



SVP

INFORMATION
DÉCISIONNELLE



LIVRE BLANC DES EXPERTS SVP

Le Télétravail en pratique



S O M M A I R E

Introduction	3
I - Première partie : Les entreprises face au TT depuis le confinement	4
1) Panorama : études et statistiques.....	4
2) Les Accords « télétravail » signés après le confinement	8
3) Les bonnes pratiques et panorama des outils.....	15
a) Les prérequis du télétravail	15
II - Deuxième partie : Aspects juridiques	27
1) Questions télétravail RH (MAJ 25/06/2020)	27
2) Question télétravail : assurances (MAJ 24/06/2020).....	33
3) Questions fiscales sur le télétravail	35

Introduction

Ce livre blanc a été réalisé par :

Catherine Baret (Veilleur), Delphine Guidat (Expert formation), Denis Kienz (Expert en transport et process industriel), Amélie Ghesquière (Experte en droit social), Sandrine Van Grastek (Experte en droit social), Sonia Yanguï (Experte en droit social), Pierre Ruffet (Expert en fiscalité), Stéphane Chen (Manager, Direction Innovation & Développement), Catherine Kramar (Manager, Direction social/RH), Jean-Pierre Gonçalves (Manager, Direction fiscalité & Vie des Affaires), Walid Essafi (Manager, Direction Fiscalité & Vie des Affaires), Mathieu Faria (Manager, Direction Information & Veilles)

Ce livre blanc fait un point à 360° sur le télétravail.

Les experts et veilleurs d'SVP abordent l'ensemble des questions pratiques et juridiques à connaître après le confinement.

Vous y trouverez en première partie une synthèse :

- des dernières statistiques issues d'études réalisées juste avant, pendant et après le confinement,
- des accords d'entreprise signés après le confinement traitant d'une vingtaine de thèmes, autant de modèles qui peuvent vous inspirer,
- des bonnes pratiques à mettre en place dans les entreprises détaillées par nos experts et accompagnées de graphiques.
- des outils disponibles sur le marché avec les recommandations d'expert.

Une deuxième partie traite sous la forme de « questions-réponses » des principaux aspects juridiques liés :

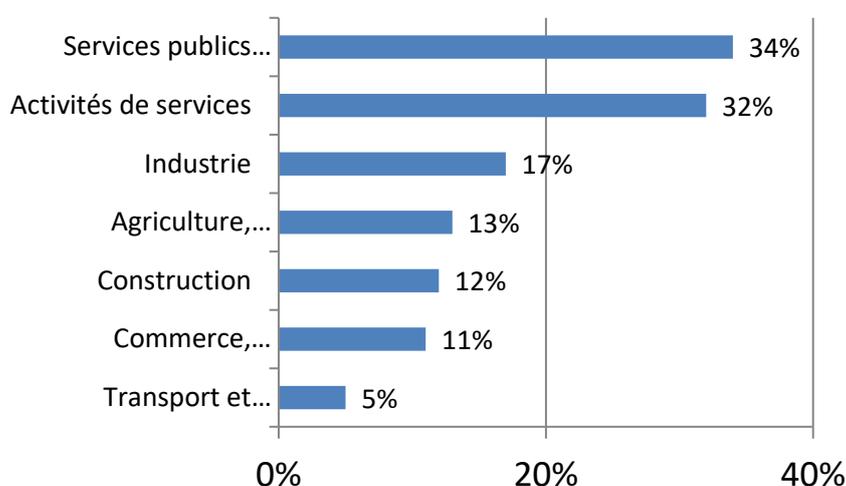
- au droit social,
- aux assurances,
- au droit fiscal.



I - Première partie : Les entreprises face au TT depuis le confinement

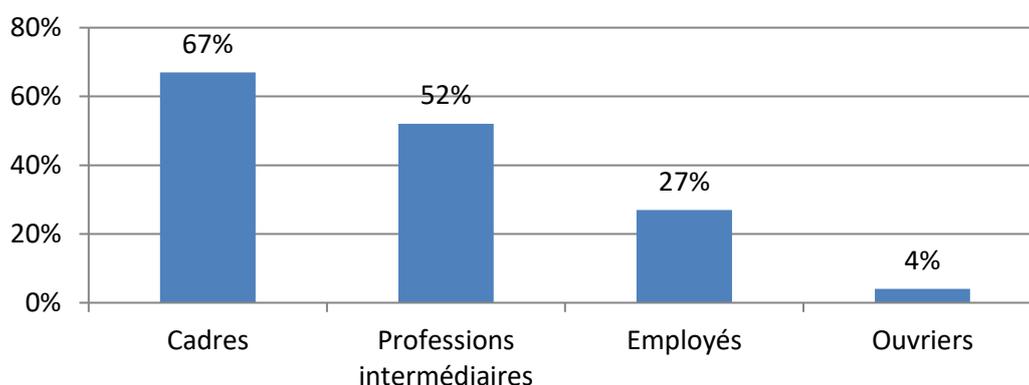
1) Panorama : études et statistiques

% d'actifs en télétravail durant le confinement par secteur



Source :
Baromètre des économies régionales... confinées, Odoxa , 9 avril 2020, enquête réalisée auprès de 2004

Nombre d'actifs en télétravail durant le confinement par catégorie socio-professionnelle



Source : « Logement, travail, voisinage et conditions de vie : ce que le confinement a changé pour les Français, Coconel, Ined/IFOP , enquête réalisée du 1^{er} au 5 mai 2020 auprès d'un échantillon de 2003 personnes..



L'équilibre entre vie professionnel et vie privée au cœur des préoccupations des télétravailleurs

Les **bénéfices** du télétravail pour les salariés

Un meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle : 89 %

Une meilleure efficacité/productivité dans le travail : 88%

Une plus grande autonomie dans le travail : 88%

Une diminution de la fatigue: 86%

Les **difficultés perçues** durant le télétravail pour les salariés

Une difficulté pour séparer les temps relevant de la vie privée et ceux de la vie professionnelle : 58%

Des échanges plus difficiles entre collaborateurs : 57%

Des difficultés techniques plus importantes (maîtrise des outils informatiques à distance, qualité du réseau, supports non disponibles...) : 51%

Un risque d'addiction au travail : 51%

Source : étude Télétravail 2020, regards croisés salariés/entreprises, mars 2020, 1610 salariés interrogés.



Quel avenir pour le télétravail après le confinement ?

73% des télétravailleurs souhaitent demander à pratiquer le télétravail après le confinement (dont 88% d'habités et 58% de nouveaux télétravailleurs)

(Source : étude « Télétravail et confinement » menée entre le 15 et le 20 avril 2020. Malakoff Humanis).

60% des entreprises prévoient plus d'un quart de leurs collaborateurs en télétravail.

(Question posée et source :Quelle part moyenne d'employés pratiquaient & pratiqueront le télétravail plus d'1j par semaine ? (377 répondants) - Enquête ANDRH / BCG – juin 2020)



Quel avenir pour le télétravail après le confinement ?

Pour les DRH, le développement du télétravail devrait bouleverser ...

Les pratiques managériales 93%

Les politiques/pratiques RH 88%

L'organisation du travail 80%

L'organisation des espaces de travail 78%

Le rôle du manager dans le contexte post-crise devrait changer et se tournerait, selon les DRH, vers les compétences suivantes :

Piloter et communiquer sur les aspects financiers et administratifs de son entité (79%)

Donner du sens et motiver 60%

Fixer des objectifs clairs et atteignables pour chacun (44%)

Faire disparaître les obstacles qui empêchent les équipes d'avancer. être facilitateur (44%)

Source : Enquête ANDRH / BCG – juin 2020 - (354 répondants)

2) Les Accords « télétravail » signés après le confinement

Actuellement, 81 accords signés depuis le 16 mars contenant des dispositions relatives au télétravail ont été publiés sur la base Légifrance. Parmi ces accords, 11 ont été publiés après le déconfinement (du 11 mai au 25 juin 2020). La plupart de ces accords sont liés à la situation particulière de la pandémie COVID-19. Outre les accords spécifiques au télétravail, certains ont trait à des négociations NAO ou relèvent directement d'un plan de déconfinement.



