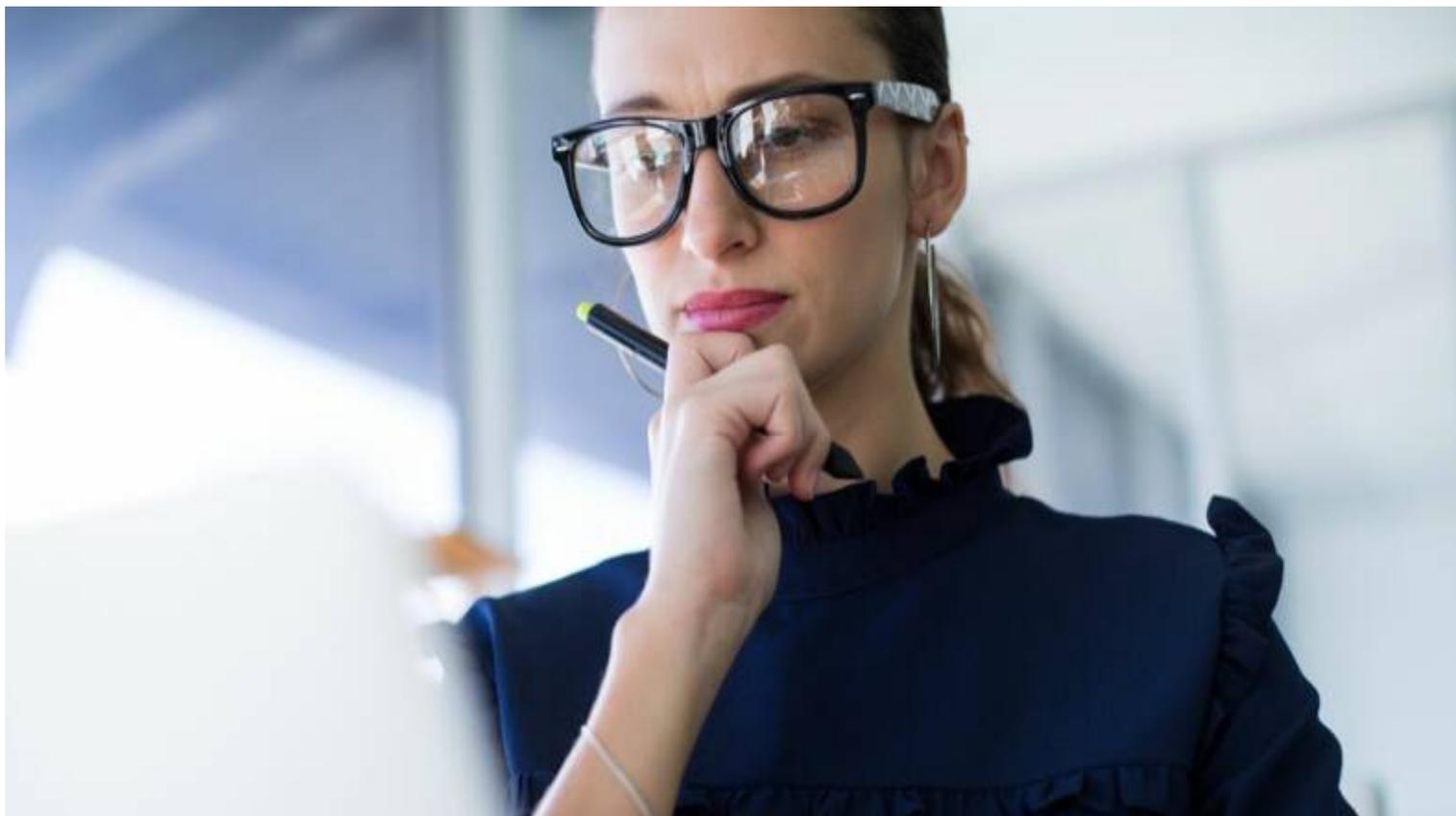


Télétravail : votre employeur peut-il l'imposer à 100% face au rebond de l'épidémie ?

TÉLÉTRAVAIL

SUIVRE CE SUJET



Wavebreak3/Adobe Stock

Le gouvernement ne compte pas durcir les règles du protocole sanitaire en entreprise en matière de télétravail. Dans ce cadre, un employeur peut-il tout de même imposer davantage de jours à distance à ses salariés ?

