



Publié le 29 avril 2020 par **Fabien Pomart**, Avocat au Barreau de Paris

f.pomart@soulier-avocats.com

Tél. : + 33 (0)1 40 54 29 29

[Lire cet article en ligne](#)

Coronavirus Covid-19 et télétravail : Rappel des obligations de l'employeur

Face à la crise sanitaire que nous traversons actuellement, l'une des principales mesures imposées par le Gouvernement visant à endiguer l'épidémie de Covid-19 est le recours massif et impératif au télétravail pour tous les postes qui le permettent.

Le cadre juridique du télétravail s'est considérablement assoupli ces dernières années afin de permettre le développement du télétravail en France.

Ainsi, le télétravail, qu'il soit régulier ou occasionnel, peut être mis en place : soit par un accord collectif, soit à défaut d'accord collectif, par une charte élaborée unilatéralement par l'employeur, après avis du CSE, s'il existe, soit enfin - en l'absence d'accord ou de charte - d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

L'ordonnance Macron du 22 septembre 2017 a prévu une exception au principe d'accord préalable du salarié puisque « *en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, 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.* »

Dans le cadre de son « Questions/réponses pour les entreprises et les salariés » dédié à l'épidémie de Covid-19, le Ministère du travail confirme que le recours au télétravail, en cas de risque épidémique, ne requiert pas l'accord du salarié et ne nécessite aucun formalisme particulier.

Si le recours au télétravail est aujourd'hui grandement simplifié, il demeure que l'employeur reste soumis à des obligations spécifiques dont le respect est essentiel.

1. L'employeur est tenu de prendre en charge les coûts engendrés par l'exercice du télétravail dès lors qu'ils ont la nature de frais professionnels.

Cette indemnisation peut prendre plusieurs formes :

- la prise en charge directe des frais liés au télétravail ;
- le remboursement sur justificatifs des factures de téléphone, internet, etc. ;
- le remboursement par le versement d'une allocation forfaitaire couvrant l'ensemble des frais engendrés par le télétravail (chauffage, électricité, internet, téléphone, etc.).

Dans ce dernier cas, l'URSSAF précise que l'allocation forfaitaire est réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite globale de :

- 10 € par mois pour un salarié effectuant une journée de télétravail par semaine ;
- 20 € par mois pour un salarié effectuant deux jours de télétravail par semaine ;
- 30 € par mois pour un salarié effectuant trois jours de télétravail par semaine.

Lorsque le salarié effectue 5 jours de télétravail par semaine, l'allocation forfaitaire pourrait donc être portée à 50 euros par mois.

Lorsque le montant versé par l'employeur dépasse ces limites, l'exonération de charges sociales pourra être admise à condition de justifier de la réalité des dépenses professionnelles supportées par le salarié.

2. Le télétravail ne peut se cumuler avec le dispositif d'activité partielle

Il n'est pas possible de demander à un salarié de télétravailler alors que ce dernier est placé en activité partielle. Un tel cumul constitue une fraude et est assimilé à du travail dissimulé.

Au-delà des sanctions pénales encourues par les entreprises, le recours au télétravail pourrait faire naître un contentieux prud'homal dans le cadre duquel les salariés placés en activité partielle et télétravaillant solliciteraient des demandes de rappels de salaire ou encore des dommages et intérêts pour travail dissimulé ou exécution déloyale du contrat de travail.

3. Obligation de sécurité de l'employeur à l'égard des salariés en télétravail

Une attention particulière doit être portée par les entreprises en matière de santé et de sécurité au travail des salariés ; l'employeur étant effectivement tenu à une obligation de sécurité à l'égard de ses collaborateurs.

A cet égard, il convient de rappeler que le document unique d'évaluation des risques professionnels prévu par l'article R. 4121-2 du Code du travail doit faire l'objet d'une actualisation en raison de l'épidémie de Covid-19 afin de tenir compte des nouveaux risques générés par les changements d'organisation du travail, et notamment ceux liés à la mise en place généralisée du télétravail.

Les entreprises doivent donc être vigilantes face aux risques que peut générer le télétravail sur la santé et la sécurité des salariés en situation de confinement.

A ce titre, l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS) préconise une vigilance accrue des entreprises sur les points suivants :

- le risque d'isolement ;
- le risque de l'hyper-connexion au travail ;
- la gestion de l'autonomie ;
- l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- le suivi de l'activité ;
- le rôle des managers de proximité ;
- le maintien du collectif.

L'INRS formule des actions à mettre en œuvre pour atténuer les risques accrus dans la situation actuelle de confinement à destination notamment, des encadrants et de l'entreprise que vous retrouverez ci-dessous.

Pour les encadrants, il convient :

- de s'assurer d'un contact régulier avec chaque télétravailleur ;
- de respecter de façon accrue le droit à la déconnexion, même si les modalités n'en ont pas encore été débattues au sein de l'entreprise : il s'agit notamment de respecter des horaires décents lors des communications téléphoniques notamment ;
- d'adapter les objectifs et le suivi de l'activité des télétravailleurs à leurs conditions de travail particulières ;
- de définir les moyens de rencontre virtuelle du collectif et d'établir des « rites » ;
- de s'intéresser tout particulièrement à la situation des non-télétravailleurs et trouver des moyens pour maintenir le lien.

Au niveau de l'entreprise, il convient également :

- d'accompagner les encadrants et de les aider à assurer leur mission de soutien et de coordination des équipes dans cette situation particulière pendant laquelle il leur est demandé une vigilance et une disponibilité accrues dans leur rôle de soutien et d'accompagnement ;
- d'organiser une assistance à distance pour l'usage des outils informatiques et de communication sur lesquels s'appuie le télétravail, ainsi qu'une mobilisation des équipes de maintenances des systèmes d'information de l'entreprise.



Soulier Avocats est un cabinet d'avocats pluridisciplinaire proposant aux différents acteurs du monde industriel, économique et financier une offre de services juridiques complète et intégrée.

Nous assistons nos clients français et étrangers sur l'ensemble des questions juridiques et fiscales susceptibles de se poser à eux tant dans le cadre de leurs activités quotidiennes qu'à l'occasion d'opérations exceptionnelles et de décisions stratégiques.

Chacun de nos clients bénéficie d'un service personnalisé adapté à ses besoins, quels que soient sa taille, sa nationalité et son secteur d'activité.

Pour plus d'informations, nous vous invitons à consulter notre site internet : www.soulier-avocats.com.

Le présent document est fourni exclusivement à titre informatif et ne saurait constituer ou être interprété comme un acte de conseil juridique. Le destinataire est seul responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des informations qu'il contient.