

« Le télétravail n'est pas une option »

Elisabeth BORNE, Ministre du Travail
30 octobre 2020

Suite aux mesures générales pour faire face à l'épidémie de Covid 19 du 29 octobre dernier, notre Ministre du Travail annonçait que « *le télétravail n'est pas une option* », lorsque cela est possible.

Aujourd'hui face d'une part aux remontées de salariés sur les réticences des employeurs à autoriser le télétravail et d'autre part compte tenu de l'état de la situation sanitaire, la Direction Général du Travail a publié une [instruction](#) le 3 novembre dernier, aux termes de laquelle elle rappelle les modalités du télétravail en cette période de confinement et donne des instructions aux inspections de travail dans le cadre de leur contrôle du respect du protocole sanitaire à ce titre.

Protocole sanitaire national mis à jour le 29/10 et télétravail :

« *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. 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 ».

Précisions apportées par la DGT en cette nouvelle période de confinement.

Activités pouvant être réalisées à distance

> **Le travail à distance est porté à 100% pour les salariés pouvant effectuer l'ensemble de leurs tâches à distance** : il vous faut donc définir les salariés éligibles au travail à distance, au regard notamment de leur autonomie et de la compatibilité du travail à distance avec leurs fonctions ;

> **À défaut, il faut réduire les déplacements domicile-travail** et aménager le présentiel de vos salariés en réduisant les interactions sociales.

La DGT précise que cela peut concerner par exemple :

- Des fonctions managériales nécessitant « *une présence minimale sur site pour encadrer des équipes dont l'activité ne sont pas réalisables à distance ou d'activités pour les lesquelles le salarié a besoin d'accéder à certains outils, notamment informatiques, non accessibles à distance* ».

- Les cas de remontées par des salariés de « *difficultés ou contraintes particulières, dûment justifiées* ». Il pourrait s'agir de salariés n'ayant pas l'espace nécessaire pour exercer leurs fonctions à distance à domicile ou encore en l'absence de connexion internet suffisante leur permettant de travailler à distance ;

- Si un manager perçoit l'existence d'un risque psychosocial : il pourra s'agir d'un risque d'isolement, de manques de règles pour ce mode de travail ou d'une situation vécue comme une contrainte.

> **Les réunions** pouvant être organisées par visioconférence ou en audio ne doivent pas justifier la nécessité de le faire en présentiel.

Activités ne pouvant pas être réalisées à distance

Vous devez :

> Organiser un étalement des horaires de départ et d'arrivée afin de limiter les affluences dans les transports en commun ;

> Déterminer les tâches pouvant être effectuées à distance, et l'organisation du travail intégrant le télétravail dans le respect du dialogue social avec les salariés et les élus ;

> En cas d'urgence, vous pourrez prendre des mesures conservatoires s'agissant de cette organisation avant toute consultation du CSE.

La DGT va plus loin et définit le rôle des inspections du travail en la matière

1/ L'inspecteur du travail doit s'assurer du respect du protocole sanitaire et plus largement de la mise en œuvre effective des mesures de prévention par l'employeur.

Certaines inspections ont d'ores et déjà adressé des [courriers](#) aux entreprises afin de rappeler les mesures de prévention et sollicité des informations dans le cadre d'une fiche de renseignement Covid (notamment sur le télétravail : activités et services éligibles ou non, le plan de circulation des flux, les gestes barrières, types de masques...).

2/ En outre, en cas de difficultés rencontrées par vos salariés sur le sujet du travail à distance :

> Priorité est donnée à la remontée de toute difficulté aux représentants du personnel. Ainsi le dialogue social est favorisé ;

> En cas d'absence de réponse à ces difficultés, l'inspecteur du travail pourra être saisi et devra « *faciliter la recherche de solutions dans le cadre du dialogue social* » en utilisant les outils adaptés à la situation, comme la mise en demeure. À notre sens, et au regard des dernières déclarations de la Ministre du travail, l'inspecteur du travail pourrait également saisir le juge judiciaire pour faire cesser tout risque, à l'instar de ce qui s'est passé pendant le premier confinement.