

LE TÉLÉTRAVAIL : On répond à vos questions



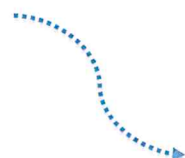


Enjeux de la période

Casser les chaînes de contamination en limitant les interactions sociales

Limiter l'impact sur le fonctionnement économique et protéger les salariés

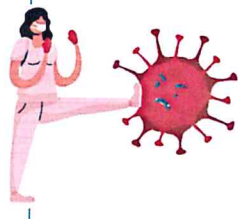
Un outil

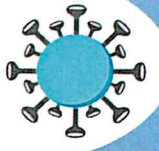



MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION
Travail
Emploi
Insertion

**PROTOCOLE NATIONAL
POUR ASSURER LA SANTÉ
ET LA SÉCURITÉ DES SALARIÉS
EN ENTREPRISE
FACE À L'ÉPIDÉMIE DE COVID-19**

Actualisé au 8 avril 2021





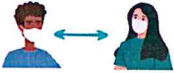
Les mesures phares du protocole sanitaire en milieu professionnel – 8 avril 2021



Le dialogue social est un élément essentiel,
Information des salariés (Notes de service/procédures)



Le télétravail est un mode d'organisation du travail recommandé qui doit être la règle pour l'ensemble des activités qui le permettent



Distance gestion des flux



Dans les lieux collectifs clos (adaptations possibles notamment bureaux individuels et ateliers)



Des règles renforcées



Vaccination



Un référent Covid-19 est désigné
Mise en place d'un plan d'action télétravail



Le télétravail

Obligation de l'employeur : l'évaluation des risques

Principes généraux de Prévention:

Télétravail = suppression de l'exposition au risque covid des salariés

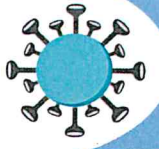


Dans les lieux de travail



Dans les déplacements domicile travail





Le télétravailleur

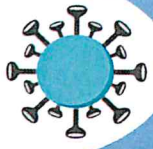
Le principe : égalité de traitement entre salariés

Article L 1222-9 III: « *Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.* »

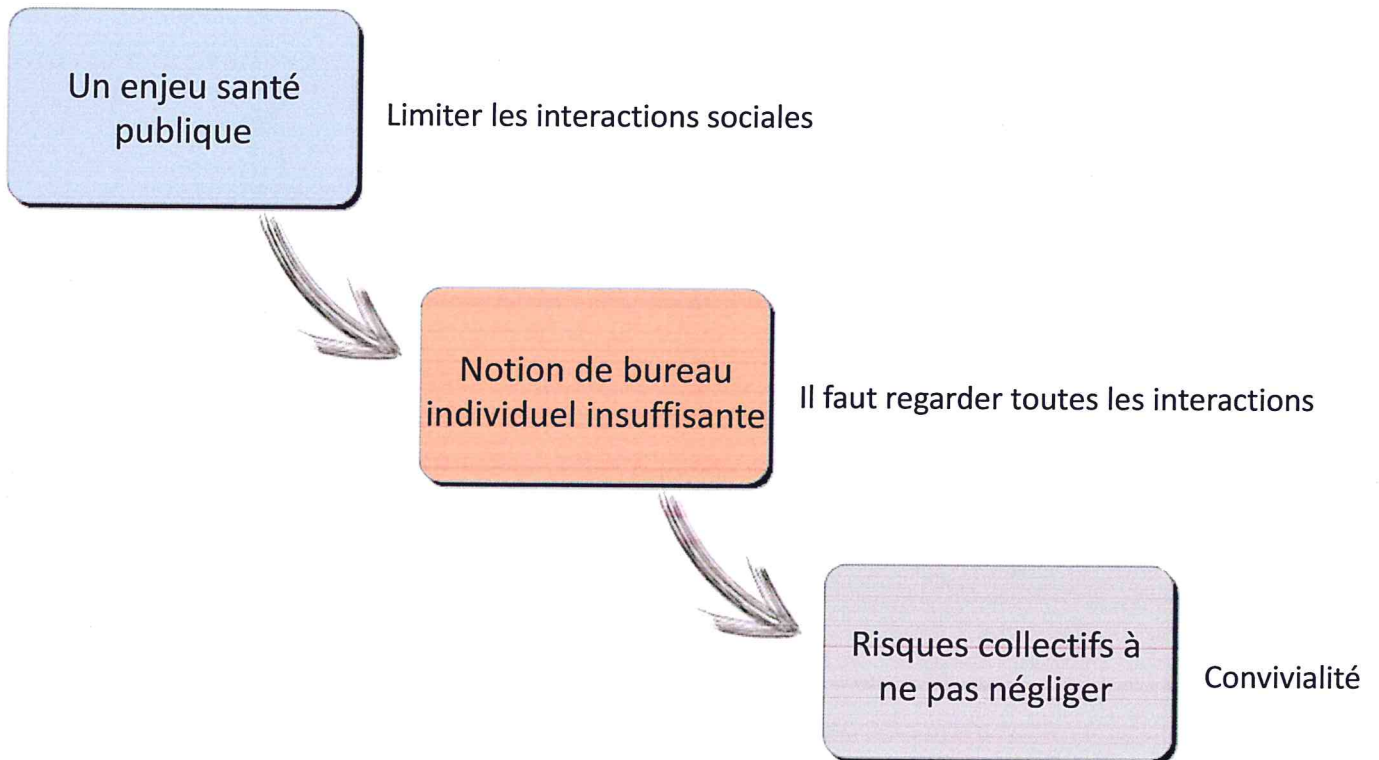
Qui s'applique :