Dispositions	Nombre d'accords concernés	Entreprises
Critères d'éligibilité	3	Laboratoire cosmétique Lecousse, Ets Christian Bourrasse, ADAPEI53
Lieu d'exercice du télétravail	3	Ets Christian Bourrasse, ADAPEI53, Lahaye
Mise en place du télétravail	3	Laboratoire cosmétique Lecousse, Ets Christian Bourrasse, ADAPEI53
Durée du travail /horaires	6	Yara, Silveredge, ASSOCIATION HORIZON AMITIE, Laboratoire cosmétique Lecousse, ADAPEI53, Lahaye,
Hygiène et sécurité	3	Ets Christian Bourrasse, ADAPEI53, Lahaye
Santé au travail	4	Silveredge, Société Laboratoire Cosmétique de Lécousse, ADAPEI53, Lahaye
Equipements de travail	3	Silveredge, ADAPEI53, Lahaye
RTT, congés, CET et repos compensateurs	1	yara
Planning de télétravail	1	yara
Salariés vulnérables	3	Yara, Lahaye, association horizon amitié
Salariés en réserve à leur	1	yara

domicile		
Formation à distance	2	Yara, Lahaye
Intéressement	1	Yara
Prise en charge des repas	2	Yara, Société Laboratoire Cosmétique de Lécousse
Activité partielle	1	yara
Principe d'anticipation et revoiture	1	Yara
Entretien de bilan	1	Silveredge
Evolution de carrière	1	Silveredge
Respect de la vie privée	3	Silveredge, Société Laboratoire Cosmétique de Lécousse, ADAPEI53
Protection des données et confidentialité	3	Silveredge, Société Laboratoire Cosmétique de Lécousse, ADAPEI53
Egalité de traitement	2	Silveredge, Société Laboratoire Cosmétique de Lécousse
Charge de travail	3	Société Laboratoire Cosmétique de Lécousse, ADAPEI53, Lahaye
Maintien du lien social	1	Société Laboratoire Cosmétique de Lécousse
Assurance	5	Société Laboratoire , ADAPEI53, Cosmétique de Lécousse, Lahaye
Télétravail occasionnel	1	Société Laboratoire Cosmétique de Lécousse
Rôle des instances représentatives du personnel (IRP)	(réfèrent télétravail) 2	Société Laboratoire Cosmétique de Lécousse, ADAPEI53
Réversibilité, fin ou suspension du télétravail	2	ADAPEI53, Lahaye
Dispositions spécifique en cas de force majeure ou en cas de circonstances exceptionnelles	1	ADAPEI53
Droit individuel et collectif du télétravailleur	1	ADAPEI53
Modalités d'acceptation par le salarié	1	Lahaye
Plages horaires permettant de joindre le télétravailleur	1	Lahaye
Remboursement des frais professionnels liés au télétravail	3	Lahaye, Yara, établissement bourasse
Accès aux télétravailleurs handicapés	1	Lahaye
Mise en place d'une charte sur le télétravail	3	Setforge Barriol et Dalliere industries, adapei am, Groupe AAAAA

Parmi les thématiques les plus abordées, nous vous avons détaillé ci-dessous les principaux points évoqués dans les accords :

<p>La durée du travail et les horaires</p>	<p>Yara : concernant les RTT et les congés, les échéances habituelles sont maintenues. Celles-ci sont anticipées en concertation avec le manager. Pour les salariés non-postés des demi-journées peuvent être posées dans le cadre de la garde d'enfants. Une journée de télétravail correspond à la durée théorique de travail.</p> <p>Concernant l'accroissement du nombre d'heure de travail par jour et par semaine (ordonnances du 25 mars) dans les secteurs jugés indispensables, cette mesure liée à l'épidémie de Covid-19 n'est pas envisagée.</p> <p>Silveredge : le temps prévu en télétravail est compris entre 0,5 et 4 jours par mois.</p> <p>Laboratoire cosmétique Lecoussse : le temps de télétravail est fixé à deux journées par mois, soit le mardi ou le jeudi. Le PASS télétravail qui formalise le dispositif télétravail doit contenir les horaires collectifs du salarié qui correspondent aux horaires auxquels le salarié peut être joint. Il est rappelé que le télétravailleur doit respecter les durées minimales de repos notamment le temps de repos minimal de 11 heures consécutives entre deux journées de travail. Il est précisé que durant les plages de télétravail, le salarié est sous la subordination de la société et ne peut pas vaquer à ses occupations personnelles.</p> <p>Adapei 53 : le nombre de jours télétravaillés est fixé à 1 jour par semaine ou 20% du temps de travail mensuel.</p> <p>Lahaye : une durée minimale de repos de 13 heures par jours et 48 heures par semaine ainsi qu'un temps de pause de 1h30 par jours est défini. Il est rappelé que ceux-ci doivent être respectés. Un relevé quotidien des horaires de travail est effectué chaque jour par le télétravailleur et transmis au supérieur hiérarchique. Hors contexte Covid-19, le nombre de jours maximal de télétravail est de 3 jours par semaine. Durant les jours de télétravail, le salarié peut être tenu de revenir dans les locaux à la demande de son supérieur hiérarchique « pour participer aux réunions organisées pour le bon fonctionnement du service ». Les plages horaires permettant de joindre le télétravailleur sont fixées : 9h/17h.</p> <p>Horizon Amitié : la présence physique sur site est de minimum 20h et le temps restant en télétravail au domicile du salarié.</p>
<p>La santé et la sécurité</p>	<p>Silveredge : les salariés en télétravail ont la même couverture accident, maladie, décès et prévoyance que les autres salariés de l'entreprise et le même suivi par le service de santé. On rappelle également la législation sur les accidents de travail et de trajet : le télétravailleur est notamment couvert dès lors qu'il se déplace pour se rendre dans les locaux de l'entreprise ou dans le cadre de tout déplacement qu'il est amené à réaliser dans l'exercice de ses missions.</p> <p>Laboratoire Cosmétique Lecousse : outre les dispositions légales et conventionnelles, le salarié peut demander à bénéficier d'une visite médicale préalable auprès du service de santé au travail. Il est par ailleurs précisé qu'en cas d'arrêt de travail, le salarié habituellement en télétravail ne devra pas travailler.</p> <p>Adapei 53 : l'employeur et ses représentants en matière de sécurité, la CSSCT, l'inspecteur du travail et le médecin du travail peuvent avoir accès au lieu du télétravail avec l'accord du salarié. Toutefois, en cas de refus de ces visites par le télétravailleur ou si les membres de la CSSCT, l'inspecteur du travail et / ou le médecin du travail informent que le lieu de télétravail n'est pas adapté, alors l'association prévoit d'arrêter la période de télétravail.</p> <p>Lahaye : l'accident se déroulant durant le télétravail et sur le lieu de télétravail est présumé être un accident du travail.</p> <p>Etablissements Christian Bourrasse : concernant les accidents, le salarié doit fournir des</p>

	<p>éléments matériels précis sur le contexte de sa survenance. Ils serviront de base à la déclaration d'accident. S'il survient en dehors du lieu de télétravail ou en dehors des plages horaires, il ne bénéficie pas de la présomption d'accident du travail.</p>
<p>Les critères d'éligibilité</p>	<p>Etablissements Christian Bourrasse : le télétravail est ouvert aux salariés en CDI justifiant d'une ancienneté de 6 mois sur leur poste. Sa « capacité d'autonomie doit être démontrée ainsi qu'un niveau de performance élevée. » Les CDD, intérimaires, stagiaires et apprentis ne sont pas éligibles. C'est le manager décider de la faisabilité du télétravail selon les objectifs suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la nature du travail confié, - la configuration de l'équipe d'appartenance du salarié, - les impératifs de bon fonctionnement du service. <p>Laboratoire Cosmétique Lecousse : le télétravail concerne les salariés en CDI ayant plus d'un an d'ancienneté et n'étant pas en période probatoire. Le poste de travail doit être compatible avec le télétravail. Des critères sont fixés tels que :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la nature du travail du collaborateur, - la capacité du collaborateur à travailler à distance et en autonomie complète, - l'organisation de l'équipe de travail, - la sensibilité des dossiers traités par le collaborateur qui ne doit pas être de nature à mettre en péril l'activité de l'entreprise, - le contrôle et la mesure de l'activité du salarié à distance. <p>Les postes qui requièrent de façon permanente une présence physique dans les locaux ou l'utilisation de matériel présent dans les locaux ne sont pas éligibles.</p> <p>Adapei 53 : Les salariés éligibles correspondent à certains postes listés dans l'accord. Le télétravail est ouvert aux personnes à temps plein et à temps partiel. La capacité d'un salarié à télétravailler est évaluée en fonction des critères suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - « la compatibilité du télétravail avec le bon fonctionnement du service et la configuration de l'équipe, - la possibilité pour le salarié d'aménager un endroit spécifique consacré au télétravail, de bénéficier d'un accès internet et d'attester de la conformité des installations électriques, - la capacité du salarié à travailler de façon régulière ou ponctuelle à distance. » <p>Lahaye : l'entreprise a choisi de définir une liste des activités pouvant être exercées à distance. Un salarié est éligible au télétravail lorsqu'il a une ancienneté de 4 mois.</p>
<p>Le lieu d'exercice du télétravail</p>	<p>Silveredge : l'espace de travail doit être exempt de toute distraction. L'entreprise doit pouvoir s'assurer que les locaux respectent les règles relatives à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail. Le salarié doit s'assurer de la conformité des installations électriques de son domicile.</p> <p>Laboratoire cosmétique Lecousse : le télétravail doit s'effectuer au domicile soit dans le lieu de résidence habituelle du salarié. Le salarié en télétravail doit assurer la conformité des installations électriques de son domicile et certifier cette conformité à l'aide d'une attestation sur l'honneur. Il pourra utiliser soit son ordinateur personnel, soit son ordinateur portable professionnel soit un ordinateur de prêt.</p> <p>Adapei 53 : le lieu de télétravail est indiqué sur le formulaire de télétravail. Toute modification doit être communiquée à la direction. Le télétravailleur doit disposer d'un espace dédié.</p> <p>Lahaye : le télétravailleur doit affecter un espace de son domicile au télétravail aménagé sur le plan mobilier avec les équipements d'éclairage, électriques et connectiques adéquats. En cas de changement de domicile, le salarié doit indiquer sa nouvelle adresse à l'entreprise. A cette occasion, les conditions d'exécution du télétravail sont réexaminées.</p> <p>Etablissements Christian Bourrasse : le lieu doit répondre aux règles relatives à l'hygiène et</p>

