



FOIRE AUX QUESTIONS

Webinaire du 19 mai 2020

« Comment peut-on assurer la reprise et la continuité du télétravail ? »

Animation : Pascal RASSAT du [Cabinet CITICA](#)

Organisation : Lorène GRAND et Clémence ROUCHEZ - [SMMAG](#)

Pour revoir le webinaire en ligne: <https://www.youtube.com/watch?v=42tf0IEczQI>

Le support de présentation du webinaire est disponible ici: www.citica.com/smmag

1. Dans les établissements publics, la délibération reste-t-elle une obligation préalable au télétravail ?

La contractualisation préalable n'est pas obligatoire depuis le décret du 5 mai 2020 mais reste préférable. Cette contractualisation passe notamment par un document collectif (charte ou accord de télétravail) qui pose des règles et définit notamment les limites du télétravail. Dans des situations exceptionnelles (crise sanitaire, grève, événement climatique...), le télétravail peut-être mis en place sans délais, sur la base d'une simple autorisation écrite.

2. Est-ce que le salarié, lorsqu'il demande l'accord du télétravail, doit préciser où il a l'intention de télétravailler ?

Oui, il doit le faire pour des questions de responsabilité. Dans une autorisation temporaire de télétravail, le lieu ainsi que les horaires de travail doivent être écrits.

3. Est-ce que le lieu de télétravail doit comporter des critères ?

Il y a des critères objectifs professionnels à respecter : surface minimum, distinction entre espace de vie et espace professionnel, si le télétravail est réalisé à domicile, installations électriques récentes, ... Il revient à l'employeur de définir le cadre de télétravail qu'il propose ou préconise pour le télétravail. Ces critères font partie des règles préalables indispensables au bon déroulé du télétravail.

4. Quid des salariés en temps partiel qui souhaitent télétravailler ?

Pour le secteur public, il faut garder un temps de présence minimum dans l'organisation. Il est possible de cumuler temps partiel et télétravail, sous réserve de conserver un temps de présence minimum au bureau. En temps normal, il est préconisé d'avoir plus de temps en présentiel qu'en télétravail soit 2 jours de télétravail maximum par semaine. Au-delà, des problèmes tels que l'isolement ou la perte de l'esprit d'équipe peuvent commencer à être visibles. Le télétravail est donc généralement réservé aux salariés à 80 % ou plus.



5. Jusqu'à présent, le télétravail à 100% pouvait paraître comme une « mise à l'écart » du salarié, or c'est devenu la règle avec le confinement. Peut-on donc revenir en arrière, même en ce moment ?

Le télétravail est un des seuls outils à la disposition des employeurs qui permet d'assurer la continuité de l'activité en situation de crise. Le législateur a progressivement conforté le cadre pour les situations de crise. Excepté une crise majeure telle que celle que nous vivons actuellement, la loi ne précise pas ce qu'est une période de crise (ex. : grève, épisode neigeux, canicule...), c'est à l'employeur de définir ce qu'il met derrière ce terme. L'employeur peut alors décider d'autoriser le télétravail en « période de crise ». Le retour à une situation normale intervient normalement après le 10 juillet, fin de la période d'alerte sanitaire en cours.

6. Le décret du 5 mai n'a-t-il pas retiré toute notion de durée, c'est à dire est ce qu'il n'est plus nécessaire de faire des demandes de renouvellement de télétravail ?

Il est préférable de partir sur des périodes de contractualisation d'un an afin de ne pas mettre les salariés dans une situation d'acquis. Chaque année, le télétravail peut être maintenu ou non, sur avis de l'encadrant.

7. Fait-on une différence entre télétravail et travail à domicile ?

Le travail à domicile est une notion ancienne qui concernait des situations de travail à la maison telles qu'on pouvait les rencontrer il y a quelques années. Le travail à domicile regroupe de nombreuses autres formes de travail alors que le télétravail utilise un outil informatique, sur des tâches tertiaires.

8. Quelles sont les pratiques courantes pour l'utilisation d'imprimantes et de consommables ?

Il n'y a presque jamais d'imprimante en situation de télétravail. Généralement, on fait des impressions à distance et on récupère un document lorsque l'on va au bureau. Fournir une imprimante au domicile du salarié rend le télétravail plus difficile à déployer en termes techniques. Cela demande d'avoir une assistance si elle tombe en panne etc. Il n'est donc pas conseillé d'aller au-delà de l'ordinateur de travail. Les consommables (stylos, papiers...) sont toujours fournis par l'employeur.

9. Est-ce que l'employeur peut demander au salarié d'installer un antivirus sur son ordinateur personnel ?

À partir du moment où le salarié utilise son matériel personnel, l'employeur ne peut pas lui imposer d'avoir un antivirus. Il est donc important que l'employeur mette à disposition du matériel qu'il est en capacité de paramétrer.

10. Peut-on continuer d'avoir des tickets restaurants quand on télétravail ?

En situation classique de télétravail, les tickets restaurants restent dus.



11. Est-ce que les personnes en télétravail, mais rattachés à un site sur lequel il y a un restaurant d'entreprise, pourraient réclamer une indemnité de repas en télétravail, par équité par rapport aux télétravailleurs qui ont le bénéfice des tickets restaurants ?

Il faut attendre qu'une jurisprudence sorte sur le sujet.

12. Est-ce toujours le salarié qui fait une demande pour télétravailler ?

L'employeur, comme le salarié peut faire une demande de télétravail. Il doit y avoir le triple volontariat de la direction, de l'encadrant et de l'employé. L'employeur peut proposer le télétravail, mais l'employé n'est pas forcé d'accepter.

13. C'est toujours dans le règlement intérieur que l'on indique le cadre et les règles du télétravail ?

Le règlement collectif de télétravail peut passer par un règlement intérieur modifié mais passe plus généralement par une charte ou un accord cadre. Il y a aussi une réflexion à avoir au sein de chaque service afin de savoir comment l'encadrant et les membres de l'équipe se positionnent par rapport à ce règlement. C'est à dire que le règlement collectif peut être appliqué différemment dans chaque service, sans pour autant y déroger. Des règles spécifiques, complémentaires du règlement collectif, peuvent être posées (par exemple sur la sortie des documents papiers).

14. Est-ce que le télétravail peut creuser aussi les écarts entre les catégories A/B/C dans le public ?

Le télétravail n'a jamais été destiné uniquement à des encadrants. Au contraire, les encadrants télétravaillent généralement moins dans le public. Il y a effectivement des postes qui sont télétravaillables, et d'autres que ne le sont pas. La question à se poser est de savoir si c'est une raison pour qu'il ne soit proposé à aucun salarié.

15. Si j'ai une voiture de fonction, est-ce que si je télétravaille l'employeur peut la supprimer ?

Le cadre juridique ne précise rien là-dessus mais si le télétravail s'instaure sur le long terme, il y a des chances que la voiture soit supprimée. Il y a des débats à avoir avec les instances du personnel sur ces sujets.

16. Faut-il faire un avenant au contrat (dans le privé) après la période d'état d'urgence sanitaire ?

La base est un accord collectif, à minima. Il pose des règles mais collectives et non individuelles. Or, le télétravail se définit au poste. Il peut donc être intéressant d'avoir une forme de contractualisation, soit sous la forme d'un avenant au contrat de travail, soit sous la forme d'une autorisation écrite détaillée. C'est à l'employeur de définir la méthode qu'il souhaite utiliser sur ce point-là.



17. Les mêmes règles de surface pour télétravailler s'appliquent-elles au public ?

La norme NF X35-102 définit une surface de 10 m² par salarié pour un bureau privé : c'est à priori la même règle pour le public et le privé.

18. Existe-t-il une différence entre personne fragile et personne vulnérable ? Comment détecter les personnes à risque ?

C'est la médecine du travail qui va définir les règles.

19. Pour les organisations qui n'avaient pas encore déployé le télétravail, pensez-vous que la poursuite du télétravail peut se faire en parallèle de l'élaboration du règlement et de la contractualisation ?

La situation de crise va au moins jusqu'au 10 juillet. Après cette date, il y aura d'autres règles à poser. Il est donc important de réfléchir rapidement à ce point.

20. Après consultation du médecin du travail, l'employeur peut-il refuser le télétravail à une personne à risque ?

C'est ce que préconise le médecin du travail qui doit être appliqué. Son avis n'est pas consultatif.

