



## TÉLÉTRAVAIL

TOUTES LES QUESTIONS/RÉPONSES  
POSÉES LORS DU WEBINAR SUR LA  
MISE EN PLACE DU TÉLÉTRAVAIL:  
PRÉVENIR LES RISQUES EN SANTÉ AU TRAVAIL



[www.editions-legislatives.fr](http://www.editions-legislatives.fr)  
01 40 92 36 36

 **EDITIONS  
LEGISLATIVES**



# QUESTIONS-RÉPONSES SUITE AU WEBINAIRE DU 6 JUILLET 2020

« Télétravail : avant, pendant, après le confinement ?

Comment prendre en compte la santé au travail ? »

## SOMMAIRE

---

1.	Etat d'urgence sanitaire	4
2.	Mise en place du télétravail	5
3.	Frais	9
4.	Assurances	11
5.	Electricité	11
6.	Restaurant	12
7.	Temps de travail	12
8.	Lieu de télétravail	12
9.	Équipements	13
10.	Sécurité au travail	13
11.	Autres	Erreur ! Signet non défini.

*Réponses apportées par :*

*Clémence Andrieu : Chef de rubrique santé et sécurité au travail*

*Nathalie Lebreton : Rédactrice en chef dictionnaire permanent social*

*Dominique Leroux : Directeur du département social*



# 1. ETAT D'URGENCE SANITAIRE

DEPUIS LA FIN DE L'ÉTAT D'URGENCE, LE 10 JUILLET, LES ENTREPRISES PEUVENT-ELLES CONTINUER À LAISSER, SI ELLES LE SOUHAITENT, LEURS SALARIÉS EN TÉLÉTRAVAIL (SI ELLES NE L'ONT PAS MIS EN PLACE PAR ACCORD OU CHARTE) ?

Oui, les entreprises pourront toujours continuer le télétravail, même si elles ne disposent ni d'une charte ni d'un accord. Le télétravail reste une mesure sanitaire à la disposition de l'employeur pour protéger les salariés contre l'épidémie de la Covid-19 : elle peut être imposée, tant que la situation épidémique n'est pas terminée, si les conditions sanitaires ne peuvent pas être mises en place dans les locaux de l'entreprise pour assurer la protection de la santé des salariés. En revanche, dès que les entreprises ont rouvert leurs locaux et peuvent accueillir l'ensemble des salariés avec des mesures sanitaires suffisantes, le télétravail suppose l'accord du salarié.

POUR LE TÉLÉTRAVAIL DANS LE CONTEXTE DE LA COVID-19, LE GOUVERNEMENT PRÉCISAIT QU'AUCUN FRAIS N'ÉTAIT REQUIS (SAUF CONDITIONS PRÉVUES DANS ACCORD OU CHARTE). JUSQU'À QUAND PEUT-ON CONSIDÉRER QUE L'EMPLOYEUR N'A PAS À PRENDRE EN CHARGE LES FRAIS LIÉS AU TÉLÉTRAVAIL ? JUSQU'À LA FIN DE L'ÉTAT D'URGENCE ?

Dès l'instant que le salarié a engagé des frais pour télétravailler, l'employeur doit les lui rembourser sur la base d'un justificatif. En revanche, bon nombre d'entreprises avaient prévu dans leur charte ou leur accord une prime forfaitaire par jour télétravaillé pour les salariés passés en télétravail avant la Covid-19. Ces accords ne s'appliquaient souvent qu'à ces salariés et non pas à ceux qui étaient en télétravail imposé du fait de l'épidémie. Mais il ne faut pas en déduire que ces derniers (les « télétravailleurs forcés ») n'ont pas le droit au remboursement des sommes qu'ils ont engagées pour télétravailler.



## 2. MISE EN PLACE DU TÉLÉTRAVAIL

### FAUT-IL SIGNER UN ACCORD POUR METTRE EN ŒUVRE LE TÉLÉTRAVAIL ?

Pour mettre en place le télétravail, l'entreprise peut soit :

- signer un accord collectif si elle dispose en son sein de délégués syndicaux ;
- rédiger une charte, qu'elle soumet avant pour avis au CSE ;
- obtenir l'accord pour chaque salarié concerné par le télétravail.

