

CORONAVIRUS

Le télétravail permet au salarié de travailler hors des locaux de l'entreprise, en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Dans le cadre de la lutte contre l'épidémie de Coronavirus, il est demandé aux employeurs de privilégier le télétravail.

Pour mémoire, le télétravail est un droit prévu par l'article L. 1222-9 du Code du travail issu de l'ordonnance du 22 septembre 2017.

Voici quelques informations pour vous aider à faire le point !

Plus que jamais, à vos côtés pour vous accompagner dans cette période difficile.

L'EMPLOYEUR EST-IL OBLIGÉ DE METTRE EN PLACE LE TÉLÉTRAVAIL ?

« La principale recommandation pour les entreprises est de mettre ses salariés en télétravail et d'éviter les déplacements professionnels. Pour limiter autant que possible la propagation du virus ».

Le télétravail est la règle impérative pour tous les postes qui le permettent.

Voir document question réponse du ministère du travail du 26 mars 2020 sur le site du Ministère du travail <https://travail-emploi.gouv.fr/>

COMMENT FAIRE POUR LES POSTES POUR LESQUELS LE TÉLÉTRAVAIL N'EST PAS POSSIBLE ?

Si le télétravail est impossible, les salariés sont autorisés à se rendre sur leur travail.

Pour cela, ils doivent être munis [d'un justificatif de déplacement professionnel](#), établi par l'employeur.

Justificatif téléchargeable sur le site du Ministère de l'Intérieur <https://www.interieur.gouv.fr/>
Ce document, établi par l'employeur, est suffisant pour justifier les déplacements professionnels du salarié.

Il n'est pas nécessaire que le salarié se munisse, en plus de ce justificatif, de l'attestation de déplacement dérogatoire.

L'employeur devra impérativement veiller à mettre en œuvre l'ensemble des mesures sanitaires permettant d'éviter la propagation du virus et à protéger les salariés (distanciation, rotation des équipes, annulation des déplacements, etc.).

Voir la [liste de ces mesures](#) sur le site du Ministère de l'Intérieur <https://www.interieur.gouv.fr/>

COMMENT L'EMPLOYEUR MET-IL EN PLACE LE TÉLÉTRAVAIL PENDANT L'ÉPIDÉMIE DE CORONAVIRUS ?

En cas de circonstances exceptionnelles, ce qui est le cas de l'épidémie de coronavirus, l'employeur peut imposer le télétravail aux salariés. Il n'y a pas à requérir leur accord.

Il faut informer les salariés de la mise en œuvre du télétravail (et les institutions représentatives du personnel).

Voir document question réponse du ministère du travail du 26 mars 2020 sur le site du Ministère du travail <https://travail-emploi.gouv.fr/>

L'EMPLOYEUR PEUT-IL IMPOSER LE TÉLÉTRAVAIL ?

Oui, le télétravail est la règle impérative pour tous les postes qui le permettent.

Le télétravail peut être mis en œuvre lorsque l'aménagement du poste de travail est rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et pour garantir la protection des salariés. L'article L.1222-11 du code du travail, mentionne le risque épidémique comme pouvant justifier le recours au télétravail sans l'accord du salarié.

Voir document question réponse du ministère du travail du 26 mars 2020 sur le site du Ministère du travail <https://travail-emploi.gouv.fr/>

LE SALARIÉ PEUT-IL REFUSER LE TÉLÉTRAVAIL ?

Non, compte tenu des circonstances actuelles, le salarié ne peut pas refuser de faire du télétravail.

QUELS SONT LES DROITS DU SALARIÉ EN TÉLÉTRAVAIL ?

Le télétravailleur bénéficie des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise

- L'accident survenu sur le lieu du télétravail pendant les plages horaires de télétravail est présumé être un accident du travail.
- S'il y a des titres restaurant dans l'entreprise, le salarié en télétravail en bénéficie;
« De manière générale, les titres restaurant sont attribués aux salariés qui travaillent au cours d'une journée organisée en deux vacations entrecoupées d'une pause réservée à la prise d'un repas »
En effet un télétravailleur, comme un salarié classique qui ne travaille que le matin n'est pas éligible au TR.
- Le coronavirus étant décrété comme cas de force majeure, dans ce contexte, les indemnités liées au télétravail habituel, ne devraient pas être versées (sous réserve de précisions gouvernementales).

Les employeurs qui auraient mis en place une charte de télétravail ou un accord, doivent s'y référer pour applications des règles.

Les sites d'informations utiles

>> Page dédiée de [la Banque de France](#) , qui renvoie vers les différents sites et les dispositifs d'accompagnement

>> [Le portail de l'Économie, des Finances, de l'Action et des Comptes publics](#)

>> [Le site de l'assurance maladie](#), (modalités pour les déclarations d'arrêt de travail simplifiées pour les salariés parents)

>> [Le site Santé publique France](#) (point épidémiologique quotidien)

>> [Le site du Ministère du Travail](#) (Chômage partiel)

>> [Le site de l'URSSAF](#)

Nos communications

Un dispositif de communication est déployé pour vous tenir informés

Vous pouvez consulter régulièrement :

> **Notre site internet :** <https://www.aha-fd.com/>

> **Le fil d'actualité dans votre espace membre depuis notre site**

> **Nos newsletters**

> **Nos publications sur nos réseaux sociaux**



> **Tous nos collaborateurs sont joignables par mail et sur leur ligne directe**