

Accueil > Juridique

## Covid-19 : tout savoir sur les dérogations exceptionnelles et les attestations pour le couvre-feu

Publié par Sandrine Henrion, Avosial le 19 janv. 2021 - mis à jour à 09:33



Dans les circonstances actuelles liées à la pandémie, le télétravail doit être la règle pour toutes les activités qui le permettent. Ainsi, le temps de travail effectué en télétravail est porté, depuis le 29 octobre 2020, à 100% dans la mesure du possible.

A priori, **le télétravail reste la règle**. Toutefois, il est possible d'y déroger, dans certains cas prévus par le Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à la pandémie de Covid-19, dans sa version actualisée du 6 janvier 2021.

### Des dérogations exceptionnelles

Pour les salariés dont l'ensemble des tâches peut s'effectuer à distance, **un retour en présentiel dans la limite d'un jour par semaine au maximum** est possible avec l'accord de leur employeur, s'ils en expriment le besoin. A charge pour l'employeur de s'assurer que l'ensemble des mesures destinées à protéger la santé de ses salariés sont en place.

Toutefois, si même dans ces conditions, le travail à distance entraîne de réelles **situations de souffrance**, notamment pour les salariés isolés, **l'employeur doit en tenir compte et prendre des mesures adaptées dans le cadre de son obligation de de sécurité**. Il veillera ainsi dans l'organisation du travail à **maintenir du lien existant** entre les différents salariés, que ce soit par le biais de visioconférences ou de rendez-vous téléphoniques afin de faciliter les échanges formels ou informels.

**Si ces mesures de prévention prises s'avèrent encore insuffisantes et que la santé d'un salarié venait à se dégrader**, l'employeur peut alors autoriser le salarié concerné à se rendre **plus d'un jour par semaine** sur son lieu de travail, si nécessaire en prenant attache avec le médecin du travail.

Il revient à l'employeur, après avoir consulté le collaborateur, de déterminer le nombre de jours de présence et leur **répartition en cas d'alternance entre télétravail et présentiel**.

## Les attestations de dérogation au couvre-feu

L'employeur doit fournir au salarié un **justificatif de déplacement professionnel durant les horaires du couvre-feu**, lequel précise la nature de l'activité professionnelle, le lieu d'exercice, l'adresse du domicile, le moyen de déplacement et la durée de validité. La signature de l'employeur et le cachet de l'entreprise doivent également figurer sur le document.

Dès lors qu'aucun formalisme particulier n'est imposé par le décret n°2020-1310 du 29 octobre 2020 pour les justificatifs de déplacement, **l'utilisation du modèle n'est pas obligatoire** et l'employeur est libre d'utiliser ou non le modèle mis à disposition par le Ministère de l'Intérieur (CE, chambres réunies, 22 décembre 2020, n°43996).

La durée de validité du justificatif est librement déterminée par l'employeur. **Il n'est pas nécessaire de le renouveler chaque jour, il peut sans difficulté être hebdomadaire ou mensuel**. La durée fixée doit cependant tenir compte de l'organisation du travail mise en place par l'employeur ainsi que des périodes de congé ou de repos.

**Dans le cas particulier du télétravail**, il convient d'utiliser ce justificatif si le salarié est amené à se déplacer durant les horaires du couvre-feu. Il n'existe cependant aucune obligation de faire figurer sur l'attestation la répartition entre télétravail et présentiel puisque ce sont des règles internes à l'entreprise.

Toutefois, si l'employeur souhaite **n'autoriser les déplacements professionnels que certains jours, il devra être précis et lister les jours concernés**.

### Pour en savoir plus



Sandrine Henrion, avocate associée - AGIL'IT, membre d'Avosial, en charge des problématiques de droit social et RH, conseil et contentieux