	<p>la sécurité applicables à tout travailleur, une attestation de conformité sera réalisée par le salarié. Par ailleurs, sur demande écrite du salarié, un membre de l'Entreprise accompagné par un membre du Comité social et économique d'établissement peut venir visiter les lieux et s'assurer de leur conformité et le cas échéant faire part de ses préconisations.</p>
La mise en place du télétravail	<p>Silveredge : L'initiative de la demande de télétravail appartient au salarié. Une période d'adaptation est prévue. Le salarié choisit sa période de télétravail en accord avec son manager. Le passage en télétravail est formalisé par la signature conjointe par le salarié et son manager d'un formulaire de demande.</p> <p>Laboratoire cosmétique Lecoussse : le télétravail est mis en place sur le principe du double volontariat du collaborateur et de la direction. Un formulaire est mis en place pour que le salarié puisse exprimer sa demande à son responsable hiérarchique qui, s'il l'accepte, la transmettra à la direction RH.</p> <p>Adapei 53 : la demande de télétravail doit être formalisée avec un formulaire de demande de télétravail. Le passage en télétravail est basé sur le principe du volontariat. La direction peut également proposer le télétravail à un salarié. Toutefois, cette proposition ne pourra pas s'imposer à lui.</p> <p>Lahaye : le passage en télétravail est effectué sur la base du volontariat. Une demande devra être réalisée par le salarié auprès de son supérieur hiérarchique par e-mail. Si refus, celui-ci doit être motivé. Si le télétravail est proposé par le supérieur hiérarchique, le salarié peut refuser.</p>
Les équipements de travail	<p>Etablissements Christian Bourrasse : L'accord anticipe les pannes rendant impossibles la poursuite du télétravail :</p> <ul style="list-style-type: none"> - « lorsque la panne constatée résulte d'un dysfonctionnement des équipements fournis par l'entreprise, le télétravailleur est réputé pendant la durée de la panne, et dans la limite de la journée où celle-ci intervient, être en situation de travail. Ce temps n'est pas récupérable par le salarié. Si la panne persiste au-delà de la journée, le télétravailleur est tenu de se rendre le jour ouvré suivant au sein de l'entreprise pour réaliser sa prestation de travail jusqu'à la résolution du problème - dans les autres situations, ce temps est récupérable. Si la panne persiste au-delà de la journée, le télétravailleur est tenu de se rendre le lendemain au sein de l'Entreprise pour réaliser sa prestation de travail jusqu'à la résolution du problème. Dans cette situation, le salarié a la possibilité de reprendre au plus tôt le travail dans les locaux de l'entreprise, le jour même de la survenance de la panne. ». L'équipement est réservé à un usage professionnel exclusif. <p>Silveredge : les équipements portables sont fournis et entretenus par l'entreprise et un service d'appui technique est apporté. L'imprimante n'est pas fournie. Le télétravailleur doit informer immédiatement l'entreprise en cas de panne, mauvais fonctionnement, détérioration, perte ou vol du matériel. Un délai de restitution est fixé à 8 jours en cas d'arrêt de télétravail.</p> <p>Laboratoire cosmétique Lecoussse : le service informatique ne fera pas de support sur le matériel personnel. Il est précisé qu'il ne sera pas imposé de congés (CP ou RTT) à un télétravailleur en cas de période d'indisponibilité pour cause technique.</p> <p>Adapei 53 : l'association s'engage à fournir le matériel nécessaire : ordinateur portable et téléphone portable si besoin ainsi que les logiciels utiles pour le travail à distance. Elle en assure l'entretien et le salarié doit l'informer en cas de panne, mauvais fonctionnement, perte ou vol. Si le salarié ne dispose pas de téléphone mobile professionnel, il pourra effectuer un renvoi de la ligne fixe du bureau vers son téléphone personnel.</p> <p>Lahaye : l'entreprise fournit installe et entretient les équipements. Le salarié doit attester de la conformité de son installation électrique. L'équipement se compose d'un ordinateur, un ou plusieurs écrans et un téléphone portable. Les interventions sur les équipements de télétravail ne pourront s'effectuer au domicile du salarié qu'après son accord. Si le salarié utilise son propre matériel alors une vérification préalable de conformité de son installation est</p>

	<p>prévue. Les frais d'adaptation et d'entretien sont à la charge de l'entreprise.</p> <p>Groupe AAAA : des kits télétravail ont été distribués aux salariés durant le confinement lié au Covid-19.</p>
Le respect de la vie privée	<p>Silveredge : un planning prévisionnel fixe la plage horaire pendant laquelle le salarié doit être joignable à tout moment par l'entreprise. Cette plage comprend une pause déjeuner et doit être définie par le salarié et communiquée à son manager. Concernant les moyens de surveillance, ils ne peuvent concerner que l'utilisation des outils mis à disposition pour des motifs professionnels et le télétravailleur doit en être informé. Ces moyens doivent faire l'objet d'une consultation préalable selon les dispositions en vigueur.</p> <p>Laboratoire Cosmétique Lecousse : il est fixé des plages horaires durant lesquelles le télétravailleur à domicile doit être joignable. Il est précisé qu'aucun outil de contrôle ou de surveillance spécifiques au télétravail ne sera mis en place.</p> <p>Adapei 53 : les plages horaires d'accessibilité sont définies avec la direction et inscrites dans le formulaire de demande de télétravail. Les heures supplémentaires ne sont pas autorisées. Il est spécifié qu'aucun reproche ne pourra être adressé au télétravailleur s'il ne répond pas à une sollicitation adressée en dehors des plages d'accessibilité.</p> <p>Etablissements Christian Bourrasse : le droit à la déconnexion est rappelé. Il a d'ailleurs fait l'objet d'un autre accord de l'entreprise signé le 11 octobre 2018. Les plages horaires où le salarié peut être joignable découlent de l'horaire de travail du salarié. Il est notamment précisé que : - l'Entreprise ne diffusera pas les coordonnées personnelles du télétravailleur.</p> <ul style="list-style-type: none"> - lorsqu'est organisée une réunion à distance au moyen de l'outil informatique le télétravailleur n'est pas dans l'obligation de faire fonctionner sa webcam et peut choisir de n'utiliser qu'un moyen audio.
La protection des données et la confidentialité	<p>Etablissements Christian Bourrasse : pour la protection des données, l'accord se réfère à la charte informatique.</p> <p>Silveredge : Les salariés doivent s'engager à respecter les règles de sécurité informatique en particulier concernant les protections des données de l'entreprise et leur confidentialité. On prévoit l'installation d'outils d'accès à distance sécurisés.</p> <p>Laboratoire cosmétique Lecousse : Le télétravailleur devra respecter la charte informatique. Le salarié doit veiller à ne pas laisser son écran en visibilité d'autrui (famille, amis...) et de verrouiller l'ordinateur durant toutes absences.</p> <p>Adapei 53 : l'obligation de confidentialité est renforcée avec le télétravail. Le matériel mis à disposition ne doit être utilisé qu'à des fins professionnelles dans le cadre de l'exercice des fonctions professionnelles.</p> <p>Lahaye : le télétravailleur doit s'engager à ne transmettre aucune donnée confidentielle et à verrouiller l'accès de son ordinateur pour qu'il en soit le seul utilisateur. Il doit suivre les formations demandées concernant l'utilisation du matériel fourni.</p>
La charge de travail	<p>Etablissements Christian Bourrasse : La charge de travail doit être équivalente à celle des autres salariés dans une situation identique. Un suivi régulier est mis en place avec :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'étude des décomptes sur la durée de travail, - la tenue des entretiens annuels. <p>Laboratoire Cosmétique Lecousse : l'entreprise s'engage à ce que la charge de travail et les délais d'exécution soient évalués dans les mêmes conditions suivant les mêmes méthodes que celles utilisées pour les missions réalisées dans les locaux. Les résultats attendus en télétravail sont les mêmes qu'en présentiel.</p> <p>Adapei 53 : la direction s'engage à ce que la charge de travail et les délais d'exécution soient évalués suivant les mêmes méthodes que celles utilisées dans les locaux. Un point sera fait</p>

