qu'il n'ait été fait appel à une analyse au cas par cas de la situation.

Les exemples de jurisprudence sont donnés à titre purement indicatif et ne sauraient en aucun cas constituer une garantie de l'orientation de la jurisprudence.

Toujours garder à l'esprit le principe de l'appréciation souveraine des juges du fond variable d'un Tribunal à l'autre.

Par conséquent, il est en toutes circonstances, impératif de solliciter les conseils d'un professionnel, avant toute action.

I. Contexte et problématique

Depuis le 17 mars 2020, les pouvoirs publics ont ordonné le confinement de la population aux fins de lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19¹.

Nécessairement, cette mesure a et va avoir un impact non seulement sur la capacité de toute entreprise à maintenir son activité, mais aussi sur les salariés qu'elle emploie.

Afin de limiter les conséquences d'un tel confinement, le Gouvernement a fortement incité les entreprises à mettre en place le télétravail dès lors que cette option est possible.

Dans les circonstances actuelles de crise sanitaire, si la mise en place du télétravail n'est pas, en soi, une obligation portée par la loi ou le règlement, elle demeure une solution méritant d'être étudiée.

II. Pourquoi mettre en place le télétravail dans le cadre de la crise liée au coronavirus ?

A. La préservation de la santé des salariés : condition *sine qua non* du respect de l'obligation de sécurité de l'employeur

En dépit des circonstances, l'employeur reste tenu par son obligation de sécurité². A ce titre, même si la loi ne pose aucune obligation de passer par le télétravail, il lui revient de prendre toutes les mesures nécessaires permettant d'assurer la sécurité et la santé de ses salariés.

Lorsqu'il est possible, le télétravail mis en place par l'employeur permet aux salariés de respecter les consignes et décrets gouvernementaux prononçant le confinement. Si ce dernier n'est pas absolu, sa philosophie est simple : réduire le plus possible les risques de contamination et de propagation en limitant les contacts sociaux.

En permettant à ses salariés de travailler à distance, l'employeur minimise les risques d'arrêts de travail pour maladie non-professionnelle et s'assure du respect de son obligation.

¹ Décret n° 2020-260 du 16 mars 2020 portant réglementation des déplacements dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus covid-19

² Articles L4121-1 et suivants du Code du travail

B. La préservation de l'activité économique

Dans le contexte de crise sanitaire du COVID-19, la situation du salarié placé en télétravail présente un avantage indiscutable pour l'employeur : l'exécution du contrat de travail se poursuit.

Ainsi, l'employeur peut faciliter la réalisation de l'éventuel plan de continuité de l'activité (PCA) instauré et sauvegarder, au mieux de la situation, la santé économique de l'entreprise.

III. Comment mettre en place le télétravail dans le cadre de la crise liée au coronavirus ?

A. Conditions préalables à la mise en place du télétravail

1. En période normale

La mise en place du télétravail est, en principe, basée sur le volontariat³. Sa matérialisation est fondée :

- soit par des dispositions conventionnelles (convention ou accord collectif) ou contractuelles (contrat de travail du salarié) ;
- soit, à défaut, par une charte de télétravail ;
- soit, si rien n'est prévu, « *par tout moyen* » à condition que l'accord des volontés entre l'employeur et le ou les salariés soit non-équivoque.

Il revient donc à l'employeur d'être particulièrement vigilant quant aux modalités de mise en œuvre du télétravail. A ce titre, il est tenu de vérifier l'existence de chacun de ces éléments.

2. En période de « circonstances exceptionnelles »

En cas de « *circonstances exceptionnelles* », la décision de l'employeur de mettre en place le télétravail est analysée par la loi comme un simple aménagement du poste de travail : « *En cas [...] notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, 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* »⁴.

Ainsi, l'accord du salarié n'a pas à être recueilli tant que le but nécessairement poursuivi est la continuité de l'activité et la protection des salariés.

³ Article L1222-9 du Code du travail

⁴ Article L1222-11 du Code du travail

B. Fonctionnement et organisation du télétravail

A partir du moment où le télétravail est mis en place, peu importe que la période soit exceptionnelle ou non, les mêmes droits et obligations vont s'appliquer tant à l'employeur qu'aux salariés concernés⁵.

A ce titre, l'employeur est tenu :

- de les informer de toute restriction à l'usage d'équipements, d'outils informatiques ou de services de communication électronique, et des sanctions applicables en cas de non-respect de telles restrictions ;
- de leur donner priorité pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles et de porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature ;
- d'organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur leurs conditions d'activité et leur charge de travail.

L'employeur doit veiller au respect de la vie privée du télétravailleur⁶ et à son droit à la déconnexion⁷, notamment lorsqu'il établit les plages horaires pendant lesquelles celui-ci peut être contacté.

Il doit également s'assurer que des mesures sont prises pour prévenir l'isolement du télétravailleur par rapport aux autres salariés de l'entreprise⁸.

Le salarié en télétravail doit bénéficier d'une égalité de traitement avec les salariés qui travaillent dans les locaux de l'entreprise⁹. Il dispose des mêmes droits notamment en matière d'augmentation salariale, de congés payés, de droit à la formation, d'accès aux activités sociales et culturelles, de tickets-restaurant, d'accès aux informations syndicales ou aux élections professionnelles, etc.



A noter : l'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail, pendant l'activité professionnelle du télétravailleur, est présumé être un accident du travail.

⁵ Article L1222-10 du Code du travail

⁶ Article 6 de l'ANI du 19 juillet 2005 relatif au télétravail

⁷ Article L2242-17 du Code du travail

⁸ Article 9 de l'ANI du 19 juillet 2005 relatif au télétravail

⁹ Article L1222-9 du Code du travail