

Télétravail : pourrez-vous refuser de revenir au bureau à partir du 9 juin ?

TÉLÉTRAVAIL

+ SUIVRE CE SUJET

Avec l'assouplissement des règles du télétravail à compter du 9 juin, les salariés pourront-ils tout de même choisir de rester travailler chez eux ? Tour d'horizon des différentes possibilités.

Écrit par [Sarah Asali](#) |

Publié le 21/05/2021 à 12h20

Mis à jour le 21/05/2021 à 19h38

Depuis mercredi 19 mai, les Français ont pu retrouver les terrasses des cafés, bars et restaurants, les commerces et les lieux culturels. Dans le même temps, les salariés de ces secteurs ont recommencé à travailler, après plusieurs mois de chômage partiel. Pour les salariés qui sont encore en télétravail à 100% (avec la possibilité de revenir un jour sur site si besoin), en revanche, le retour au bureau n'aura pas lieu dans l'immédiat.

Ce n'est qu'à partir du 9 juin que les règles vont bouger et que le ministère du Travail mettra de nouveau à jour le protocole sanitaire en entreprise. Comme l'a annoncé Emmanuel Macron dans la presse régionale fin avril, "le télétravail sera assoupli à partir du 9 juin, en lien avec les partenaires sociaux au niveau des entreprises".

Concrètement, cela signifie qu'à partir de cette date, il n'y aura probablement plus de consignes au niveau national concernant le nombre minimal de jours de télétravail par semaine. Les entreprises pourront ainsi reprendre la main sur le télétravail, en décidant d'un nombre minimal de jours à distance par semaine.

[>> À lire aussi - Télétravail : ce qui va vraiment changer à partir du 9 juin](#)

Cela pourra être mis en place dans le cadre d'une négociation avec les représentants du personnel ou directement avec les salariés dans les plus petites entreprises. Mais en réalité, "l'employeur pourra très bien décider du nombre de jours de télétravail sans accord social. C'est mieux s'il y a un accord, mais il n'y a pas d'obligation juridique", indique à l'AFP Benoît Serre, vice-président de l'Association nationale des directeurs de ressources humaines. S'il le souhaite, l'employeur pourra donc décider de manière unilatérale du nombre minimal de jours de télétravail par semaine.

À partir du 9 juin, le nombre de jours en présentiel pourra donc augmenter, sans pour autant revenir à un retour sur site à 100% pour les salariés pouvant télétravailler. Une entreprise pourra par exemple décider de faire revenir ses salariés deux ou trois jours

souhaitent pourront-ils demander à rester en télétravail à 100% ?

>> Retrouvez notre série de podcasts sur le télétravail, ses bons et ses mauvais côtés

Bien évidemment, il y aura un temps d'adaptation pour permettre aux salariés comme à l'employeur de s'organiser et les entreprises n'obligeront probablement pas leurs salariés à revenir sur site dès le 9 juin. La reprise se fera en douceur. Et la règle générale sera simple. À partir du moment où votre employeur décide de vous faire revenir sur site plusieurs jours par semaine, vous ne pouvez pas le refuser sans justification valable. Sinon, vous risquez une sanction en cas d'absence. "Il peut s'agir d'une simple lettre de rappel à l'ordre, d'un blâme, voire d'un licenciement. La sanction doit être proportionnée et dépend du dossier du salarié", explique Anne Leleu-Eté, fondatrice et associée du cabinet Axel Avocats.

Mais dans les faits, de nombreuses situations pourraient amener les salariés qui le souhaitent à pouvoir rester en télétravail intégral, même après le 9 juin. D'abord, les entreprises seront libres de dire à leurs salariés que le retour sur site se fait sur la base du volontariat. Mais si ce n'est pas le cas, "la problématique va être de savoir ce qui constitue une bonne raison de ne pas revenir au bureau ou non. Tout va dépendre des circonstances liées à la personne", indique Delphine Robinet, avocate spécialisée en droit social. Et donc tout va relever de la négociation entre le salarié et l'employeur... ou presque.

Un maintien du télétravail facilité pour les salariés vulnérables ou vivant avec une personne vulnérable

Ainsi, "les salariés qui présentent des vulnérabilités pourraient demander à rester en télétravail", signale Anne Leleu-Eté. Pour eux, la situation est relativement encadrée actuellement et il y a très peu de chances pour que les employeurs refusent le maintien du télétravail intégral après le 9 juin. En effet, dans le [protocole sanitaire en entreprise](#), le ministère du Travail appelle déjà les employeurs à "accorder une attention particulière" aux salariés vulnérables. La liste des personnes vulnérables a été dressée par le gouvernement dans le cadre du [dispositif exceptionnel de chômage partiel](#). Il faut être dans l'une de ces situations :

- être âgé de 65 ans et plus ;
- avoir des antécédents (ATCD) cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée (avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
- avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;
- présenter une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale : broncho pneumopathie obstructive, asthme sévère, fibrose pulmonaire, syndrome d'apnées du sommeil, mucoviscidose notamment ;
- présenter une insuffisance rénale chronique dialysée ;
- être atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;

- présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;
- être au troisième trimestre de la grossesse ;
- être atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise médicamenteuse (chimiothérapie anticancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive) ; infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4
- être atteint d'une maladie du motoneurone, d'une myasthénie grave, de sclérose en plaques, de la maladie de Parkinson, de paralysie cérébrale, de quadriplégie ou hémiplégié, d'une tumeur maligne primitive cérébrale, d'une maladie cérébelleuse progressive ou d'une maladie rare.

