



Avocats ■ Rechtsanwälte

FAQ

à destination des employeurs pour faire face au Covid-19

Edition spéciale : Télétravail des salariés

Mise à jour le 7 avril 2020

Face à la propagation du Covid-19 ou Coronavirus, nombreuses sont les entreprises à s'interroger sur les actions qu'elles peuvent mettre en œuvre pour faire face aux conséquences de la baisse, voire de l'arrêt de leur activité et/ ou pour assurer la continuité de leur activité, en respectant les mesures de sécurité régulièrement rappelées par le gouvernement.

Sont présentées dans le présent document les différentes questions qui nous ont été posées par nos clients et dont nous partageons les réponses que nous y avons apportées.

Nous attirons votre attention sur le fait que les réponses ci-dessous fournies sont données à titre indicatif et non définitif et ne sauraient constituer une consultation juridique engageant la responsabilité de GGV Avocats - Rechtsanwälte.

Ces réponses seront régulièrement mises à jour en fonction des annonces du gouvernement, et de la publication des différents textes législatifs et/ou réglementaires.

Les modifications opérées par rapport aux versions précédentes **sont surlignées en jaune**.

Table des matières

I. TELETRAVAIL DES SALARIES.....	2
1. Quelles solutions peuvent être envisagées pour pallier aux difficultés rencontrées par un salarié poursuivant son activité en télétravail mais devant en parallèle garder son ou ses enfant(s) de moins de 16 ans ?	3
2. Comment le salarié en télétravail est-il couvert par les assurances ?	4
3. Comment sont pris en charge les coûts liés au télétravail du salarié ?.....	4
4. Un salarié en télétravail peut-il bénéficier de titres-restaurant ?	4
5. Comment vont être indemnisés les frais de transport domicile-travail ?.....	5
6. Comment identifier et prévenir contre les risques professionnels et psycho-sociaux liés à l'accomplissement des missions habituelles du salarié en télétravail ?.....	5

I. TELETRAVAIL DES SALARIES

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur, est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication (article L. 1222-9 du Code du travail).

Le recours au télétravail n'est donc possible que pour certaines fonctions. Ainsi, un vendeur ou un serveur ne peut pas effectuer de télétravail.

Par ailleurs, en temps normal, le télétravail repose sur une démarche volontaire du salarié et ne peut en principe lui être imposé.

Néanmoins, en cas de circonstances exceptionnelles et notamment de menace d'épidémie, l'article L. 1222-11 du Code du travail prévoit que 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.

C'est ainsi que le Ministère du Travail a imposé, quand c'est possible et jusqu'à nouvel ordre, le recours au télétravail (communiqué du Ministère du Travail du 16 mars 2020 : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiques-de-presse/article/coronavirus-covid-19-et-monde-du-travail>).

Rappels généraux pour le bon fonctionnement du télétravail

- Le salarié en télétravail bénéficie d'un droit à la déconnexion, et plus particulièrement les salariés en forfait annuel en jours. Il convient à ce titre de déterminer avec le salarié des plages horaires pendant lesquelles il serait joignable, de lui rappeler de ne pas mettre systématiquement tout le monde en copie des emails sauf si nécessaire, de mettre éventuellement en place un système d'alerte et de signalement pour éviter l'isolement du salarié. Il peut également être utile de s'adjoindre les conseils du médecin du travail.
- Pour garantir les repos quotidiens et hebdomadaires minimaux et veiller au respect de la durée du travail du salarié concerné, l'installation et l'utilisation d'un logiciel de contrôle par auto-déclaration peuvent être envisagées.
- Enfin, l'employeur doit prendre les mesures qui s'imposent pour assurer la protection des données traitées et utilisées par le salarié à des fins professionnelles. A ce titre, les consignes de sécurité devront être rappelées aux salariés, et l'employeur devra offrir des garanties en termes de confidentialité et de respect de la vie privée en cas d'utilisation des équipements personnels des salariés.

1. Quelles solutions peuvent être envisagées pour pallier aux difficultés rencontrées par un salarié poursuivant son activité en télétravail mais devant en parallèle garder son ou ses enfant(s) de moins de 16 ans ?

Pour les salariés dont l'enfant de moins de 16 ans nécessite de l'attention (comme c'est le cas pour les enfants en bas âge), il peut s'avérer difficile d'accomplir ses fonctions en télétravail.

Plusieurs solutions peuvent donc leur être proposées :

- Un aménagement de ses horaires de travail ;
- Un assouplissement temporaire de ses missions, en concluant à cet effet un avenant à son contrat de travail ;
- En dernier recours, déclarer son arrêt de travail pour la garde d'un enfant de moins de 16 ans pour la durée de la fermeture de l'établissement scolaire. Dans ce cas, c'est à l'employeur d'effectuer la déclaration sur le site <https://www.ameli.fr> ou sur le site <https://www.declare.ameli.fr>.