La signature d'un accord ou la rédaction d'une charte ne sont pas obligatoires. Elles sont vivement conseillées dès l'instant que le recours au télétravail est régulier car elles permettent de fixer un cadre collectif.

En revanche, l'accord du salarié est impératif. Une entreprise ne peut jamais imposer le télétravail (sauf durant la période d'état d'urgence sanitaire).

### LE TÉLÉTRAVAIL EST VOLONTAIRE ET LIBRE, DEVONS-NOUS FAIRE UN ACCORD ?

Non, vous n'y êtes pas tenu.

### L'AVIS DU CSE EST-IL UNIQUEMENT CONSULTATIF ?

Oui. Un avis négatif du CSE sur la charte n'empêche pas l'entreprise de mettre en place le télétravail.

### LA CHARTE DOIT-ELLE ÊTRE ANNEXÉE AU RÈGLEMENT INTÉRIEUR POUR AVOIR UNE PORTÉE JURIDIQUE ?

Non, il n'est pas nécessaire d'annexer la charte au règlement intérieur pour lui donner une existence juridique. La charte est prévue par la loi. Ce n'est d'ailleurs pas conseillé car l'annexion au règlement intérieur compliquera la modification ultérieure éventuelle de la charte.

### L'EMPLOYEUR DOIT-IL OBLIGATOIREMENT ESSAYER DE NÉGOCIER UN ACCORD OU PEUT-IL DIRECTEMENT FAIRE UNE CHARTE ?

Si l'entreprise dispose en son sein de délégués syndicaux, elle doit tenter de parvenir à un accord avec eux. A défaut seulement elle peut rédiger une charte.



En l'absence de délégués syndicaux, l'entreprise peut directement rédiger une charte. Elle n'est pas obligée d'essayer de parvenir à un accord avec le CSE par exemple avant de mettre en œuvre la charte.

### PEUT-ON NÉGOCIER L'ACCORD AVEC LE CSE À DÉFAUT DE DÉLÉGUÉS SYNDICAUX DANS L'ENTREPRISE ?

Oui. Ce n'est pas une obligation.

### EN L'ABSENCE DE CSE, DEVONS-NOUS FAIRE UN ACCORD OU UNE CHARTE ?

Les deux sont possibles.

### A DÉFAUT DE DS, COMMENT L'ENTREPRISE DOIT-ELLE PROCÉDER POUR NÉGOCIER UN ACCORD TÉLÉTRAVAIL ?

Elle peut négocier l'accord avec les membres titulaires du CSE (mandatés ou non par un syndicat représentatif) ou avec des salariés mandatés par une organisation syndicale représentative.

### L'EMPLOYEUR DOIT-IL MOTIVER SON REFUS ?

Oui. Dès l'instant que l'employeur a admis le télétravail pour certains salariés, il doit expliquer les raisons pour lesquelles il s'y oppose pour d'autres. Il devra en particulier justifier son refus si le salarié remplit les conditions prévues par l'accord ou la charte.

### L'ÉTAT DE SANTÉ DU SALARIÉ PEUT-IL JUSTIFIER LA DEMANDE DE TÉLÉTRAVAIL ?

Oui. Et souvent le télétravail est une mesure préconisée par le médecin du travail.

### APRÈS DE NOMBREUX DÉPARTS, LA SOCIÉTÉ PRÉVOIT DE SUPPRIMER L'AGENCE MAIS IL RESTE UN SALARIÉ. PEUT-ON OBLIGER LE SALARIÉ DE TÉLÉTRAVAILLER ?

Non. Vous devez obtenir son accord.

### LE PRINCIPE D'ÉGALITÉ N'EST-IL PAS DE FAIT NON-RESPECTÉ ENTRE DES SERVICES QUI PEUVENT TÉLÉTRAVAILLER ET LES AUTRES ?

L'intérêt d'un accord ou d'une charte est de fixer les règles collectives. Parmi ces règles figurent les services éligibles au télétravail. Une entreprise peut parfaitement décider d'interdire le télétravail à certains services.