	<p>spécifiquement sur les conditions d'activité et la charge de travail du télétravailleur durant l'entretien professionnel ou à la demande du salarié.</p> <p>Lahaye : la charge de travail effectuée au domicile doit correspondre à la charge de travail effectuée dans les locaux de l'entreprise. Une évaluation de la charge de travail sera effectuée tous les mois entre le salarié et son supérieur hiérarchique. Les conditions d'activité en télétravail et la charge de travail devraient être discutées lors de l'entretien annuel.</p>
L'assurance	<p>Silveredge : le matériel mis à disposition est couvert par l'entreprise pour les risques de dommage et vol.</p> <p>Laboratoire Cosmétique Lecousse : Il est recommandé au télétravailleur d'informer leur assurance habitation personnelle du fait qu'ils travaillent à domicile et fournir une attestation à l'entreprise.</p> <p>Adapei 53 : l'assurance responsabilité civile s'applique dans les mêmes conditions que dans les locaux de l'association. Le salarié devra prévenir sa compagnie d'assurance qu'il exerce une activité de télétravail à son domicile avec du matériel appartenant à l'employeur et s'assurer que son contrat couvre bien son domicile.</p> <p>Lahaye : le télétravailleur s'engage à informer son assureur de son activité en télétravail et à remettre à son employeur une attestation « multirisque habitation couvrant son domicile ».</p> <p>Etablissements Christian Bourrasse : le surcoût éventuel de la prime d'assurance est pris en charge par l'entreprise sur présentation d'un justificatif.</p>
La mise en place d'une charte sur le télétravail	<p>Barriol & Dallièrre : un guide des bonnes pratiques et de conseils a été transmis aux salariés en télétravail et une charte sera mise en place en 2020-2021.</p> <p>Groupe AAAA : dans le cadre du déconfinement, il est prévu un rappel des bonnes pratiques concernant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - « l'aménagement physique de leur poste de travail, - le travail sur écran (pauses, alternance de tâches, ...), - la préservation des temps de repos afin de concilier la vie personnelle et la vie professionnelle.
Salariés vulnérables	<p>Association Horizon amitié : les personnes en situation de vulnérabilité peuvent télétravailler sur la base de 35 heures.</p>
Frais liés au télétravail	<p>Etablissements Christian Bourrasse : la prise en charge des frais est effectuée au cas par cas et sur justificatif pour les surcoûts découlant de l'exercice du télétravail.</p> <p>Yara : du 8 juin au 6 septembre, tous les salariés qui auront été</p> <ul style="list-style-type: none"> - en moyenne sur un mois 3 jours et plus par semaine en télétravail et/ou en e-learning bénéficieront du versement d'une indemnité de 30€, - en moyenne sur un mois 2 jours par semaine de télétravail et/ou en e-learning, bénéficieront d'une indemnité de 20€, - en moyenne sur un mois 1 jour par semaine de télétravail et/ou en e-learning, bénéficieront d'une indemnité de 10€. <p>Cette indemnité sera versée à chaque échéance de paie et ce uniquement jusqu'à la fin de l'accord, afin de prendre en compte le retour progressif des salariés télétravaillant sur site.</p> <p>Lahaye : Les frais engagés par le salarié pour exercer son activité en télétravail sont remboursés de 1€ par jour de télétravail. Cette donnée apparaîtra sur le bulletin de paie.</p>

3) Les bonnes pratiques et panorama des outils

La pandémie COVID 19 s'éloigne mais il ne faut pas se voiler la face, d'autres raisons de limiter la vie sociale et le plaisir d'être ensemble au bureau vont apparaître. Une possible résurgence de cette crise ou l'apparition d'autres épidémies, mais aussi la nécessité de baisser l'empreinte carbone donc les déplacements des salariés sont, parmi d'autres, des facteurs qui obligent toutes les organisations à repenser le travail.

Afin de prévoir un développement prévisible du télétravail, l'employeur, accompagné par la DRH et la DSI, doit mettre en place au plus tôt les outils qui permettent, à distance, d'avoir des projets en groupe, de se réunir, de travailler ensemble, simplement et avec des contraintes technologiques minimales.

En février 2019, le « Comptoir de la nouvelle entreprise de Malakoff Médéric Humanis » présentait les résultats de la deuxième édition de son étude sur le télétravail. 29% des salariés français déclaraient bénéficier du télétravail partiellement ou totalement et ce chiffre était en hausse de 4 points par rapport à la précédente étude publiée en 2017. Cette hausse, déjà importante sur une aussi courte période, était imputée à l'une des « ordonnances Macron » qui facilitait cette nouvelle façon de travailler.

En avril 2020, l'Association Nationale des DRH, sur la base d'une enquête auprès de ses membres, indiquait que cette proportion était maintenant de 40%, soit une progression de 11 points par rapport à la précédente étude, réalisée quatorze mois plus tôt.

Même si la proportion devrait baisser après le déconfinement, il est probable qu'elle soit tout de même beaucoup plus importante qu'en 2019. Ainsi que le souligne le Groupe d'études géopolitiques dans sa 3^{ème} note de travail sur « [L'impact du Covid-19 sur le monde du travail](#) », l'une des conséquences du confinement sera peut-être, non pas une révolution technologique mais la création de nouvelles habitudes à travers la généralisation du télétravail.

a) Les prérequis du télétravail

Je suis employeur et je pense que le télétravail est intéressant pour améliorer la QVT. Mais puis-je le proposer concrètement à tous mes salariés ?

Bien évidemment, le télétravail n'est pas accessible à tous les salariés. Un opérateur sur une machine-outil ne pourra malheureusement travailler à distance. Il en est de même pour toutes les professions qui se voient confier un équipement de travail, celles au service de l'accueil des clients, de la livraison des marchandises, par exemple.

Mais, il est envisageable pour tous les salariés qui effectuent leurs tâches sur un ordinateur, fonctions administratives, professions intellectuelles, créatifs et ingénieurs et bien sûr, toutes les fonctions de management.

Pour permettre le télétravail, il est nécessaire de disposer d'un minimum d'outils dont, en premier lieu, un équipement informatique et une connexion à Internet de bonne qualité, en xDSL ou mieux en fibre optique, pour accéder au réseau de l'entreprise.

Même si ces premières conditions semblent aujourd'hui évidentes pour nombre d'employeurs, il est utile de les garder à l'esprit car il est difficile de refuser à un salarié le bénéfice du télétravail, mis en place pour tous, sous la seule raison qu'il a choisi de vivre à l'écart des zones urbanisées. Dans ce cas, il est encore envisageable de l'orienter vers une structure de « coworking » s'il en existe à proximité de son domicile et en se rappelant que cela suppose un

déplacement ainsi qu'éventuellement une obligation de se restaurer hors de chez lui pour ce salarié et donc une limitation des avantages que procurent le télétravail.

Puis-je demander au salarié d'utiliser leur propre matériel s'il en dispose ou dois-je privilégier la mise à disposition d'un équipement par l'entreprise ?

En ce qui concerne l'équipement du salarié, la question se pose concernant l'utilisation d'un ordinateur personnel ou la mise à disposition, par l'employeur, d'un équipement. L'usage d'un équipement personnel par un salarié implique l'accès de celui-ci au réseau de l'entreprise. Cette possibilité, qualifiée par nos amis anglo-saxons de BYOD (« bring your own device ») suppose de se poser un certain nombre de questions concernant la sécurité et n'est pas sans risque pour l'entreprise. La DSI, quand elle existe dans l'organisation ou, a minima, un spécialiste de la sécurité informatique doit valider, en amont de l'accès, que l'équipement dispose d'outils de sécurisation performants interdisant strictement l'accès non autorisé à l'équipement et donc possiblement à l'ensemble des informations de l'entreprise (fichier clients, plans et schémas des produits, prix...). La mise en œuvre d'un réseau privé virtuel (VPN) est une solution simple, qui ne nécessite pas d'installation matérielle complexe et qui permet de mettre en place le lien entre le poste de travail distant et le système d'information de l'entreprise avec un niveau de sécurité garanti par un opérateur externe.

Il est inutile, après cette période de confinement, d'ouvrir la porte aux données sensibles de l'entreprise à des concurrents.

Poursuivre son activité grâce aux moyens technologiques

L'ensemble des points relatifs aux prérequis du télétravail étant validés, il faut fournir à tous les acteurs de l'entreprise plusieurs outils qui vont permettre de se voir, de se réunir et de gérer des projets ensemble. Cette sélection se veut représentative de l'offre actuelle en solutions pour le travail à distance, elle n'est donc ni exhaustive ni basée sur des critères de parts de marché ou de position du fournisseur.

J'aimerais pouvoir réunir mes salariés pour leur présenter la stratégie de l'entreprise ?

Se réunir et se voir est important pour la cohésion des organisations. La visioconférence n'est plus aujourd'hui réservée aux grandes entreprises ou aux assemblées générales de groupes. Des solutions, à l'origine destinées aux communications en face à face pour le grand public, permettent des réunions avec l'appui de la vidéo pour des groupes allant jusqu'à une dizaine d'intervenants, avec un minimum de contraintes. Pour les groupes plus importants, il est préférable de se tourner vers des versions professionnelles de ces mêmes solutions ou celles de fournisseurs proposant des équipements nécessitant une infrastructure plus étoffée tels que Cisco ou Poly, par exemple.

Si Zoom ou Skype sont sans doute les plus médiatisées, BlueJeans, Hangout, Jitsi, Itshello ou encore Livestorms sont également des solutions simples nécessitant très peu voire pas d'investissement en équipement, à l'exception d'un équipement informatique (fixe ou mobile), d'une caméra ou d'une webcam si l'écran n'en dispose pas et d'une connexion internet de bonne qualité.

