

Les zones d'alerte

Les départements où le virus circule activement sont désormais classés en 3 zones : zone d'alerte, zone d'alerte renforcée et zone d'alerte maximale. À la date de la conférence de presse du 23 septembre, les zones d'alerte étaient les suivantes :

- Zone alerte : 69 départements.
- Zone alerte renforcée : Lyon, Bordeaux, Nice, Lille, Toulouse, Saint-Étienne, Rennes, Rouen, Grenoble, Montpellier, Paris et les départements de la petite couronne (Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne).
- Zone alerte maximale : la Guadeloupe et la métropole d'Aix-Marseille
- État d'urgence sanitaire : aucune zone ou ville.

Les zones d'alerte peuvent évoluer, se reporter au site du Gouvernement pour connaître les nouvelles zones.

Qu'est-ce-que le télétravail ?

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle 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. Est qualifié de télétravailleur tout salarié de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail tel que défini ci-dessus. Le code du travail prévoit expressément qu'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.

Incitation au télétravail

Le Ministre de la Santé a souligné l'importance de favoriser le télétravail « autant que possible », et en particulier pour les personnes vulnérables, dans les zones d'« alerte renforcée ». Il ne s'agit pas d'une obligation pour les entreprises. C'est à chaque entreprise de déterminer comment elle peut, selon l'activité de chacun, développer au maximum le télétravail.

Dans les zones « Alerte maximale », le ministre a parlé d'incitation maximale au télétravail pour l'ensemble des activités pour lesquelles c'est possible. Cette incitation figure d'ailleurs dans la liste des mesures à prendre dans ces zones.

À noter qu'une négociation nationale interprofessionnelle va s'ouvrir le 3 novembre prochain sur le télétravail.

Le recours régulier ou occasionnel au télétravail

Le recours au télétravail peut être régulier ou occasionnel. Le télétravail peut être mis en place par :

- Accord collectif, après avis du CSE s'il existe dans l'entreprise ;
- À défaut d'accord collectif, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur, avis du CSE s'il existe dans l'entreprise ;
- À défaut d'accord collectif ou de charte, par un accord formalisé par tout moyen entre l'employeur et le salarié.

L'accord collectif ou la charte mettant en place le télétravail doit mentionner :

- Les conditions de passage en télétravail (en particulier en cas d'épisode de pollution) ainsi que les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;
- Les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;
- Les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;
- La détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail ;
- Les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail.

Le recours au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles

Depuis le passage au stade 3 de l'épidémie, la mise en œuvre du télétravail doit être impérative dès lors que le poste de travail le permet. 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. 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.

Tel est le cas aujourd'hui face à l'épidémie de Coronavirus. Le Gouvernement appelle les entreprises à privilégier le télétravail lorsque cela est possible. Il devient même **la règle**

impérative aujourd’hui pour les postes le permettant.

Le télétravail qui requiert habituellement l’accord du salarié et de l’employeur, peut dès lors être mis en place sans l’accord du salarié et sans formalisme particulier.

L’employeur doit néanmoins consulter le CSE (comité social et économique) en cas de modification importante de l’organisation du travail.

Un communiqué publié le 15 mars par le ministère de Muriel Pénicaud, 8 millions d’emplois sont aujourd’hui compatibles avec le télétravail dans le secteur privé. Pour lutter efficacement contre le Coronavirus, il faut limiter les contacts physiques. Le rôle des employeurs et des salariés est donc de mettre en place le télétravail. Dans son communiqué de presse, le ministère du Travail précise : « il est impératif que tous les salariés qui peuvent télétravailler recourent au télétravail jusqu’à nouvel ordre ».

Sources : Code du Travail : Articles L 1222-9 à L 1222-11 et L 2312-8 et « Questions-Réponses Ministère du Travail Covid-19

Véronique LA ROSA

[Signaler un abus](#)

Partager :

- [Twitter](#)
- [Facebook](#)
- [LinkedIn](#)

Prénom ou nom complet

Email

En continuant, vous acceptez la politique de confidentialité