COVID-19

TÉLÉTRAVAIL
& DÉCONFINEMENT

QUESTIONS
RÉPONSES

MINISTÈRE
DU TRAVAIL
Liberté
Égalité
Fraternité

« DÉMOCRATISATION » DU TÉLÉTRAVAIL DEPUIS 2017

télétravail encadré par un accord ou une charte

A travers un dialogue social performant, le télétravail peut être encadré dans l'entreprise par un accord collectif ou une charte.

Cet accord peut déterminer notamment les enjeux suivants :

- **Définir les objectifs sociaux et organisationnels** de la mise en œuvre du télétravail dans l'entreprise, dans une approche individuelle et collective.
- **Définir les activités éligibles** au télétravail et les impacts sur les emplois recouvrant ces activités,
- **Editer un guide d'usages** pour les salarié(e)s bénéficiaires de la modalité de télétravail,
- **Construire les indicateurs de suivis et d'impacts** du télétravail sur l'activité de l'entreprise et la santé des salarié(e)s.

télétravail sans charte ou accord

- En l'absence de charte ou accord au sein de l'entreprise, le télétravail **peut être mis en œuvre par simple accord entre employeur et salarié.**
- **Le télétravail peut être demandé par tous les salariés et par tout moyen (e-mail, demande orale…).**
- **Aucun délai de prévenance n'est nécessaire.** Mais il est préférable d'anticiper pour bien organiser le travail.
- **L'employeur peut refuser la demande du salarié, mais il doit motiver sa réponse** (tâches non compatibles...)
- **Le télétravail peut avoir lieu au domicile ou en dehors du domicile,** sauf si la charte ou l'accord prévoient le contraire.

#Mon employeur peut-il m'imposer le télétravail ?

OUI

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. La mise en œuvre du télétravail dans ce cadre ne nécessite aucun formalisme particulier.

#Mon employeur peut-il me refuser le télétravail ?

OUI

Si votre employeur estime que les conditions de reprise d'activité sont conformes aux consignes sanitaires sur votre lieu de travail.
Dans tous les cas, votre employeur doit 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.**

Dois-je contractualiser mon télétravail ?

NON

Le recours au télétravail ne requiert pas d'avenant au contrat de travail, qu'il soit exercé dans des circonstances normales ou dans des circonstances exceptionnelles telles que celles en cours actuellement.

Puis-je choisir mes jours télétravaillés ?

NON

A la suite d'un dialogue entre le salarié et l'employeur, ce dernier détermine la quotité de travail pouvant être exercée en télétravail et sa répartition le cas échéant si les salariés doivent alterner télétravail et présence sur le lieu de travail.

J'habite dans un département « rouge ou orange » suis-je prioritaire pour télétravailler ?

NON

Le télétravail doit absolument être privilégié dans les circonstances actuelles lorsque votre poste est compatible, quelle que soit la couleur du département.
Dans le cas où votre employeur souhaiterait mettre en place un roulement, il peut prendre en compte les situations propres à chaque salarié pour organiser l'activité en tout ou partie en télétravail.

Peut-on m'obliger à poser des congés payés et télétravailler en même temps ?

NON

Votre employeur a le droit de vous imposer des congés en application des dispositions de droit commun et des dispositions exceptionnelles prévues par la loi pendant la période de crise sanitaire, mais il n'a pas le droit de vous faire télétravailler pendant vos congés. Le télétravail ne peut être pratiqué que pendant les jours et horaires de travail.

Les transports en commun ne sont pas facilement accessibles, est-ce un motif pour prolonger le télétravail ?

OUI

Le télétravail reste recommandé dans les circonstances actuelles et l'employeur peut prendre en compte les situations propres à chaque salarié pour organiser l'activité en tout ou partie en télétravail.

#Puis-je alterner télétravail et activité partielle?

OUI

L'employeur détermine la quotité de travail pouvant être exercée en télétravail et sa répartition le cas échéant si les salariés doivent alterner télétravail et activité partielle.

#Puis-je être au même moment en activité partielle et en télétravail ?

NON

Le télétravail est une des modalités d'exercice possible du travail. Dès lors, lorsque vous êtes en télétravail, vous ne pouvez pas être en même temps en activité partielle. L'employeur qui demande à ses salariés de travailler alors qu'ils sont en même temps en activité partielle s'expose à des sanctions, y compris pénales.

#Dois-je respecter des horaires de travail ?

OUI

L'employeur fixe vos horaires de travail et vous devez être opérationnel et disponible pendant les horaires fixés.
Les droits au temps de pause et de déjeuner restent inchangés.

Ai-je droit à des temps de repos et moments de déconnexion ?

OUI

Le droit au repos des salariés et toutes les règles en matière de durée du travail restent applicables au salarié en télétravail.
Les plages horaires pendant lesquelles le salarié est disponible doivent être précisément déterminées par l'employeur. La distinction entre temps de travail et temps de repos doit être claire et garantir le droit à la déconnexion des salariés.

#Suis-je obligé d'utiliser mon ordinateur personnel ?

NON

Vous pouvez utiliser votre ordinateur personnel mais ce n'est pas une obligation. Si l'employeur vous impose de télétravailler, il doit vous fournir un ordinateur si vous n'en avez pas ou que vous ne voulez pas utiliser votre ordinateur personnel.

#Si mon employeur ne peut pas me fournir l'accès à mes mails et données professionnelles (accès VPN), peut-il me refuser le télétravail ?

OUI

Il revient à l'employeur d'évaluer si le poste de travail est compatible ou non avec le télétravail.
Si aucune solution technique ne permet au salarié d'exercer son activité en télétravail, l'activité pourra reprendre sur le lieu de travail, conformément aux recommandations figurant dans le protocole national de déconfinement.

#Mon employeur doit-il m'indemniser ?

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 (tickets restaurant, primes de repas…).

#Suis je couvert en cas d'accident pendant mon télétravail ?

OUI

Le code du travail prévoit déjà le principe selon lequel l'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle est présumé être un accident du travail.
Vous êtes donc couvert pour le risque accident du travail.

Dois-je garantir à mon employeur un espace de travail dédié pour télétravailler (superficie, bureau…) ?

NON

Sauf accord ou charte d'entreprise le précisant, aucune prescription n'est édictée par le code du travail quant à la configuration du lieu où le travail est exercé en télétravail.
Toutefois, votre employeur peut prendre en compte les situations propres à chaque salarié pour organiser l'activité en tout ou partie en télétravail ou pour vous demander de reprendre votre poste dans les locaux de l'entreprise.