

Covid-19 - Le point sur le télétravail en période de déconfinement

Définir et actualiser le recours au télétravail en interne

Le télétravail est devenu la norme pour tous les postes le permettant, sans nécessité de solliciter l'accord du salarié (art. L. 1222-11), sans formalisme particulier. Il concernerait à ce jour ¼ des salariés.

La gravité et l'urgence de la situation ont conduit à la mise en place de façon précipitée d'un télétravail généralisé, parfois sans règle, parfois en faisant abstraction des dispositions existant en la matière dans certaines entreprises car inadaptées. Nécessité fait loi.

Le temps ayant passé, il convient de s'assurer que le télétravail est conforme aux dispositions légales et/ou internes aux entreprises.

Les points de vigilance sont les suivants :

- ✓ **Si vous n'avez aucun accord ou charte en interne sur le télétravail, c'est le moment d'en établir en fonction de vos besoins actuels**
- ✓ **Si vous disposez d'un tel accord ou d'une charte, il est peut être nécessaire de les adapter aux circonstances actuelles** (au moyen d'un avenant en cas d'accord collectif, d'une annexe à la charte) : par exemple quant au nombre de journées télétravaillées, aux salariés éligibles etc.
- ✓ **Le remboursement des frais supportés par le salarié sur justificatif**
- ✓ **Dans tous les cas : n'oubliez pas d'informer votre CSE.**

Rester attentif à la situation des salariés placés en télétravail

Travailler à distance, de façon permanente, à l'heure où sévit le Covid-19, donc dans un contexte particulièrement anxiogène, doit conduire l'employeur à rester plus que jamais attentif à la situation et la santé des salariés.

Rappelons que toutes les obligations pesant habituellement sur l'employeur subsistent (celles liées à la sécurité, à la formation et l'adaptation, à la prévention des risques ...).

Points à vérifier :

- ✓ **Assurer le cas échéant la formation ou l'adaptation des salariés** aux outils informatiques ou de communication et s'assurer qu'ils disposent d'une bonne connexion et de bons outils
- ✓ **Evaluer les risques spécifiques au télétravail, comme par exemple :**
 - Les risques psychosociaux liés par exemple au risque d'isolement (impliquer les managers ou les RH pour le maintien du lien, l'organisation du travail)
 - Le respect de l'équilibre vie professionnelle/vie privée (par exemple, les temps de travail doivent être identifiés et limités)
 - Le respect des temps de travail (avec un contrôle via un système auto-déclaratif)
 - Le danger de l'hyper-connexion (attention à un excès de sollicitations par emails, visio-conférences, ...)
 - Les troubles musculosquelettiques (liés à de mauvaises postures, une mauvaise installation) ; Rappelez quelques conditions idéales (éclairage suffisant, une bonne chaise, la place de l'écran ...)
- ✓ **N'oubliez pas d'inclure cette évaluation dans votre Document Unique d'Evaluation des Risques**

Christine HILLIG-POUDEVIGNE
Avocat – Associée
chillig-poudevigne@mba-avocats.com

Moisand Boutin et Associés
4, Avenue Van Dyck
75008 Paris

Sophie LEMAITRE
Avocat – Counsel

France

Agathe MEFFRE
Avocat

Lucas AUBRY
Avocat

Marion PERINGUEY
Avocat