BlueJeans : service de vidéoconférence interopérable basé sur le cloud qui connecte les participants à travers une large gamme d'appareils et de plates-formes de conférence. L'entreprise pourrait être rachetée par Verizon au cours de l'année 2020 <https://www.bluejeans.com/fr>

Hangouts : plateforme de messagerie instantanée et de vidéoconférence de deux à dix utilisateurs accessible en ligne par un compte Gmail ou à travers des applications mobiles développée par Google. La solution est concurrencée par Meet, l'autre application de vidéoconférence à vocation professionnelle de Google - <https://hangouts.google.com/>

Itshello : solution de visioconférence de deux à six participants, ne nécessitant pas de création de compte. Elle permet le partage d'écran ou d'une application simple - <https://itshello.co/>

Jitsi : application open-source de messagerie instantanée, voix sur IP et visioconférence ne nécessitant pas de création de compte et permettant l'organisation de petites visioconférences. Elle fait partie des logiciels libres préconisés par l'État français dans le cadre de la modernisation globale des SI des collectivités territoriales - <https://jitsi.org/>

Livestorm : application de webconférence permettant l'organisation de réunions, de sessions de formations, par exemple. Elle permet le partage d'écran ou d'une vue d'application, le partage de documents, les discussions et les sondages - <https://livestorm.co/fr/>

Skype : application probablement la plus connue et qui a largement démocratisé les appels téléphoniques, puis les appels avec vidéo par Internet. Racheté par Microsoft, elle permet donc les appels avec ou sans vidéo, le partage d'écran et l'enregistrement. La version professionnelle a été renommée Teams - <https://www.skype.com/fr/>

Zoom : application de webconférence, de chat et de réunions ou séminaires en ligne permettant jusqu'à 100 participants dans sa version gratuite. La solution a vu son usage progresser depuis la crise COVID 19, notamment en raison de son utilisation très simple mais sa sécurité a été fortement remise en question par plusieurs experts - <https://zoom.us/>

Mes équipes doivent collaborer, gérer des projets en commun, que puis-je leur proposer ?

GSuite : suite intégrée d'applications de collaboration (messagerie professionnelle, outils de visioconférence) et de productivité (stockage dans le cloud et fonctions de partage de fichiers) de Google. La suite intègre Meet pour les visioconférences - <https://gsuite.google.com/>

Klaxoon : gammes d'outils applicatifs destinés à faciliter l'organisation des réunions en entreprise. La solution permet aux salariés de collaborer, en salle ou à distance, d'organiser des réunions ou des ateliers de travail, des formations, voire de gérer des projets en utilisant les pratiques de management visuel - <https://klaxoon.com/fr/>

Stormboard : outil collaboratif de brainstorming et d'échange d'idées. Il permet de créer des tableaux partagés où chacun va pouvoir épingler au bureau ou en mobilité des idées ou des projets. Ensuite, l'appli peut transformer les idées en tâches et les répartir entre les membres de l'équipe - <https://stormboard.com/>

talkspirit : à la fois plateforme de communication et solution collaborative, ce réseau social d'entreprise visent plus particulièrement les PME et les ETI, ainsi que les collectivités. Il intègre notamment le tchat, la visioconférence (8 participants max), les discussions de groupes/communautés, les fils d'actualités, la gestion de documents collaboratifs sécurisés et le partage d'écran - <https://www.talkspirit.com/>

Teams : plateforme collaborative sécurisée facilitant le travail en équipe via la visioconférence et la messagerie instantanée de Microsoft. Le service s'intègre à Office 365 et propose des extensions pouvant être intégrées à des produits tiers - <https://www.microsoft.com/fr-fr/microsoft-365/microsoft-teams/group-chat-software>

Trello : outil collaboratif pour la gestion de projet en ligne de projets communs sous formes de tableaux, listes et cartes. Les projets sont gérés au travers de tableaux sur le principe de Kanban - <https://trello.com/fr>

Workplace : version professionnelle de Facebook, ce réseau social d'entreprise gère le flux d'actualités, les espaces de collaboration partagés pour télécharger des documents. Il permet de laisser des commentaires, de gérer des projets et travailler avec des collègues et intègre la messagerie instantanée (chat, SMS, appels vocaux ou vidéoconférences jusqu'à 50 intervenants), la vidéo en direct, un annuaire des personnes... - <https://www.workplace.com/>

Comment permettre à mon équipe de s'adapter rapidement au télétravail ?

Télétravailler est synonyme de changement d'habitude et d'adaptation. Ceci implique pour les managers de mettre à disposition de leurs équipes les moyens nécessaires, incluant d'une part la formation aux nouveaux outils à utiliser (logiciels de travail collaboratif, les applications de réunions à distance et autres moyens d'échange et de chat) et, d'autre part, les habituer au niveau d'autonomie qu'implique le travail à distance. Confronter à cela, certains télétravailleurs se sentent abandonnés, livrés à eux même, ils n'arrivent plus à s'organiser et à atteindre les objectifs escomptés. Pour anticiper une telle situation, le rôle du manager est primordial dans l'« émancipation » des collaborateurs les moins autonomes, afin de les préparer à adopter les bonnes méthodes (préparer son home office, gérer son temps, créer une routine de travail...etc) tout en tirant parti de la flexibilité qu'engendre le télétravail.

Une question sur l'adaptation en télétravail ?

[Posez votre question : nos experts vous répondent !](https://offre.svp.com/campagne/question/question-lb-teletravail/)

<https://offre.svp.com/campagne/question/question-lb-teletravail/>



Pratiquer une activité sportive avant de débuter la journée : échauffement, footing, gym ...



Garder ses rituels personnels : activité sportive, accompagner ses enfants à l'école...

Identifier les tâches de sa journée et classer celles qui ont une attention visuelle et les autres. Regrouper les tâches similaires



Partager son calendrier avec ses collègues afin qu'ils visualisent les plages horaires disponibles



Prévoir trois repas au cours de la journée à des horaires réguliers. Boire 1,5 litre d'eau par jour et boire régulièrement et en grande quantité.

Prévoir des plages de travail alternées de pauses. Adopter une méthode comme celle de Pomodoro : 25 minutes de travail suivies de 5 minutes de pause puis toutes les 4 plages de 25 minutes, une pause plus longue de 15-20 minutes.



Se fixer des objectifs raisonnables dans la journée.

Finir sa journée de travail en planifiant celle du lendemain

Ne pas se donner un cadre trop strict, faire également en fonction de son humeur



Eviter de grignoter entre les repas et avoir une alimentation saine et variée.

INSTALLATION ET PREVENTION



Alterner la position assise et la position debout

Modifier son environnement de travail de temps en temps en changeant de pièces ou d'outils

S'installer de préférence avec un mur dans le dos et s'offrir une perspective devant le bureau afin de pouvoir regarder au-delà de l'écran

Rehaussez l'ordinateur portable

Utiliser une chaise ou un siège avec un dossier rigide



Mettre les pieds à plat sur le sol, les coudes dans le prolongement de l'avant-bras, le dos droit.

Travailler sur une table ou un plan de travail

Comment inciter au management collaboratif et nourrir la synergie de groupe ?

Miser sur la communication et maintenir les liens sociaux est l'une des clés de réussite du télétravail. La distance qui s'installe entre les membres de l'équipe est un frein à la productivité.

Un enjeu majeur pour le manager qui doit faire preuve de beaucoup de rigueur pour motiver les troupes et maintenir une collaboration efficace.

L'idéal serait d'adopter quelques pratiques simples comme les réunions hebdomadaires avec tous les membres de l'équipe pour un échange sur l'avancement des projets, les difficultés rencontrées ou tout simplement de l'actualité. Les entrevues individuelles sont aussi très appréciées, elles permettent aux managers d'être à l'écoute de leurs collaborateurs et de pouvoir apporter l'assistance nécessaire.

Il est conseillé d'organiser des réunions courtes avec un nombre limité pour que chacun puisse participer et apporter sa contribution.

L'idée est d'entretenir les liens sociaux pour nourrir la synergie de groupe et instaurer une relation de confiance. Pour pallier les inconvénients de la distance, les managers doivent redoubler d'efforts et œuvrer à créer une vision commune autour des résultats, garants de l'efficacité de l'équipe, afin de partager un climat d'entraide, de collaboration et de partage.

Une question sur le management collaboratif ?

[Posez votre question : nos experts vous répondent !](https://offre.svp.com/campagne/question/question-lb-teletravail/)

<https://offre.svp.com/campagne/question/question-lb-teletravail/>



ENTRETENIR LE LIEN SOCIAL



Créer des moments de convivialité en équipe avec des pauses café et/ou des after-works virtuels par exemple



Organiser les évènements d'entreprise en visio-conférence ainsi que les évènements informels (anniversaires, départs à la retraite...)

Saluer ses collègues le matin via la messagerie instantanée



Utiliser des émoticônes pour les e-mails, la messagerie instantanée et le réseau social d'entreprise.