## L'ORDONNANCE MACRON ÉVOQUE LE TÉLÉTRAVAIL RÉGULIER ET PONCTUEL. QUELLE DIFFÉRENCE ENTRE LES 2 ?

Cette distinction n'existe plus depuis la loi de ratification du 5 septembre 2018.

## POUR LA MISE EN PLACE D'UN ACCORD AU NIVEAU DE NOTRE ENTREPRISE, LA DIRECTION NOUS DEMANDE DES CONTREPARTIES ! QU'EN PENSEZ-VOUS ?

C'est le jeu de la négociation. Retenez que le recours au télétravail n'est pas une obligation pour l'entreprise (sauf durant l'état d'urgence).

## EN PRÉSENCE D'UN ACCORD D'ENTREPRISE SIGNÉ SUR LE TÉLÉTRAVAIL, SOMMES-NOUS OBLIGÉS D'INFORMER ET CONSULTER LE CSE SUR SA MISE EN PLACE ?

Non, l'obligation de consultation du CSE sur les projets d'accord n'existe plus. En revanche, vous pouvez l'informer de l'existence de l'accord ou de sa signature imminente.

## L'ENTRETIEN ANNUEL (SUR LES CONDITIONS D'ACTIVITÉ DU SALARIÉ ET LA CHARGE DE TRAVAIL DU SALARIÉ) C'EST POUR LES PERSONNES QUI FONT DU TÉLÉTRAVAIL DE MANIÈRE HABITUELLE MAIS PONCTUELLE ÉGALEMENT ?

Cet entretien vise toute personne en télétravail (article [L.1222-10](#) du code du travail).

## EN CAS DE SIGNATURE D'UN ACCORD, L'ENTREPRISE DOIT-ELLE FAIRE SIGNER UN AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL ? IDEM S'Y A UNE CHARTE, L'AVENANT EST-IL NÉCESSAIRE ?

Dans les deux cas vous devez obtenir l'accord du salarié. Cet accord peut être obtenu par tout moyen. Un avenant au contrat n'est pas obligatoire mais c'est le moyen le plus sûr juridiquement. Dans tous les cas, privilégiez un accord écrit du salarié.



## DANS NOTRE SOCIÉTÉ, LE TÉLÉTRAVAIL EST LIBRE POUR CERTAINS, RIEN DE FIXE, FAUT-IL OFFICIALIZER PAR AVENANT ?

Non vous n'y êtes pas tenu, dès l'instant que c'est sur la base du volontariat et que ce recours est sporadique. A minima, demandez au salarié de vous informer des jours télétravaillés.

## QUEL RISQUE L'ENTREPRISE PREND-ELLE SI ELLE NE RÉDIGE PAS D'AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL ?

Rien. Mais en cas de contentieux avec le salarié, l'avenant permet d'identifier précisément les conditions de recours au télétravail.

## QUID DES SITUATIONS OÙ COHABITERAIENT DES SALARIÉS AYANT SIGNÉ LA CHARTE DE TÉLÉTRAVAIL ET D'AUTRES QUI CONTINUERAIENT POST CONFINEMENT, SANS AVOIR SIGNÉ D'ACCORD ?

Cette situation existe dans bon nombre d'entreprises. Normalement si l'entreprise dispose d'une charte, celle-ci vaut pour tous les salariés. La situation actuelle post-confinement est exceptionnelle et temporaire.

## Y A-T-IL UN RISQUE DE DISCRIMINATION POUR DES "JUGEMENTS" DIVERGENTS ENTRE SALARIÉS CAPABLES DE TÉLÉTRAVAILLER (AUTONOMES...) ET D'AUTRES RÉPUTÉS "NON CAPABLES" ?

Le risque est réel. C'est la raison pour laquelle il est préférable dans l'accord ou la charte de lister les services/personnes exigibles et les qualités requises pour télétravailler. Afin de pouvoir expliquer et objectiver l'éventuel refus.



