Ecrit par Echo du Mardi le 21 février 2021

Renforcement du télétravail : que risquent vraiment les employeurs ?



Le Gouvernement a annoncé qu'il allait renforcer le recours effectif au télétravail mais le protocole sanitaire n'a pas évolué sur ce sujet et permet même un retour un jour par semaine des salariés. Parallèlement une instruction prévoit de multiplier les contrôles. Alors où en sommes-nous et quels sont vraiment les risques pour un employeur qui ne généralise pas le télétravail pour tous les postes télétravaillables ?

Télétravail : quelles sont les recommandations actuelles ?
Le télétravail doit être la règle pour l'ensemble des activités qui le permettent. Il doit être de 100 % pour les salariés qui peuvent effectuer l'ensemble de leurs tâches à distance. Toutefois, depuis le 6 janvier 2021, un salarié peut demander à revenir en présentiel un jour par semaine, avec l'accord de l'employeur.

Ecrit par Echo du Mardi le 21 février 2021

Bien que les mesures sanitaires aient été dernièrement renforcées, concernant notamment les distanciations sociales et les masques, et que le Premier Ministre ait annoncé le 29 janvier un recours effectif au télétravail renforcé, aucun changement n'a été apporté dans le protocole sanitaire sur le sujet du télétravail depuis le 6 janvier.
Dans l'instruction qu'elle vient de diffuser aux inspections du travail, la Direction générale du travail réaffirme très clairement que lorsque les tâches sont télétravaillables, elles doivent être télétravaillées. Le recours au télétravail peut être total si la nature des tâches le permet ou partiel si seules certaines tâches peuvent être réalisées à distance.

La possibilité de revenir en présentiel une journée par semaine afin de prévenir le risque d'isolement est conditionnée à la demande expresse du salarié. La DGT souligne qu'il faut être particulièrement vigilant au fait que cette possibilité ne soit pas à l'origine de rassemblements dans les entreprises à l'occasion de réunions de service ou de repas pris collectivement.

Télétravail : que risquent vraiment les employeurs qui ne jouent pas le jeu du télétravail ?
Il n'y a pas de sanction spécifique attachée à la non mise en place du télétravail.
Pour autant les employeurs qui ne jouent pas le jeu prennent des risques. En effet, en ne suivant pas ces recommandations, c'est tout simplement l'obligation de sécurité qui est mise à défaut.
Et cela peut conduire jusqu'à la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur si un accident du travail ou une maladie professionnelle intervient. Or, lorsque le Covid-19 a été contracté par le salarié dans le cadre du travail, le caractère professionnel de l'infection au Coronavirus peut être reconnu.

Par ailleurs, les pouvoirs publics viennent d'annoncer une mobilisation particulièrement soutenue de l'inspection du travail dans les semaines qui viennent afin de remobiliser les entreprises suite à une baisse constatée du télétravail. L'idée est d'abord d'accompagner les entreprises et les partenaires sociaux mais aussi de contrôler le respect des mesures de prévention dont fait partie le télétravail et d'utiliser des « outils de coercition », si besoin, tels que la mise en demeure ou le référé judiciaire.

Les inspections du travail vont ainsi prendre contact avec les entreprises spécialement dans les secteurs où le télétravail est plus particulièrement applicable.
La vérification de la mise en œuvre du télétravail pour toutes les tâches télétravaillables sera aussi systématique lors de tout contrôle de l'inspection du travail. Les conditions d'information et de consultation du CSE seront également vérifiées. En effet, l'instruction rappelle qu'il importe que le CSE soit associé non seulement à la définition des tâches télétravaillables mais également aux modalités pratiques par exemple pour ajuster les horaires. Attention sur ce point au délit d'entrave qui peut monter jusqu'à 7 500€ d'amende…
Manquement à l'obligation de sécurité, mise en demeure, ou encore délit d'entrave… voilà donc les différents risques encourus si l'employeur prend trop à la légère ses obligations sur le télétravail.
Et si ce n'est pas l'inspection du travail qui débarque directement dans l'entreprise, les salariés et les élus, qui sont de plus en plus sensibilisés au sujet, pourraient aussi prendre contact avec l'inspection du travail. Il convient donc de bien réfléchir à ses choix…

Ecrit par Echo du Mardi le 21 février 2021

Par Anne-Lise Castell

Juriste en droit social et rédactrice au sein des Editions Tissot pour RésoHebdoEco

Source : Instruction DGT relative aux orientations et aux modalités d'intervention du système d'inspection du travail dans le cadre des mesures renforcées de lutte contre la Covid-19, 3 février 2021

Ecrit par Echo du Mardi le 21 février 2021



Ecrit par Echo du Mardi le 21 février 2021

Anne-Lise Castell © Gilles Piel