

Interrogée de nombreuses fois dans le cadre de ce deuxième confinement, pour des sujets relatifs à la mise en place du télétravail, la mission Calliope & Euterpe a demandé l'appui du CNEA<sup>1</sup> pour apporter des réponses juridiques.

Les éléments suivants sont le fruit du travail des juristes et de la direction du CNEA, nous les remercions vivement pour leurs apports et leur implication.

## PEUT-ON DEMANDER AUX SALARIÉS DE FAIRE DU TÉLÉTRAVAIL ALORS QUE LEURS FICHES DE POSTE OU LEURS CONTRATS DE TRAVAIL NE MENTIONNENT RIEN À CE SUJET ?

### Réponse juridique

Oui, en effet le Code du travail prévoit expressément que l'employeur peut imposer le télétravail en cas de circonstances exceptionnelles, et notamment en cas d'épidémie.

En vertu de l'[Article L1222-11](#) 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* ».

**Ainsi, juridiquement, des dispositions sont prévues sur lesquelles l'employeur peut s'appuyer pour imposer le télétravail aux salariés.**

De plus, les dernières mesures et annonces du Ministère du travail incitent fortement au télétravail.

### Points de vigilance

La question est alors de savoir si la mise en place du télétravail est possible dans les faits.

Décider ce qu'il est possible de faire ou non en télétravail peut s'avérer difficile et peut s'appuyer sur des éléments à la fois objectifs et subjectifs.

Par exemple :

- Un employeur ou un enseignant peut estimer qu'il est impossible d'effectuer un enseignement à distance ou estimer que faire des tutoriels vidéo ne relève pas de ses fonctions.

- Un salarié peut ne pas comprendre que l'employeur A impose le télétravail là où l'employeur B (pour une activité identique) place les salariés en activité partielle.

Ces exemples nous démontrent qu'il n'y a pas de réponse unique, il est nécessaire de prendre des dispositions au cas par cas. Chaque structure est décisionnaire, et la spécificité de chaque situation personnelle doit entraîner un dialogue préalable avec l'enseignant, ce qui est d'ailleurs fortement recommandé par le CNEA.

<sup>1</sup> Le CNEA est le syndicat d'employeur de la branche ECLAT (éducation, culture, loisir, animation et tourisme) représentant notre secteur d'activité, nous ne pouvons que vous encourager à adhérer pour recevoir des informations juridiques régulières et un appui dans votre gestion sociale.

“ **Le Ministère du travail propose dans sa [FAQ en ligne](#) une méthode en 3 étapes pour déterminer les activités éligibles au télétravail :**

1. Lister les principales activités pour chaque fonction ou métier. Ne pas hésiter à identifier des activités qui ne sont pas jugées prioritaires habituellement mais qui pourraient avoir une valeur ajoutée pour préparer la sortie de crise : mise à jour de procédures et de supports de travail, veille, etc.
2. Évaluer les freins ou difficultés éventuelles au télétravail pour chacune de ces activités pour l'entreprise, l'adhérent et le télétravailleur (exemples : accès au serveur à distance, qualité du réseau internet, confidentialité des données, relations à préserver avec l'adhérent, maîtrise des outils numériques par le salarié concerné, etc.)
3. Identifier si des moyens et conditions peuvent être réunis pour lever ces difficultés (matériel de travail, installation de connexion sécurisée, ouverture de salles de visioconférence, définition de modalités et de plages de disponibilité pour les clients, les collègues et les managers, formation à distance à l'usage de nouveaux outils numériques, etc.)

Afin d'identifier au mieux ce qu'il est utile et réaliste de faire en télétravail de manière pertinente, ce travail doit être réalisé avec les salariés concernés afin d'identifier ce qui rend possible le télétravail et ce qui l'empêche, ce qui le facilite et ce qui le contraint. Bien comprendre l'activité et ce qui la rend possible, c'est aussi pouvoir mieux en discuter et partager les difficultés rencontrées. ”

**Si le télétravail ne peut pas être mis en place, vous devrez :**

- voir s'il est possible de trouver des aménagements tout en ayant conscience de la responsabilité pesant sur les employeurs en matière d'obligations de sécurité.
- solliciter le dispositif de l'activité partielle.

## L'EMPLOYEUR EST-IL TENU DE FOURNIR À CHACUN DE SES SALARIÉS UN ÉQUIPEMENT POUR L'ENSEIGNEMENT À DISTANCE ? OU PEUT-IL LEUR DEMANDER D'UTILISER LEUR PROPRE MATÉRIEL ?

### Réponse juridique

**Le code du travail ne prévoit aucune mention concernant le défraiement lié au télétravail.** Cependant, en cas de conflit, il apparaît difficile d'échapper aux frais professionnels.

Ainsi, il est préférable que l'employeur fixe et formalise le cadre du télétravail<sup>2</sup> en abordant cet aspect avec des règles claires et transparentes pour l'ensemble des salariés.

### Préconisations

En conséquence, en l'absence de toute disposition légale en la matière, soit l'employeur peut fournir le matériel adéquat pour l'enseignement à distance (outils informatiques, logiciels et applications numériques...) soit il indemnise ses salariés (voir en ce sens les récents forfaits Urssaf, soit les deux, du fait des frais inhérents (électricité, Internet...)). De plus, l'employeur n'est pas à l'abri qu'un salarié refuse d'utiliser ses outils personnels pour un usage professionnel. D'un point de vue strictement juridique, ce refus serait fondé.

Par ailleurs, pour les salariés qui ne sont pas équipés ou ceux dont les activités nécessitent du matériel disponible uniquement dans les locaux de l'association, il est envisageable de les faire venir sur le lieu et aux horaires de travail habituels pour qu'ils puissent préparer ou mener leurs cours à distance.

<sup>2</sup> Pour les adhérents au CNEA, un modèle-type de charte relative au télétravail est proposé dans l'espace adhérents.

## AU REGARD DE LA PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES (DONT CELLES DES MINEURS), L'EMPLOYEUR PEUT-IL AUTORISER L'UTILISATION D'APPLICATIONS TELLES QUE WHATSAPP, ZOOM, SKYPE... ?

### *Il convient de se référer au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD)*

Selon l'article 4 du RGPD, « des données sont caractérisées comme personnelles lorsqu'elles permettent l'identification des personnes qu'elles concernent ».

Le traitement de données personnelles est licite si le consentement de la personne concernée a été donné (article 6 du RGPD).

Par ailleurs, l'article 13 du RGPD prévoit que lorsque les informations sont collectées directement auprès de la personne en question, cette dernière doit être informée des destinataires de ces données.

Dans le cadre de l'utilisation d'applications et d'outils numériques comme ceux précités qui supposent la manipulation de données personnelles des adhérents (téléphone, mail...), il faudra obtenir un consentement par écrit. Celui-ci devra préciser l'utilisation qui sera faite de ces données (le but précis, les destinataires...). Pour les adhérents mineurs il faudra le consentement des parents.



**Cadence**  
pôle musical  
régional

Cadence, pôle musical régional  
2 rue Baldung Grien 67000 STRASBOURG  
03 88 23 40 80 - [contact@cadence-musique.fr](mailto:contact@cadence-musique.fr)  
[www.cadence-musique.fr](http://www.cadence-musique.fr)



Fédération Musicale  
de Franche-Comté

Fédération Musicale de Franche-Comté  
2 rue André Malraux 25000 BESANCON  
03 81 82 02 40 - [fmfc@wanadoo.fr](mailto:fmfc@wanadoo.fr)  
[www.federationmusicalefc.fr](http://www.federationmusicalefc.fr)



Confédération Musicale de France  
10-12 avenue de la Marne 92120 MONTRouGE  
01 55 58 22 82 - [cmf@cmf-musique.org](mailto:cmf@cmf-musique.org)  
[www.cmf-musique.org](http://www.cmf-musique.org)



CNEA - Conseil national des employeurs d'avenir  
88 rue Marcel Bourdarias 94140 ALFORTVILLE  
01 41 79 59 59 - [cnea@cnea-syn.org](mailto:cnea@cnea-syn.org)  
[www.cnea-syn.org](http://www.cnea-syn.org)