



Déconfinement : les conditions de sortie du télétravail en toute sécurité

Conseils pratiques publié le 11/05/2020, vu 1872 fois, Auteur : [Emmanuelle Metge](#)

Avec le déconfinement qui démarre aujourd'hui, dans quelle mesure les entreprises qui pratiquaient le télétravail peuvent imposer à tous leurs salariés de regagner leur lieu de travail ?

1. La reprise de l'activité des entreprises doit être progressive

Le Gouvernement a insisté sur le fait que le 11 mai 2020 est le point de départ d'un long processus de déconfinement qui sera progressif. Ce n'est en aucun cas une reprise normale de l'activité des entreprises. Le 3 mai 2020, un protocole national de déconfinement a été publié par les pouvoirs publics : il précise que le télétravail « doit être la règle chaque fois qu'il peut être mis en œuvre ».

Ce protocole national n'a cependant pas de valeur juridique. Il ne remet donc pas en cause le fait que, en principe, l'organisation du travail (et donc, la décision de recourir ou non au télétravail) relève du pouvoir de direction de l'employeur.

Autre document à consulter : le [kit gratuit mis en place par l'ANACT](#) pour combiner activité à distance et qualité de vie au travail. Il vise des situations diverses comme la préparation du déconfinement en structurant une politique de télétravail dans l'entreprise, à améliorer les pratiques en cours et/encore à mobiliser cette organisation de travail en urgence.

L'Agence de l'Union européenne en matière de sécurité et de santé au travail (EU-OSHA) a également publié des [lignes directrices](#) pour fournir des conseils et outils tant aux employeurs qu'aux travailleurs pour préserver la sécurité et la santé dans un environnement professionnel qui a considérablement changé en raison de la pandémie.

À première vue, les entreprises ont donc toute latitude pour imposer le retour au travail en présentiel de leurs salariés à partir du 11 mai, mais cela nécessite de respecter des conditions.

En effet, outre l'obligation légale de sécurité, et le respect des recommandations contenues dans le protocole de déconfinement, les employeurs sont appelés à trouver des solutions de bon sens.

2. Les outils mis en place par les autorités

Les pouvoirs publics ont mis en place des outils spécifiques pour accompagner les entreprises dans la protection de la sécurité des salariés :

- Un protocole de déconfinement met en place une série de recommandations très complètes pour organiser le travail de façon à limiter les contacts entre les personnes et éviter ainsi de relancer l'épidémie : respect des règles de distanciation, limitation du nombre de salariés présents simultanément, horaires alternés, plans de circulation, etc (<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/protocole-national-de-deconfinement.pdf>)
- Des fiches conseil élaborées par l'administration à l'attention de certains métiers ou de certains secteurs sont en ligne sur le site internet du ministère du Travail (<https://travail-emploi.gouv.fr/>). Par exception, sont autorisées à rester chez eux certaines catégories de salariés : salariés avec des contraintes de garde d'un enfant de moins de 16 ans ou handicapé maintenu au domicile, vulnérables ou cohabitant avec des personnes vulnérables. En cas d'impossibilité de travailler, l'employeur doit les placer en activité partielle sur justificatif (certificat médical d'isolement ou attestation sur l'honneur). A cet égard, la liste des personnes vulnérables a été définie par un [décret du 5 mai 2020](#).

Bien que les documents visés ci-dessus et établis par les pouvoirs publics n'aient pas de portée juridique, les préconisations qu'ils contiennent offrent à l'employeur un canevas pour s'y retrouver plus facilement dans les mesures qu'il doit prendre pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de chaque salarié ; il doit notamment mettre en œuvre des mesures d'évaluation et de prévention des risques professionnels (c. trav. [art. L. 4121-1](#) et [L. 4121-2](#)).

Dès lors, les recommandations doivent être scrupuleusement suivies par l'employeur.

3. L'obligation de sécurité des employeurs et les transports publics

Outre les mesures à mettre en place au sein de l'entreprise, il ne faut pas oublier que l'obligation de sécurité des employeurs s'étend au trajet domicile-travail. Dès lors, dans ce contexte, la question de l'usage des transports publics se pose, en particulier dans les grandes agglomérations.

Les salariés contraints d'utiliser les transports en commun pour se rendre sur leur lieu de travail sont particulièrement exposés.

Si le poste du salarié le permet, le télétravail peut être en lui-même un outil de prévention. À cet égard, l'incitation à poursuivre le télétravail est forte, au moins pour un temps.

Ainsi, en Île-de-France, aux termes d'une charte conclue le 6 mai 2020 entre les pouvoirs publics, les opérateurs de transport, les organisations patronales et une partie des syndicats, les partenaires sociaux signataires se sont engagés à promouvoir auprès des entreprises et des salariés le télétravail.

Si le télétravail n'est pas possible, l'employeur est appelé à mettre en place toutes les mesures permettant de soulager les transports publics et d'éviter les pics de circulation (recours aux modes de transport alternatifs, roulements avec horaires décalés, etc.). Dans cette région, la Ministre de l'écologie a imposé que les employeurs fournissent aux salariés utilisant les transports en commun en heure de pointe pour des raisons professionnelles une attestation.

L'employeur doit considérer que l'observation des mesures contenues dans les protocoles et fiches conseils, si elle est nécessaire, n'est pas forcément suffisante. Il devra adapter au contexte de son entreprise les mesures pour aller plus loin.

4. La responsabilité partagée entre tous les acteurs de l'entreprise

L'organisation mise en place par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction s'impose aux salariés, tout manquement de ces derniers les exposant potentiellement, en fonction des circonstances, à une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement.

En cas de contentieux, la sanction disciplinaire ne pourra vraisemblablement être validée par les juges que si les mesures de prévention mises en place étaient conformes aux mesures de prévention préconisées par les pouvoirs publics et ne portaient pas aux droits et libertés des salariés une atteinte injustifiée et/ou disproportionnée.

A l'inverse, l'employeur qui ne mettrait en place aucune mesure de prévention et imposerait le retour au travail en présentiel de l'ensemble des salariés serait très probablement considéré comme manquant à son obligation de sécurité. Les salariés pourraient alors tenter une action contre l'employeur pour obtenir réparation.

L'employeur qui irait jusqu'à provoquer des situations de danger (par exemple en imposant le retour au travail en présentiel de salariés vulnérables ou en incitant à venir travailler des salariés présentant des symptômes d'infection au Covid-19) s'exposerait à l'exercice du droit de retrait par

les salariés ou à la rupture du contrat aux torts de l'employeur.

De plus, sur le plan collectif, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE serait légitime à exercer son droit d'alerte en raison d'un danger grave et imminent (c. trav. art. L. 2312-60) ou à diligenter une expertise pour risque grave (c. trav. art. L. 2315-94).

5. La prise en compte de l'humain

Cette situation inédite et complexe doit donc amener les employeurs à mettre en œuvre les mesures préconisées par les pouvoirs publics et à organiser la reprise du travail des salariés en communiquant et en adaptant les mesures aux spécificités de l'entreprise et de l'environnement de travail (activité, effectifs, zone géographique...). Il ne faut pas négliger la formation, l'information et les instructions délivrées à la chaîne hiérarchique. Il conviendra également de prendre en considération la nature des activités du salarié et son niveau d'exposition aux risques, sa compétence et son expérience.

En cas de litige, il appartiendra au juge de déterminer si l'employeur était dans la nécessité de faire revenir tout ou partie des salariés au travail et, dans l'affirmative, si les mesures de prévention mises en œuvre permettaient d'assurer la sécurité des salariés.

En somme, l'attention qui sera portée par l'employeur aux mesures mises en œuvre pour les salariés sera synonyme d'une reprise de travail moins anxiogène, limitera les risques de contentieux et favorisera les bonnes relations salariés / employeurs. Plus que jamais dans ce contexte, la qualité de vie au travail sera un facteur clé d'une reprise productive de l'activité.