Image not found or type unknown

Confinement 2 et COVID-19 : le retour au télétravail pour les salariés

Commentaire article publié le **09/11/2020**, vu **2346 fois**, Auteur : CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille

Avec le retour du confinement depuis le 30 octobre 2020, une version révisée du Protocole national a été publiée par le Ministère du travail.

Avec le retour du confinement à partir du 30 octobre 2020, une version révisée du Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19 a été publiée par le Ministère du travail le 29 octobre 2020 (https://www.gouvernement.fr/sites/default/files/cfiles/protocole-national-sante-securite-en-entreprise.pdf).

1) Un retour en force du télétravail : le télétravail c'est 5 jours sur 7 ! nous dit la Ministre du travail.

1.1) Le télétravail redevient ainsi la règle

Le télétravail redevient ainsi la règle pour l'ensemble des activités qui le permettent et est une obligation pour les travailleurs, salariés ou indépendants qui peuvent exercer leur activité à distance.

Dans les circonstances exceptionnelles actuelles, liées à la menace de l'épidémie [le télétravail] doit être la règle pour l'ensemble des activités qui le permettent.

Dans ce cadre, le temps de travail effectué en télétravail est porté à 100% pour les salariés qui peuvent effectuer l'ensemble de leurs tâches à distance.

L'article L. 1222-11 permet à l'employeur d'imposer le télétravail en cas d'épidémie.

Rappelons que l'article L. 1222-11 dispose qu'« 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 ».

Dans les autres cas, 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 moments de convivialité réunissant les salariés en présentiel dans le cadre professionnel sont suspendus, empêchant ainsi les pauses cafés à plusieurs.

1.2) Les réunions devront se faire « *en audio ou visioconférence*

Les réunions devront se faire « *en audio ou visioconférence* », les réunions en présentiel constituant l'exception.

1.3) Information sur l'application TousAntiCovid et son activation

Enfin, une nouveauté, l'employeur devra informer les salariés « *de l'existence de l'application « TousAntiCovid » et de l'intérêt de son activation pendant les horaires de travail* ».

2) Autorisation de tests Covid-19 de dépistage en entreprise !

Si précédemment, les campagnes de dépistage étaient totalement prohibées, cf notre article CNIL et Covid-19 : Rappel des règles de collecte des données personnelles des salariés, la donne a changé.

En effet, le nouveau protocole du 29 octobre 2020 prévoit 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.*

A cette fin, la liste des tests rapides autorisés et leurs conditions d'utilisation ont été rendus 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 autant, seuls les « *tests rapides autorisés* » sont concernés et « *les indications définies par les autorités sanitaires à ce stade ne permettent pas d'envisager des campagnes de tests sérologiques par les entreprises* ».

3) Les masques, partout, tout le temps.

Si la version du Protocole national du 31 août 2020 avait déjà systématisé le port du masque dans les lieux collectifs clos, il faisait l'objet de certains assouplissement et exceptions.

Vous pouvez ainsi lire ou relire notre article Masques en entreprise : quelles sont les obligations des employeurs et des salariés à compter du 1er septembre 2020.

Ainsi, un assouplissement était possible en cas de bureau partagé, le protocole prévoyant qu'un salarié à son poste de travail pouvait enlever son masque temporairement sous certaines conditions.

Cet assouplissement a été supprimé du nouveau protocole, le port du masque devenant systématique dans les lieux de travail collectifs et clos.

4) Les deux nouveaux justificatifs de déplacement permanents.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Parallèlement à l'attestation de déplacement dérogatoire devant être remplie à chaque sortie, ont été créés deux nouveaux justificatifs de déplacement permanents.

Ainsi, il suffit de le remplir ou le faire remplir une seule fois.

Ces justificatifs permanents sont téléchargeables à cette adresse :
https://www.interieur.gouv.fr/Actualites/L-actu-du-Ministere/Attestations-de-deplacement

4.1) Le justificatif de déplacement professionnel.

Celui-ci doit être rempli par l'employeur qui atteste que les déplacements de la personne (…) entre son domicile et le ou les lieux d'exercice de son activité professionnelle ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, ne peuvent être différés ou sont indispensables à l'exercice d'activités ne pouvant être organisées sous forme de télétravail.

Ce document est suffisant pour justifier des déplacements professionnels du salarié qui n'a pas à se munir au surplus de l'attestation de déplacement dérogatoire.

Il contient une « *durée de validité* » déterminée par l'employeur, qui doit tenir compte de l'organisation du travail mis en place et des périodes de congés ou de repos.

Pour autant, il ne concerne que les travailleurs salariés qui pourront se le faire remettre par l'employeur, les travailleurs non-salariés devant se munir de l'attestation de déplacement dérogatoire en cochant la première case.

4.2) Le justificatif de déplacement scolaire.

Ce justificatif permet quant à lui pour les parents d'aller chercher leurs enfants dans l'établissement scolaire ou d'accueil.

Au même titre que le justificatif de déplacement professionnel, il est dit « *permanent* » et il n'est donc pas nécessaire au parent concerné de se munir en plus d'une attestation de déplacement dérogatoire à partir du moment où

Sources :

Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID-19 actualisé au 29 octobre 2020.

Décret n° 2020-1310 du 29 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire.

Article L. 1222-11 du code du travail
https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000035643952/2020-10-09

Frédéric CHHUM avocat et membre du conseil de l'ordre des avocats de Paris

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

CHHUM AVOCATS (Paris, Nantes, Lille)

e-mail: chhum@chhum-avocats.com

www.chhum-avocats.fr

https://www.instagram.com/fredericchhum/?hl=fr

.Paris: 4 rue Bayard 75008 Paris tel: 0142560300

.Nantes: 41, Quai de la Fosse 44000 Nantes tel: 0228442644

.Lille: 25, rue Gounod 59000 Lille tel: 0320135083

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés