

HAAS
AVOCATS



x

FROMONT
BRIENS

Littler

PRESENTIEL VS TELETRAVAIL

Comment sécuriser la
reprise d'activité de mon
entreprise ?

WEBINAR

Mardi 3 Juin 2020

Me Catherine MILLET-URSIN
Avocat associé
Cabinet FROMONT BRIENS

Me Gérard HAAS
Avocat associé fondateur
Cabinet HAAS AVOCATS

LE CABINET FROMONT BRIENS



360° droit du travail

Fromont Briens vous propose une gestion day-by-day de toutes vos problématiques RH avec plusieurs modes d'intervention :

- // Conseil
- // Contentieux
- // Accompagnement stratégique et opérationnel
- // Formation

LE CABINET FROMONT BRIENS

6 centres d'expertise

Notre cabinet a également développé des centres d'expertise pour vous accompagner dans la gestion de l'ensemble de vos besoins et de vos projets en Ressources Humaines :

- // Protection Sociale et Rémunérations complémentaires
- // Formation Professionnelle
- // Pénal du Travail
- // Pilotage et Structuration Sociale M&A
- // Restructuring
- // Compliance Sociale

LE CABINET HAAS AVOCATS

Le **Cabinet HAAS Avocats** défend et protège les clients nationaux et internationaux intervenant dans les secteurs de la propriété intellectuelle, du droit des nouvelles technologies, de l'information et de la communication, de la **protection des données**, de l'e-commerce, de l'e-marketing et du droit des affaires.

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
|  |  |  |  |  |
| Contentieux | DPO | Droit des affaires | E-commerce | E-Santé |
|  |  |  |  |  |
| Internet des objets connectés | Marketplaces | Marques | RGPD | Winstart |

Le cabinet **HAAS Avocats** propose de nombreuses publications :



LE CABINET HAAS AVOCATS

Expertise en droit des nouvelles technologies

Le Cabinet HAAS AVOCATS a été le premier cabinet français à obtenir la **triple Labellisation CNIL** pour ses prestations d'audit et de formation et est également agréé Datadock.



En contentieux comme en matière de conseil et stratégie juridique, le Cabinet HAAS AVOCATS accompagne ses clients du secteur privé comme les agents et usagers du secteur public pour la définition de leur stratégie digitale : audits, contrats, contentieux, compliance, objets et bâtiments connectés, études de faisabilité et d'identification des risques, formations, etc. Cette expertise a été reconnue dans plusieurs classements indépendants.



Le Point a classé le cabinet HAAS AVOCATS parmi les meilleurs cabinets d'avocats de France 2019 dans les catégories « **Compliance** (mise en conformité) », « **Droit des nouvelles technologies, de l'informatique et de la communication** » et « **Droit de la propriété industrielle** ».



Les « Décideurs » ont également classé le cabinet dans la catégorie « **Excellent** » pour ses prestations relatives au droit du digital couvrant aussi bien le droit de l'internet que le droit de l'informatique et de l'innovation.



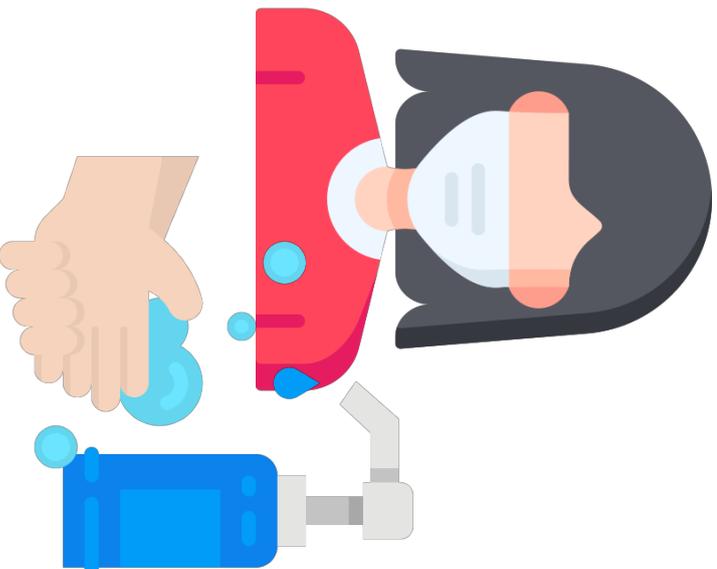


1 Aménager les conditions de travail des salariés présents

2 Organiser le télétravail des salariés absents



LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR



ASSURER LA SANTE

ET LA SECURITE DES SALARIES

Art. L4121-1 C. Trav. : l'employeur prend **les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale** des travailleurs par :