### 3. FRAIS

#### DE QUELS FRAIS, QUELLES DÉPENSES PARLE-T-ON ?

Sont ici visés tous les frais engendrés par le télétravail qui sont nécessaires à l'exercice par le salarié de son activité : électricité, chauffage, consommables pour une éventuelle imprimante...

Le remboursement des frais peut soit se faire sur la base de frais réels (sur justificatifs) soit sur la base d'un forfait. Les Urssaf admettent un forfait de 10 € maximum par jour télétravaillé, net de charges.

#### QUEL EST LE TEXTE QUI IMPOSE LA PRISE EN CHARGE DES FRAIS LORS DU TÉLÉTRAVAIL ?

Les dispositions légales sur le télétravail ne l'imposent plus mais cette prise en charge ressort clairement de la jurisprudence de la Cour de cassation : « Les frais qu'un salarié justifie avoir exposés pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur, doivent lui être remboursés sans qu'ils puissent être imputés sur la rémunération qui lui est due, à moins qu'il n'ait été contractuellement prévu qu'il en conserverait la charge moyennant le versement d'une somme fixée à l'avance de manière forfaitaire » (Cass. soc., 25 mars 2010, n° 08-43156).

#### UN ACCORD SUR LE TÉLÉTRAVAIL PEUT-IL EXONÉRER L'EMPLOYEUR DE REMBOURSER LES FRAIS LIÉS AU TÉLÉTRAVAIL ?

Non. La Cour de cassation ne l'admet pas pour une clause du contrat. Il en ira de même pour une clause d'un accord collectif ou d'une charte. Pour la Cour de cassation, « les frais qu'un salarié expose pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur doivent être supportés par ce dernier ».

#### S'IL Y A UNE CHARTE DE TÉLÉTRAVAIL, L'INDEMNITÉ FORFAITAIRE EST-ELLE OBLIGATOIRE ?

Non. Si le salarié engage des frais pour télétravailler, il pourra en obtenir le remboursement sur justificatifs.





## SI LE TÉLÉTRAVAIL EST FAIT DE FAÇON VOLONTAIRE (CE N'EST PAS UNE OBLIGATION POUR LE SALARIÉ) DOIT-ON PAYER LES CHARGES (INTERNET ESSENTIELLEMENT) ?

Dans la majorité des situations, le passage en télétravail ne majore pas le montant du forfait internet. Il n'y a donc aucun frais supplémentaire à prendre en charge. Si le montant est revu à la hausse du fait et pour le télétravail, la prise en charge du surcoût est due.

Pour l'électricité ou le chauffage, le calcul de la consommation supplémentaire n'est pas aisé. C'est la raison pour laquelle le versement d'un forfait est plus simple et surtout plus sûr en cas de contrôle Urssaf.

## FAUT-IL PRENDRE EN CHARGE IMPÉRATIVEMENT LES FRAIS LIÉS AU TÉLÉTRAVAIL SI LE CHOIX EST LAISSÉ AU SALARIÉ (TÉLÉTRAVAIL OU NON) ?

Oui, conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation.

## LA PRIME DE SUJÉTION EST-ELLE DUE EN CAS DE SITUATION D'URGENCE ?

La réponse est incertaine et dépend du cas de figure. A priori c'est non si le télétravail reste la seule mesure sanitaire applicable (c'est-à-dire si l'entreprise ne peut s'assurer de la mise en place de mesures sanitaires satisfaisantes dans les locaux du travail) car la situation de télétravail est subie par l'employeur et non volontaire.

## SELON VOUS EST-IL PRÉFÉRABLE DE PRÉVOIR UNE PRIME OU UNE PRISE EN CHARGE DES FRAIS ?

A notre sens, le versement d'une prime forfaitaire, admise aujourd'hui par les Urssaf (dans la limite de 10 € par jour télétravaillé), est plus simple et plus sûre en cas de contrôle Urssaf.

## EST-CE QUE LES INDEMNITÉS KILOMÉTRIQUES DOIVENT ÊTRE TOUJOURS PAYÉES ?

Faute de déplacement, logiquement non.

## COMMENT LE SALARIÉ JUSTIFIE-T-IL LES FRAIS SUPPLÉMENTAIRES (EX. : ÉLECTRICITÉ) ?

C'est très compliqué. Par un écart de consommation entre une période sans télétravail et une période avec télétravail. Mais durant le confinement, toute la famille était assignée à résidence.



## 4. ASSURANCES

### SUIS-JE OBLIGÉ DE PRENDRE EN CHARGE LE SURCÔÛ ASSURANCE HABITATION DU SALARIÉ ?

Dans la très grande majorité des cas, il n'y a aucun surcoût de l'assurance habitation du fait du télétravail. Si ce devait être le cas, et que ce surcoût est généré par le télétravail, alors oui. Mais c'est rarement le cas.

### DOIT-ON PRÉVENIR NOTRE ASSUREUR DE LA PRATIQUE DU TÉLÉTRAVAIL PAR NOS SALARIÉS ?

A notre sens non. En revanche vous devez obtenir de vos salariés en télétravail une attestation confirmant que leur assurance habitation prend en compte leur pratique du télétravail.

## 5. ELECTRICITÉ

### SUR LA VÉRIFICATION DE L'INSTALLATION ÉLECTRIQUE AU DOMICILE DES SALARIÉS, EST-IL POSSIBLE D'AVOIR UNE RÉFÉRENCE JURIDIQUE ?

Oui, c'est l'article 7 de l'[accord interprofessionnel](#) du 19 juillet 2005 sur le télétravail.

### PEUT-ON SE CONTENTER DE DIRE QUE LE SALARIÉ DOIT S'ASSURER DE LA CONFORMITÉ DES INSTALLATIONS ÉLECTRIQUES DE SON ESPACE DE TRAVAIL. OU DOIT-ON ABSOLUMENT AVOIR UNE ATTESTATION DE SA PART ?

Une attestation de la part du salarié est préférable. Une clause insérée dans l'avenant est également possible, dans laquelle le salarié atteste de la conformité de son installation.

### QUEL RISQUE EXISTE-T-IL SI NOUS NE FAISONS PAS VÉRIFIER LES INSTALLATIONS ÉLECTRIQUES DES COLLABORATEURS ?

Il est faible sauf à prouver que le branchement de l'ordinateur professionnel est responsable des dommages.



## 6. RESTAURANT

EST-CE QUE LE COLLABORATEUR PEUT DEMANDER UN DÉDOMMAGEMENT LORSQU'IL Y A UN RESTAURANT D'ENTREPRISE ET DONC QU'IL NE BÉNÉFICIE PAS DE LA PART EMPLOYEUR LORSQU'IL DÉJEUNE À LA MAISON ?

A défaut de précision dans les textes, il n'y a pas de dédommagement pour compenser la fermeture de la cantine pour les salariés en télétravail.

SUR L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT POUR LES TICKETS RESTAURANTS, POURRIEZ-VOUS NOUS PRÉCISER LA JURISPRUDENCE SVP ?

Si les salariés sur site bénéficient de tickets restaurants, vous ne pouvez pas en priver les télétravailleurs.

## 7. TEMPS DE TRAVAIL

SUR SITE NOUS POUVONS ACQUÉRIR DES HEURES DE RTT AU-DELÀ DES 7H PAR JOUR. L'EMPLOYEUR PEUT-IL RETIRER CETTE POSSIBILITÉ EN TÉLÉTRAVAIL ?

Non. Le salarié en télétravail a les mêmes droits que les salariés sur site.

COMMENT PROCÉDER AU CONTRÔLE DES HEURES ?

Le même contrôle que pour les salariés sur site.

SOMMES-NOUS LIMITÉS À UN NOMBRE DE JOURS EN TÉLÉTRAVAIL ?

Non.

## 8. LIEU DE TÉLÉTRAVAIL

SI LE TÉLÉTRAVAIL EST SUPÉRIEUR OU ÉGAL À 3 JOURS PAR SEMAINE, QUE DEVIENT LA CLAUSE "LIEU DE TRAVAIL" DU CONTRAT DE TRAVAIL ?

Elle vaut pour les jours où le salarié se rend sur site.