A noter que depuis le 1er septembre 2020, plus aucun dispositif particulier n'est prévu en faveur des salariés cohabitant avec une personne dite vulnérable. L'employeur est néanmoins invité à accepter le télétravail s'il le peut.

>> Notre service - Trouvez la formation professionnelle qui dopera ou réorientera votre carrière grâce à notre moteur de recherche spécialisé (Commercial, Management, Gestion de projet, Langues, Santé ...) et entrez en contact avec un conseiller pour vous guider dans votre choix

Exposition au risque de contamination

D'autres situations pourraient aussi permettre aux salariés de rester en télétravail à 100%. Par exemple, les personnes qui ne seraient pas encore vaccinées et qui prennent les transports en commun plusieurs heures par jour pour faire leur trajet domicile-travail pourraient également demander à rester en télétravail intégral. Dans ce cas, tout dépendra de la négociation avec l'employeur et du niveau de tolérance de ce dernier. Car aucune consigne claire en la matière ne devrait être précisée dans le nouveau protocole sanitaire du 9 juin.

Par ailleurs, "la problématique du droit de retrait risque de se présenter à nouveau", anticipe Delphine Robinet. Ainsi, le protocole sanitaire en entreprise fait toute une série de recommandations pour assurer la sécurité et la santé des salariés (mise à disposition de gel, de masques, règles de distanciation, etc.). Dans la version mise à jour le 18 mai, le ministère du Travail a également ajouté une nouvelle recommandation en matière d'aération des locaux : en l'absence d'un système de ventilation qui fonctionne, il est conseillé d'aérer les locaux régulièrement en ouvrant les portes et les fenêtres. Désormais, les aérosols sont considérés comme "la principale voie de contamination", selon l'épidémiologiste Antoine Flahault, cité par l'AFP. On comprend donc mieux pourquoi cette recommandation concernant l'aération des locaux a été récemment ajoutée au protocole sanitaire en entreprise.

>> À lire aussi - Découvrez le nouveau protocole sanitaire en entreprise : aération, vaccination et autotests au menu

faire jouer son droit de retrait”, détaille Delphine Robinet. Dans ce cas, le salarié cessera de travailler. Ensuite, si son droit de retrait est valable et que le risque est donc reconnu, il pourra lui être proposé une reprise d’activité en télétravail.

Le télétravail et la garde d’enfants

Autre situation qui impliquera une négociation avec l’employeur : le cas des salariés qui sont parents d’un enfant dont la classe ferme à cause d’un cas de Covid-19. Pour rappel, depuis la rentrée scolaire, le 26 avril dernier, un protocole strict est appliqué dans les écoles : un cas positif entraîne la fermeture de la classe et les autres élèves, considérés comme cas contact, doivent s’isoler pendant sept jours. Les salariés confrontés à cette situation pourraient donc se retrouver bloqués dans le cadre d’un retour au bureau plus fréquent à compter du 9 juin.

>> À lire aussi - Classes fermées : ces arrêts de travail auxquels vous avez droit pour garder vos enfants

Ceux qui ne peuvent pas télétravailler pourront demander à bénéficier du chômage partiel pour garde d’enfant. Ceux dont le métier permet de travailler à distance pourront demander à télétravailler, voire à bénéficier du chômage partiel pour garde d’enfants également. Le problème, c’est qu’il n’existe aucun texte officiel pour encadrer ces possibilités : les salariés doivent donc très souvent s’engager dans une négociation (pas toujours agréable) avec leur employeur pour obtenir du télétravail ou du chômage partiel. Et là encore, le protocole sanitaire à venir au 9 juin ne devrait rien préciser en la matière.

Et pour ceux qui voulaient télétravailler pendant les vacances d’été ?

Certains salariés pensaient peut-être pouvoir profiter des beaux jours pour aller télétravailler depuis leur résidence secondaire cet été. Dans tous les cas, “le salarié doit informer son employeur du lieu depuis lequel il télétravaille”, signale Delphine Robinet. Car l’employeur doit pouvoir vérifier, s’il le souhaite, si le salarié peut télétravailler dans de bonnes conditions (bonne connexion Internet, bonne qualité du circuit électrique pour éviter les accidents du travail, etc.). Télétravailler depuis sa maison de campagne ne devrait, en théorie, pas faire partie des justifications valables permettant de refuser un retour sur site. Mais là encore, tout dépendra en réalité du niveau de tolérance de votre patron. À vous de voir si vous pensez qu’il pourrait accepter une telle requête.

>> Retrouvez tous les épisodes de notre podcast qui vous aide dans votre recherche d’emploi

