



application télétravail site de production et siège

Par **samchem**, le **01/11/2020** à **18:12**

Bonjour

Je travaille pour un organisme de formation professionnelle qui dispose de plusieurs dizaines d'agences en France et d'un siège détaché des agences. Suite aux consignes de confinement national et à la publication du nouveau protocole sanitaire en entreprise, vendredi les salariés ont reçu la consigne de venir **travailler en présentiel obligatoirement à partir du 02 nov.**

Le décret du 29 oct autorise les organismes de formation à organiser de la formation présentielle notamment pour les travaux pratiques sur plateaux techniques et à passer en distanciel tous les cours qui peuvent l'être (théorie). Personnellement, je travaille au siège et non en agence avec une fonction de chargée de missions pour laquelle le télétravail peut s'appliquer 5 jours sur 5.

1- Ai-je la possibilité de contester cette décision qui ne fait aucune distinction entre les salariés d'une agence qui reçoit du public et les salariés du siège qui ne reçoivent pas de public ?

2- Si oui, quels arguments puis-je mettre en avant pour passer en télétravail svp ? Par exemple, expliquer que même si le décret s'applique aux sites de production, il ne peut pas s'appliquer aux salariés du siège du fait que l'esprit de la loi, qui supplante le décret, est-il suffisant ? L'esprit de la loi étant l'obligation pour l'employeur de supprimer les interactions sur le lieu de travail. Tous passages de textes juridiques seront les bienvenus le cas échéant.

Merci d'avance pour votre aide.

Bien à vous,

Par **P.M.**, le **01/11/2020** à **19:19**

Bonjour,

Je vous conseillerais de passer par les Représentants du Personnel s'il y en a dans

l'entreprise...

Le [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](#) prévoit notamment :

[quote]

Mesures d'hygiène et de distanciation physique :

Le télétravail est un mode d'organisation de l'entreprise qui participe activement à la démarche de prévention du risque d'infection au SARS-CoV-2 et permet de limiter les interactions sociales aux abords des lieux de travail et sur les trajets domicile travail.

Dans les circonstances exceptionnelles actuelles, liées à la menace de l'épidémie, il 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. 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 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.[/quote]