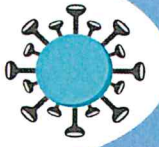
- À la charge de travail et les critères de résultats
- Aux droits collectifs identiques à ceux des salariés qui travaillent dans les locaux de l'entreprise



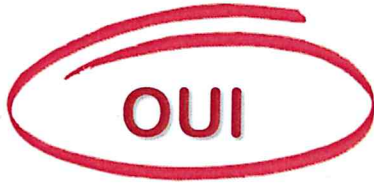


Dois-je mettre en place le télétravail si les salariés travaillent en bureau individuel?





Dois-je mettre en place le télétravail ?



Pour répondre aux enjeux et besoins de la crise sanitaire



Télétravail en période de crise
*L 1222-11: télétravail en cas de
circonstances exceptionnelles*



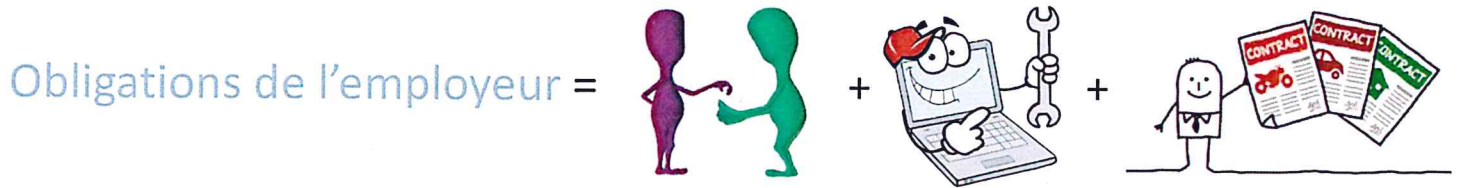
Télétravail habituel

L'année particulière qui vient de s'écouler a confirmé l'intérêt et les avantages des organisations mixtes (télétravail et présentiel) : lien avec le collectif, fonction sociale du travail, communication, ...

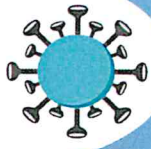


Suis-je obligé d'aménager le poste de mon salarié à son domicile ?

Moyens matériels ? Moyens informatiques ?



- Fournir des équipements de télétravail ou **indemnisation** si fournis par le salarié
- Maintenance** des équipements et obligation pour le salarié de respecter les consignes d'usage dont il doit être informé.
- Souscrire une **assurance**
- Pas de vérification de la conformité préalable du poste de travail mais discussion possible entre les parties (TLW de crise)
- Importance sur l'aspect santé sécurité du **rôle des représentants du personnel** pour remonter les difficultés rencontrées par les télétravailleurs dans le cadre de l'évaluation des risques.



Comment aider le salarié à bien s'installer ?

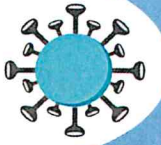
- Prendre le temps de s'installer, régler le matériel, faire des pauses
- Aucune posture n'est bonne si elle est prolongée.

⇒ Mettre en place des outils :

ex Rappeler régulièrement les « bonnes pratiques » en s'appuyant sur des éléments visuels (intranet, petit livret, mail, kit télétravail...)

- Proposer des petits exercices d'étirement





Dois-je indemniser mon salarié par rapport aux frais d'électricité, forfait internet, etc. ?

Les règles de l'ANI du 26/11/2020 art 7.4.1 et 3.1.5

◆ Principe de Prise en charge des coûts du télétravail par l'employeur

La prise en charge par l'employeur des coûts liés à l'exercice des fonctions est une obligation générale dont il ne peut s'exonérer. Lorsque le salarié fait l'avance des frais, il sera remboursé par l'employeur sur justificatif.

◆ Modalités : fixées par le dialogue social ou l'engagement unilatéral de l'employeur

◆ Exos sociales et fiscales voir newsletter 13

https://centre-val-de-loire.dreets.gouv.fr/sites/centre-val-de-loire.dreets.gouv.fr/IMG/pdf/newsletter_no13_-_teletravail.pdf





En télétravail, je suis joignable comme en présentiel ?

Temps de travail

- L'employeur fixe et contrôle les **horaires**. Le salarié doit être opérationnel et disponible pendant les horaires fixés.
- Les droits habituel au temps de pause et de déjeuner
- **Le droit au repos** des salariés (11h) et toutes les règles en matière de durée du travail restent applicables



Droit à la déconnexion des salariés

- Les plages horaires de disponibilité doivent être précisément déterminées par l'employeur.
- La distinction entre temps de travail et temps de repos doit être claire (L1222-9 code du travail).





En télétravail, suis-je joignable comme en présentiel ?

◆ Définir un cadre temporel

Etablir en concertation les plages horaires où les salariés doivent être joignables

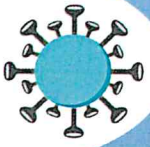
◆ Définir une charte de communication (utilisation du mail, du téléphone, rdv téléphonique, ...)

◆ Attention à l'impression d'immédiateté et à l'interruption de tâches

◆ Liberté d'organisation

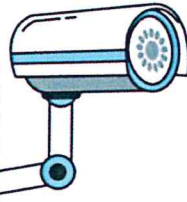
◆ Droit à la déconnexion





En tant que manager, j'ai besoin de savoir ce que fait mon salarié!

Télétravail de crise

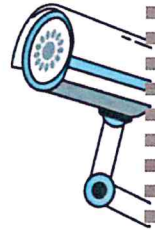


- Informer sur les moyens de surveillance éventuellement mis en place
- Droit au respect de la vie privée
- Proportionnalité entre le but recherché et les restrictions apportées aux libertés individuelles et l'exigence de loyauté et de bonne foi
- RGPD / règles CNIL

Télétravail pérenne

A cela s'ajoute:

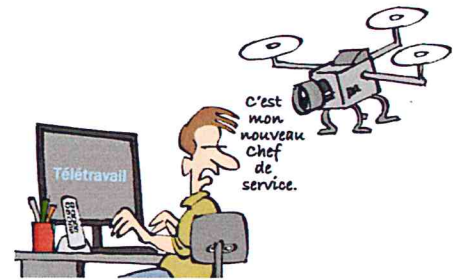
- Négociation / RI d'entreprise / Charte
- Entretien professionnel (objectifs) dispositif légal L6315-1





Comment m'assurer que les salariés travaillent ?

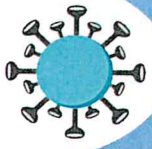
Base de confiance nécessaire



Co-construire les objectifs individuels/collectifs

- Objectifs réalisables, adaptation de la charge de travail
- Définir les moyens d'évaluation d'atteinte d'objectifs, d'efficacité
 - ⇒ Ne pas évaluer uniquement le temps de travail
 - ⇒ Expliquer au salarié les moyens de contrôle
 - ⇒ Adapter aux activités et personnes



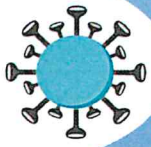


Comment assurer mon rôle de manager par rapport au collectif ?

Les règles

- Obligation de formation à la sécurité : L 4141-2
- Prévention des RPS et santé au travail pour le manager et son équipe.
- Outil de travail adapté





Comment assurer mon rôle de manager par rapport au collectif ?

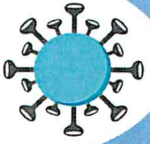
Identifier les moyens et temps de communications adéquats.

