

Reconfinement : le télétravail difficilement généralisé en entreprise, quelles sont les règles ?

Mercredi 4 novembre 2020 à 17:26

Par [Mélanie Juvé](#), [Viviane Le Guen](#), [France Bleu](#)

Le télétravail "est une obligation" a réaffirmé le gouvernement depuis l'instauration du nouveau confinement. Pourtant, contrairement à mars, de nombreuses entreprises rechignent à recourir complètement au travail à distance, comme le révèlent les témoignages recueillis par France Bleu.



De nombreux salariés ne sont plus à 100% en télétravail, comme lors du premier confinement. © Maxppp - Rémy PERRIN

Le télétravail à 100% est-il redevenu la norme pour ce nouveau confinement ?

Quelles sont les règles ?

Le nouveau protocole sanitaire en entreprise, mis en ligne la semaine dernière, précise que "le temps de travail effectué en télétravail est porté à 100 % pour les salariés qui peuvent effectuer l'ensemble de leurs tâches à distance". "Le télétravail n'est pas une option" avait martelé la ministre du Travail, Élisabeth Borne, [lors de la présentation de ce nouveau protocole](#). Mais a-t-il une valeur juridique pour les entreprises ?

"En pratique, oui" répond Me Camille-Frédéric Pradel, avocat spécialisé dans les questions de santé et sécurité au travail. Seulement, le 19 octobre, le Conseil d'État [a rendu une ordonnance](#) indiquant que le protocole "*constitue un ensemble de recommandations pour la déclinaison matérielle de l'obligation de sécurité de l'employeur dans le cadre de l'épidémie de covid-19 en rappelant les obligations qui existent en vertu du code du travail*".

Si le protocole ne fait donc pas office de loi selon le Conseil d'Etat, "*en pratique, ces règles doivent être respectées car en cas de contentieux, on s'assurera de leur respect ou non. Et le non-respect pourrait engager la responsabilité de l'employeur*" précise Me Pradel.

L'employeur doit justifier sa demande

Un employeur peut-il donc demander à un salarié qui peut télétravailler de venir au bureau ? Possible, mais pas sans justification, estime le spécialiste. "*On est face à une épidémie grave, donc il faut absolument être capable de justifier d'avoir respecté le protocole, et cela suppose, si on n'a pas mis en place le 100% télétravail, de l'argumenter par écrit, quitte à associer la médecine du travail et le CSE et que tout le monde acte que tout est fait au maximum*" recommande-t-il. Plusieurs motifs peuvent être invoqués par l'employeur, comme la prévention des risques psycho-sociaux ou encore des problèmes d'ordre matériels.

Cependant, l'avocat n'est pas partisan d'un télétravail "à la carte" : "*On ne peut pas avoir le souhait du salarié qui l'emporte, il faut avoir les mêmes règles pour tous. Couper la poire en deux en disant qu'il y aura deux jours de présentiel et deux ou trois jours de télétravail, c'est peut-être la manière la plus sage de mettre tout le monde d'accord.*" Toutefois, un salarié a toujours le droit de **saisir la justice** s'il réfute les arguments de ses employeurs.

Mais Elisabeth Borne a prévenu : des **premières sanctions auront lieu dès la semaine prochaine** pour les entreprises réfractaires à généraliser le télétravail, selon une information de [BFMTV](#).