

FO ACTION
SOCIALE

LE TÉLÉTRAVAIL À
L'ÉPREUVE DU COVID-19

MISE À JOUR

L'EMPLOYEUR NE DOIT
PAS REFUSER LE
TÉLÉTRAVAIL...

NOVEMBRE 2020

WWW.FNASFO.FR

L'employeur ne doit pas refuser le télétravail sans avoir évalué les risques d'un tel refus

Compte tenu des dernières mesures gouvernementales, le protocole sanitaire est actualisé pour faire du télétravail à 100 % la règle, lorsque l'activité le permet.

À la suite des annonces du Président de la République du 28 octobre et du **décret 2020-1310 du 29 octobre 2020** relatif à l'état d'urgence sanitaire (JO 30), le pays connaît un nouveau confinement depuis le vendredi 30 octobre 00h00. Dans ce cadre, le protocole sanitaire est une nouvelle fois mis à jour.

Ce reconfinement s'accompagnera de mesures exceptionnelles, comme au printemps dernier (réactivation du fonds de solidarité, renforcement des prêts garantis par l'État, exonération de cotisations...).

À noter : pour les territoires d'Outre-Mer, le protocole national dans sa version actualisée au 16 octobre 2020 reste en vigueur.

Télétravail pour toutes les activités qui le permettent

Le télétravail n'est plus simplement « *recommandé* », comme cela était le cas dans les dernières versions du protocole. Désormais, il doit être la règle pour l'ensemble des activités qui le permettent.

Conseil : il est essentiel que partout où nous sommes présents dans les entreprises, nous nous emparions du sujet sur le télétravail : lister les postes « télétravaillables », négocier les moyens...

En conséquence, le temps de travail effectué en télétravail est porté à **100 %** pour les salariés qui peuvent effectuer l'ensemble de leurs tâches à distance. Dans les autres cas, le protocole précise que l'organisation du travail doit permettre de réduire les déplacements domicile-travail et d'aménager le temps de présence en entreprise pour l'exécution des tâches qui ne peuvent être réalisées en télétravail, pour réduire les interactions sociales.

Les salariés devant se rendre sur leur lieu de travail doivent être munis, lors de leur déplacement d'un « **justificatif de déplacement professionnel** » (**Décret 2020-1310 art. 4**). Celui-ci est téléchargeable sur le site du ministère de l'Intérieur.

Pour les activités qui ne peuvent être réalisées en télétravail, l'employeur doit organiser systématiquement un **lissage des horaires** de départ et d'arrivée du salarié afin de limiter l'affluence aux heures de pointe.

Le protocole précise que les employeurs fixent les règles applicables dans le cadre du **dialogue social** de proximité, en veillant au maintien des liens au sein du collectif de travail et à la prévention des risques liés à l'**isolement** des salariés en télétravail.

Par ailleurs, l'employeur doit procéder régulièrement à un rappel du respect systématique des règles d'hygiène et de distanciation. Il doit informer le salarié de l'existence de l'application « **TousAntiCovid** » et de l'intérêt de son activation pendant les horaires de travail.

Enfin, il est indiqué que les **réunions** en audio ou visioconférence doivent constituer la règle et les réunions en présentiel l'exception.

Le télétravail peut s'imposer à l'employeur

Une seule disposition du Code du travail peut imposer à l'employeur de donner suite à une demande de télétravail : **l'article L.1222-11 du Code du travail**, dont il ressort que le télétravail peut être considéré comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour garantir la protection des salariés en cas d'épidémie. En se basant sur cet article, le ministère du Travail considère que le télétravail peut s'imposer sur « *recommandation expresse des autorités à raison du contexte sanitaire* » ou du fait d'une « *situation de vulnérabilité attestée médicalement* ».

Les refus doivent être motivés et justifiés

Lorsqu'un salarié est éligible au télétravail au sens de la charte ou de l'accord organisant le télétravail dans l'entreprise, le ministère du Travail rappelle que l'employeur ne peut s'opposer à une demande sans motiver son refus.

Dans tous les cas, en tant que responsable de la santé et la sécurité des salariés, l'employeur doit « *apprécier de façon approfondie les risques potentiels auxquels un refus peut exposer le salarié. La méconnaissance des principes généraux de prévention est de nature à engager sa responsabilité au titre de son obligation de sécurité* ».

Le ministère du Travail ajoute, le refus peut, le cas échéant, et si une situation médicale est de nature à l'étayer, faire l'objet d'un signalement auprès du médecin du travail, « *qui pourra intervenir au titre de son rôle de conseil en matière de santé et sécurité au travail* ». La situation du salarié pourra également être signalée aux représentants du personnel.

Plus de dérogation au port du masque dans les lieux collectifs clos

Le port du masque doit être **systematique** dans les lieux collectifs clos. Les dérogations qui étaient possibles selon le niveau de circulation du virus sont supprimées. En revanche, les mesures concernant les bureaux individuels ou les ateliers sont maintenues.

Les employeurs peuvent proposer des actions de dépistage

Le protocole indique qu'au-delà des campagnes de dépistage organisées par les autorités sanitaires et auxquelles les entreprises peuvent participer, les employeurs peuvent, dans le respect des conditions réglementaires, proposer à ceux de leurs salariés qui sont **volontaires**, des actions de dépistage.

À cette fin, la liste des **tests rapides** autorisés et leurs conditions d'utilisation ont été rendues disponibles par les autorités de santé. Ces actions de dépistage doivent être intégralement **financées** par l'employeur et réalisées dans des conditions garantissant la bonne exécution de ces tests et la stricte préservation du **secret médical**. **En particulier, aucun résultat ne peut être communiqué à l'employeur ou à ses préposés.**

Pour FO, la situation actuelle de travail à domicile cinq jours sur cinq, dans le cadre de contraintes sanitaires, ne peut être assimilée à un télétravail organisé de façon protectrice des droits des salariés.

En effet, une organisation protectrice demande notamment que soit garanti le volontariat. Celui-ci exige d'améliorer les dispositions relatives à la réversibilité, qui doit pouvoir être mise en œuvre sur le même poste de travail à la demande du salarié, ainsi que la formalisation systématique d'un accord. FO attend également que la négociation conduise à assurer un droit effectif à la déconnexion et à une séparation claire entre vie privée et vie professionnelle.