LE SALARIÉ PEUT-IL SE TROUVER N'IMPORTE OÙ, PAR EXEMPLE À L'ÉTRANGER ?

Juridiquement, rien ne l'empêche.

MA SOCIÉTÉ PROPOSE LE TÉLÉTRAVAIL EN IMPOSANT LE TRAVAIL À DOMICILE. EST-CE POSSIBLE ?

Oui. Mais l'entreprise ne pourra pas, en revanche, sous couvert de cette clause interdire au salarié de déménager.



## 9. ÉQUIPEMENTS

SI L'EMPLOYEUR ACCEPTE UN FORFAIT DE 10 € CELA COUVRE-T-IL L'ACHAT D'UN SIÈGE ERGONOMIQUE OU AUTRE FRAIS LIÉS AU TÉLÉTRAVAIL ?

Les 10 € sont souvent prévus pour couvrir les frais courants générés par le télétravail (électricité, chauffage...) mais pas des dépenses ponctuelles dont le montant dépasserait substantiellement l'indemnité forfaitaire de frais. En cas de contentieux, l'entreprise prend un risque.

PEUT-ON VÉRIFIER LE BON NIVEAU DE CONNEXION INTERNET ?

Si l'activité requiert un débit minimum, vous pouvez demander au salarié si sa connexion permet le travail à distance. Si ce n'est pas le cas, vous pourrez refuser le télétravail. Vous ne pouvez pas en revanche imposer au salarié de changer de fournisseur.

## 10. SÉCURITÉ AU TRAVAIL

UN ACCIDENT EN TÉLÉTRAVAIL EST-IL CONSIDÉRÉ COMME ACCIDENT DE TRAVAIL ?

Oui, l'accident qui survient pendant les horaires de travail du télétravailleur est présumé être un accident du travail.

COMMENT CES MESURES (LIÉES À LA POSTURE NOTAMMENT) SONT PRISES EN COMPTE DANS LE DUER EN GRAVITÉ? PEUT-ON CONSIDÉRER QUE SI L'EMPLOYEUR FOURNIT L'ASSISE LE RISQUE RÉSIDUEL EST FAIBLE?

Comme tous les risques (ex. : RPS), le risque de TMS doit être évalué dans le document unique, que ce soit pour les postes de travail en entreprise ou en télétravail. Pour augmenter le niveau de maîtrise de ce risque, différentes mesures de prévention sont possibles en télétravail : fourniture d'assises adaptées aux personnes (et autres équipements comme des claviers déportés), formation/sensibilisation sur la posture et la nécessité de bouger et varier les postures au cours de la journée, etc.

CONCERNANT LES VISITES HSE OBLIGATOIRES, FAUT-IL VISITER TOUTES LES HABITATIONS DES COLLABORATEURS EN TÉLÉTRAVAIL?

En principe il peut y avoir une visite des habitations, mais dans la limite de l'accord du salarié, ce n'est pas systématique.



## EST-CE QUE LE CSE PEUT "SUBVENTIONNER" DES ÉQUIPEMENTS POUR QUE LES COLLÈGUES S'ÉQUIPENT DE MATÉRIEL ADAPTÉ ?

Ce n'est pas le rôle du CSE.

## L'AUGMENTATION DU TÉLÉTRAVAIL PEUT AUGMENTER LE RISQUE DE MALADIE PRO ? EXISTE-IL DES ÉTUDES EN CE SENS ?

A notre connaissance, il n'existe pas d'étude en ce sens. Par contre, la sédentarité favorise les TMS et augmente les risques de diabète, d'obésité et de décès prématuré, notamment liés à une maladie coronarienne ou cardiovasculaire. A titre d'exemple, on peut citer :

- la simulation de ce à quoi pourrait ressembler un travailleur sédentaire dans 20 ans, représenté par le mannequin de cire [Emma](#) ;
- la projection du moteur de recherche d'emplois DirectlyApply sur le télétravailleur dans 25 ans en la personne de [Susan](#) ;
- une [étude](#) [Chau, J. Y., Grunseit, A. C., Chey, T., Stamatakis, E., Brown, W. J., Matthews, C. E., ... & van der Ploeg, H. P. (2013). Daily sitting time and all-cause mortality: a meta-analysis. PloS one, 8(11)] qui a montré que la durée durant laquelle l'on reste assis influence le risque de mortalité :
  - au-delà de 4 heures par jour de travail assis, la mortalité augmente de 2 % par heure supplémentaire,
  - au-delà de 8 heures de travail assis, la mortalité augmente de 8 % par heure supplémentaire,
  - rester assis plus de 10 heures par jour augmente la mortalité de 34 %.
- Une [étude](#) récente selon laquelle «la sédentarité est un risque professionnel à part entière» (Dutheil, Fred & Ferrières, J. & Magnon, Valentin & Boudet, G. & Esquirol, Yolande. (2020). La sédentarité au travail : un risque professionnel à part entière. Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement. 81. 63. 10.1016/j.admp.2019.12.010).

## L'EMPLOYEUR EST-IL OBLIGÉ DE FOURNIR DES CHAISES CONFORMES À SES SALARIÉS EN TÉLÉTRAVAIL ?

Juridiquement, il n'y a aucune obligation pour l'employeur de fournir des chaises « conformes » ou ergonomiques aux salariés qui télétravaillent. Cependant, cela peut être une recommandation de la médecine du travail, en particulier pour certains salariés qui auraient des pathologies spécifiques.



## 11. DIVERS

### EN CAS DE POLLUTION OU PHÉNOMÈNE MÉTÉO PEUT-ON IMPOSER LE TÉLÉTRAVAIL ?

Selon l'article [L 1222-11](#) du code du travail, « 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 ». Au titre de cet article, un pic de pollution pourrait permettre à l'employeur d'imposer le télétravail à son salarié.

Par ailleurs, en janvier 2018, une proposition de [loi](#) avait été [déposée](#) au Sénat visant à favoriser le télétravail en cas d'épisode de pollution.

### MERCI D'ÉVOQUER LES BONNES PRATIQUES À DÉVELOPPER POUR QUE LE DÉVELOPPEMENT DU TÉLÉTRAVAIL NE SOIT PAS PRÉJUDICIABLE AUX FEMMES

Pendant le confinement – période exceptionnelle avec notamment la présence des enfants au domicile- des différences ont été notées dans la pratique du télétravail entre hommes et femmes (ex. : Forbes, [Pourquoi Le Télétravail Est-Il Facteur D'Inégalité Pour Les Femmes ?](#)).

Selon plusieurs articles qui relaient les résultats d'une enquête ([Le Monde](#) et Lambert, Anne, et al. « [Le travail et ses aménagements : ce que la pandémie de covid-19 a changé](#) pour les Français », Population & Sociétés, vol. 579, no. 7, 2020, pp. 1-4.) :

- les femmes sont plus souvent entourées d'enfants (48 % des femmes en télétravail vivent avec un ou plusieurs enfants au moment du confinement, contre 37 % des hommes) ;
- les femmes disposent moins souvent d'une pièce à elles : en moyenne, un quart des femmes télétravaillent dans une pièce dédiée où elles peuvent s'isoler contre 41 % des hommes.

Même en période normale, il convient d'être vigilant au respect des frontières « vie privée- vie professionnelle » et d'être attentifs au cadre de télétravail des collaborateurs et collaboratrices.



NOUVELLE GÉNÉRATION

# Solution SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Anticiper, suivre  
et appliquer la réglementation

## J'assure

la veille réglementaire

Avec actuEL HSE Sécurité enrichi de la veille permanente, plus de 50 fiches réglementaires et l'outil base de textes en SST...

## J'applique et mets en œuvre la réglementation

Plus de 75 études thématiques, près de 170 fiches conseil, de nombreux outils...

## Je sensibilise en interne et je gère la démarche HSE

Toute la méthodologie pour mettre en place le management HSE et plus de 100 supports de communication (infographies, présentations...)



En savoir plus

Pour toute information, contactez-nous au **01 40 92 36 36**  
ou rendez-vous sur [www.editions-legislatives.fr/hse](http://www.editions-legislatives.fr/hse)