- 1° Des **actions de prévention** des risques professionnels ;
- 2° Des actions **d'information** et de **formation** ; et
- 3° La mise en place d'une **organisation** et de **moyens adaptés**.

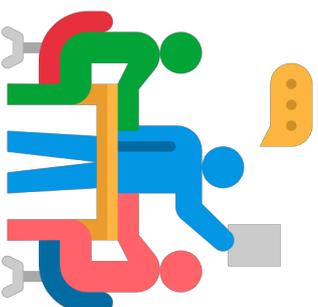
EVALUER LES RISQUES



EVALUATION

GLOBALE DES RISQUES

(Art. R4121-1 c. trav.).



CONSULTATION

PREALABLE DU CSE

(Art. L.2312-14 c. trav.).

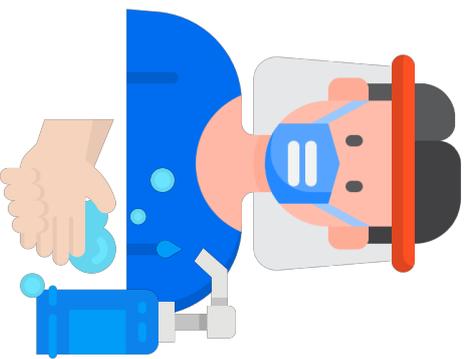


DEPLOIEMENT DES

MESURES IDENTIFIEES



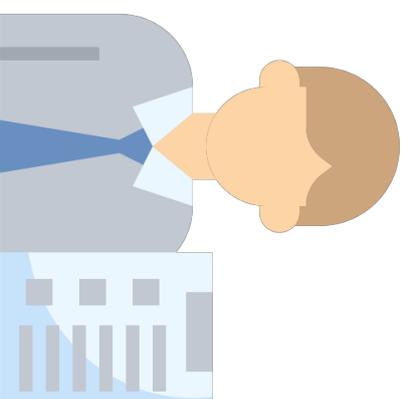
DEPLOYER LES MESURES IDENTIFIEES



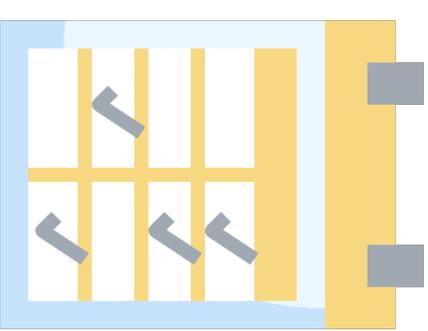
PROTEGER



INFORMER

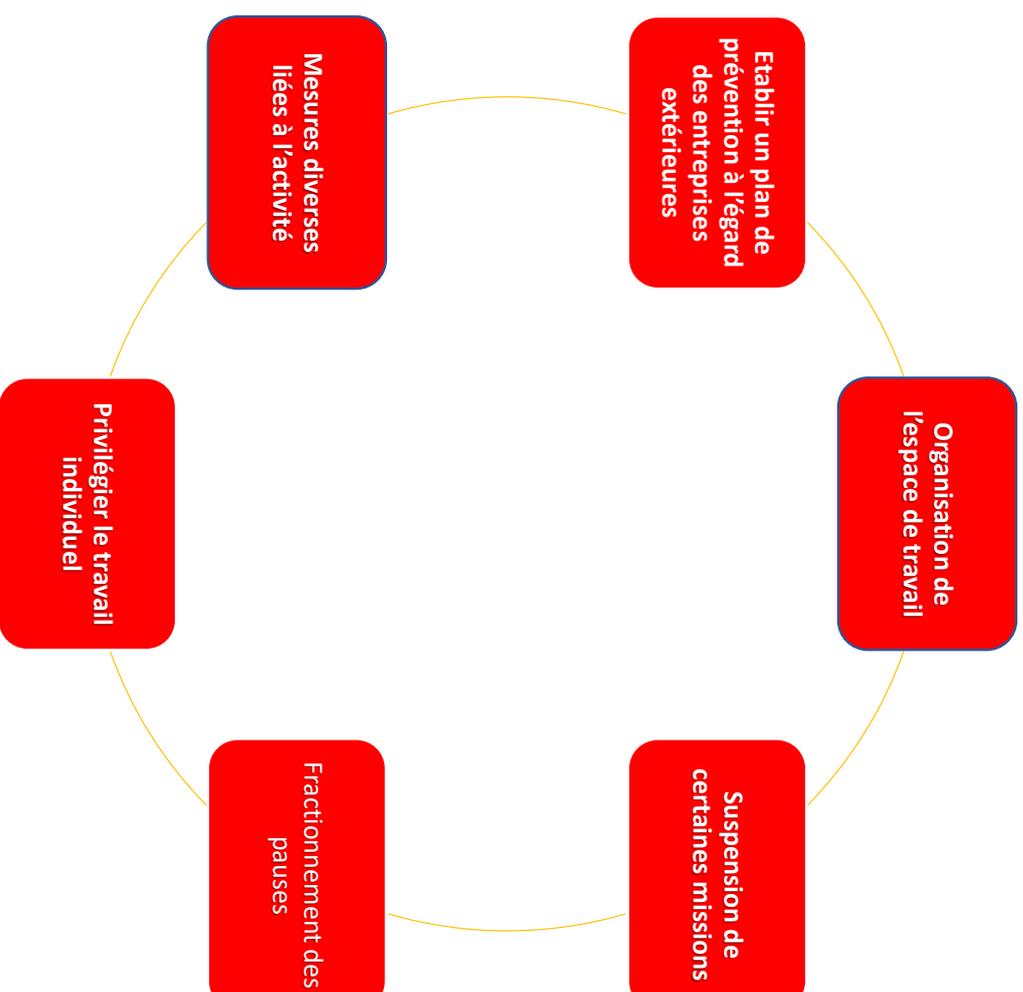


FORMER



DOCUMENTER

Aménager l'activité professionnelle



Recours à l'activité partielle

Mesure collective

Une demande doit être faite auprès de la DIRECCTE pour l'ensemble des salariés de l'entreprise ou d'un atelier. Cette demande doit être précédée d'une consultation du CSE dans les entreprises de plus de 50 salariés.

OU

Mesure individuelle

Mise en place par :

- accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou d'accord de branche
- DUE avec avis favorable du CSE ou du Conseil d'entreprise.

Objectif de l'activité partielle individuelle : Placer une partie des salariés en position d'activité partielle ou appliquer à ces salariés une répartition différente des heures travaillées et non travaillées, **lorsque cette individualisation est nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise d'activité.**

Contrôle de l'activité partielle :

Points de contrôle

- Salarié fictif;
- Travail dissimulé;
- Cumul congés (ou arrêt maladie) et chômage partiel;
- Recours à la sous-traitance ou à l'intérim;
- Nombre d'heures de chômage partiel déclarées;
- Gonflement des salaires;
- Production de faux;

Sanctions

- si l'employeur a commis une fraude ou une fausse déclaration afin de bénéficier de l'allocation d'activité partielle, il encourt 2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende (c. trav. art. L. 5124-1 ; c. pén. art. 441-6).
- si l'employeur recourt frauduleusement à l'activité partielle, il encourt les sanctions prévues en cas de travail illégal (c. trav. art. L. 8211-1) :
 - un emprisonnement de trois ans et d'une amende de 45 000 euros;
 - Peines complémentaires pour les personnes morales dont notamment : l'exclusion des marchés publics pour une durée de cinq ans au plus; l'interdiction, pour une durée de cinq ans au plus de percevoir toute aide publique attribuée par l'Etat, les collectivités territoriales, leurs établissements ou leurs groupements ainsi que toute aide financière versée par une personne privée chargée d'une mission de service public.



