



L'EMPLOYEUR PEUT-IL REFUSER LE TELETRAVAIL EN PERIODE DE RECONFINEMENT ?

Il est **vivement recommandé aux employeurs de mettre en place le télétravail** sur les fondements suivants :



Respect de l'**obligation de sécurité** : l'employeur doit prendre toutes les mesures permettant d'assurer la sécurité et protéger la santé du salarié¹



Le **protocole sanitaire** publié par le gouvernement prévoit que le télétravail est obligatoire – le cas échéant à 100% - pour l'ensemble des activités qui le permettent².



Le protocole sanitaire n'a **pas de valeur contraignante** mais contient des recommandations que l'employeur doit prendre en compte³



COMMENT IDENTIFIER LES POSTES TELETRAVAILLABLES ?

La **loi ne définit pas les postes « télétravaillables »**



Un **accord collectif ou, à défaut, une charte** établie par l'employeur, détermine les postes éligibles au télétravail



En cas d'**épidémie** le télétravail peut être mis en place sans formalisme particulier

Le télétravail doit être écarté :

- ✓ Pour les tâches qui ne peuvent s'exécuter que dans les locaux de l'entreprise
- ✓ Pour les salariés dont l'autonomie est insuffisante



QUELLES SONT LES SANCTIONS ENCOURUES EN CAS DE REFUS DE MISE EN PLACE DU TELETRAVAIL A UN POSTE ELIGIBLE ?

L'employeur pourrait s'exposer à des situations de conflit et notamment :

- ✓ **Actions des salariés** : droit de retrait, droit d'alerte, dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité, reconnaissance de maladie professionnelle etc..
- ✓ **Action des représentants du personnel** : droit d'alerte, saisine du juge des référés pour suspendre l'activité ou imposer le télétravail, actions en responsabilité, etc..
- ✓ **Action de l'inspection du travail** : lettre d'observations, mise en demeure, actions en référé pour suspendre l'activité, décision d'arrêt temporaire, etc.
- ✓ **Eventuelles sanctions pénales** : actions sur le fondement du risque causé à autrui, violation de l'obligation de prévention des risques biologiques etc..



LES SALARIES PEUVENT-ILS REFUSER LE TELETRAVAIL ?

- Le **risque épidémique** peut rendre nécessaire le recours au télétravail sans l'accord du salarié⁴
- Le **refus du télétravail par le salarié** peut constituer un manquement à son obligation de sécurité vis-à-vis des autres membres du personnel⁵



Une **sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement** peut être prise sur ce fondement⁶



Des négociations interprofessionnelles sur le télétravail se sont ouvertes le 3 novembre 2020 et devront aboutir à la conclusion d'un accord interprofessionnel le 23 novembre prochain. Le patronat a transmis le 7 novembre dernier son projet de plan d'accord en 7 points. Des évolutions sont donc susceptibles d'intervenir.

¹ C. trav., art. L. 4121-1

² Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise, maj au 29/10/2020

³ Conseil d'État, ordonnance du 19 octobre 2020, n° 444809

⁴ C. trav., art. L. 1222-11

⁵ C. trav., art. L. 4122-1

⁶ Cass. soc., 7 juill. 2016, n°14-26.388