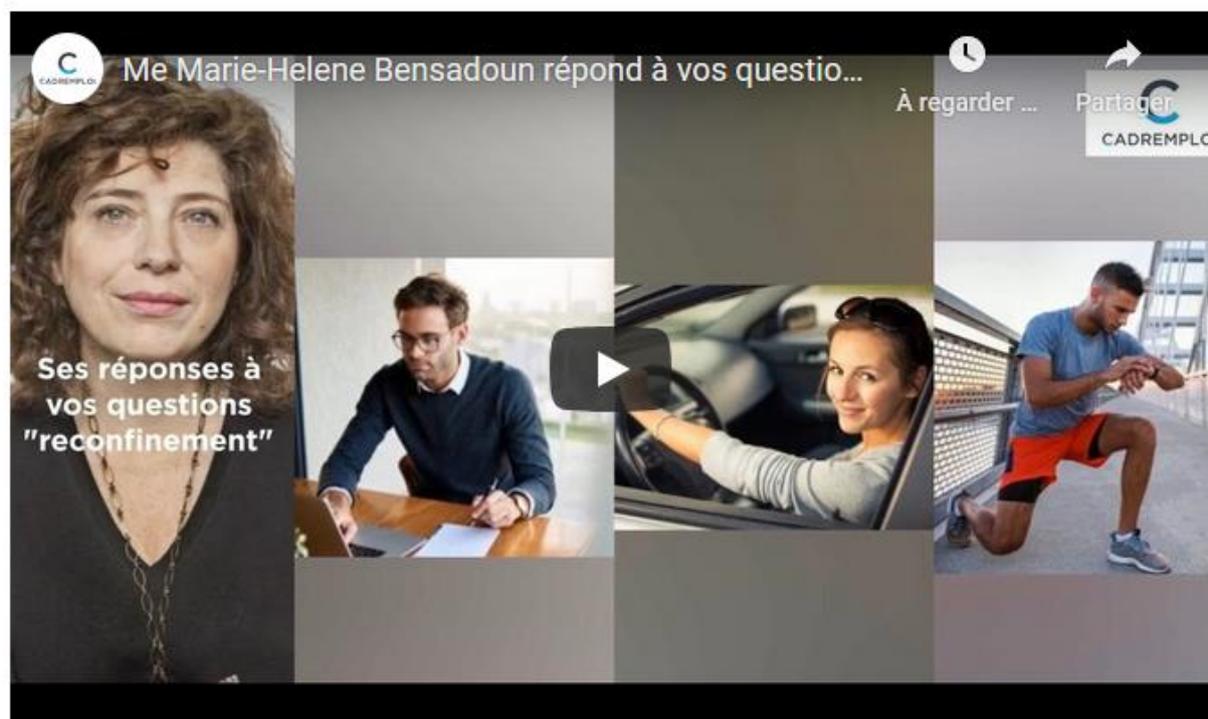


Reconfinement : questions/réponses sur la dernière version du protocole sanitaire en entreprise

Publié le 30 octobre 2020 • Sylvia Di Pasquale

RECONFINEMENT – Ça se durcit ! Publiée jeudi soir sur le site du ministère du Travail, la nouvelle version du « protocole national sanitaire » renforce certaines des mesures datant du 16 octobre et en ajoute de nouvelles. Censé accompagner les entreprises dans la lutte contre la pandémie de coronavirus, il prévoit de nouvelles règles concernant l'organisation du télétravail et du travail sur site. S'il apporte des réponses générales, il ne prévoit pas les cas particuliers. Que faire face à un refus de télétravail par l'employeur alors que l'activité le permet ? Quels déplacements inter-régions sont permis ? Et quid de la pause autour de son lieu de travail ? Réponses de Me Marie-Helene Bensadoun, avocat associé, spécialisée en droit du travail, chez August Debouzy.