CONTROLLER L'ETAT DE SANTE DES SALARIES

PRISE DE TEMPERATURE

✓ Ce qu'il est possible de faire:

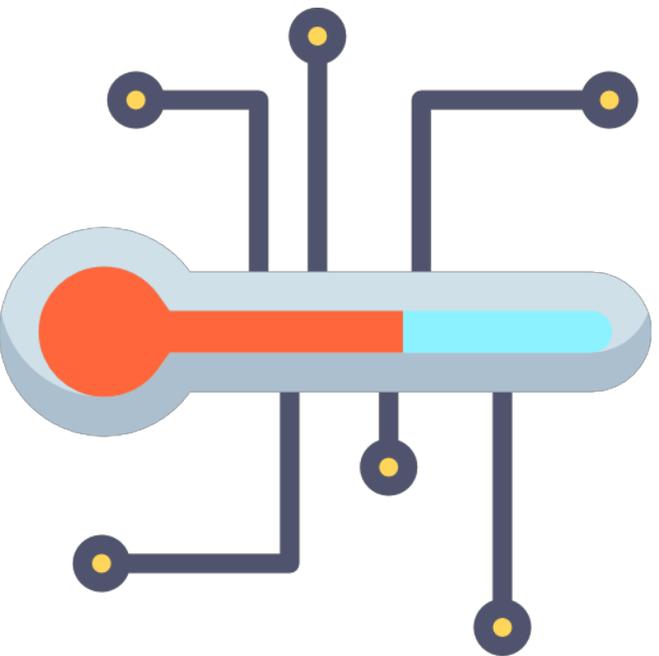
- Vérification de la température à l'entrée du site;
- Ne pas conserver les données de température sous quelque forme que ce soit (mémoire de l'appareil, relevé...).

X Ce qu'il n'est pas possible de faire:

- Relevés **obligatoires** de température;
- Enregistrement des relevés (sous format papier ou numérique);
- Captation **automatisée** de la température notamment via des caméras thermiques.

Points de vigilance:

- Le dispositif doit respecter l'article L.1121-1 du code du travail (proportionnalité de la mesure...);
- Le salarié a le **droit de refuser** la prise de température;





CONTROLLER L'ETAT DE SANTE DES SALARIES

DEPISTAGE DES SALARIES

✓ Ce qu'il est possible de faire:

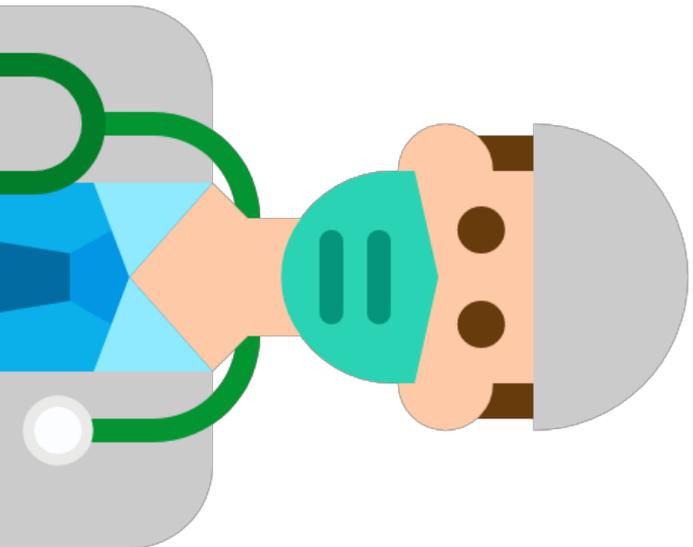
- Relayer **les messages des autorités sanitaires** (toute personne présentant des symptômes est invitée à se faire dépister);
- Inciter les salariés symptomatiques à ne pas se rendre sur leur lieu de travail (télétravail, chômage partiel...).

