

# Le télétravail en temps de crise Covid-19

## Visio Conférence

21 avril 2020

**Intervenante : Maitre Anne Leleu-Eté**  
**Cabinet AXEL avocats**



Avocat Associé  
Mobile : 06 80 06 32 58  
[anne.leleu@axel-avocats.com](mailto:anne.leleu@axel-avocats.com)

**Animatrice : Véronique PAILLIEUX**  
**CCIPARIS**



Coordinatrice Emploi  
Mobile : 0770089971  
[vpailieux@cci-paris-idf.fr](mailto:vpailieux@cci-paris-idf.fr)

# Covid-19

## Le télétravail en temps de crise Covid-19 Anticiper la reprise

Visioconférence du 21 avril 2020 en partenariat avec la CCI Paris Ile-de-France

Afin d'aborder au mieux les dernières semaines de confinement et d'anticiper la reprise, il est important de bien connaître le cadre juridique du télétravail.

Le télétravail,  
mode  
d'organisation  
à privilégier  
depuis le 17  
mars 2020

- Mode d'organisation du travail privilégié par le Gouvernement dans le cadre des mesures prises pour faire face à la crise du Coronavirus depuis le 17 mars 2020 :
  - Le télétravail est la règle impérative pour tous les postes qui le permettent jusqu'à nouvel ordre ;
  - Obligation d'éviter les déplacements professionnels afin de limiter la propagation du virus.

# Le cadre juridique du télétravail en période d'épidémie

- **Situation particulière en cas d'épidémie**
  - Article L.1222-11 du Code du travail : en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, le recours au télétravail peut être nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.
  - Double objectif : assurer la continuité de l'entreprise et protéger les salariés.

# Le cadre juridique du télétravail en période d'épidémie

- La mise en œuvre du télétravail ne nécessite aucun formalisme particulier :
  - Les salariés n'ont pas à donner leur accord.
- **Recommandation :**
  - Réaliser une **note d'information aux salariés**.



### Attention danger !

# Télétravail et activité partielle

- Dans un communiqué de presse du 30 mars 2020, le Gouvernement a rappelé que le fait de demander à certains salariés de télétravailler pendant des heures d'activité partielle constitue une **fraude**.
- **Diverses sanctions sont prévues** (et cumulables) :
  - remboursement intégral des sommes perçues au titre de l'activité partielle ;
  - interdiction de bénéficier, pendant une durée maximale de 5 ans, d'aides publiques en matière d'emploi ou de formation professionnelle ;
  - 2 ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende ;
  - indemnité pour travail dissimulé (6 mois de salaire).

# Télétravail et activité partielle

- **Contrôles à prévoir** : la communication du Gouvernement a changé à la suite de la constatation d'abus potentiels.
- **Le principe** : pas de travail pendant les heures chômées au titre de l'activité partielle.
  - **Recommandations** : se ménager toute preuve de l'organisation mise en place pour limiter les risques de sanction.
    - Fixer clairement les plages de télétravail / activité partielle
    - Rappeler l'interdiction de travailler pendant les heures / jours chômés au titre de l'activité partielle.

# Télétravail et frais associés

- **Frais associés au télétravail**

- Obligation jurisprudentielle // ANI 19 juillet 2005
- **Précision du 17 avril 2020** ([Q/R officiel du Gouvernement](#)) : l'employeur est tenu de verser à son salarié une indemnité de télétravail destinée à rembourser au salarié les frais découlant du télétravail ;
- **Méthode de calcul** : le Gouvernement retient la possibilité de privilégier une somme forfaitaire exonérée de cotisations et contributions sociales, correspondant à 10 euros par mois pour une journée de télétravail par semaine.
  - **Attention** : cette méthode a été validée, pour le moment, par l'[URSSAF](#) - appréciation sans texte néanmoins et qui pourrait être modifiée à tout moment.
  - L'employeur doit en principe être en mesure, en cas de contrôle, de justifier la réalité et le montant des remboursements des frais professionnels = cette obligation renaît en tout état de cause en cas de versement d'une somme forfaitaire supérieure à 10 euros pour un jour de télétravail par semaine.

# Télétravail et équipements de travail

- L'employeur reste en principe tenu de mettre à disposition des salariés les équipements qui leur permettent d'effectuer leur travail à distance et assurer leur maintenance.
- Le matériel adéquat doit être mis à disposition : ordinateur, casque, imprimante, fournitures, etc.
  - De manière générale, il est déconseillé de permettre à un collaborateur de travailler avec ses propres équipements informatiques.
  - Le 1<sup>er</sup> avril 2020, la **CNIL a émis des recommandations** pour sécuriser la pratique du télétravail d'un point de vue informatique / RGPD :
    - [Mise en place du télétravail](#)
    - [Bonnes pratiques](#) à suivre par les télétravailleurs

# Télétravail et titres restaurants

- Le salarié en télétravail bénéficie des mêmes droits que les salariés qui travaillent dans les locaux de l'entreprise ;
- Si le salarié bénéficie de titres restaurant habituellement, il y a également droit en cas de télétravail ;
  - **Condition** : la journée de travail doit être entrecoupée d'une pause repas.

