

Les règles du télétravail

Mise en place en cas d'épidémie

Dans son questions-réponses, le Ministère du Travail indique : "Suite au passage au stade 3 de la pandémie, **le télétravail devient impératif pour tous les postes qui le permettent.**[...] Le télétravail est un droit prévu par l'article L. 1222-9 du Code du travail issu de l'ordonnance du 22 septembre 2017 et doit être privilégié en phase 3 épidémique."

Au vu du risque sanitaire, vous pouvez et devez donc demander à votre employeur à bénéficier du télétravail jusqu'à nouvel ordre, dès lors que le télétravail est possible. Vous pouvez saisir vos représentant-es sur ce sujet.

En cas d'épidémie, le télétravail peut aussi être imposé par votre employeur : il est en effet considéré juridiquement comme un aménagement de poste nécessaire pour votre protection (article L.1222-11 du code du travail). Dans les autres cas, votre accord est requis.

L'employeur peut-il refuser le télétravail ?

En principe, l'employeur est seulement tenu de motiver son refus du télétravail. Cependant, si l'employeur refuse le télétravail alors que celui-ci est possible, il se met en faute au regard des recommandations du gouvernement. Imposer la présence des salarié-es dans l'entreprise alors que le télétravail est possible pourrait aussi caractériser un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

Un droit de retrait, de préférence collectif, organisé par le syndicat ou les représentant-es du personnel de l'entreprise, est une solution à envisager. En effet, si le télétravail est possible, en imposant votre présence sur le lieu de travail, votre employeur vous expose à des risques de contagion qui pourraient être évités (transports en commun, contact avec les collègues ou les client-es etc.).

L'employeur a-t-il le droit de placer certains salarié-es en télétravail et pas les autres ?

Le télétravail est la règle affichée par le gouvernement pendant la période, mais uniquement si cela est possible. Donc, si l'employeur place certain-es salarié-es en télétravail, mais pas tous, il ne faut pas que cela soit fondé sur un critère discriminatoire, mais sur un critère objectif. De plus, il ne doit pas y avoir d'inégalité de traitement entre salarié-es placé-es exactement dans la même situation, c'est-à-dire deux salarié-es qui occupent un poste avec les mêmes contraintes vis-à-vis du télétravail doivent bénéficier du même traitement, par exemple en mettant en place a minima un roulement entre salarié-es si l'entreprise n'a pas les moyens de mettre tout le monde en télétravail en même temps.

Que faire si l'employeur ne donne pas les moyens pour faire le télétravail ?

L'employeur a l'obligation de prendre en charge tous les frais liés au travail, ce qui s'applique donc en principe au télétravail, d'autant plus quand il est imposé par l'employeur. Nous vous conseillons donc de prendre contact avec les syndicats et représentant-es du personnel pour qu'une solution soit trouvée.

Je suis agent.e public et je ne peux pas télétravailler

Si vos missions ne sont pas télétravaillables ou que vous n'êtes pas équipé.e, et que vos missions ne sont pas essentielles, la DGAFP estime que vous devez bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence. Votre rémunération et vos droits à congés ne bougent pas. En revanche, cela aura un impact sur la génération de vos RTT.

Serais-je indemnisé.e pour les frais supplémentaires engagés ?

L'employeur prend en charge les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci.

En pratique, soit votre employeur a pris un acte administratif (arrêté ministériel, délibérations ou autres) pour fixer les modalités de prise en charge, soit rien n'existe de particulier dans votre administration. Dans les deux cas, nous vous conseillons de vous rapprocher de votre syndicat et de vos représentant.es du personnel pour trouver une solution collective.

Je suis salarié.e vulnérable et je ne peux pas télétravailler, suis-je obligé.e d'aller travailler ?

Si aucune solution de télétravail n'est envisageable, les salarié-es les plus vulnérables peuvent rester à leur domicile en arrêt de travail.

Le haut conseil de la santé publique a en effet dressé une liste des critères de vulnérabilité, permettant d'identifier les personnes présentant un risque particulier face au Covid-19

- Maladies respiratoires chroniques (asthme, bronchite chronique etc.) ;
- Femmes enceintes ;
- Insuffisances respiratoires chroniques ;
- Mucoviscidose ;
- Insuffisances cardiaques toutes causes ;
- Maladies des coronaires ;
- Antécédents d'accident vasculaire cérébral ;
- Hypertension artérielle ;
- Insuffisance rénale chronique dialysée ;
- Diabète de type 1 insulino-dépendant et diabète de type 2 ;
- Les personnes avec une immunodépression :
 - Pathologies cancéreuses et hématologiques, transplantations d'organe et de cellules souches ;
 - Hématopoïétiques ;
 - Maladies inflammatoires et/ou auto-immunes recevant un traitement immunosuppresseur ;
 - Personnes infectées par le VIH ;
 - Maladie hépatique chronique avec cirrhose ;
- Obésité avec un indice de masse corporelle (IMC) égal ou supérieur à 40.

Pour ces personnes, une déclaration simplifiée sur le site declare.ameli.fr pour bénéficier d'un arrêt de travail de 21 jours est ouverte.

Pour les personnes vulnérables qui ne sont pas concernées par ces déclarations simplifiées, vous devrez demander un arrêt de travail à votre médecin traitant. Sinon, un droit de retrait de préférence organisé par les syndicats ou les représentant.es du personnel, peut être envisagé si l'employeur ne prend pas de mesure pour vous protéger. Aucune mesure n'est cependant prévue pour les salarié-es qui ne sont pas vulnérables, mais qui vivent ou côtoient quotidiennement une personne vulnérable, ce qui est une véritable aberration.

Le droit à la déconnexion s'applique !

La garantie du droit au repos des salarié.e.s et la limitation du temps de travail se traduit par la mise en place d'un droit à la déconnexion.

Introduit à l'article L. 2242-17 du code du travail, ce droit doit renvoyer à des dispositifs concrets dans les

accords d'entreprise ou de branche.

En tout état de cause, que vous soyez en télétravail ou non, vous ne devez être joignable que durant votre temps de travail ou d'astreinte et l'employeur ne doit pas vous solliciter durant vos périodes de repos.

Pour les salarié.e.s en télétravail, les périodes de travail doivent être définies précisément et le salarié.e n'a pas à être joignable en-dehors de ces périodes.

Si l'employeur veut imposer des périodes plus larges, cela signifie que vous basculez en astreinte ce qui doit générer des droits à congés et/ou à rémunération supplémentaires.

Voir l'arrêt de la cour de Cassation du 12 juillet 2018, qui établit que le seul fait de devoir rester connecté en dehors de son temps de travail suffit à définir une période d'astreinte, dont le salarié doit être indemnisé.

Adresse de cet article : <http://solidairesparis.org/lesreglesduteletravail>