Écrit par [Sarah Asali](#)

Publié le 25/11/2021 à 14h32 Mis à jour le 25/11/2021 à 18h20

C'est officiel : les règles en matière de télétravail ne seront pas durcies au niveau national. "Il faut faire confiance au dialogue social en entreprise. L'idée n'est pas d'aller vers du télétravail complet", a déclaré Cyril Chabanier, le président de la CFTC, à l'issue d'une réunion au ministère du Travail, ce jeudi 25 novembre. Si de nouvelles restrictions sont prévues en entreprise à partir de lundi prochain, [notamment concernant les moments conviviaux et la restauration collective](#), ce ne sera donc pas le cas pour le télétravail. Le gouvernement souhaitant davantage mettre l'accent sur le respect des gestes barrières (distanciation, port du masque, etc.) en entreprise, après avoir constaté "[un certain relâchement](#)".

Comme le protocole sanitaire le prévoit déjà aujourd'hui, le gouvernement va donc continuer à laisser la main aux employeurs pour fixer, dans le cadre du dialogue social, le nombre de jours de télétravail à appliquer dans leur entreprise. Mais pour faire face au rebond de l'épidémie de Covid-19, certains employeurs inquiets pourraient être tentés d'imposer à nouveau à leurs salariés le télétravail intégral, de manière temporaire. Et ce, même si le gouvernement ne durcit pas le ton au niveau national. Auraient-ils vraiment le droit de le faire ?

Même si, comme le rappelle Anne Leleu-Été, fondatrice et associée du cabinet Axel Avocats, "le protocole sanitaire en entreprise n'a pas de force législative ou réglementaire", il s'agit de règles à valeur de recommandations. Pour limiter les risques de contestation, il est donc conseillé aux employeurs de suivre le protocole du ministère du Travail. D'autant que, comme on l'a vu avec les confinements successifs, "le télétravail à 100% n'est pas du tout préconisé désormais. L'entreprise a le devoir de préserver la santé et d'assurer la sécurité de ses salariés. Elle doit donc également faire attention à l'isolement des salariés, qui peut leur être néfaste", signale Isabelle Schucké-Niel, avocate spécialisée en droit social.

>> Vous cherchez à évoluer professionnellement, vous avez envie de vous reconverter ? Capital et son partenaire Topformation organisent les 9 et 10 décembre prochains la seconde édition du salon virtuel CPF. L'occasion pour vous de découvrir des centaines de formations financables dans tous les domaines et d'échanger en direct avec les organismes ! [Réservez gratuitement votre place en suivant ce lien.](#)

L'accord des syndicats ou des salariés est nécessaire

Ainsi, contrairement aux précédentes vagues de Covid-19 pendant lesquelles le protocole sanitaire en entreprise autorisait les employeurs à imposer le télétravail sans respecter un formalisme particulier, ce n'est plus le cas désormais. Comme le prévoit la version actuelle du protocole (qui ne sera donc pas modifiée sur ce point par la prochaine version à venir lundi), "les entreprises peuvent, dans le cadre du dialogue social, revenir à davantage de télétravail" si elles le souhaitent, indique-t-on du côté du ministère du Travail. En effet, "le cadre d'installation du télétravail ne relève pas d'une simple injonction unilatérale du chef d'entreprise. Il faut désormais l'accord des représentants du personnel ou des salariés car le Covid-19, bien connu mondialement et installé depuis mars 2020, n'est plus un cas de force majeure", signale Isabelle Schucké-Niel.

Il est donc conseillé aux entreprises de privilégier le dialogue social, et donc la conclusion d'un accord collectif ou d'une charte, afin d'encadrer le recours et les modalités de mise en œuvre du télétravail. L'employeur devra également, et en tout état de cause, obtenir l'accord des salariés directement... au risque de s'exposer à des problèmes juridiques. Les salariés qui se verraient imposer contre leur gré davantage de télétravail auraient, en effet, la possibilité de saisir le conseil des prud'hommes. Dans ce cadre, "ils pourraient, par exemple, solliciter des dommages et intérêts voire, si l'on va plus loin, tenter d'obtenir la résiliation judiciaire de leur contrat de travail en raison d'une modification unilatérale de ce dernier. Tout sera dès lors une question d'appréciation par les juges en fonction du dossier présenté par le salarié", indique Anne Leleu-Été. "Une autre option peut être de solliciter l'inspection du travail sur le sujet", ajoute l'avocate.

Si imposer plus de jours de travail à distance dans les circonstances actuelles semble risqué, un employeur peut toujours proposer aux salariés qui le souhaitent de télétravailler davantage. Sans en faire une règle obligatoire, donc. "Tout est une question de dialogue social", insiste

Isabelle Schucké-Niel. Et puis, “si la flambée de l’épidémie est trop forte, le gouvernement prendra les devants et modifiera à nouveau le protocole si nécessaire”, souligne Anne Leleu-Été.

© CAPITAL