# Les principaux risques du télétravail

- **Accident du travail**

- En cas d'accident survenu pendant l'exercice de l'activité professionnelle en télétravail occasionnel ou régulier : l'accident est présumé être un accident du travail.
- Il est pris en charge dans les mêmes conditions que lorsqu'un tel accident survient dans les locaux de l'entreprise.
- En cas de contestation, l'employeur devra prouver que l'accident a une cause étrangère au travail.

- **Recommandations :**

- Penser à l'information de l'assurance habitation du télétravailleur et à demander une attestation de couverture.
- Rappeler les règles en matière de déclaration d'accident (délai 24h sauf force majeure) + demander au salarié de fournir une description précise des faits, de la date et de l'heure et des circonstances dans lesquelles se sont passées l'accident.
- Emettre toute réserve nécessaire dans le délai de 10 jours francs à compter de la date de la déclaration.

# Les principaux risques du télétravail

- **Durée du travail**
  - Risque plus élevé d'augmentation de la durée du travail
- **Risques Psychosociaux**
  - Sentiment d'isolement ;
  - Difficulté à scinder vie personnelle / vie professionnelle ;
  - « Sur-connexion » numérique ;
  - Objectifs mal dimensionnés / contrôle de l'activité plus difficile.
- **Recommandations :**
  - Prévoir un guide du télétravailleur - s'assurer que les outils de télécommunication sont maîtrisés par tous les télétravailleurs
  - Mettre à jour le DUER (Document Unique d'Evaluation des Risques)
  - Mettre en place des outils de communication à distance / plages de "discussion" - "cafés-visio", etc.

# Le télétravail, mode d'organisation du travail à généraliser ?

- Depuis le début de l'épidémie :
  - Dans une étude de l'Ifop publiée le 8 avril 2020 : 30 % des actifs télétravaillent ;
  - Les cadres et professions intellectuelles font massivement l'expérience du télétravail (66 %).
- Allocation du Premier Ministre Edouard Philippe le 19 avril 2020 : « *après le 11 mai, il faudra maintenir le télétravail comme mode d'organisation du travail privilégié* ».

# Le télétravail, mode d'organisation du travail à généraliser ?

- Enquête Deskeo - 14 avril 2020 :
  - 62 % des sondés auraient envie de continuer de travailler à distance suite à l'épisode Coronavirus : moins de perte de temps dans les transports, travail au calme, organisation plus libre ;
  - **Inconvénients relevés :**
    - Insuffisance d'émulation collective émanant d'un espace de travail dynamique
    - Pouvoir échanger facilement avec leurs collègues.
- **Anticiper les prochains mois :**
  - Le télétravail risque d'être plébiscité à la sortie du confinement.
  - Il conviendra de mettre en place un cadre pour ce nouveau mode d'organisation.

# Mise en place du télétravail « hors Covid-19 »

- Des modalités de mise en place différentes hors contexte d'épidémie.
- Le principe :
  - Article L.1222-9 du Code du travail : il peut être recouru au télétravail de manière régulière ou occasionnelle via un accord collectif, une charte (après consultation du CSE lorsqu'il existe) ou un simple échange de consentement entre l'employeur et le salarié.

# Mise en place du télétravail « hors Covid-19 »

- **Réaliser un audit de la période de confinement**
    - Faire le point sur la pratique en mars / avril 2020 "à froid"
    - Retour d'expérience des managers / collaborateurs
  - **Identifier les besoins en période "normale" :**
    - Télétravail régulier / Télétravail occasionnel
    - Activités éligibles
    - Salariés éligibles
    - Modalités d'entrée / sortie du dispositif
- **Recommandations :** associer les représentants du personnel si l'entreprise en est dotée.

# Mise en place du télétravail « hors Covid-19 »

- Définir le cadre « juridique » :
  - Accord collectif ou charte
  - Avenant au contrat de travail
  - Autres documents : formulaire de demande / Guide pratique du télétravailleur

# Mise en place du télétravail « hors Covid-19 »

- **Penser aux aspects connexes :**
  - Matériel nécessaire au bon déroulement du télétravail
    - Matériel informatique / téléphonique
    - Logiciels utilisés
  - Charte informatique / information des salariés sur les restrictions à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions encourues
  - Règlement intérieur
  - DUER
  - Modalités de contrôle du temps de travail
  - Formation des managers et des collaborateurs le cas échéant

Nous  
contacter

**Axel Avocats**

30 Rue Cambacérès - 75008 Paris

[www.axel-avocats.com](http://www.axel-avocats.com)

**Anne Leleu-Eté**

Avocat Associé

Mobile : 06 80 06 32 58

[anne.leleu@axel-avocats.com](mailto:anne.leleu@axel-avocats.com)

**Solenne André**

Juriste Droit Social

Ligne fixe : 01 84 25 20 21

[solenne.andre@axel-avocats.com](mailto:solenne.andre@axel-avocats.com)