

Covid 19

Recourir au télétravail dans le secteur du bâtiment en période d'épidémie - Mise en place du télétravail dans les entreprises

Parmi les mesures préconisées par les Pouvoirs publics dans le cadre de la gestion de l'épidémie de CORONAVIRUS, le télétravail peut, dans certains cas, être une solution envisageable dans le secteur du Bâtiment à titre exceptionnel et pour certains postes particuliers (administratifs ou de bureau).

Avant d'annoncer la mise en place d'une mesure de télétravail dans l'entreprise, il est important que le chef d'entreprise :

- Identifie précisément les postes pouvant être concernés,
- Définisse les modalités pratiques de mise en œuvre de la mesure,
- Et anticipe les conséquences sociales et organisationnelles que cela pourrait entraîner dans l'entreprise (tension entre les salariés susceptibles de bénéficier de la mesure et les autres, développement des demandes de télétravail y compris hors circonstances exceptionnelles, fonctionnement des équipes, suivi du temps de travail et contrôle de la production, etc.).

Mise en place du télétravail

Le télétravail est défini comme toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication (Art. L1222-9 CT).

Le recours au télétravail implique donc :

- d'une part que le salarié ait la capacité de remplir ses fonctions de façon relativement autonome,
- et, d'autre part, que son activité puisse être réalisée à distance dans des conditions satisfaisantes, tant pour l'employeur que pour le salarié.

Les modalités de mise en place du télétravail sont relativement souples. Celles-ci peuvent, en effet, être prévues par accord collectif ou par une charte élaborée unilatéralement par l'employeur après avis du comité social et économique. En l'absence d'accord collectif ou de charte, le télétravail également peut être mis en œuvre d'un commun accord entre l'employeur et le salarié concerné, cet accord étant formalisé par tout moyen (courrier, courriel, voire sms).

En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, le télétravail **peut même être imposé par l'employeur** à certains salariés sans avoir besoin d'obtenir leur accord. Cet aménagement du poste de travail vise à permettre d'assurer la continuité de l'activité de l'entreprise et de garantir la protection des salariés (Art. L 1222-11 CT).

Identification des situations concernées

La propagation du virus COVID-19 sur l'ensemble du territoire national, et plus particulièrement dans certaines zones identifiées, peut justifier qu'un employeur impose à un ou plusieurs de ces salariés de télétravailler.

La mise en place du télétravail peut ainsi être envisagée, sur certains postes identifiés, pour les salariés :

- présentant un risque sérieux d'être contaminés sans pour autant être en arrêt de travail,
- ou tenus de garder leur enfant (mesure d'isolement de l'enfant prise par l'ARS ou décision de fermeture administrative de son établissement scolaire).

Attention : en cas de prescription d'un arrêt de travail le contrat de travail est suspendu et le télétravail ne peut pas être mis en œuvre.

Organisation matérielle du télétravail

Lorsque le télétravail est mis en place par accord collectif ou par une charte, le code du travail énumère un certain nombre de mentions à prévoir (art. L 1222-9 CT).

En cas d'accord individuel entre l'employeur et le salarié, ces mentions ne sont pas imposées. Il tout de même préférable que certains points soient clarifiés préalablement à la mise en œuvre de la mesure :

- La cause et la durée de la période de télétravail,
- Matériel mis à disposition du salarié pour travailler (ordinateur, téléphone portable),
- Tâches pouvant être effectuées à distance,
- Lieu dans lequel le salarié travaillera (en général son domicile),
- Rappel de l'obligation de respecter les horaires de travail habituels et de rester joignable pendant ces périodes.

Il est également important que l'employeur s'assure que la mise en place du télétravail ne puisse pas porter atteinte à la sécurité des équipements informatiques de l'entreprise ainsi qu'à la confidentialité des documents internes.

Il est également essentiel que l'employeur vérifie auprès de son assureur l'étendue de ses garanties en cas de mise en place du télétravail au sein de son entreprise.

Enfin il convient de rappeler que l'accident dont serait victime le télétravailleur à son domicile pendant son temps de travail est présumé être un accident du travail (art. L 1222-9 CT). La contestation du caractère professionnel de cet accident pourrait donc s'avérer complexe à justifier.

MODELES

① Mise en place du télétravail d'un commun accord entre l'employeur et le salarié :

Monsieur,

Compte tenu de ... [Exemples : ... des risques de contamination au coronavirus auxquels vous nous avez informés avoir été exposé ; de la mesure d'isolement décidée par l'ARS pour votre enfant dont vous avez la charge ; de la fermeture de l'école de votre enfant dont vous avez la charge], nous avons pris la décision de vous autoriser à télétravailler depuis votre domicile du ... (préciser la date) au ... (préciser la date).

Pendant cette période, vous resterez soumis à vos horaires de travail habituels et devrez rester joignable pendant ces plages horaires.

Pour rappel, vos horaires de travail sont les suivants : ...

Afin de vous permettre d'effectuer votre travail, nous mettons à votre disposition ... (préciser le matériel/les outils mis à dispositions du salarié).

Nous restons naturellement à votre disposition pour toute précision complémentaire sur les modalités de mise en œuvre de cette mesure exceptionnelle.

Fait le A

Signature de l'employeur

Signature du salarié précédée de la mention « Bon pour accord »

② Mise en place du télétravail imposée par l'employeur

Monsieur,

Compte tenu des circonstances exceptionnelles résultant de ... [Exemples : ... des risques de contamination au coronavirus auxquels vous nous avez informés avoir été exposé ; de la mesure d'isolement décidée par l'ARS pour votre enfant dont vous avez la charge] et afin d'éviter tout risque de contamination des autres salariés de l'entreprise, nous avons pris la décision de vous demander de bien vouloir télétravailler depuis votre domicile du ... (préciser la date) au ... (préciser la date) conformément à l'article L1222-11 du Code du travail.

Pendant cette période, vous resterez soumis à vos horaires de travail habituels et devrez rester joignable pendant ces plages horaires.

Pour rappel, vos horaires de travail sont les suivants : ...

Afin de vous permettre d'effectuer votre travail, nous mettons à votre disposition ... (préciser le matériel/les outils mis à dispositions du salarié).

Nous comptons sur votre compréhension et restons naturellement à votre disposition pour toute précision complémentaire sur les modalités de mise en œuvre de cette mesure exceptionnelle.

Fait le A

Signature de l'employeur

Pour toute question : **SERVICE SOCIAL**

Lydie REINBOLD 04 72 44 15 20
Julie MAUGERARD social@btprhone.fr
Romain GIRAUD www.btp-rhone.ffbatiment.fr