COVID-19 ET "TELETRAVAIL"

Fiche pratique publié le **01/04/2020**, vu **1556 fois**, Auteur : Murielle Cahen

Le monde connaît une grave crise sanitaire avec la propagation du coronavirus. Les autorités françaises ont pris plusieurs mesures pour faciliter l'indemnisation des salariés atteints du coronavirus et l'utilisation du télétravail.

S'agissant du salarié qui fait l'objet d'un arrêt de travail par un médecin de l'ARS pour avoir été en contact avec une personne malade du coronavirus ou avoir séjourné dans une zone à risque, bénéficie des indemnités journalières de sécurité sociale et de l'indemnisation complémentaire par l'employeur dès le premier jour.

En ce qui concerne le télétravail, il 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 ».

Il résulte de cette définition que le salarié ne peut pas prétendre à une indemnité au titre de l'occupation de son domicile à des fins professionnelles dès lors qu'un local professionnel est mis à sa disposition. En revanche, si le télétravail est imposé par l'employeur ou si le salarié n'a pas d'autre alternative que de travailler chez lui en raison de l'absence de local professionnel mis à sa disposition, il peut prétendre à une telle indemnité.

Depuis le 1er avril 2018, le télétravail doit être mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du CSE. En l'absence d'accord collectif ou de charte, lorsque l'employeur et le salarié conviennent de recourir au télétravail, ils formalisent leur accord par tout moyen.

Le COVID-19, événement exogène d'ampleur, interpelle sur cette capacité du droit du travail à s'adapter, voire à se réinventer à l'instar de ce qui avait pu être fait, dans un temps encore récent, en matière d'obligation de sécurité relative aux risques strictement professionnels.

I) Recours au télétravail

A) La prévention en cas d'exposition forte au coronavirus

Télétravail et Covid-19 : Suite au passage au stade 3 de la pandémie de Covid-19, le télétravail devient impératif pour tous les postes qui le permettent.

Parmi les 22 réponses apportées, le ministère préconise de privilégier le télétravail dans le cas où un ou plusieurs salariés de l'entreprise reviennent de zones à risque ou ont été en contact avec une personne infectée, sous réserve que le poste le permette. Cette modalité d'organisation du

travail requiert habituellement l'accord du salarié et de l'employeur, ce qui est la solution préférable. Toutefois, 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. La mise en œuvre du télétravail dans ce cadre ne nécessite aucun formalisme particulier.

Le télétravail est une option forte de prévention en cas d'exposition au coronavirus. Il est désormais rendu, de facto, obligatoire sauf à ce que l'activité ne puisse être organisée sous la forme de télétravail (sur justificatif permanent) ou qu'un déplacement professionnel ne puisse pas être différé. L'article L. 1222-11 du Code du travail dispose en effet qu'en cas d'épidémie, « 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 ».

Le télétravail est désormais fréquemment prévu et organisé par un accord collectif. Le refus de l'employeur doit être motivé, cette motivation pouvant résulter de l'inadéquation de la fonction à une organisation en télétravail. Alternativement au télétravail, il est possible de modifier les dates de congés déjà posées (Code du travail, article L. 3141-16 : la modification ne peut normalement intervenir moins d'1 mois avant les dates prévues, sauf circonstances exceptionnelles), mais aucun texte dérogatoire ne permet aux entreprises d'obliger leurs salariés à poser des congés payés ou à utiliser leurs JRTT pour faire face à la situation de réduction drastique des déplacements – en d'autres termes, de quasi-confinement – que connaît le pays depuis le 17 mars 2020.

B) COVID-19 : maintien à domicile indemnisé et télétravail largement incités

Le télétravail devient la règle impérative pour tous les postes qui le permettent, précise le communiqué du ministère. Le moyen le plus efficace pour lutter contre la diffusion du coronavirus étant en effet de limiter les contacts physiques. Près de 8 millions d'emplois (plus de 4 emplois sur 10) sont aujourd'hui compatibles avec le télétravail dans le secteur privé. Il est impératif que tous les salariés qui peuvent télétravailler recourent au télétravail jusqu'à nouvel ordre.

Pour les emplois non éligibles au télétravail, le ministère précise les règles barrière et les règles de distanciation à respecter. Pour cela, les entreprises sont invitées à repenser leurs organisations pour notamment :

Limiter au strict nécessaire les réunions

Limiter les regroupements de salariés dans des espaces réduits.

Annuler ou reporter les déplacements non indispensables

Prévoir la rotation d'équipes.

Les restaurants d'entreprise peuvent quant à eux rester ouverts, mais doivent être aménagés pour laisser un mètre de distance entre les personnes. L'étalement des horaires de repas est également recommandé.

Toutes les entreprises concernées par l'arrêté de fermeture du 14 mars 2020 sont éligibles au dispositif d'activité partielle. Ce dispositif est activable de manière dématérialisée sur www.activitepartielle.emploi.gouv.fr. Actuellement, les services accordent l'autorisation d'activité partielle en moins de 48 heures. Les aides versées aux entreprises au titre du chômage partiel seront calculées à partir de la date de demande, même si l'autorisation de l'administration

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés

intervient quelques jours plus tard. Les indépendants et les employés à domicile ne sont aujourd'hui pas éligibles au dispositif d'activité partielle. Une solution d'indemnisation sera présentée dans les tout prochains jours.