21. On dit souvent que le télétravail 1 jour/semaine augmente le pouvoir d'achat par l'économie faite sur les transports. En effet, télétravailler est tellement un avantage que l'on crée un écart avec les postes en présentiel. Y a t-il des revendications à attendre des postes obligatoirement en présentiel ?

Le télétravail peut être un gain en pouvoir d'achat pour les salariés qui ont de longs déplacements. D'après l'ADEME, un salarié français moyen qui fait 26 km aller en voiture individuelle sans covoiturage, s'il télétravail 2 fois par semaine, économise en moyenne 2 153 €/an. En revanche, quelqu'un qui paie son abonnement aux transports en commun mensuel n'aura pas de gain notable.

Il arrive qu'il y ait des réorganisations de postes pour que des postes qui ne l'étaient pas deviennent éligibles au télétravail. Cependant tout le monde ne peut pas télétravailler. Faut-il pour autant empêcher ceux qui le pourraient de le faire ?

22. Les agents sur des postes non télétravaillables, peuvent-ils revendiquer une rupture d'équité et demandent effectivement une indemnité ?

Cela a ponctuellement émergé, porté par des organisations syndicales, mais jamais mis en place à notre connaissance.



23. Nous avons des revendications par rapport à la rupture d'équité entre les télétravailleurs qui ont des tickets-restaurants et les télétravailleurs qui n'ont rien quand ils sont rattachés à un site avec restaurant d'entreprise. Est-ce légitime ?

Tout ce que l'on peut dire aujourd'hui c'est que le télétravailleur est un salarié qui bénéficie des mêmes droits individuels et collectifs que ses collègues travaillant au sein de l'entreprise. Un avis de la Commission Nationale des Titres Restaurants de 2011 valide le fait que les tickets restaurants restent dus en télétravail. Actuellement, à notre connaissance, il n'y a pas de jurisprudence sur la question du restaurant d'entreprise.

24. Le cumul des jours réguliers et flottants est-il possible dans la fonction publique depuis le décret du 5 mai ?

D'après l'Article 2-1 du décret sur le télétravail dans le secteur public, il semble que l'on puisse effectivement cumuler les deux formules. C'est cependant une question complexe car, pour un encadrant, il risque d'être compliqué de pouvoir gérer en même temps des jours fixes et des jours flottants. Nous conseillons d'opter, au moins en démarrage, pour l'une ou l'autre des formules, mais pas les deux en même temps.

25. Est-ce que le remboursement transport est maintenu ou non dans le cadre du télétravail ? Autrement dit, si je télétravaille, est-ce que mon abonnement transport sera toujours remboursé de moitié ?

En principe, **tout employeur a l'obligation de prendre à sa charge 50 % du coût total des titres de transport de ses salariés**, que vous soyez en télétravail ou non.

Dans le cas du confinement, il est difficile de trancher sur cette question tant que nous n'avons pas de jurisprudence. La suspension serait logique en cas de télétravail à temps plein, mais on a vu aussi que la jurisprudence en matière de tickets-restaurants allait plutôt en faveur d'un maintien des droits.

26. L'employeur peut-il refuser le télétravail pour des raisons philosophiques (conviction personnelle) ? Comment le convaincre que le télétravail est compatible avec le service public ?

Aujourd'hui il y a une obligation d'objectiver un refus de télétravail. Tant qu'il n'a pas été testé, on ne peut pas savoir. Ce qui marche le mieux est d'aller voir ce qui se passe ailleurs, de faire appel à des témoignages, de personnes qui l'ont vécu de l'intérieur.

27. Où peut-on trouver les chiffres estimatifs d'augmentation de la productivité ?

Il y a plusieurs études qui vont dans le même sens. Il y a des études de la CNFPT et de la DGAFT dans la fonction publique. Dans le privé voir les études du MEDEF, la CGPME ou saisir « productivité télétravail » dans les moteurs de recherche.

28. Cela veut dire que le salarié, lorsqu'il demande l'accord du télétravail, doit préciser où il a l'intention de télétravailler ?

En effet, l'employeur doit demander au salarié de préciser l'adresse du lieu où il va travailler en validant préalablement ce lieu de télétravail notamment pour des questions de responsabilité et d'assurance.