2. Comment le salarié en télétravail est-il couvert par les assurances ?

Le salarié en télétravail doit être couvert par une assurance destinée à couvrir l'espace au domicile dédié à son activité professionnelle ainsi que le matériel et les équipements mis à sa disposition par l'employeur.

Le salarié doit ainsi prévenir son assurance habitation de l'utilisation d'une partie de son logement à des fins professionnelles et lui demander une attestation de couverture qu'il fournira ensuite à son employeur.

3. Comment sont pris en charge les coûts liés au télétravail du salarié ?

L'employeur a l'obligation de prendre en charge les coûts engendrés par le télétravail car ils constituent des frais professionnels. Cette indemnisation peut prendre plusieurs formes :

- versement d'une indemnité forfaitaire couvrant l'ensemble des frais engendrés par le télétravail (chauffage, électricité, internet, téléphone, etc.) ;
- remboursement des frais sur présentation des factures de téléphone, d'internet, etc.

L'URSSAF (<https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/les-elements-a-prendre-en-compte/les-frais-professionnels/le-teletravail.html>) prévoit à cet égard la possibilité du versement par l'employeur d'une allocation forfaitaire, réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite de :

- 10€ par mois, à raison d'un télétravail effectué un jour par semaine
- Ainsi, dans le cadre d'un télétravail effectué chaque jour de la semaine, l'allocation forfaitaire s'élève à 50 € par mois

4. Un salarié en télétravail peut-il bénéficier de titres-restaurant ?

Ainsi que le dispose l'article L1222-9 III du Code du travail, le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise. Ainsi, si les salariés de l'entreprise bénéficient habituellement des titres-restaurant, il en est de même pour les télétravailleurs.

A ce sujet, le salarié en télétravail doit bénéficier des mêmes conditions de travail et de prise de repas que les salariés exerçant leurs fonctions au sein des locaux de l'entreprise.

Ainsi, la journée d'un salarié en télétravail doit être organisée en deux vacations entrecoupées d'une pause réservée à la prise d'un repas.

5. Comment vont être indemnisés les frais de transport domicile-travail ?

Compte tenu de la mesure de confinement décrétée, le salarié en télétravail n'est pas amené à utiliser les transports en commun pour rejoindre son travail, sauf en cas de déplacement exceptionnel hors télétravail ; dans ce dernier cas, le salarié devra remplir une attestation dérogatoire de déplacement et l'employeur devra lui fournir un justificatif de déplacement professionnel. Des modèles de ces documents sont disponibles à l'adresse suivante : <https://www.interieur.gouv.fr/Actualites/L-actu-du-Ministere/Attestation-de-deplacement-derogatoire-et-justificatif-de-deplacement-professionnel>.

En règle générale, et sauf dispositions conventionnelles plus favorables, l'employeur doit prendre en charge la moitié du coût de l'abonnement souscrit par le salarié pour ses déplacements entre sa résidence habituelle et son lieu de travail accomplis au moyen de transports publics (train, bus, métro, tramways...).

Le Ministère du Travail ne s'est pas encore exprimé sur la question concernant la situation du Covid-19. Dans l'attente, il convient de continuer à prendre en charge l'indemnisation des frais de transport domicile-travail, ceci d'autant plus que certains prestataires de transport en commun (dont la RATP) ne permettent pas actuellement de suspendre les abonnements annuels de transport en commun.

6. Comment identifier et prévenir contre les risques professionnels et psycho-sociaux liés à l'accomplissement des missions habituelles du salarié en télétravail ?

Le télétravail comporte des risques professionnels, amplifiés par l'éloignement et l'isolement : l'inadaptation du matériel de télétravail ou du bureau à domicile peut engendrer des risques physiques (musculosquelettiques, visuels, électriques...) liés à la mauvaise ergonomie ou à une installation défectueuse, etc.

Les risques psychosociaux liés au télétravail sont aussi importants : perte des limites entre vie professionnelle et privée, stress lié à des contrôles ou objectifs excessifs, affaiblissement des relations interpersonnelles...

Au titre de son obligation de sécurité, l'employeur doit veiller au respect de la réglementation relative à la santé et à la sécurité des salariés.

Il convient d'identifier les risques liés à l'activité en télétravail et de mettre en œuvre des mesures de prévention spécifiques au télétravail avec des recommandations ergonomiques pour l'installation d'un bureau à domicile, des mesures destinées à la conservation du lien social, des mesures permettant d'améliorer la gestion du temps et de contrôler la charge de travail.

L'existence du droit de chaque salarié à la déconnexion pourra utilement être rappelée dans ce cadre. Le droit à la déconnexion est le droit pour un salarié de ne pas être joignable par les outils de



Avocats ■ Rechtsanwälte

communication (téléphone, tablette, ordinateur, ...) en dehors de son temps de travail en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé, ainsi que de la vie personnelle et familiale.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés ce rappel pourra directement se référer à l'accord collectif ou à la Charte relatif/ive au droit à la déconnexion prévoyant notamment des dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques.