

Télétravail : les bonnes pratiques managériales en période COVID-19



Puis je téléphoner à mon salarié à n'importe quel moment de la journée ?

Non. Il est impératif de conserver un certain cadre concernant les horaires où vous serez amené à joindre votre salarié. Si possible, essayez de vous en tenir aux horaires collectifs appliqués habituellement dans l'entreprise.

En effet, le risque de supprimer la limite entre vie professionnelle et vie personnelle est grand et cela pourra ensuite vous être reproché. Les salariés ont un droit à la déconnexion qui continue d'exister, et les règles concernant les limites de durée du travail, l'amplitude horaire, et le repos journalier minimum de 11 heures trouvent toujours à s'appliquer.

Puis je fixer des plages horaires pendant lesquelles les salariés doivent être joignables ?

Oui, une charte de télétravail peut tout à fait prévoir des plages horaires pendant lesquelles le salarié doit se rendre disponible.

Néanmoins, encore une fois, certains salariés jonglent entre la garde des enfants et leurs obligations professionnelles et ne pourront pas être joignables en permanence pendant ces plages horaires.

Il est donc nécessaire de bien communiquer pour éviter des situations de conflit.

Des points d'équipe ou individuel régulier sont conseillés sans tomber dans la réunionite qui pourrait faire perdre en productivité.

Puis je raisonnablement attendre la même productivité de la part de mes salariés pendant la crise sanitaire ?

Il est évident qu'il faudra faire preuve de souplesse. En effet cela dépend de la situation de chaque salarié.

S'il s'agit de problèmes techniques, de matériels, l'employeur devra aider le salarié à résoudre les problèmes et accepter la situation moins efficace qu'à l'accoutumée.

Si un salarié qui doit garder ses enfants de moins de 16 ans et n'a pas posé d'arrêt maladie pour garde d'enfant peut se trouver en difficulté pour concilier sa vie professionnelle et familiale. Il faudra peut-être simplement mettre en place un arrêt de travail pour garde d'enfant même partiel.

Les points d'activité individuels ou collectifs pourront permettre de détecter ces situations.

Télétravail : les bonnes pratiques managériales en période COVID-19



Que faire si mon salarié n'arrive pas à produire le travail demandé, car ses enfants l'empêchent de travailler ?

Il convient d'analyser la situation avec le salarié et d'adapter l'activité partiel en fonction du temps disponible réel du salarié.

Attention : les salariés pouvant télétravailler ne peuvent pas bénéficier de l'arrêt de travail pour garde d'enfant. A partir du 1er mai l'arrêt de travail pour garde d'enfant n'est plus possible dans tous les autres cas et le salarié devra être mis en activité partiel.

Puis je sanctionner un salarié qui n'est pas joignable pendant les plages horaires fixées ?

Non si cela est exceptionnel ! Cela ne semble pas « raisonnable » dans le contexte actuel car les déplacements hors domicile sont très limités et très encadrés.

En cas de répétition avérée nuisant à la qualité du travail, il conviendra de faire un entretien de recadrage qui aboutira alors peut-être sur une sanction disciplinaire.

Concernant les salariés qui gardent également leurs enfants, à notre sens, aucune sanction disciplinaire ne pourra être prise à ce titre, et ce d'autant plus que si le télétravail n'était pas réalisable, il vous incombait de permettre au salarié de d'aménager le temps consacré à l'activité partielle.

Il faut donc détecter au plus vite les situations de ce genre afin de changer d'organisation. Par exemple, inviter le salarié, qui ne pourrait réaliser son travail dans les délais impartis et la qualité requise, à informer de la situation lors d'un point managérial (utiliser par exemple la méthode du feedback https://wikipnl.fr/index.php?title=Donner_du_feedback).

Puis-je toujours sanctionner mon salarié s'il commet une faute ?

Oui, le contrat du salarié continue à s'appliquer et ses obligations professionnelles également. Evidemment, bien que sur le principe le pouvoir de sanction de l'employeur continue d'exister, il est plus compliqué dans ce contexte de constater une faute et d'arriver à en apporter la preuve, sans prendre de risque concernant l'intrusion dans la vie privée du salarié.

Bien que la procédure de licenciement ne soit pas facilitée dans ce contexte (respect des délais légaux en tenant compte de délais de poste incontrôlables / fermeture des services de la DIRECCTE relatifs à l'assistance des salariés), les procédures plus simples comme la notification d'avertissement peuvent être

Télétravail : les bonnes pratiques managériales en période COVID-19



réalisées sans problème. En effet, il n'y a pas d'entretien à réaliser et le seul délai applicable est de notifier l'avertissement dans les 2 mois de la survenance de la faute.

Concernant la possibilité de rompre le contrat de travail du salarié dans le contexte actuel, se reporter à la fiche « rupture du contrat de travail pendant le COVID 19 ».

Puis je cumuler télétravail et activité partielle ?

Rien ne l'interdit dans le cas d'une simple réduction d'activité, en revanche, dans le cas d'une fermeture totale, cela est totalement incompatible.

Si vous réduisez l'activité de vos salariés, et qu'ils continuent à réaliser quelques heures par jour ou semaine en télétravail, le point de vigilance sera de bien tenir un décompte de la durée du travail.

En effet, il n'est pas possible de demander la moindre indemnisation de l'état sur des heures de travail qui ont été réalisées par le salarié. Mais pour être en mesure de justifier le nombre d'heure réalisées ou non en cas de contrôle, il faudra nécessairement avoir tenu un décompte.

Dans le cas contraire, des sanctions telles que le remboursement des indemnités versées par l'état pourra être pris.

Est-il possible de demander à un salarié en arrêt maladie ou en activité partielle à 100% d'effectuer quelques tâches en télétravail ?

Non. Pendant l'arrêt maladie, le contrat de travail est suspendu. En aucun cas un salarié dont le contrat de travail est suspendu ne peut travailler, même dans une moindre mesure. Cela vaut également pour les salariés en arrêt de travail pour garde d'enfant. Cela pourrait être assimilé à du travail dissimulé.

Pendant l'activité partielle à 100% le salarié ne travaille pas pour l'entreprise. En plus du travail dissimulé, cela pourrait également remettre en cause les aides obtenues de l'état dans cette période.

Télétravail : les bonnes pratiques managériales en période COVID-19



Concernant la sécurité des biens matériels et immatériels appartenant à l'entreprise, à quoi dois-je faire attention ?

Sécurité informatique

La réalisation d'une charte informatique peut s'avérer utile pour faire connaître à vos salariés l'ensemble des bonnes pratiques informatiques.

Il est tout d'abord primordial de s'assurer que la connexion internet utilisée par les salariés est sécurisée, et que les équipements utilisés par les salariés disposent des équipements de sécurité de base.

En effet, certains salariés vont être amenés à utiliser leur propre matériel informatique, et ils doivent être en mesure de s'assurer que celui-ci est propre à une utilisation professionnelle.

A ce titre, la CNIL a réalisé une liste de recommandations utiles en la matière.

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

Assurance habitation

Également, le salarié doit disposer d'une assurance habitation qui prend en compte la situation de télétravail, afin de pouvoir garantir l'assurance du matériel utilisé par le salarié s'il s'agit de matériel appartenant à l'entreprise.

A noter que dans le contexte actuel, la plupart des organismes assureurs se sont mis à jour sur cette situation et ont prévu cette possibilité sans aucun surcout pour le salarié, et sans besoin d'une quelconque action de sa part. Il est néanmoins nécessaire de demander à chaque salarié de fournir une attestation en ce sens.

Dois-je modifier Le contrat de travail du salarié en télétravail ?

Non, le contrat de travail du salarié n'est pas modifié, le lieu de travail n'étant qu'une condition d'exercice du travail et non un élément substantiel.

En revanche, il est conseillé de mettre en place une charte de télétravail afin de dresser les contours d'exercice du télétravail, à défaut d'avoir une clause qui prévoit l'exercice du télétravail dans les contrats de travail.

Télétravail : les bonnes pratiques managériales en période COVID-19



Dois-je verser une indemnité de télétravail à mon salarié ?

Depuis 2 ans, le code du travail n'impose plus expressément à l'employeur de prendre en charge tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail.

Néanmoins, la loi oblige l'employeur à prendre en charge les frais professionnels du salarié. Tous les surcoûts liés à la présence du salarié à son domicile aux heures où il est habituellement au bureau représentent des frais professionnels qui devraient en effet être pris en charge. Verser un montant forfaitaire semble, dans ce contexte agité, plus simple à gérer qu'un remboursement au réel qui peut s'avérer très compliqué à calculer. Il convient également de faire attention aux limites d'exonération sur les montants forfaitaires.

En cas d'accord collectif ou de charte unilatérale, ceux-ci devraient définir les modalités de prise en charge des coûts liés au télétravail.

Puis-je prendre en compte les conditions de travail pendant la crise sanitaire pour le versement de la prime de pouvoir d'achat ?

Oui, depuis l'ordonnance du 1er avril 2020 il est possible de prévoir une modulation sur ce critère, néanmoins, il est à noter que cette nouvelle mesure concerne, dans l'esprit, plutôt les commerces et activités recevant du public qui ont continué à ouvrir et dont le personnel s'est trouvé exposé au risque de contamination.

Néanmoins, il paraît délicat de prévoir un critère de modulation récompensant uniquement les personnes qui ont télétravaillé au contraire de celles qui étaient en arrêt de travail pour maladie ou garde d'enfant dans la mesure où cela reviendra à faire une discrimination sur l'état de santé ou la situation familiale.

Enfin le télétravail c'est une bonne solution. Puis-je continuer ou aménager le télétravail après la période confinement ?

Oui, il est tout à fait possible de prolonger l'utilisation du télétravail après la crise du COVID 19. Il est même à prévoir que la pratique du télétravail soit toujours fortement recommandée par le gouvernement lorsqu'il est possible, pendant un certain temps après la fin du confinement.

Si vous souhaitez, par choix, maintenir un usage régulier du télétravail, nous ne pouvons que vous conseiller de mettre en place une charte de télétravail afin d'avoir un texte qui s'appliquera à tous vos salariés et fera office de référence.

Télétravail : les bonnes pratiques managériales en période COVID-19



Vous pourrez ainsi mettre en place un usage de télétravail d'un ou plusieurs jours par semaine pour vos salariés.

Une fois la crise du COVID terminée, l'accord des salariés pour télétravailler sera nécessaire.

Puis je demander à un salarié en télétravail de faire des heures supplémentaires ?

Oui, en télétravail le contrat continue à s'exécuter normalement.

Attention, néanmoins, si vous avez mis en place l'activité partielle dans votre entreprise, à bien tenir un décompte des heures et à ne pas demander, pour les salariés concernés, l'indemnité d'activité partielle si ceux-ci ont dépassé 151,67 heures sur un mois donné.