

Télétravail et 1^{ère} phase du déconfinement

Dans ce contexte de crise sanitaire, le télétravail est toujours **obligatoire** dès lorsqu'il est compatible avec les missions exercées par le salarié.

Le télétravail peut-il être mis en place au sein de votre structure ?

Non

Faire une analyse détaillée des principales activités de chaque fonction/métier en concertation avec les salariés concernés pour identifier les freins et trouver une alternative permettant la mise en place du télétravail

Missions télétravaillables à 100%

Missions télétravaillables à 60%

40% des missions restantes :

Pour les activités non télétravaillables en tout ou partie, il faut adopter une organisation du travail permettant de réduire les déplacements domicile-travail et de réduire les interactions sociales.

Oui

Comment mettre en œuvre le télétravail ?

- Informer les **salariés** du recours au télétravail par tout moyen (par email, par exemple)

Attention, les accords collectifs ou charte unilatérale sur le télétravail continuent à s'appliquer. En l'absence d'accord collectif ou de charte, il est recommandé d'en négocier ou d'en rédiger un.



Vérifiez les dispositions de votre convention collective !

- Informer et **consulter le CSE** sur le recours généralisé au télétravail

Comment s'organise le télétravail ?



Fournir au salarié les **moyens matériels** permettant le télétravail



S'assurer de la conformité des **installations électriques** des salariés (faire signer au salarié une attestation de conformité)



Veiller au respect des **horaires** habituels de travail



Veiller au respect des **temps de pause et de repos** et au **droit à la déconnexion**

Les plages horaires pendant lesquelles le salarié doit être disponible doivent être précisément déterminées par écrit par l'employeur.



Prévention des risques

- Mettre à jour le document unique d'évaluation des risques
- Organiser le travail des salariés de manière à maintenir le lien social et éviter l'isolement des salariés (par exemple, faciliter l'utilisation des visioconférences et des échanges téléphoniques)
- Si ces mesures ne suffisent pas à préserver la santé du salarié, en lien avec le médecin du travail, autoriser le salarié à se rendre certains jours sur son lieu de travail



L'employeur doit-il indemniser un salarié en télétravail ?

Non

- L'employeur n'est pas tenu de verser à son salarié une indemnité de télétravail destinée à lui rembourser les frais découlant du télétravail, sauf si l'entreprise est dotée d'un accord ou d'une charte qui la prévoit.
- Les droits habituels en matière de restauration sont maintenus (titres restaurant, primes de repas, etc.).



Quelles sanctions ?

- Pas de sanction spécifique prévue par la loi en l'absence de recours au télétravail pour des salariés qui y seraient pourtant éligibles
- Toutefois, l'employeur est garant de la sécurité de ses salariés qui pourraient donc :
 - Saisir le juge des référés pour qu'il ordonne, sous astreinte, la mise en œuvre du télétravail lorsqu'il est possible afin de garantir leur sécurité
 - Demander la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur qui n'aurait pas eu recours au télétravail dans l'hypothèse où un salarié aurait contracté le Covid-19
 - L'inspecteur du travail pourrait également mettre en demeure l'employeur de se conformer à son obligation de sécurité.