1. Télétravail : généralisé mais pas obligatoire
2. Les déplacements professionnels impératifs
3. Le cas de la pause-promenade autour de son lieu de travail
4. Dépistages autorisés sur les salariés volontaires
5. Encouragement aux réunions par audio et visio-conférences
6. Promotion de l'application TousAntiCovid par l'employeur
7. Les moments de convivialité en entreprise suspendus

Télétravail : généralisé mais pas obligatoire

C'est l'un des sujets qui suscite le plus de questions de la part des salariés. Comme nous vous l'expliquions dans [Reconfinement : le télétravail est-il devenu obligatoire ?](#), la réponse n'est pas si simple.

Ce que dit le protocole du 29/10 :

« 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. »

Dans le protocole révisé, le télétravail dans les entreprises privées devient la règle pour toutes les activités qui le permettent. Pourtant, les employeurs qui s'y opposeraient ne sont pas vraiment hors-la-loi comme le confirme Marie-Helene Bensadoun dans sa réponse à ce cas pratique :

”
Je suis manager et mon employeur m'oblige à me rendre sur mon lieu de travail pour être avec mon équipe alors que je peux télétravailler. En a-t-il le droit ?

Eric, manager dans l'industrie

Réponse de Me Marie-Hélène Bensadoun, avocat associé, spécialisée en droit du travail, chez August Debouzy et vice-présidente du syndicat Avosial



« Le télétravail est très fortement recommandé lorsqu'il est possible. Des membres du gouvernement ont dit qu'il « n'est pas une option » mais c'est une simple déclaration de principe/recommandation, non sanctionnée en cas de non-respect. Cependant au plan strictement juridique, rien ne le rend pour l'instant obligatoire.

*En principe l'employeur peut donc exiger de ses salariés qu'ils se déplacent sur leur lieu de travail même si le télétravail est possible. L'employeur reste cependant tenu à une obligation de santé et de sécurité vis-à-vis de ses salariés. Il doit donc prendre toutes les dispositions pour que les gestes barrières soient respectés (règles de distanciation/port du masque/usage de gel hydroalcoolique. **Le salarié qui se sentirait en danger peut opposer son droit de retrait. L'employeur pourrait alors refuser de le rémunérer et c'est au juge qui serait saisi par le salarié qui contesterait cette mesure de dire si le droit de retrait est fondé ou pas.***

En outre, si le salarié est contaminé, il pourra rechercher la responsabilité de l'employeur qui n'aura pas respecté les préconisations du gouvernement. Au plan pratique, il est donc fortement recommandé à l'employeur d'accéder à la demande du salarié sauf à démontrer que sa présence est vraiment nécessaire. »

Les déplacements professionnels impératifs

Si le télétravail est impossible, le protocole prévoit de « réduire les déplacements domicile-travail et d'aménager le temps de présence en entreprise pour l'exécution des tâches ». Seuls les déplacements professionnels « impératifs » sont donc autorisés. La ministre du Travail a cité l'exemple d'« un bureau d'études, d'un ingénieur, d'un technicien ou d'un architecte qui a besoin d'équipements spécifiques pour travailler ». Qui des cadres qui se déplacent habituellement entre plusieurs régions ?

”
Je couvre plusieurs régions en tant que manager commercial dans le domaine de la santé (donc secteur "indispensable"). Mes clients ont besoin de me voir car je consulte sur des machines de bloc opératoire notamment. Suis-je autorisée à circuler malgré le confinement et dois-je demander une autorisation spéciale pour ne pas être bloquée par les autorités ?

Eloïse, manager dans la santé

Réponse de Me Marie-Hélène Bensadoun, avocat associé, spécialisée en droit du travail, chez August Debouzy et vice-présidente du syndicat Avosial

*"Le justificatif de déplacement professionnel diffusé depuis hier soir précise que doivent être indiqués « tous les lieux d'exercice de l'activité du salarié. Ce document est suffisant pour justifier les déplacements professionnels des salariés s'agissant « du trajet habituel entre le domicile et le lieu de travail du salarié **ou des déplacements entre les différents lieux de travail lorsque la nature de ses fonctions l'exige** »*

Le salarié, muni de cette attestation, ne devrait ainsi pas être bloqué par les autorités. »



Cela pourrait vous intéresser :

