

# Télétravail

## Synthèse sur la situation actuelle

---

### 1. Absence d'obligation légale de mettre en place le télétravail

- **Aucune disposition légale** n'impose à l'employeur de mettre en place le télétravail.
- Le télétravail repose sur la base du double volontariat employeur/ salarié.
- Exceptionnellement, en période d'épidémie, l'employeur (et non le salarié) peut imposer au salarié le télétravail sans formalisme particulier pour permettre la continuité de l'activité.

### 2. Nouveau protocole national en entreprise



PROTOCOLE  
NATIONAL MAJ  
AU 29/10/20

- C'est le nouveau protocole national qui prévoit la généralisation du télétravail et son « obligation » dans certains cas.

*« Dans les circonstances exceptionnelles actuelles, liées à la menace de l'épidémie, il doit être la règle pour l'ensemble des activités qui le permettent. 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 être réalisées en télétravail, pour réduire les interactions sociales ».*

### 3. Notre analyse

L'analyse de ce protocole et des propos de la ministre du Travail a fait ressortir 3 situations expliquées dans le Flash TP [Nouveau protocole national et télétravail](#) :

➤ **CAS N°1 :**

Les salariés pouvant effectuer toutes leurs tâches en télétravail doivent le faire 100% de leur temps de travail.

➤ **CAS N°2 :**

Les salariés ne pouvant pas effectuer toutes leurs tâches en télétravail **peuvent se rendre une partie de leur temps sur le lieu de travail.**

Il peut s'agir des activités pour lesquelles des **équipements spécifiques sont nécessaires pour travailler**, par exemple certaines fonctions support ou dans un bureau d'études, un ingénieur, un technicien ou un architecte.



---

L'instruction de la DGT aux Direccte a apporté des précisions sur ce 2eme cas de figure : **il peut s'agir des activités pour lesquelles le salarié a besoin d'accéder à certains outils, notamment informatiques, non accessibles à distance.**

*Exemple issu de la note de service TOTAL : activités nécessitant l'accès à des outils, informations ou documents disponibles seulement sur site (logiciels spécialisés, accès à des données sensibles, accès à des documents papier).*

Autre élément intéressant issu de l'instruction permettant du présentiel : *si des salariés témoignent de difficultés ou contraintes particulières, dûment justifiées, ou que le manager perçoit un risque psychosocial particulier, le recours au télétravail peut être revu*

**Le guide de l'OPPBTP ajoute concernant les bureaux, dépôts et ateliers :**

Le maintien de l'activité des chantiers doit se faire avec un niveau d'encadrement au moins égal à celui nécessaire hors épidémie afin d'assurer en particulier un haut niveau de sécurité des personnels. **Les personnels d'encadrement et de soutien technique doivent donc maintenir une présence physique autant que de besoin pour assurer la bonne exécution, en sécurité, des chantiers.**

---

➤ **CAS N°3 :**

Les salariés dont les activités ne peuvent pas être réalisées en télétravail **peuvent se rendre sur les différents lieux d'exercice de l'activité professionnelle.**

Il s'agit par exemple des équipes de production sur chantier (chefs de chantier, ouvriers,...).

---

**Le guide de l'OPPBTP a apporté des précisions sur les activités de chantier :**

Le télétravail doit être la règle pour toutes les activités qui le permettent, selon le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID-19. Néanmoins, chaque fois que nécessaire, l'ensemble des acteurs des opérations de construction doivent pouvoir se rendre sur chantier, dans le respect des gestes barrières et munis d'une autorisation de déplacement de leur employeur.

- Pour les opérations de 1re catégorie, un CISSCT doit se tenir, idéalement par visioconférence.
- Pour les opérations relevant de la coordination SPS, le coordonnateur SPS met à jour le PGC SPS afin de définir les mesures de prévention de l'épidémie sur le chantier dans le cadre des exigences du présent guide et le respect des mesures barrières édictées par les autorités sanitaires ; il doit notamment définir les mesures collectives et organisationnelles pour

pouvoir les décliner dans les modes opératoires/ PPSPS. Les évolutions complémentaires mineures peuvent être actées en réunion de chantier et/ou de CISSCT ; les mesures prises devront être systématiquement inscrites au compte-rendu des réunions ou dans le registre journal sans nécessité de faire évoluer le PGC SPS.

Il en va de même pour les opérations relevant d'un Plan de prévention (décret de 1992), qui est mis à jour directement par le donneur d'ordre.

- Le coordonnateur SPS doit pouvoir assurer sa mission, y compris les visites régulières du chantier, limiter si besoin la coactivité et préciser les conditions de respect des mesures sanitaires en cas de coactivité.
- Pour les clients particuliers, il convient que ces derniers acceptent les conditions générales d'intervention, et en particulier les conditions spécifiques d'hygiène et de règles sanitaires (capacité à respecter les gestes barrières, distance minimale de 1 m avec toute personne, accès à un point d'eau pour le lavage des mains, accès aux installations d'hygiène, port du masque).

---

#### 4. Existe-t-il des sanctions pour les entreprises qui refuseraient de faire du télétravail alors qu'elles se situent dans le 1<sup>er</sup> cas de figure ?

En l'absence de dispositions légales imposant le recours au télétravail, **il n'existe pas de sanction spécifique ou d'amende pour défaut de mise en place du télétravail.**

Le Conseil d'État considère que le protocole national (qui est le seul document qui généralise le télétravail) constitue un ensemble de **recommandations** pour la déclinaison matérielle de l'obligation de sécurité de l'employeur dans le cadre de l'épidémie de covid-19 en rappelant les obligations qui existent en vertu du code du travail.

**C'est donc sur le terrain du manquement à l'obligation de sécurité que l'entreprise peut encourir des sanctions.**

9 novembre 2020 - Le ministère du travail a actualisé son [Questions-réponses](#):

- Un employeur qui, alors que son activité s'y prête, refuserait de mettre en place le télétravail pourrait, **au vu des conditions d'exercice du travail et des mesures de prévention mises en place dans l'entreprise**, engager sa responsabilité d'employeur au titre de son obligation de protéger la santé et d'assurer la sécurité de ses salariés.

-----

Ainsi, selon notre analyse, la mise en place du télétravail est l'une des mesures qui peuvent être prises par l'employeur pour assurer le respect des principes généraux de prévention et satisfaire à l'obligation de protéger la santé et d'assurer la sécurité des salariés. Si l'employeur ne met pas en place le télétravail, il doit pouvoir justifier en cas de contrôle que les conditions d'activité en présentiel assurent une protection équivalente à celle du télétravail (évaluation

des risques en lien avec les représentants du personnel, adaptation des mesures de prévention, consignes sanitaires (distanciation, port du masque, etc)).

C'est dans les situations de risque avéré et de non-respect des principes généraux de prévention que l'agent de contrôle pourra engager des actions à l'encontre de l'employeur (lettre d'observations, mise en demeure, saisine du juge des référés - instruction du 3 novembre 2020).

-----