



Flash juridique

CONTRAT DE TRAVAIL



Information
COVID-19

LE TÉLÉTRAVAIL À L'HEURE DU DÉCONFINEMENT

Bonjour Tom, ça n'est pas facile de s'y retrouver avec la situation actuelle et la crise sanitaire à laquelle nous devons faire face.

Bien que le processus de déconfinement ait été enclenché, mon employeur doit-il me maintenir en télétravail ?

Bonjour Chris,

Sur ce point, le Ministère du travail a établi un protocole national de déconfinement destiné à assurer la santé et la sécurité des salariés.

A ce titre, et conformément aux principes généraux de prévention en matière de protection de la santé et de la sécurité au travail, la démarche de déconfinement doit conduire à :

- * Eviter les risques d'exposition au virus ;
- * Evaluer les risques qui ne peuvent être évités ;
- * Privilégier les mesures de protection collective par priorité sur les mesures de protection individuelle.

Le premier point important à souligner est donc que le télétravail doit demeurer la règle à chaque fois qu'il peut être mis en œuvre.

J'ai bien noté que le télétravail doit rester le principe, mais mon employeur peut-il passer outre cette règle ?

Sur ce point, le protocole national de déconfinement a été complété par un questions/réponses mis en place par le Ministère du travail et clarifiant la question du recours au télétravail.

Ce guide est également très clair et précise que dans tous les cas de figure, et jusqu'à nouvel ordre, la règle demeure le télétravail et l'employeur doit donc justifier son refus d'exercice du télétravail par ses salariés en **démontrant avec précision que la présence sur le lieu de travail est indispensable au fonctionnement de l'activité.**

Le télétravail doit donc être systématiquement privilégié sauf circonstances dûment justifiées par ton employeur.



D'accord, donc imaginons que mon employeur justifie effectivement que mon retour au travail est indispensable : quelles sont les garanties de sécurité encadrant mon retour ? Dois-je porter un masque ?

Comme indiqué plus haut, le plus important est que ton employeur procède à une évaluation des risques d'exposition au virus par un raisonnement en plusieurs étapes :

Tout d'abord en privilégiant le recours au télétravail jusqu'à nouvel ordre ;
Et seulement s'il parvient à justifier du fait que le télétravail est impossible ou que le retour sur site est indispensable à aménager les locaux en vue d'un retour au travail dans des conditions optimales de sécurité.



Il doit donc, en premier lieu, mener un travail de mise en place de mesures de protection collective avant de se pencher sur les protections individuelles. Il est d'abord important pour l'employeur de procéder, en vue de la réouverture après confinement, à une aération complète des locaux.

Par la suite, le premier critère à mettre en place est celui de l'occupation maximale des espaces ouverts au public. Sur ce point, le Haut Conseil de la santé publique a fixé une jauge de 4 mètres carrés minimum par personne en vue de permettre la présence simultanée de personnes dans le même espace.

Ce protocole de déconfinement a également rappelé que les exigences réglementaires en matière de renouvellement d'air et d'évacuation des personnes continuent de s'appliquer. Il est notamment imposé d'aérer régulièrement (toutes les 3 heures) les pièces fermées, pendant quinze minutes.

De manière plus large, le protocole de déconfinement dresse une liste de « bonnes pratiques » à promouvoir sur le lieu de travail, entre autres : un marquage au sol à l'entrée du site pour respect de la distanciation physique, le nettoyage régulier des rampes d'escaliers et poignées de portes, un sens unique dans les escaliers ou encore le fait d'éviter le face à face dans les bureaux partagés et l'aération régulière des bureaux.

Il est donc nécessaire que les mesures de sécurité collectives soient respectées avant de se pencher sur les mesures de protection individuelle destinées à compléter ces dispositions organisationnelles (fourniture de masques, de gants, recours à des tests de dépistage, ...).



Et dans ce contexte de crise sanitaire compliqué, mon employeur est-il exonéré de sa responsabilité et de son obligation de sécurité ?

Non : La crise sanitaire à laquelle nous faisons actuellement face n'a pas remis en cause ce principe selon lequel « l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs ».

La responsabilité pénale de l'employeur demeure également en période de crise sanitaire, le Code pénal et le Code du travail prévoyant en effet le délit pénal de « mise en danger délibérée de la personne d'autrui » s'il est établi qu'il n'a pas accompli les diligences normales compte tenu de la nature de ses missions en vue de préserver la santé de ses salariés (Article L. 4741-1 et suivants du Code du travail).

Ton employeur a donc un grand rôle à jouer dans l'application de ces règles de sécurité et doit veiller personnellement à leur bonne application, au risque de voir sa responsabilité personnelle engagée.

A noter enfin que l'INRS a indiqué que l'employeur qui maintient un salarié en poste sur le lieu de travail alors que ses tâches peuvent être réalisées en télétravail, contrevient à son obligation de sécurité en exposant le salarié à un risque supplémentaire de contamination.



Je te remercie Tom pour toutes ces informations.

Avec plaisir !

Pour plus d'informations, je t'invite à te reporter aux sources suivantes :

- * Questions/Réponses sur le site de l'INRS
- * Protocole national de déconfinement du Ministère du Travail du 9 mai 2020
- * Questions/Réponses du Ministère du travail sur le télétravail