X Ce qu'il n'est pas possible de faire:

- Organiser des **campagnes de dépistage** dans les locaux de l'entreprise;
- Obliger les salariés à se faire dépister alors qu'ils ne présentent aucun symptôme;
- Enregistrer les résultats des tests des salariés.

Points de vigilance:

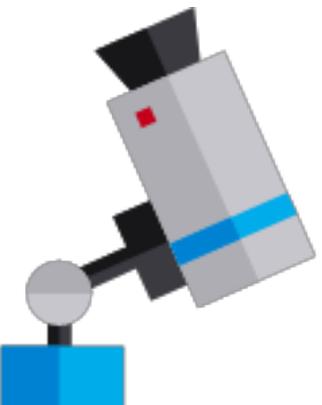
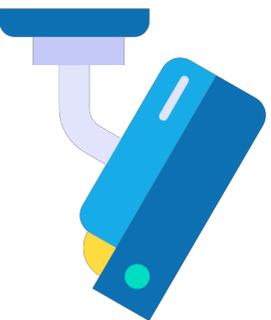
- La présence de symptômes et les résultats des tests des salariés sont des **données de santé**;



DEVELOPPEMENT DES TECHNOLOGIES BIOMETRIQUES

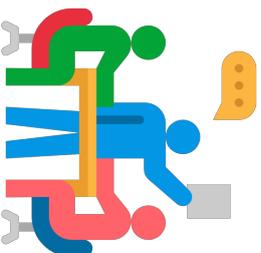
LE CAS DES

CAMERAS THERMIQUES



- ❑ La CNIL et le ministère du travail ont **exclu le recours aux système de captation automatisée de la température** des salariés, notamment **au moyen de caméras thermiques**.

ROLE DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

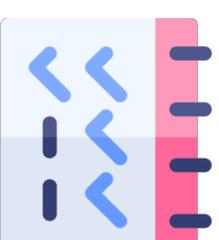


CONSULTATION

Art. L.2312-8 C. Trav.: Le CSE doit être consulté préalablement à toute décision de l'employeur concernant:

- Les **modifications importantes** de l'organisation du travail;
- Le recours à **l'activité partielle**;
- Tout aménagement important modifiant **les conditions de santé et de sécurité** des salariés.

Le CSE doit être informé de la tenue de la réunion au cours de laquelle il sera consulté au moins 3 jours à l'avance.



AMENAGEMENT

Des délais. L'ordonnance n°2020-507 et le décret n°2020-508 du 2 mai 2020 ont **considérablement réduit les délais de consultation du CSE** pour les consultations relatives aux conséquences de l'épidémie. Par exemple, le délai de consultation sans intervention d'un expert est passé **d'un mois à 8 jours.**

Des conditions de consultation. Le CSE peut se réunir et être consulté **par visioconférence**. Les procès-verbaux et avis peuvent être signés via des solutions de **signature électronique conformes à l'article 1367 du code civil.**



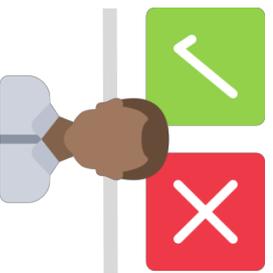
1 Aménager les conditions de travail des salariés présents

2 Organiser le télétravail des salariés absents

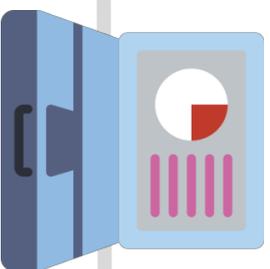
LE RECOURS AU TELETRAVAIL

Art. L1222-11

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.