Pour les parents d'enfants de moins de 16 ans, les principes de solidarités et de responsabilité doivent plus que jamais s'appliquer. Des solutions d'entraide pour la garde des enfants (hors publics fragiles et personnes de plus de 70 ans) sont à inventer et à organiser localement. La priorité doit être accordée quoiqu'il arrive aux personnels soignants. Le télétravail est bien sûr la solution la plus adaptée. S'il n'est pas possible et sans solutions de garde pour les enfants de moins de 16 ans, une demande d'arrêt de travail indemnisé est possible. Elle sera sans délai de carence et valable le temps que durera la fermeture de la structure d'accueil. Inutile d'aller chez le médecin pour obtenir un certificat. L'employeur ne peut refuser cet arrêt ; il doit le déclarer et envoyer l'attestation à l'assurance maladie.

Quid du régime fiscal des travailleurs frontaliers ?

II) Coronavirus : le télétravail sans conséquence sur le régime fiscal des travailleurs frontaliers

A) Faire bénéficier le salarié frontalier des mêmes dispositions que les autres salariés

Comme pour tous les autres salariés, le télétravail est à privilégier pour les travailleurs frontaliers. L'employeur doit faire bénéficier le salarié frontalier des mêmes dispositions que les autres salariés , s'agissant des possibilités de recourir au télétravail.

Si en temps normal, le temps de télétravail de ces travailleurs est limité à 25 % pour des raisons de sécurité sociale et d'imposition. Le gouvernement précise, au regard des circonstances actuelles, qu'un accroissement du temps passé sur le territoire français n'aura pas d'impact en matière de couverture sociale. En d'autres termes, cela signifie que le salarié frontalier continuera de jouir de la sécurité sociale de son activité.

Remarque : rappelons qu'en temps normal, la législation européenne pose une règle simple : une personne travaillant dans plusieurs pays de l'Union européenne ne peut cotiser que dans un seul pays. Ainsi, une personne travaillant dans un pays frontalier et télé travaillant dans son pays de résidence ne peut dépendre que d'un seul système de sécurité sociale. En l'occurrence, le travailleur frontalier reste sujet à la sécurité sociale de son pays de travail habituel si le travail dans son pays de résidence dans le cadre du télétravail ne dépasse pas 25 % de son temps de travail global ou de sa rémunération.

Le seuil s'apprécie sur une année civile. En cas de dépassement de ce seuil (à savoir travailler dans son pays de résidence 25 % ou plus de son temps de travail/rémunération dans son pays de résidence), le travailleur doit être affilié à la sécurité sociale de son pays de résidence et y cotiser sur l'ensemble de ses revenus.

Par ailleurs, la France s'est aussi accordée avec l'Allemagne, la Belgique, la Suisse et le Luxembourg pour que le maintien à domicile des travailleurs frontaliers n'entraîne pas de conséquence sur le régime d'imposition qui leur est applicable dans cette situation de force majeure.

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés

B) Droit de franchir les frontières avec une autorisation

Les travailleurs frontaliers exerçant une activité qui ne peut s'effectuer à distance peuvent se rendre sur leur lieu de travail. Ils sont donc autorisés à franchir les frontières Pour cela, ils ont besoin d'une autorisation permanente émise par l'employeur ou d'un laissez-passer spécifique qui délivré par les autorités nationales.

Remarque : à ce titre, les travailleurs frontaliers travaillant en Suisse doivent posséder un certificat d'enregistrement (Ordonnance 2 sur les mesures destinées à lutter contre le coronavirus prises par la Suisse, le 16 mars 2020).

Par ailleurs, une instruction publiée le 17 mars 2020 organise la fermeture des frontières françaises pour les ressortissants de pays non membres de l'Union européenne, de l'espace Schengen ou du Royaume-Uni afin d'empêcher la propagation du Covid-19. Elle précise que les travailleurs frontaliers ne sont pas concernés par l'interdiction. Ces derniers pourront justifier de leur qualité afin d'entrer en France sur la base de l'attestation fournie par leur employeur.

Il en est de même pour les transporteurs de marchandises. Pourront toujours entrer sur le territoire national les ressortissants étrangers résidant en France ainsi que les "citoyens européens, ressortissants britanniques, islandais, liechtensteinois, norvégiens, andorrans, monégasques, suisses, du Saint-Siège et de San Marin qui résident en France ou qui transitent par la France" ajoute l'instruction. Le texte précise qu'aucune restriction à la sortie du territoire national n'est imposée en dehors des consignes liées au confinement. Ces mesures s'appliquent du 17 mars au 15 avril 2020.

En cas de déclenchement par l'entreprise du dispositif de l'activité partielle, le salarié frontalier pourra également en bénéficier, comme les autres salariés.

Le contrat de travail des frontaliers est maintenu et tous les droits et protections associés sont garantis.

Si une entreprise demande à un salarié frontalier français de ne pas se rendre sur son lieu de travail et que le télétravail est impossible, la totalité du salaire devra être maintenue.

Lorsqu'une prestation de compensation pour la garde des enfants liée à la fermeture des structures d'accueil existe dans l'État d'activité, le salarié frontalier en bénéficie.

SOURCES :

1) https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028291538

2) https://www.medef.com/fr/actualites/covid-19-priorite-au-teletravail

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés

3)
https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041686873&categorieLien=id

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés