



03 88 91 90 36

www.jmlconseilsassistance.fr

JML
CONSEILS & ASSISTANCE

CABINET SPÉCIALISÉ EN GESTION
DES RISQUES PROFESSIONNELS

IPRP AGRÉÉ PAR LA
DIRECCTE GRAND-EST

DOSSIER TELETRAVAIL

Le gouvernement accroît la pression sur les entreprises

Extrait du FIGARO ECONOMIE : Publié le 07/02/2021

« Tous les métiers qui le peuvent doivent « sans délai » être effectués en distanciel. Les contrôles administratifs vont se multiplier.

Depuis quelques jours, le gouvernement met la pression afin que les entreprises développent massivement le travail à distance et limitent le nombre des salariés en présentiel.

Quant aux inspecteurs du travail, qui ont reçu le 3 février une instruction détaillée de leur tutelle, ils vont multiplier les contrôles en entreprise pour sensibiliser et accompagner les employeurs sur la nécessité de développer le travail à distance ».



03 88 91 90 36

www.jmlconseilsassistance.fr

JML
CONSEILS & ASSISTANCE

**CABINET SPÉCIALISÉ EN GESTION
DES RISQUES PROFESSIONNELS**

**IPRP AGRÉÉ PAR LA
DIRECCTE GRAND-EST**

Contexte juridique du télétravail

Article L1222-9 du Code du Travail

(Extraits) Le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une **charte élaborée** par l'employeur après avis du comité social et économique, s'il existe.

Protocole national sanitaire, actualisé le 16 Février 2021

(Extraits) Le télétravail est un mode d'organisation de l'entreprise qui participe activement à la démarche de prévention du risque d'infection au SARS-CoV-2 et permet de limiter les interactions sociales aux abords des lieux de travail et sur les trajets domicile travail.

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.

Les employeurs fixent les règles applicables dans le cadre du dialogue social de proximité, en veillant au maintien des liens au sein du collectif de travail et à la prévention des risques liés à l'isolement des salariés en télétravail. Pour les salariés en télétravail à 100 %, un retour en présentiel est possible un jour par semaine au maximum lorsqu'ils en expriment le besoin, avec l'accord de leur employeur.

Que doit faire l'employeur ?

Avis du CSE sur le passage en télétravail

L'employeur consulte le Comité Social et Economique concernant le passage en télétravail afin de recueillir son avis.



03 88 91 90 36

www.jmlconseilsassistance.fr



**CABINET SPÉCIALISÉ EN GESTION
DES RISQUES PROFESSIONNELS**

**IPRP AGRÉÉ PAR LA
DIRECCTE GRAND-EST**

Charte télétravail

L'employeur doit réaliser une charte pour la mise en place du télétravail dans laquelle seront traités les points suivants.

- Les conditions de passage en télétravail
- Modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail
- Modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail
- Détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail
- Evaluation des risques professionnels et accidents du travail
- Consignes relatives aux outils de travail
- Remboursement des frais professionnels
- Droit à la déconnexion
- Confidentialité et Protection des Données Personnelles

Questionnaires salariés

L'employeur remet un questionnaire à chaque salarié en situation de télétravailler permettant de collecter les différents risques de blessures et maladies professionnelles liés à l'environnement dédié au télétravail. Le questionnaire permet de réaliser une synthèse des différents risques.

Evaluer et prévenir les risques

Le questionnaire dûment rempli par le salarié et la synthèse qui en résulte permet au dirigeant de réaliser l'évaluation et la prévention des risques propres à chaque salarié.



03 88 91 90 36

www.jmlconseilsassistance.fr

JML
CONSEILS & ASSISTANCE

**CABINET SPÉCIALISÉ EN GESTION
DES RISQUES PROFESSIONNELS**

**IPRP AGRÉÉ PAR LA
DIRECCTE GRAND-EST**

Avenant au contrat de travail relatif au passage en télétravail

L'employeur réalise un avenant au contrat de travail pour chaque salarié en télétravail.

Entretien annuel télétravail

L'[Article L1222-10 du Code du Travail](#) précise que l'employeur est tenu à l'égard du salarié en télétravail :

D'informer le salarié de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de telles restrictions.

De lui donner priorité pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles et de porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature.

D'organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail.

Justification à l'impossibilité de télétravailler

Dans le cas où un salarié est dans l'impossibilité de télétravailler, une fiche justificative doit être établie.

L'employeur doit alors :

- Réaliser ou mettre à jour son document unique EvRP.
- Réaliser un Plan d'actions Covid-19 et l'annexer au Document Unique d'évaluation des Risques professionnels
- Mettre en place une campagne d'affichages visant à rappeler le respect des gestes barrières, règles de distanciation et autres consignes sanitaires spécifiques
- Distribuer un Livret d'information renforcée Covid-19 à chaque salarié reprenant d'une manière claire et aisément accessible par l'ensemble du personnel les dispositions du Protocole National en date du 16 février 2021



03 88 91 90 36

www.jmlconseilsassistance.fr

JMIL
CONSEILS & ASSISTANCE

**CABINET SPÉCIALISÉ EN GESTION
DES RISQUES PROFESSIONNELS**

**IPRP AGRÉÉ PAR LA
DIRECCTE GRAND-EST**

Modèle de lettre en cas de refus de l'employeur

Conformément aux dispositions de [l'article L1222-9 du code du travail](#) :

L'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié qui occupe un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail dans les conditions prévues par accord collectif ou, à défaut, par la charte, motive sa réponse.

Le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.