La Kanzlei

Télétravail en Allemagne : ce qu'il faut retenir

Arbeitsrecht





Jan Westhues

Depuis le début de la pandémie de coronavirus, beaucoup de salariés pouvant exercer leur activité à domicile se trouvent en télétravail.

Le recours au télétravail soulève de nombreuses questions pour les employeurs et les salariés.

Face à cette situation, le ministère fédéral du travail a élaboré un projet de loi sur « le travail mobile » au début du mois d'octobre ("Das Mobile-Arbeit-Gesetz"). Ce projet de loi prévoit que les salariés auront droit à 24 jours de télétravail ou de travail mobile par an (sur la base d'un temps plein). Toutefois, il est incertain si et quand cette loi va entrer en vigueur. Le ministre du travail, Hubert Heil, a reporté le projet de loi pour le moment.

En l'état actuel des textes, les règles applicables au télétravail sont les suivantes :

1. L'employeur peut-il ordonner unilatéralement le télétravail ?
2. Le salarié a-t-il le droit d'exercer son activité en télétravail sans l'accord de son employeur ?
3. L'employeur est-il tenu de fournir l'équipement technique
4. L'employeur est-il également responsable de la santé et de la sécurité du salarié en télétravail ?
5. Quelles sont les règles applicables en matière de durée du travail dans le cadre du télétravail ?
6. Les déplacements vers les locaux de l'entreprise sont-ils considérés comme du temps de travail en cas de télétravail en alternance ?
7. Qui est responsable de la protection des données
8. Couverture d'assurance accidents pour les activités exercées en télétravail
9. Comment puis-je contrôler les salariés en télétravail ?

1 L'employeur peut-il ordonner unilatéralement le télétravail ?

En principe, non. L'employeur ne peut imposer le télétravail sans fondement juridique, à savoir une

clause du contrat de travail, une convention séparée ou un accord d'entreprise conclu avec le comité d'entreprise.

En période de crise, la mise en télétravail est cependant susceptible de relever du pouvoir de direction de l'employeur : s'il existe un risque accru pour la santé du personnel, l'employeur sera tenu, en vertu de son obligation de bienveillance de prendre les mesures nécessaires à la protection des salariés.

La haute juridiction n'ayant pas encore eu à se prononcer sur la possibilité pour l'employeur d'ordonner le télétravail, nous recommandons de recueillir préalablement le consentement exprès du salarié en concluant un accord avec lui.

Attention : s'il existe un comité d'entreprise au sein de votre entreprise (Betriebsrat), la mise en place du télétravail pour une collectivité de salariés doit intervenir avec l'accord du Betriebsrat, généralement par le biais d'un accord d'entreprise.

Conseil pratique : Un accord sur la mise en télétravail doit toujours contenir une clause de réserve de révocation afin de pouvoir mettre fin au télétravail de manière unilatérale.

[2] Le salarié a-t-il le droit d'exercer son activité en télétravail sans l'accord de son employeur ?

En principe, non. Dans des cas exceptionnels, le salarié peut refuser de venir travailler dans les locaux , mais seulement s'il est en mesure de démontrer qu'il existe un risque accru d'infection sur le lieu de travail, notamment quand l'employeur ne remplit pas ses obligations en vertu de la législation en matière de santé et de sécurité au travail (notamment en cas de non-respect des règles standard d'hygiène, impossibilité de respecter les règles de distance, etc.).

Le projet de loi du ministère fédéral du travail prévoit que les salariés auront droit à 24 jours de télétravail par an (sur la base d'un temps plein).

Conseil pratique : L'employeur doit tout mettre en œuvre pour assurer le respect des normes de santé et sécurité SARS CoV-2. Il est donc primordial de se tenir à jour des règles en vigueur et de s'assurer de leur bonne application par l'ensemble du personnel.

[3] L'employeur est-il tenu de fournir l'équipement technique ?

En principe, non. Il est toutefois conseillé de mettre à disposition les équipements de travail nécessaires à la bonne exécution du travail. La mise à disposition de l'équipement doit être documentée par écrit. Il peut également être nécessaire de limiter l'utilisation à des fins exclusivement professionnelles afin de garantir que le travail puisse être effectué dans le respect des lois sur la protection des données.

Lorsque l'employeur fournit au salarié des équipements de travail à utiliser (généralement un

téléphone mobile et un ordinateur portable), il doit prendre en charge tous les frais d'acquisition, d'entretien et de maintenance.

En principe, l'employeur est également tenu de régler les dépenses du salarié résultant de la mise en place d'un bureau à domicile, telles que les frais d'électricité et de chauffage, voire une partie du bail.

Conseil pratique : Nous recommandons de définir les règles de remboursement des dépenses dans l'accord de mise en place du télétravail ou d'en exclure expressément le remboursement si ces dépenses doivent être supportées par le salarié.

4 L'employeur est-il également responsable de la santé et de la sécurité du salarié en télétravail ?

L'employeur n'a qu'une responsabilité très limitée en ce qui concerne la santé et la sécurité au travail des salariés en télétravail. Ceci s'explique par le fait que l'employeur n'a pas de droit d'accès au domicile du salarié. Les obligations de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail se résument ainsi à des obligations d'organisation et d'information.

Conseil pratique : Nous conseillons de remettre aux salariés une note d'information sur le télétravail, qui contient des informations sur le temps de travail, l'équipement du lieu de travail, l'installation d'un poste de travail ergonomique, etc.

5 Quelles sont les règles applicables en matière de durée du travail dans le cadre du télétravail ?

La loi allemande relative à la durée du travail (Arbeitszeitgesetz) s'applique également à toute activité exercée en télétravail. Les salariés en télétravail ne doivent donc pas dépasser les durées maximales journalières et hebdomadaires et sont tenus de respecter les périodes de repos. Il est de la responsabilité de l'employeur de contrôler le temps de travail des salariés. Cette possibilité étant toutefois très restreinte en cas de télétravail, il est fortement conseillé de déléguer au salarié ses obligations de documenter son temps de travail journalier.

Conseil pratique : Cette documentation peut se faire par l'introduction d'un système électronique approprié de saisie des temps dans lequel le salarié enregistre son temps de travail quotidien. Il peut être également envisagé de demander au salarié d'enregistrer son temps de travail dans un journal, qui doit être remis à l'employeur sur une base hebdomadaire ou mensuelle.

Attention : S'il existe un comité d'entreprise (Betriebsrat) dans votre entreprise, il doit être impliqué dans la mise en place d'un système de contrôle du temps de travail.

6 Les déplacements vers les locaux de l'entreprise sont-ils considérés comme du temps de travail en cas de télétravail en alternance ?

Non. Le trajet aller-retour du salarié, c'est-à-dire le déplacement quotidien habituel entre le domicile et le lieu de travail, ne représente pas du temps de travail effectif ouvrant droit à une rémunération, quel que soit le moyen de transport utilisé par le salarié pour effectuer ce trajet.

S'agissant des visites de la clientèle, la totalité du temps de trajet correspond à du temps de travail effectif soumis à rémunération, que le salarié se déplace depuis son bureau à domicile ou depuis les locaux de l'entreprise.

7 Qui est responsable de la protection des données ?

L'employeur demeure responsable de la protection des données également lorsque le salarié exerce son activité en télétravail. L'employeur, en tant que responsable, est tenu de prendre les mesures techniques et organisationnelles appropriées pour garantir la protection des données. Il est recommandé de conclure un accord séparé sur la protection des données avec les salariés en télétravail, dans lequel il sera expressément stipulé que les données sensibles utilisées sont uniquement accessibles via des canaux de communication électronique cryptés. Les personnes responsables de l'aménagement du bureau à domicile, en particulier les informaticiens, doivent être tenus de documenter de manière complète l'ensemble des mesures prises en vue de protéger toutes les données.

8 Couverture d'assurance accidents pour les activités exercées en télétravail

Tout accident est en principe couvert par l'assurance accidents « s'il se produit dans le cadre d'une activité que le salarié exerce en vue de servir l'entreprise ». En d'autres termes, tant que le salarié travaille effectivement pour l'employeur depuis son domicile, tout accident est en principe couvert par l'assurance accidents légale.

9 Comment puis-je contrôler les salariés en télétravail ?

Les mesures de surveillance (secrète) telles que l'utilisation de logiciels enregistreurs de frappe pour suivre les frappes des salariés ou la prise de captures d'écran, ne sont en principe pas autorisées. Ces méthodes ne sont envisageables que si l'employeur a de bonnes raisons de soupçonner une infraction pénale de la part du salarié ou un manquement grave à ses obligations (par exemple, fraude sur le temps de travail).

Conseil pratique :

Nous conseillons de demander au salarié de rendre compte de son activité à intervalles réguliers et, si nécessaire, de fournir des comptes-rendus des résultats, même partiels de son travail. Il est également conseillé d'organiser régulièrement des conférences téléphoniques, visioconférences, pauses café virtuelles, etc., non seulement dans un objectif de contrôle, mais aussi afin d'éviter tout isolement ou sentiment d'isolement des salariés en télétravail. De manière générale, l'employeur doit veiller à se montrer présent par le biais d'un contact régulier.

2020-11-23

Qivive
Rechtsanwalts GmbH

qivive.com

Köln[D]
Konrad-Adenauer-Ufer 71
D – 50668 Köln
T + 49 (0) 221 139 96 96 - 0
F + 49 (0) 221 139 96 96 - 69
koeln@qivive.com

Paris[F]
50 avenue Marceau
F – 75008 Paris
T + 33 (0) 1 81 51 65 58
F + 33 (0) 1 81 51 65 59
paris@qivive.com

Lyon[F]
4 Pl. Amédée Bonnet
F – 69002 Lyon
T + 33 (0) 4 27 46 51 50
F + 33 (0) 4 27 46 51 51
lyon@qivive.com

Strasbourg[F]
10 Pl. Gutenberg
F – 67000 Straßburg
T + 33 (0) 3 92 12 02 20
F + 33 (0) 3 92 12 02 21
strasbourg@qivive.com