Echanger entre collègues en groupe ou personnellement par téléphone ou en visio-conférence

Développer le réseau social d'entreprise.



Partager des blagues, des gifs animés.

Quel changement d'attitude pour les managers ?

Un manager doit pouvoir prendre le pouls de son équipe, être à même de ressentir de l'empathie et d'anticiper les états d'esprit.

Face à la distance en situation de crise, le manager doit renforcer son leadership et développer son intelligence émotionnelle.

Il doit être particulièrement attentif lors des échanges et repérer les signaux « faibles » envoyés par ses collaborateurs, à savoir une détresse émotionnelle, une situation de conflit, un manque de tonus...etc.

Développer un management de proximité à distance et réduire le stress des collaborateurs, plus que jamais, le manager doit être inspirant, participatif et très communicant avec l'ensemble des membres et surtout les nouvelles recrues dont l'intégration est plus difficile en télétravail.

Une question sur le management ?

[Posez votre question : nos experts vous répondent !](https://offre.svp.com/campagne/question/question-lb-teletravail/)

<https://offre.svp.com/campagne/question/question-lb-teletravail/>



MANAGER EN TELETRAVAIL

Placer la confiance au cœur de la relation avec son équipe



Encourager les membres de son équipe et montrer qu'ils peuvent le faire.

Faire des retours réguliers auprès de son équipe

Veiller au bien-être de son équipe en s'assurant qu'il n'y ait pas de surcharge de travail et donc de débordements dans les horaires de travail.



Soutenir la cohésion de l'équipe en favorisant les échanges de groupe informels comme les pauses café virtuelles par exemple.

Donner l'exemple notamment sur les bonnes pratiques de télétravail. Etre fiable pour que l'équipe s'appuie sur vous et vous sollicite.

Donner des objectifs



Faire des points d'étape et un point par semaine avec chaque membre de l'équipe en alternant les modes de communication : appels téléphoniques, visioconférences ...



Redoubler d'attention envers son équipe afin de repérer plus facilement une personne en difficulté.

Faire des réunions courtes

Comment veiller au bien-être des télétravailleurs ?

Le télétravail est très prisé par les collaborateurs.

Rester flexible et aménager son temps de travail sont les principaux buts recherchés, encore faut-il faire attention aux débordements !

Il ne faut pas perdre de vue que travailler de chez soi n'est pas synonyme de disponibilité permanente.

Faire des journées de plus en plus longues, et prendre sur ses temps de pause sont des pratiques très courantes pour les télétravailleurs.

Un bon manager doit veiller au bien-être de ses collaborateurs pour éviter les débordements qui ont un impact sur le quotidien et des répercussions psychologiques dont la surcharge de travail et l'intensification du stress.

Pour travailler en toute sérénité, le manager doit coacher ses collaborateurs pour faire la part des choses entre vie au travail et vie familiale et adapter les objectifs aux conditions de travail tout en restant sur des critères SMART.

Une question sur le bien-être des télétravailleurs ?

[Posez votre question : nos experts vous répondent !](https://offre.svp.com/campagne/question/question-lb-teletravail/)

<https://offre.svp.com/campagne/question/question-lb-teletravail/>

CONCILIER VIE PRO ET VIE PERSO



Essayer de ne pas dépasser les horaires



Couper les notifications Instagram, Facebook et e-mails sur le téléphone et, si possible, le mettre en silencieux pour ne pas avoir de micro-coupures et pouvoir le consulter quand on le souhaite.

Prévoir une activité dès la fin de la journée de travail (faire ses courses, promener un animal de compagnie, contacter des amis, sortir avec ses enfants, activité sportive ...)



Etablir des règles chez soi pour ne pas être sollicité trop souvent par son entourage : définir une heure commune pour déjeuner, communiquer les horaires des réunions importantes ...

Eviter de mélanger les tâches privées avec celles du télétravail au cours de la journée.

Prendre un vrai temps de pause le midi



Faire des pauses courtes et fréquentes

II - Deuxième partie : Aspects juridiques

1) Questions télétravail RH (MAJ 25/06/2020)

L'employeur peut-il imposer aux salariés la poursuite du télétravail ?

En principe, l'employeur ne peut pas imposer le télétravail au salarié. Toutefois, l'article L.1222-11 du code du travail prévoit qu'en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, le télétravail constitue un simple aménagement de poste rendu nécessaire pour assurer la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.

En phases 1 et 2 du déconfinement, le télétravail devait être systématiquement privilégié « afin de limiter le recours aux transports publics et les contacts », avait dit le Premier ministre, conformément aux préconisations du conseil scientifique. L'employeur pouvait imposer le télétravail au regard de ces préconisations.

En « phase 3 », depuis le 22 juin, le télétravail « n'est plus la norme mais il reste une solution à privilégier dans le cadre d'un retour progressif à une activité présentielle, y compris alternée » selon le Ministère du travail. Le télétravail reste toutefois recommandé pour les salariés à risque et les salariés qui vivent au domicile d'une personne à risque.

Malgré l'incitation du gouvernement à une reprise progressive en présentiel, dans ce contexte où l'épidémie sévit encore, l'employeur peut toujours imposer aux salariés de rester en télétravail, qu'ils soient à risque ou non.

A noter : Penser à mettre en œuvre des entretiens et des questionnaires de suivi des télétravailleurs pour éviter l'isolement des salariés ou leur « hyperconnectivité », qui peut conduire à des risques psychosociaux.

Sources :

Article L.4121-1 du Code du travail

Article L.1222-11 du Code du travail

Ministère du travail – protocole national de déconfinement pour les entreprises pour assurer la santé et la sécurité des salariés, mis à jour le 24 juin 2020

L'employeur peut-il refuser la poursuite du télétravail à son salarié ?

Le télétravail relève du pouvoir de direction de l'employeur. Etant maître de l'organisation du travail, il dispose ainsi de la possibilité d'accepter ou de refuser les demandes.

En phases 1 et 2 du déconfinement, l'employeur avait tout intérêt à accéder aux demandes des salariés qui souhaitaient poursuivre en télétravail. Le télétravail devait être systématiquement privilégié selon le Ministère du travail. La cour d'appel de Versailles, saisie suite à la décision du tribunal judiciaire de Nanterre au sujet de la condamnation d'Amazon, rappelait les préconisations du Ministère du travail relatives au télétravail. La responsabilité de l'employeur pouvait être engagée en cas d'infection d'un salarié par le COVID-19.

Depuis le 22 juin, le télétravail « n'est plus la norme mais il reste une solution à privilégier dans le cadre d'un retour progressif à une activité présentielle, y compris alternée » selon le Ministère du travail.

L'employeur n'a plus à démontrer que la présence sur le lieu de travail est indispensable au fonctionnement de l'activité. Il doit néanmoins garantir que les conditions de reprise d'activité sur le lieu de travail sont conformes aux consignes sanitaires. Si tel est le cas il pourra imposer aux salariés de reprendre leur activité en présentiel et ainsi refuser à un salarié de rester en télétravail.

Attention : le télétravail reste toutefois fortement recommandé pour les salariés à risque et les salariés qui vivent au domicile d'une personne à risque. S'ils demandent à rester en télétravail, et que cette demande est appuyée par le médecin du travail, il serait risqué de la refuser. L'employeur pourrait engager sa responsabilité.

Sources :

CA Versailles 24-4-2020, n°20/01993

Ministère du travail – protocole national de déconfinement pour les entreprises pour assurer la santé et la sécurité des salariés, mis à jour le 24 juin 2020

L'employeur peut-il imposer le retour sur site alors qu'il avait permis le télétravail durant le pic épidémique ?

Si en cas de circonstances exceptionnelles, notamment menace d'épidémie, la mise en télétravail ne constitue pas une modification du contrat de travail ; le retour à la situation antérieure ne l'est pas non plus.

L'employeur peut donc, en principe, imposer le retour dans l'entreprise (en dehors des cas particuliers type : personnes en isolement par exemple), d'autant plus qu'en « phase 3 » du déconfinement, depuis le 22 juin, le télétravail « n'est plus la norme mais il reste une solution à privilégier dans le cadre d'un retour progressif à une activité présentielle, y compris alternée » selon le Ministère du travail.

L'employeur n'a plus à démontrer que la présence sur le lieu de travail est indispensable au fonctionnement de l'activité. Cependant, le virus n'ayant pas disparu, les employeurs doivent assurer une reprise du travail tout en garantissant la santé et la sécurité de leurs salariés.

Une entreprise qui a organisé la reprise sur site sur la base du volontariat doit associer et consulter de nouveau son CSE, si elle souhaite modifier les conditions de la reprise sur site initialement présentées.

Sources :

Article L1222-11 du code du travail

Ministère du travail – protocole national de déconfinement pour les entreprises pour assurer la santé et la sécurité des salariés, mis à jour le 24 juin 2020

Questions/réponses du Ministère du travail sur le télétravail

L'employeur peut-il laisser un salarié « vulnérable » reprendre le travail en présentiel ?

Au regard des risques encourus, l'employeur doit éviter la reprise du travail en présentiel des salariés vulnérables, même en phase 3 du déconfinement. Le télétravail doit toujours être privilégié pour ces salariés.

Depuis le 1er mai 2020, ces salariés peuvent être placés en activité partielle par l'employeur s'ils ne peuvent pas télétravailler. Il en est de même des salariés partageant le même domicile qu'une personne vulnérable.

Un décret n° 2020-521 du 5 mai 2020 définit les critères permettant d'identifier les salariés vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 et pouvant être placés en activité partielle.

Cette possibilité de mise en activité partielle s'applique à compter du 1er mai 2020, quelle que soit la date du début de l'arrêt de travail du salarié concerné, et jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard le 31 décembre 2020. Le salarié devra fournir un « certificat d'isolement » à l'employeur.

L'employeur pourra utiliser des mesures de communication, des questionnaires, afin d'inciter les personnes vulnérables à se manifester et à prendre les mesures nécessaires pour préserver leur santé.

Lorsque le télétravail ne peut être accordé, et que le salarié ne présente pas de certificat d'isolement, il convient d'assortir le travail présentiel de mesures de protection complémentaires dans des conditions de sécurité renforcée selon le Ministère du travail :

- mise à disposition d'un masque à usage médical par l'entreprise au travailleur, qui devra le porter sur les lieux de travail et dans les transports en commun lors des trajets domicile-travail et en déplacements professionnels (durée maximale du port de masque : 4 heures) ;
- vigilance particulière de ce travailleur quant à l'hygiène régulière des mains ;
- aménagement du poste de travail : bureau dédié ou limitation du risque (ex. : écran

de protection).

Sources :

Article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020. Décret 2020-521 du 5 mai 2020 définissant les critères permettant d'identifier les salariés vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 et pouvant être placées en activité partielle au titre de l'article 20 de la loi n°2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020.

Site ameli.fr

Ministère du travail – protocole national de déconfinement pour les entreprises pour assurer la santé et la sécurité des salariés, mis à jour le 24 juin 2020

L'employeur a-t-il l'obligation de prendre en charge les frais occasionnés par un salarié dans le cadre du télétravail?

L'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 a supprimé l'obligation légale pour l'employeur de prendre en charge tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail.

Toutefois, il ne semble pas que la suppression de cette obligation signifie que l'employeur soit dispensé de toute prise en charge. En effet, la jurisprudence fait peser sur ce dernier une obligation générale en la matière et impose habituellement de prendre en charge les frais professionnels engagés par les salariés dans le cadre de leur activité.

Par ailleurs, si l'employeur relève de l'ANI du 19 juillet 2005, il doit prendre en charge les coûts engendrés par le télétravail, en particulier ceux liés aux communications.

L'ANI s'applique aux employeurs relevant d'un secteur professionnel représenté par les organisations patronales signataires qui sont le Medef, la GGPME et l'UPA.

Il convient de relever que le Ministère du travail a pris une position inverse. Dans un document questions/réponses sur le télétravail, il précise que l'employeur n'est pas tenu de prendre en charge ces frais. Cette position est largement discutable. Il appartiendra aux juges de trancher cette question en cas de contentieux.

Sources :

Articles L. 1222-9 et L. 1222-10 du Code du travail

Accord national interprofessionnel (ANI) du 19 juillet 2005 sur le télétravail

Cass. soc. n°12-15.137 du 19 septembre 2013

QR Ministère du travail mis à jour le 13/05/2020

L'employeur doit-il attribuer des titres restaurant au salarié en télétravail ?

La question se pose pour les entreprises qui attribuent habituellement des titres restaurant à leurs salariés. Dès lors qu'ils sont placés en situation de télétravail suite à l'épidémie de COVID-19, cet avantage doit-il être maintenu ?

La Cour de cassation ne s'est pas, à ce jour, prononcée. Néanmoins, le Code du travail prévoit qu'un salarié en télétravail bénéficie des mêmes droits et avantages (légaux et conventionnels) que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.

Par ailleurs, l'URSSAF a été amenée à clarifier la situation en considérant que le télétravailleur est un salarié à part entière en terme de rémunération et d'avantages sociaux et qu'il doit ainsi bénéficier des titres restaurant dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Les travailleurs à domicile, en télétravail, doivent donc bénéficier de titres restaurant si leur journée est organisée en deux vacations de travail entrecoupées par la prise d'un repas.

Sources :

Site URSSAF;

Article L.1222-9 du Code du travail.

Article R.3262-7 du Code du travail.

Doit-on verser les indemnités d'occupation à un salarié placé en télétravail pendant la période de confinement ?

Selon une jurisprudence constante, les juges ont posé le principe selon lequel « l'occupation, à la demande de l'employeur, du domicile du salarié à des fins professionnelles constitue une immixtion dans la vie privée de celui-ci et n'entre pas dans l'économie générale du contrat de travail. Si le salarié, qui n'est tenu ni d'accepter de travailler à son domicile ni d'y installer ses dossiers et ses instruments de travail, accède à la demande de son employeur, ce dernier doit l'indemniser de cette sujétion particulière ainsi que des frais engendrés par l'occupation à titre professionnel du domicile ». Cette jurisprudence, établie pour un commercial itinérant, a vocation à s'appliquer en cas de télétravail mis en place à l'initiative de l'employeur.

L'article L.1222-11 permet à l'employeur de placer son salarié en télétravail sans avoir besoin de recourir à son accord en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie. Ainsi, le salarié placé en télétravail peut réclamer le bénéfice de cette indemnité. Le montant n'a pas été fixé par la jurisprudence, c'est à l'employeur de le déterminer. Attention, compte tenu du contexte particulier, les juges pourraient modifier leur jurisprudence ou circonstancier leur versement.

Le salarié doit également bénéficier de la prise en charge des frais professionnels engendrés par cette organisation du travail. Lorsque leur évaluation s'avère difficile, l'Urssaf admet le versement d'un montant forfaitaire dans la limite de 10€ par mois en cas de travail en télétravail une fois par semaine, 20€ en cas de télétravail 2 jours par semaine, etc.

Sources :

Cass soc 7 avril 2010 n°08-44865

Cass soc 8 novembre 2017 n°16-18499

Cass soc 27 mars 2019 n°17-21014, n°17-31116

Article L.1222-11 du code du travail

Un salarié peut-il télétravailler pendant une période d'activité partielle ?

Un salarié dont le poste occupé est éligible au télétravail et qui peut travailler ne doit pas bénéficier de l'activité partielle, puisqu'il peut exercer sa prestation de travail.

Par contre, en cas d'absence d'activité, il sera placé en activité partielle totale et en cas de réduction d'activité, il pourrait cumuler le télétravail pour les jours effectivement travaillés avec l'activité partielle pour les jours non travaillés.

Rappelons que le télétravail est un mode d'organisation du travail, mais reste du travail à part entière.

La DIRECCTE contrôle les demandes d'indemnisation formulées par les employeurs et peut constater des fraudes à l'activité partielle.

En effet, le dispositif d'activité partielle prend en charge les heures non travaillées par les salariés, c'est-à-dire celles au cours desquelles ils n'ont pas fourni de travail et n'étaient pas à la disposition de leur employeur.

Ainsi, pour les salariés en télétravail, l'employeur ne peut pas demander à bénéficier d'une indemnisation.

Si l'employeur venait à demander une indemnisation pour des heures pendant lesquelles les salariés télétravaillaient, cela serait passible de sanctions prévues en cas de travail illégal, comme nous le rappelle le ministère du Travail :

- reversement des aides perçues au titre des heures indûment perçues par l'employeur ;
- interdiction de bénéficier pendant 5 ans d'aides publiques ;
- sanctions pénales.

Sources :

Art. L.1222-9 du Code du travail

Guide du Ministère du Travail : dispositif d'activité partielle (MAJ 3 juin)

Quelle est la protection des salariés en télétravail victimes d'un accident du travail ?

L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident du travail.

Le télétravailleur bénéficie donc d'une protection comparable à celle d'un salarié occupé sur le site de l'entreprise. L'intéressé doit informer son employeur dans les meilleurs délais (l'administration recommande l'envoi d'un courrier recommandé).

Il appartient donc à l'employeur d'effectuer une déclaration comme d'ordinaire en fonction des éléments portés à sa connaissance.

Source :

Art. L.1222-9 du code du travail

2) Question télétravail : assurances (MAJ 24/06/2020)

En matière d'assurance, quelles sont les obligations de l'employeur qui organise du télétravail ?

Le Code des assurances ne réglemente pas à proprement parler les obligations d'un employeur vis-à-vis de son assurance responsabilité civile lorsque ses salariés effectuent du télétravail.

En revanche, l'article L. 113-2 du Code des assurances oblige l'assuré à déclarer, en cours de contrat, les circonstances nouvelles qui ont pour conséquence soit d'aggraver les risques, soit d'en créer de nouveaux et qui rendent de ce fait inexacts ou caduques les réponses faites à l'assureur dans le questionnaire rempli lors de la souscription du contrat d'assurance.