[Les attestations de déplacement en PDF pour novembre 2020](#)

Le cas de la pause-promenade autour de son lieu de travail

Pendant toute la durée de ce second confinement, tout déplacement est interdit sauf dérogations. **Pour un salarié sur site peut se poser une question particulière :**

« Je voudrais profiter de ma pause déjeuner pour me promener (pause d'1 heure) autour de mon lieu de travail (qui n'est pas mon domicile). En ai-je le droit ? »

George, cadre dans un entrepôt logistique

Réponse de Me Marie-Hélène Bensadoun, avocat associé, spécialisée en droit du travail, chez August Debouzy et vice-présidente du syndicat Avosial :

« **A priori non.** Les dérogations fixent une liste limitative des autorisations de déplacement pour, en ce qui nous intéresse :

- Les déplacements **entre le domicile et le lieu d'exercice de l'activité professionnelle**
- Les déplacements brefs, dans la limite d'une heure quotidienne et dans un rayon maximal d'un kilomètre **autour du domicile**, liés soit à l'activité physique individuelle des personnes, à l'exclusion de toute pratique sportive collective et de toute proximité avec d'autres personnes, soit à la promenade avec les seules personnes regroupées dans un même domicile, soit aux besoins des animaux de compagnie ;
- Déplacements pour effectuer des achats de fournitures nécessaires à l'activité professionnelle, **des achats de première nécessité** dans des établissements dont les activités demeurent autorisées, le retrait de commande et les livraisons à domicile.

Le travailleur peut donc utiliser l'attestation de déplacement professionnel pour effectuer des achats de première nécessité pendant sa journée de travail (les courses et donc le déjeuner par exemple) mais pas la promenade d'une heure, en l'état des précisions dont nous disposons. »

Dépistages autorisés sur les salariés volontaires

C'est une nouveauté que certains employeurs attendaient avec impatience : afin de dépister le coronavirus, le protocole les autorise désormais à pratiquer des tests rapides, types tests antigéniques mais pas sérologiques, sur les salariés à condition qu'ils soient volontaires :

Ce que dit le protocole : « 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 dépistages devront être financés par l'employeur et excluent donc toute participation financière du salarié ou de l'Assurance maladie.

De plus, le secret médical devra être préservé :

« Ces actions de dépistage doivent être 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. »

Encouragement aux réunions par audio et visioconférences

Parmi les mesures de distanciation physique de protection des salariés prévues par le nouveau protocole, le cas des réunions est désormais explicitement abordé.

Ce que prévoit le protocole :

« L'employeur cherchera, outre les réorganisations du travail permettant de séquencer les process, à revoir l'organisation de l'espace de travail et au besoin des tranches horaires des travailleurs pour éviter ou limiter au maximum les regroupements et les croisements. **Ainsi, les réunions en audio ou visioconférence doivent constituer la règle et les réunions en présentiel l'exception.** »

Promotion de l'application TousAntiCovid par l'employeur

En plus de l'application des mesures de protection des salariés, **l'employeur doit désormais informer le salarié de l'existence de l'application «TousAntiCovid»** et de l'intérêt de son activation pendant les horaires de travail.

Les moments de convivialité en entreprise suspendus

Le protocole nouvelle version prévoit que « les moments de convivialité réunissant les salariés en présentiel dans le cadre professionnels ont suspendus. » Par moments de convivialité, il faut comprendre les pauses d'équipe à la machine à café, les anniversaires, les afterworks...



Cela pourrait vous intéresser :

[Coronavirus : comment remonter le moral de son équipe confinée ?](#)



Cela pourrait vous intéresser :

[Ils réussissent à networker malgré le confinement, mais comment font-ils ?](#)



Sylvia Di Pasquale

Je suis rédactrice en chef de Cadremploi depuis 2006, en charge de la rubrique actualités du site. Je couvre des sujets sur la mutation des métiers, l'évolution des rapports recruteurs/recrutés, les nouvelles pratiques managériales ou les avancées de la parité. A la fois sous forme de textes, d'émissions video, de podcasts ou d'animation de débats IRL.