

NOUVELLES PRECISIONS CONCERNANT LE TELETRAVAIL

26 Novembre 2020



Attention : Ce texte est une synthèse des informations fournies par les sites web du gouvernement, seuls canaux de référence irremplaçables.

Issues du « Questions Réponses » du Ministère du Travail (mis à jour au 13/11/2020) et du « Questions Réponses » de la Cnil du 12-11-2020 sur le télétravail.

1. La mise en place du télétravail est-elle une obligation pour l'entreprise ?

Oui, dès lors que leurs **activités** le permettent, les entreprises sont **obligées** de mettre en place le télétravail. Dans ce cadre, le temps de travail effectué en télétravail est porté à 100 % pour les salariés qui peuvent effectuer l'ensemble de leurs tâches à distance.

Dans les **autres cas**, l'organisation du travail doit permettre de réduire les déplacements domicile-travail et d'aménager le temps de présence en entreprise pour l'exécution des tâches qui ne peuvent pas être réalisées en télétravail, pour réduire les interactions sociales ; donc le télétravail doit être organisé même de façon partielle.

2. Un salarié peut-il imposer à son employeur de lui accorder un ou plusieurs jours de télétravail ?

Oui car quand un employeur refuse de mettre en place le télétravail pour les **activités** qui le permettraient il peut voir engager sa responsabilité d'employeur au titre de son **obligation de protéger la santé** et d'**assurer la sécurité** des salariés (au vu des conditions d'exercice du travail et des mesures de prévention mises en place dans l'entreprise).

NB : On parle d'activité du salarié et non plus de poste. Donc un métier non télé-travaillable peut se décomposer en plusieurs activités dont certaines peuvent être télé-travaillables.

3. Comment faire pour identifier les différentes activités ?

- Lister les principales activités pour chaque fonction ou métier
- Evaluer les freins ou difficultés éventuelles au télétravail pour chacune de ces activités pour l'entreprise
- Identifier si des moyens et conditions peuvent être réunis pour lever ces difficultés (matériel de travail, installation de connexion sécurisée, ouverture de salles de visioconférence...)
- Ce travail doit se faire en **concertation** avec les salariés concernés. C'est seulement si **aucune solution technique** ne permet au salarié d'exercer son activité en télétravail que celle-ci peut se poursuivre sur le lieu de travail.

NOUVELLES PRECISIONS CONCERNANT LE TELETRAVAIL

26 Novembre 2020



4. Un salarié isolé peut-il exceptionnellement rejoindre son lieu de travail ?

L'employeur doit veiller à ce que le télétravail à temps plein ne génère pas de souffrance du fait de l'éloignement. Pour cela il doit prendre des mesures de prévention adaptées comme des visio-conférences ou échanges téléphoniques, formels ou informels entre les collaborateurs. Et si cela est insuffisant, en lien avec le **médecin du travail**, il **pourra** autoriser le salarié à se rendre sur son lieu de travail, certains jours tout en s'assurant de l'application du protocole national.

NB : Les employeurs devront également fixer les règles applicables dans le cadre du **dialogue social de proximité**.

5. Un stage peut-il être poursuivi en télétravail ?

Oui si l'activité le permet, si l'organisme d'accueil est ouvert et après concertation.

Attention la transformation du stage en « stage à distance » ou son report nécessite un **avenant à la convention de stage** originelle par voie électronique ou *a minima* par échange de courriel entre les trois parties et dans le respect des horaires de travail, de la législation du travail.

6. Un apprenti peut-il être en télétravail ?

Oui comme les stagiaires **si l'activité le permet** l'apprenti peut télétravailler. Le maître d'apprentissage devant simplement veiller à maintenir un lien régulier avec l'apprenti par tout moyen (SMS, visioconférences, courriels...). Si le télétravail est impossible l'apprenti peut continuer à travailler sur site mais dans le strict respect du protocole national.

7. Existe-t-il des limites aux moyens de contrôle d'un employeur pour le travail à distance des salariés ?

Oui. Les **salariés** ainsi que le CSE doivent être **informés au préalable** des méthodes et techniques d'évaluation professionnelle, qui doivent être pertinentes au regard de la finalité poursuivie, ainsi que de toute information le concernant personnellement.

Ce contrôle doit avoir un objectif clairement défini et être proportionné et adéquat.

Aucun dispositif ne doit, selon le ministère du travail, conduire à une **surveillance constante et permanente** de l'activité du salarié que ce soit par téléphone, webcam ou via leur connexion aux serveurs...

Les traitements de surveillance de l'activité des salariés n'ont pas à faire l'objet d'une formalité préalable auprès de la CNIL mais ils doivent cependant être portés au **registre des traitements**.

NOUVELLES PRECISIONS CONCERNANT LE TELETRAVAIL

26 Novembre 2020



8. Quelles précautions doit prendre l'employeur quand les salariés utilisent leur propre équipement ?

La Cnil rappelle que la réglementation en matière de **protection des données personnelles** souhaite que le niveau de sécurité et de confidentialité des données personnelles traitées soit le même, quel que soit l'équipement utilisé.

L'**employeur** reste en effet **responsable** de la sécurité des données personnelles de son entreprise où qu'elles soient stockées.

Attention l'employeur ne peut pas accéder librement **aux données** présentes sur l'équipement **personnel** contrairement à celles contenues sur un ordinateur professionnel.

9. Un employeur peut-il obliger un salarié à activer sa caméra lors d'une réunion en visioconférence ?

Non La Cnil recommande aux employeurs de ne pas imposer l'activation de leur caméra aux salariés en télétravail qui participent à des visioconférences afin de ne pas porter atteinte au droit du **respect de la vie privée**. Seules des **circonstances très particulières**, dont il appartiendrait à l'employeur de justifier, pourraient rendre nécessaire la tenue de la visioconférence à visage découvert.

10. Les télétravailleurs bénéficient-ils des titres-restaurant ?

Oui du fait du principe général d'**égalité de traitement** dès lors que les salariés exerçant leur activité physiquement dans l'entreprise bénéficient des titres-restaurant, alors les télétravailleurs doivent aussi en recevoir si leurs **conditions de travail** sont **équivalentes**.

NB : le titre-restaurant est un avantage consenti par l'employeur qui ne résulte d'**aucune obligation légale** et que son attribution est possible si et seulement si le repas du salarié est compris dans son horaire de travail journalier (C. trav. art. R 3262-7).

11. Les télétravailleurs bénéficient-ils de la prise en charge mensuelle de leur titre de transport ?

Oui si le télétravail se pratique en alternance et dès lors que le télétravailleur a utilisé au moins une fois son titre de transports pour raison professionnelle.

En cas de télétravail complet durant un mois il n'y a pas de prise en charge sauf pour les salariés ayant un **abonnement annuel** et qui n'ont pas pu procéder à la suspension de leur contrat d'abonnement pour le mois non utilisé le ministère du travail **invite les employeurs à maintenir la prise en charge**.

NOUVELLES PRECISIONS CONCERNANT LE TELETRAVAIL

26 Novembre 2020



En conclusion nous vous préconisons :

- D'analyser les activités de vos salariés en télé-travaillable et non télé-travaillable puis de les placer dès que possible en télétravail à temps plein ou à temps partiel afin de ne pouvoir être accusé de ne pas avoir satisfait votre obligation de protéger la santé et d'assurer la sécurité de vos salariés.
- De leur fournir les ordinateurs et logiciels nécessaires (pour protéger votre outil de travail de tout virus).
- De veiller au respect des protocoles sanitaires en vigueur.
- De bannir, autant que faire se peut, les réunions physiques.