L'article L. 113-4 du Code des assurances prévoit quant à lui qu'en cas d'aggravation du risque en cours de contrat, telle que, si les circonstances nouvelles avaient été déclarées lors de la conclusion ou du renouvellement du contrat, l'assureur n'aurait pas contracté ou ne l'aurait fait que moyennant une prime plus élevée, l'assureur a la faculté soit de dénoncer le contrat, soit de proposer un nouveau montant de prime.

Par conséquent, l'assuré doit déclarer toute modification de l'état initial du risque ou la création d'un risque nouveau, qui entraîne l'inexactitude ou la caducité des déclarations initiales.

Ainsi, il est recommandé à un employeur de déclarer à son assurance responsabilité civile le recours au télétravail si cette circonstance est nouvelle ou rend les premières déclarations inexacts ou caduques.

Sources :

Articles L. 113-2 et L. 113-4 du Code des assurances

En cas de télétravail, le salarié doit-il faire une déclaration à son assureur habitation ?

L'article L. 113-2 du Code des assurances oblige l'assuré à déclarer, en cours de contrat, les circonstances nouvelles qui ont pour conséquence soit d'aggraver les risques, soit d'en créer de nouveaux et qui rendent de ce fait inexacts ou caduques les réponses faites à l'assureur dans le questionnaire rempli lors de la souscription du contrat d'assurance.

Toutefois, la pratique du télétravail à son domicile par un salarié ne constitue pas une aggravation du risque, sauf si cela l'amène à recevoir des clients ou à entreposer des marchandises chez lui.

Le salarié en télétravail à domicile bénéficie des mêmes droits que s'il travaillait au sein des locaux de l'entreprise :

- s'il subit un accident, il bénéficie de la même couverture des accidents du travail que s'il travaillait chez son employeur ;
- s'il provoque un dommage matériel ou corporel dans le cadre du télétravail, celui-ci engage la responsabilité de son employeur dans les mêmes conditions que sur site et est en principe couvert par l'assurance de responsabilité civile professionnelle de l'employeur ;
- le matériel professionnel confié par l'employeur, lui, n'est en principe pas couvert par l'assurance habitation du salarié, il appartient à l'employeur de souscrire une assurance à cet effet (étant précisé qu'il est généralement nécessaire de souscrire une garantie spécifique pour le matériel hors site) ;
- en revanche, dans le cas d'une utilisation par le salarié, à son domicile, de biens personnels dans le cadre de son activité professionnelle, il peut alors être nécessaire d'opter pour une couverture spécifique de ces biens. En effet, ceux-ci ne sont pas couverts par l'employeur et l'assurance multirisque habitation ne couvre généralement pas les usages professionnels.

Aucune disposition légale n'impose donc au salarié de déclarer à son assureur qu'il pratique le télétravail. Une telle déclaration est toutefois recommandée par de nombreux assureurs.

Sources :

Articles L. 113-2 et L. 113-4 du Code des assurances

Le matériel professionnel confié par l'employeur à un salarié en télétravail est-il couvert par l'assurance de l'entreprise ?

Mis à jour le 24-06-2020

La plupart des contrats d'assurance ne couvrent que les biens qui se trouvent au sein des locaux de l'entreprise.

L'employeur qui confie du matériel professionnel à un salarié en télétravail doit donc en faire la déclaration à son assureur et souscrire éventuellement une extension de garantie afin que le matériel confié soit également couvert.

Source : Code des assurances

3) Questions fiscales sur le télétravail

Le développement du télétravail depuis plusieurs années grâce aux nouvelles technologies de l'information et de la communication, phénomène accentué par la crise sanitaire liée à l'épidémie de Coronavirus, suscite de nombreuses interrogations sur les conséquences fiscales pour les salariés.

En matière fiscale, les textes de loi ne traitent pas spécifiquement du télétravail, il convient donc de se référer aux règles générales pour déterminer la fiscalité applicable.

Les indemnités versées par l'employeur pour le remboursement des frais engagés par un salarié en télétravail sont-elles imposables ?

Pour bénéficier d'une exonération d'impôt sur le revenu, les allocations versées par l'employeur doivent correspondre à :

- des dépenses strictement inhérentes à la fonction ou à l'emploi ;
- des dépenses professionnelles spéciales ;
- des dépenses réelles et justifiées.

En cas d'option pour les frais réels, le salarié doit ajouter la contribution de l'employeur à son revenu brut imposable. Si le salarié choisit la déduction forfaitaire des frais professionnels, il est alors dispensé d'ajouter cette allocation à son revenu imposable.

Source :

Article 81 du code général des impôts

La mise à disposition des outils nécessaires au télétravail (ordinateurs, téléphone portable, etc.) par l'entreprise à un salarié est-elle un avantage en nature ?

Seule l'utilisation à titre privé par les salariés d'outils mis à leur disposition par l'employeur constitue un avantage en nature.

L'avantage est négligé lorsqu'il correspond à l'utilisation raisonnable de ces outils pour la vie quotidienne (par exemple, appels au domicile de courte durée, brèves consultations de serveurs pratiques sur internet, etc.) dont l'emploi est justifié par des besoins ordinaires de la vie professionnelle et familiale.

Source:

BOI-RSA-BASE-20-20-20200306

Quelles sont les conditions de déductions des frais professionnels engagés par un salarié en télétravail ?

Les frais engagés par les salariés qui exercent leur activité professionnelle selon le mode du télétravail sont déductibles dans les conditions de droit commun applicables à l'ensemble des salariés, telles qu'elles résultent du 3 de l'article 83 du code général des impôts.

Réponse ministérielle Paillé n° 12648, JO AN du 29 juin 1998, p. 3612

Quelles sont les règles de déduction, au titre des frais professionnels, des dépenses d'acquisition de mobilier, matériel et fournitures ?

Sous réserve du respect des conditions générales de déduction des frais professionnels, les dépenses de mobilier, de matériel et de fournitures sont déductibles à la condition qu'il s'agisse de biens susceptibles de se déprécier et en rapport direct avec la profession.

Pour tenir compte de la dépréciation de ces biens, l'administration fiscale autorise par mesure de simplification les salariés à déduire :

- le prix d'acquisition des matériels et outillages et des matériels et mobiliers de bureau dont la valeur unitaire n'excède pas 500 € hors taxes ;
- une somme égale à une annuité d'amortissement calculée selon le mode linéaire lorsque la valeur unitaire desdits matériels et outillages excède 500 € hors taxes.

Source :

BOI-RSA-BASE-30-50-30-40-20170920

L'acquisition de matériel informatique par un salarié en télétravail peut-elle être déductible de ses revenus au titre de ses frais professionnels réels ?

Pour être admis en tant que frais professionnel, le salarié doit justifier que le matériel informatique dont il a fait personnellement l'acquisition est effectivement utilisé dans le cadre et pour les besoins de son activité professionnelle. Dans cette situation, le contribuable pourra déduire, au titre des frais réels, la dépréciation de ce matériel selon le mode linéaire sur une durée de trois ans.

En cas d'utilisation mixte, la dépense correspondante doit être réduite en proportion de l'utilisation privative du matériel.

Source :

BOI-RSA-BASE-30-50-30-40-20170920

Un salarié en télétravail, optant pour la déduction de ses frais réels professionnels, peut-il déduire une quote-part de son loyer afférente à l'utilisation d'une pièce de sa résidence principale pour l'exercice de sa profession ?

Une doctrine administrative a repris les principes dégagés par plusieurs jurisprudences du Conseil d'Etat pour fixer les conditions à respecter pour pouvoir déduire de tels frais.

- L'exercice de l'activité salariée doit nécessiter l'utilisation d'un local spécifique ;
- Le salarié ne doit pas disposer d'un bureau fourni par son employeur et adapté aux conditions d'exercice de sa profession ;
- Le local affecté doit être effectivement utilisé à des fins professionnelles ;
- L'importance de la superficie affectée à usage professionnel s'apprécie en fonction de l'activité.

Source :

BOI-RSA-BASE-30-50-30-30-20170621

Comment SVP peut vous être utile ?

Née en 1935, SVP fournit de l'information opérationnelle aux décideurs, en entreprise et collectivité, pour les aider au quotidien dans leur pratique professionnelle. Elle leur apporte pour cela les réponses immédiates dont ils ont besoin pour gérer et développer leurs activités.

La société accompagne à ce jour 7 000 clients et 30 000 décideurs grâce à 200 experts organisés par domaine de compétences : ressources humaines, fiscalité, vie des affaires, communication/marketing, finance, sourcing...

Grâce à leurs compétences multiples et aux outils documentaires sans équivalent mis à leur disposition, ces experts répondent ainsi en toute confidentialité – et principalement par téléphone - à près de 2 000 questions posées quotidiennement.



OFFRE SPÉCIALE LIVRE BLANC

Nous vous remercions d'avoir téléchargé notre livre blanc sur le Règlement sur la Protection des données personnelles à l'étranger.

Les experts vous proposent maintenant de **tester gratuitement le service SVP** en posant une première question.

[Posez votre question : nos experts vous répondent !](https://offre.svp.com/campagne/question/question-lb-teletravail/)
<https://offre.svp.com/campagne/question/question-lb-teletravail/>