



TÉLÉCOMS PRESTATAIRES
ÎLE-DE-FRANCE

[TISSOT EDITIONS] Renforcement du télétravail : que risquent vraiment les employeurs ?

Le Gouvernement a annoncé qu'il allait renforcer le recours effectif au télétravail mais le protocole sanitaire n'a pas évolué sur ce sujet et permet même un retour un jour par semaine des salariés. Parallèlement une instruction prévoit de multiplier les contrôles. Résultat : beaucoup d'employeurs sont perdus. Alors où en sommes-nous et quels sont vraiment les risques pour un employeur qui ne généralise pas le télétravail pour tous les postes télétravaillables ?

Télétravail : quelles sont les recommandations actuelles ?

Le [télétravail](#) doit être la règle pour l'ensemble des activités qui le permettent. Il doit être de 100 % pour les salariés qui peuvent effectuer l'ensemble de leurs tâches à distance. Toutefois depuis le 6 janvier 2021, un salarié peut demander à revenir en présentiel un jour par semaine maximum, avec votre accord (voir notre article « [Protocole national : assouplissement de la recommandation du télétravail à 100 %](#) »).

Bien que les mesures sanitaires aient été dernièrement renforcées, concernant notamment les distanciations sociales et les masques, et que le Premier Ministre ait annoncé le 29 janvier un recours effectif au télétravail renforcé, aucun changement n'a été apporté dans le protocole sanitaire sur le sujet du télétravail depuis le 6 janvier.

Dans l'instruction qu'elle vient de diffuser aux inspections du travail, la Direction générale du travail réaffirme très clairement que **lorsque les tâches sont télétravaillables, elles doivent être télétravaillées**. Le recours au télétravail

peut être total si la nature des tâches le permet ou partiel si seules certaines tâches peuvent être réalisées à distance.

La possibilité de revenir en présentiel une journée par semaine afin de prévenir le risque d'isolement est conditionnée à la **demande expresse** du salarié. La DGT souligne qu'il faut être particulièrement vigilant au fait que cette possibilité ne soit pas à l'origine de rassemblements dans les entreprises à l'occasion de réunions de service ou de repas pris collectivement.

Télétravail : que risquent vraiment les employeurs qui ne jouent pas le jeu du télétravail ?

Il n'y a pas de sanction spécifique attachée à la non mise en place du télétravail du type une amende pour chaque salarié concerné qui ne télétravaille pas.

Pour autant les employeurs qui ne jouent pas le jeu du télétravail prennent des risques. En effet, en ne suivant pas les recommandations en santé et sécurité au travail c'est tout simplement l'obligation de sécurité qui est mise à défaut (voir sur ce sujet notre article « [Télétravail à 100 % : l'obligation de sécurité est en jeu](#) »).

Attention, le manquement à votre obligation de sécurité peut conduire jusqu'à la reconnaissance de la faute inexcusable si un accident du travail ou une maladie professionnelle intervient. Or lorsque le Covid-19 a été contracté par le salarié dans le cadre du travail, le caractère professionnel de l'infection au Coronavirus peut être reconnu.

Par ailleurs, les pouvoirs publics viennent d'annoncer une mobilisation particulièrement soutenue de l'inspection du travail dans les semaines qui viennent afin de remobiliser les entreprises suite à une baisse constatée du télétravail. L'idée est d'abord d'accompagner les entreprises et les partenaires sociaux mais aussi de contrôler le respect des mesures de prévention dont fait partie le télétravail et d'utiliser des « outils de coercition » si besoin tels que :

- la mise en demeure ;
- le référé judiciaire.

Les inspections du travail vont ainsi prendre contact avec les entreprises spécialement dans les secteurs où le télétravail est plus particulièrement

applicable (cabinets d'avocats, de comptabilité, fonctions support du secteur bancaire et des assurances, secteur de la communication, etc.).

La vérification de la mise en œuvre du télétravail pour toutes les tâches télétravaillables sera aussi **systematique** lors de tout contrôle de l'inspection du travail. Les conditions d'information et de consultation du CSE seront également vérifiées. En effet, l'instruction rappelle qu'il importe que le CSE soit associé non seulement à la définition des tâches télétravaillables mais également aux modalités pratiques par exemple pour ajuster les horaires. Attention sur ce point au délit d'entrave qui peut monter jusqu'à 7500 euros d'amende...

Manquement à l'obligation de sécurité, mise en demeure, ou encore délit d'entrave... voilà donc les différents risques que vous courez si vous prenez trop à la légère vos obligations sur le télétravail. Attention, les semaines à venir risquent d'être particulièrement suivies et si ce n'est pas l'inspection du travail qui débarque directement chez vous, les salariés et les élus, qui sont de plus en plus sensibilisés au sujet, pourraient aussi revenir vers vous ou prendre contact avec l'inspection du travail. Il convient donc de bien réfléchir à vos choix...

auteur : **Anne-Lise Castell**



Liens utiles

[Renforcement du télétravail : que risquent vraiment les employeurs ?](#)