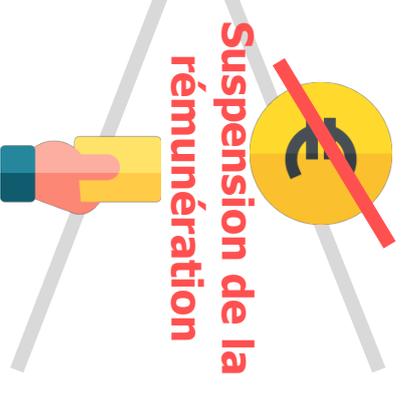
Décision unilatérale de l'employeur



Aménagement du poste de travail



Si refus du salarié



Suspension de la rémunération

Sanction

En dehors de la période d'urgence sanitaire, il ne sera plus possible de recourir unilatéralement au télétravail. Le recours au télétravail devra se faire sur la base du **volontariat**.

- Nécessité de prévoir d'ores et déjà le retour des salariés au sein de l'entreprise et d'anticiper la mise en place des gestes barrières.
- Nécessité de formaliser le recours au télétravail par un accord collectif, une charte ou un écrit individuel avec les salariés.



LES CYBER RISQUES DU TELETRAVAIL



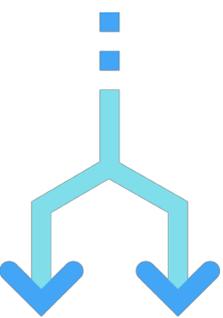
Les Centres hospitaliers sont la cible particulière des cyber-assaillants du fait notamment de la grande valeur des données de santé sur le Darkweb.

Les pirates profitent des périodes de crise ou de troubles pour inventer de nouvelles escroqueries et tirer profit de ces événements.



PREVENIR LE CYBER RISQUE

La CNIL et l'ANSSI préconisent également la mise en place des mesures de sécurité suivantes :



JOURNALISER



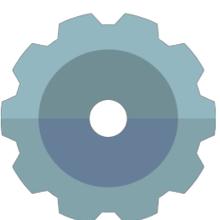
CONTROLLER



CHIFFRER



PREVOIR



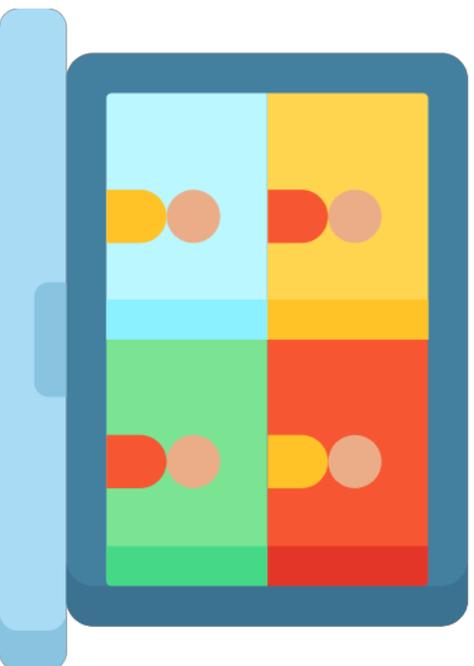
EQUIPER



SECURISER



L'ENREGISTREMENT DES VISIO-CONFÉRENCES



Peut-on enregistrer les visio-conférences ?

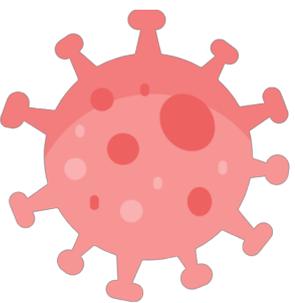
Art. **L1121-1** code du travail

Avis de la CNIL.

Le fait de filmer en permanence un employé sur un poste de travail est considéré comme disproportionné puisque la vidéosurveillance doit avoir pour objet d'assurer la sécurité des biens et des personnes et non de surveiller les employés.



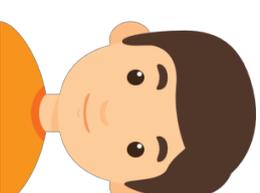
ENCOURAGER LA FORMATION A DISTANCE



Se former en sécurité



Se former en replay



Faciliter l'apprentissage



Meilleure communication



PRENDRE EN COMPTE LES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX

L'employeur est tenu à une **obligation générale de sécurité** à l'égard de l'ensemble de ses salariés, y compris les **télétravailleurs**



RISQUES LIÉS A L'ISOLEMENT

Sentiment d'abandon, manque de contact social avec les autres...



