

---

28 octobre 2020

## TELETRAVAIL

### Comment agir avec ses salariés ?

---

Avec le retour des mesures de confinement,  
nous répondons à vos questions :

- ➔ Est-il obligatoire ?
- ➔ Puis-je l'imposer à mes salariés ?
- ➔ Puis-je le refuser à mes salariés ?
- ➔ Faut-il conclure un avenant ?  
Une charte ou un accord d'entreprise ?

**IMAGINE-AVOCATS VOUS REpond ET VOUS CONSEILLE**

## 1. La mise en place du télétravail est-elle obligatoire ?

### une pratique recommandée

Le télétravail demeure une pratique recommandée dans la mesure où il participe à la démarche de prévention du risque « covid-19 » et permet de limiter les interactions sociales sur les lieux de travail et les trajets domicile-travail.

Dans les zones soumises à couvre-feu, **l'employeur doit fixer, dans le dialogue avec les salariés et leurs représentants, un nombre minimum de jours de télétravail par semaine.**

Pour les emplois permettant le télétravail, la fixation d'un nombre minimal de jours de télétravail par semaine est **présentée comme une mesure obligatoire dans les zones de couvre-feu, tandis qu'elle est facultative dans les autres zones.**

Il convient de rappeler que l'employeur qui adopterait des mesures de prévention insuffisantes face au risque « Covid-19 » pourrait mettre en jeu son obligation légale de sécurité et par là, sa **responsabilité** en cas d'incident.

Le respect du protocole national pourrait être un « indice » que l'employeur a effectivement pris des mesures suffisantes.

## 2. Est-il possible d'imposer le télétravail ?

### le risque épidémique justifie le télétravail

L'article L. 1222-11 du Code du travail mentionne le risque épidémique comme pouvant justifier le recours au télétravail **sans l'accord du salarié.**

Compte tenu de la situation actuelle avec une circulation du virus qui continue, la mise en œuvre du télétravail peut toujours être imposée aux salariés.

### 3. Pouvez-vous refuser une demande de télétravail ?

Si vous estimez que les conditions de reprise d'activité sont conformes aux consignes sanitaires sur votre lieu de travail, vous pouvez refuser une demande de télétravail.

Devez-vous motiver votre refus ?

#### Un refus à motiver

Lorsque le salarié demande à passer en télétravail, en application de l'accord collectif ou de la charte sur le télétravail applicable dans l'entreprise, l'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à ce salarié doit motiver sa réponse.

En l'absence d'accord ou de charte sur le télétravail, selon le ministère du travail, vous devez motiver le refus.

Depuis le 17 mars et jusqu'à nouvel ordre, **le télétravail doit être systématiquement privilégié**. L'employeur doit donc démontrer que la présence sur le lieu de travail est indispensable au fonctionnement de l'activité.

### 4. Faut-il conclure un avenant ? Une charte ou un accord d'entreprise ?

La mise en œuvre du télétravail dans ce cadre ne nécessite actuellement (dans le cadre de l'épidémie) aucun formalisme particulier.

#### Pas de formalisme

Toutefois, le télétravail est un mode d'aménagement du travail qui a vocation à se pérenniser, notamment hors cadre d'épidémie.

Le télétravail peut faire l'objet d'un accord d'entreprise, d'une charte ou d'un simple accord entre vous et les salariés concernés afin de fixer les conditions dans lesquelles il s'exécutera (conditions de passage en télétravail, détermination du nombre de jours de télétravail, plages horaires durant lesquelles l'employeur peut contacter le salarié en télétravail, ...).

Dans ce cas, la conclusion avec chaque salarié concerné d'un avenant au contrat de travail est fortement conseillée.

**Nous pouvons vous accompagner dans cette période dans la mise en place pérenne du télétravail, la rédaction d'une charte ou d'un accord sur le télétravail et/ou d'avenants au contrat de travail.**

