

## Télétravail : quelles responsabilités ?

A la suite du passage au stade 3 de l'épidémie, **le télétravail devient la norme pour tous les postes qui le permettent**. Le risque épidémique peut justifier le recours au télétravail sans l'accord du salarié (art. L. 1222-11).

Dans ce cadre, la mise en œuvre du télétravail ne nécessite aucun formalisme particulier. Un écrit semble cependant prudent (comme un email) pour fixer le cadre de ce télétravail.

- ✓ **Si vous avez un accord ou une charte sur le télétravail, il faut évidemment en respecter les termes.**
- ✓ **N'oubliez pas d'informer votre CSE sur les modalités de mise en œuvre du télétravail pendant la période de confinement.**

En matière de responsabilité, le code du travail est silencieux.

L'Accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 (applicable si vous êtes affiliés à une des organisations patronales suivantes : MEDEF, CGPME ou UPA) prévoit notamment la nécessité de s'assurer de la conformité des installations électriques et des lieux de travail. Le télétravailleur doit prendre soin des équipements qui lui sont confiés et aviser immédiatement l'entreprise en cas de panne ou de mauvais fonctionnement de ceux-ci.

**Rappelons également que l'entreprise assure la sécurité et protège la santé mentale et physique du télétravailleur. L'accident au domicile du télétravailleur est d'ailleurs présumé être un accident du travail (art. L. 1222-9).**

L'employeur doit donc s'assurer, avant de mettre en place le télétravail, de la conformité du domicile du salarié (ou du lieu désigné pour effectuer le télétravail), notamment ses installations électriques, à l'exercice du télétravail.

En raison des circonstances actuelles, et l'impossibilité de vérifier sur place, nous recommandons, dans la mesure du possible :

- ✓ **de demander par email au salarié d'attester qu'il a une installation technique et électrique conforme, en délivrant une attestation sur l'honneur.**
- ✓ **d'informer par email le salarié sur les risques encourus d'une installation non conforme.**

Il est donc nécessaire de s'assurer que les assurances couvrent bien les risques liés au télétravail, notamment si le salarié utilise son propre matériel et/ou s'il ne se trouve pas à son domicile habituel.

- ✓ **Il est également recommandé de demander aux salariés concernés une attestation de couverture par l'assurance habitation.**
- ✓ **Un point s'impose enfin avec l'assureur de l'entreprise** pour vérifier que l'assurance souscrite par l'entreprise couvre les risques liés au télétravail : protection des biens professionnels en cas de dommages (vol, incendie...), protection des données sensibles... et la notion de « domicile » qui n'est pas forcément la résidence principale habituelle.

Enfin, n'oubliez pas de mettre en place **des modalités de contrôle du temps de travail** adaptées et de régulation de la charge de travail, par exemple par la mise en place d'un système autodéclaratif par lequel le salarié indiquera ses horaires de travail (si possible sur une base hebdomadaire) ou ses jours de travail pour les salariés au forfait jours.

**Christine HILLIG-POUDEVIGNE**

Avocat – Associée  
chillig-poudevigne@mba-avocats.com

**Sophie LEMAITRE**

Avocat– Counsel

**Agathe MEFFRE**

Avocat

**Lucas AUBRY**

Avocat

**Marion PERINGUEY**

Avocat

Moisand Boutin et Associés

4, Avenue Van Dyck

75008 Paris

France