- ⇒ Varier entre des réunions formels et des moments plus conviviaux
- ⇒ Des réunions courtes mais régulières
- ⇒ Ne pas sur ou sous-communiquer
- ⇒ Cultiver et valoriser le travail d'équipe et les réussites de chacun
- ⇒ Avoir des temps plus individuel (difficulté, motivation, besoin...)
- ⇒ Echanger sur les outils (calendrier partagé, outil de discussion, ...) et sur leurs usages

Donner du sens au travail individuel et collectif par rapports aux objectifs, plan de continuité de l'activité de l'entreprise

Encourager le travail à plusieurs (comme à l'habitude)





Comment assurer mon rôle de manager par rapport au collectif ?

Ne pas oublier les personnes qui ne font pas de télétravail

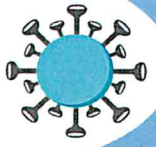
- Garder un lien entre eux et les télétravailleurs
- Communiquer sur les objectifs et productions
- Dissiper les craintes, dissiper l'idée reçue « télétravail = cool »

Responsabiliser les salariés : chacun est membre du collectif (échange d'informations entre collègues, sollicitation, mise à jour des calendriers pour faciliter les échanges...)

Si besoin **se former, se renseigner**

Alerter le chef d'entreprise si en tant que manager je suis en difficulté



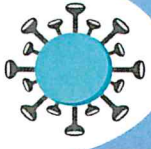


Que dois-je faire si un salarié de l'équipe se sent isolé ?

Les règles

- Obligation de sécurité de moyens renforcés: identifier la cause de la situation
- Un salarié isolé peut demander à l'employeur, en lien avec le médecin du travail et de manière exceptionnelle, à rejoindre son lieu de travail.
- Possibilité d'alterner télétravail et présentiel dès lors que le protocole est respecté.





Que dois-je faire si un salarié de l'équipe se sent isolé ?

L'isolement

- Processus et non un état
- Lié à l'impossibilité d'avoir accès à un soutien en cas de nécessité
- Fragilise les interactions
- Entraîne des risques pour la santé physique et mentale.

Repérer l'isolement (participation du salarié, échanges, moins ou plus de présentiel, plus de demande d'aide...)





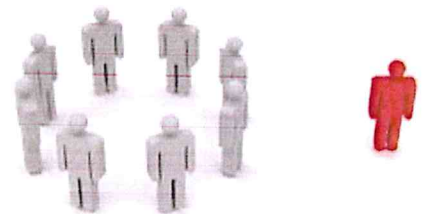
Que dois-je faire si un salarié de l'équipe se sent isolé ?

Le prévenir :

- Mixer présentiel/distanciel
- Feed-backs réguliers prenant en compte le vécu du travailleur
- Valoriser le travail
- Maintenir une forme de collectif, d'équipe
- Ne pas figer l'organisation et les modalités du télétravail

Agir pour aider une personne isolée

- Écouter, dialoguer,
 - Revoir modalités télétravail,
 - Établir des espaces collectifs,
 - Le suivre, l'orienter
- Numéro vert pour les salariés 0 800 130 000
 - Numéro vert pour les chefs d'entreprise : 0 805 65 505 0





Que dois-je communiquer aux salariés sur les conditions de mise en place du télétravail ?

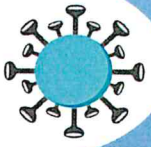
◆ Informer le salarié de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de ces restrictions » C. trav., art. L.1222-10

Protection des données personnelles du salarié <https://www.cnil.fr/fr/les-outils-informatiques-au-travail>

◆ Protection des données informatiques : règles à respecter par le salarié, telles que définies par l'employeur

<https://www.cnil.fr/fr/les-conseils-de-la-cnil-pour-mettre-en-place-du-teletravail>

- Règlement intérieur d'entreprise
- Charte informatique



Quel est le rôle du CSE dans la mise en place et le suivi du télétravail ?

Consultation sur une charte
L.1222-9

Pas de consultation en cas d'accord collectif

- Réunions périodiques - CSE ou CSSCT -pour assurer un suivi régulier de l'organisation en télétravail (# en comité de suivi de la charte ou de l'accord)
- Rôle du CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés (C. trav., art. L. 2312-5).

Illustration sur la négociation d'un accord collectif avec les élus du CSE **Article L 2232-23-1 et 24 (cf. atelier DS-CSE)**

https://centre-val-de-loire.dreets.gouv.fr/sites/centre-val-de-loire.dreets.gouv.fr/IMG/pdf/newsletter_no13_-_teletravail.pdf