

Travail à distance : le cas du télétravail en pandémie grippale



Une situation de pandémie grippale ne doit pas conduire à une paralysie progressive de l'activité économique du pays. Le travail à distance, notamment le télétravail, lorsqu'il a été organisé au préalable, est une modalité particulièrement efficace dans la mesure où elle permet la continuité de l'activité de l'entreprise tout en protégeant les salariés. Elle limite les déplacements et les contacts et réduit d'autant le risque redouté de contaminations supplémentaires sur le lieu de travail.

Cette fiche s'inscrit dans le cadre des recommandations et dispositions de la circulaire DGT du 18 décembre 2007, ainsi que de la fiche G1 annexée au plan national de prévention et de lutte "pandémie grippale".

Service d'information
du Gouvernement (SIG)
Délégué interministériel
à la lutte contre la grippe aviaire (DILGA)
Ministère chargé du travail (DGT)



Analyse des structures internes

La planification requiert une analyse précise des différentes fonctions et postes internes à l'entreprise. Les questions ci-dessous se posent :

	Catégorie	Fonctions et postes	Effectifs
1^{ère} étape : analyse des fonctions et postes	Fonctions et postes qui pourront être interrompus		
	Fonctions et postes clés qui devront être assurés en toutes circonstances		
2^{ème} étape : la faisabilité	Activité possible uniquement dans les locaux de l'entreprise		
	Travail à distance possible		

Cadre juridique

Le télétravail est une forme d'organisation ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail et dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'entreprise, est effectué hors de ces locaux de façon régulière.

Nécessité d'un accord avec le salarié

Tous les salariés, dès lors qu'ils disposent du matériel nécessaire pour exécuter le travail par télétransmission et que leur travail s'y prête, peuvent être concernés par le télétravail. L'accord national interprofessionnel stipule que des accords de branche ou d'entreprise peuvent préciser les catégories de salariés concernés.

En toute hypothèse, le télétravail en tant que mode d'exécution du contrat de travail est soumis à l'accord du salarié. Cet accord doit être réversible. Le refus ne peut constituer une faute.

Il n'y aura que des avantages à mentionner les conditions d'exécution du télétravail dans le contrat de travail (éventuellement par un avenant). La possibilité pour un salarié d'exercer ses fonctions dans le cadre du télétravail doit être formalisée par un accord écrit :

- ▶ pour des raisons liées à la sécurité juridique des parties ;
- ▶ pour des raisons pratiques liées au nouveau mode d'organisation du travail qui implique le respect du code du travail et des modalités particulières d'organisation du travail (travail à domicile, temps partiel...).

Le matériel nécessaire au télétravail

L'accord national interprofessionnel stipule clairement que l'employeur fournit, installe et entretient les équipements de travail. Dans le cas où le travailleur utilise son propre équipement, l'employeur en assure l'adaptation et l'entretien.

Si le matériel nécessaire au télétravailleur est fourni par l'employeur, ce matériel ne peut être utilisé à des fins personnelles, sauf accord. Dans ce dernier cas, le télétravailleur est responsable du matériel installé chez lui : il en a la charge et répond de sa détérioration. En cas de vol, il doit avertir immédiatement sa hiérarchie.

Le matériel ainsi mis à disposition constitue un prêt. Sauf dispositions particulières définies d'un commun accord, il ne peut être conservé par l'agent à l'issue de l'engagement.

Il importe de veiller à ce que ce mode de travail ne se traduise pas par une charge financière induite pour le salarié.

Exemple d'installations techniques requises pour travailler à domicile

Technologie	Effectifs	Raccordements existants entre le domicile et l'entreprise
Téléphone fixe		
Téléphone mobile		
Ordinateur		
Internet		
Télécopieur		
Licences pour des logiciels spécifiques		
Capacité du serveur		
Sécurité informatique (accès, données...)		

La relation entre le salarié et l'entreprise

Afin que le salarié ne se sente pas isolé, les responsables devront régulièrement l'informer sur la gestion de crise mise en place par l'entreprise et réaliser des points d'étape sur son travail ainsi que sur sa situation personnelle.