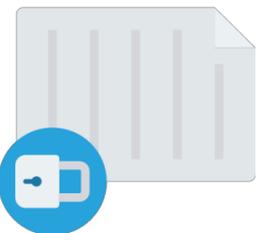
RISQUES LIÉS AU HARCELEMENT MORAL

Travail imposé en dehors des heures habituelles, sollicitation du salarié sur ses outils personnel, non-respect du droit à la déconnexion, communication intempestive...



SECURISER JURIDIQUEMENT LE TELETRAVAIL

DEPLOYER UNE CHARTE BYOD

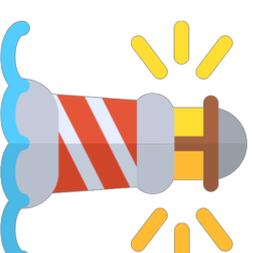


But : encadrer les usages dans les cas d'utilisation du BYOD pour la mise en place du télétravail

Contenu :

- ✓ Socle de règles minimales à respecter
- ✓ Consignes de l'employeur sur l'utilisation des outils mis à la disposition du salariés
- ✓ Rappel des exigences de sécurité présentes dans la Charte Informatique
- ✓ Identification des outils à ne pas utiliser
- ✓ Sensibilisation sur les cyber-menaces

CRÉER UN GUIDE DU TELETRAVAILLEUR



But : permet de prévenir la survenance des risques psychosociaux chez les télétravailleurs.

Contenu :

- ✓ Organiser un espace de travail dédié
- ✓ Informer son entourage du télétravail
- ✓ Respecter les horaires de travail
- ✓ S'accorder des pauses;
- ✓ Communiquer avec ses collègues et sa hiérarchie
- ✓ Rappel les consignes de sécurité et de traitement des données personnelles

PRINCIPE

Ce droit permet aux salariés de ne pas se connecter a leurs outils de travail numérique, de pouvoir rester injoignable, en dehors de leurs temps de travail.

Une thématique de la négociation annuelle sur la qualité de vie au travail :

La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail porte sur :

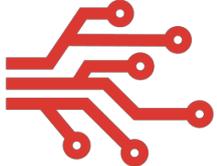
« 7° : Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que cela vie professionnelle et familiale. A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte après avis du comité social et économique. Cette charte définit les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion. »

CONSEQUENCES

Quelle articulation pour le télétravail et le droit à la déconnexion :

- Des notions étroitement liées :
 - Télétravail et droit à la déconnexion, ces notions trouvent leur origine dans l'émergence des NTIC ainsi que dans la question de la santé au travail.
 - Une finalité commune : l'amélioration de l'équilibre des vies professionnelles et personnelles des travailleurs.
- Des notions pouvant apparaitre en contradiction :
 - Comment assurer l'effectivité de la déconnexion pour le salarié placé en télétravail ?
 - Comment assurer l'effectivité de la frontière vie privée-vie professionnelle pour le salarié en télétravail ?
- Des questions préalables :
 - Quelles sont les obligations pour l'employeur et le salarié ? Ex : obligation d'une assurance préalable
 - L'ergonomie de l'espace de travail peut elle être étudiée ?
 - Comment maintenir le lien social entre tous les salariés ?

MERCI DE VOTRE ATTENTION, AVEZ-VOUS DES QUESTIONS ?

HAAS 
AVOCATS

 32 rue La Boétie 75008 Paris

 +33 1 56 43 68 80

 contact@haas-avocats.com

<https://www.haas-avocats.com>

 **FROMMONT** | **Littler**
BRIENS

 5/7 Avenue du Coq, 75009 Paris
40 Rue de Bonnel, 69003 Lyon

 +33 1 44 51 63 80

 Catherine.millet.ursin@fromont-briens.com

<https://www.fromont-briens.com>

HAAS 
AVOCATS

 **FROMMONT** | **Littler**
BRIENS

© HAAS Avocats 2020 - Tous droits réservés, ne pas divulguer