



TÉLÉTRAVAIL PENDANT LE COVID-19

WWW.THELEGALHIVE.COM

Réglementation du Télétravail

« 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 »



ARTICLES L.1222-9 À L.1222-11 DU CODE DU TRAVAIL.



DANS LE CADRE D'UN ACCORD COLLECTIF / APRÈS CONSULTATION DU CSE / ACCORD AVEC LE SALARIÉ.



REFUS EMPLOYEUR MOTIVÉ ET NE PEUT JUSTIFIER LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL. SALARIÉ A 1 MOIS POUR COMMUNIQUER SON REFUS.

Télétravail et pandémie

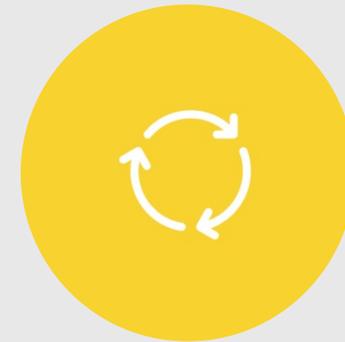
« En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés. »



ARTICLE L.1222-11 DU CODE DU TRAVAIL (ORDONNANCE N°2017-1387 DU 22.09.2017)



COVID-19 (DÉCRET 16.03.2020) :
RESTRICTION DES DÉPLACEMENTS



PRINCIPE = TÉLÉTRAVAIL.
(MIN.TRAV.Q-RSPÉCIALCOVID-19,19.03.2020)

Salariés protégés



LE PASSAGE EN SITUATION DE
TÉLÉTRAVAIL NE SUSPEND PAS LES
MANDATS DES SALARIÉS PROTÉGÉS.



RÉUNIONS DU CSE :
VISIOCONFÉRENCE.



LES INSPECTIONS SUR PLACE SONT
TOUJOURS RÉALISABLES.

Obligations de l'employeur



ASSURER LA SÉCURITÉ ET
PROTÉGER LA SANTÉ DU SALARIÉ
(C. TRAV., ART. L.4121-1).



CONDITIONS À DÉFINIR D'UN
COMMUN ACCORD.



OFFRIR LES MOYENS D'ASSURER
LE TÉLÉTRAVAIL.

Obligations du salarié



LE TÉLÉTRAVAIL N'A PAS D'IMPACT SUR
LA DURÉE ET LES HORAIRES DE TRAVAIL.



LE SALARIÉ DOIT SE DÉCONNECTER DE
SES OUTILS PERSONNELS DURANT LE
TEMPS DE TRAVAIL.



LE SALARIÉ PEUT SE DÉCONNECTER DES
OUTILS PROFESSIONNELS HORS DU TEMPS
CONSACRÉ À SON ACTIVITÉ.