



Protocole sanitaire : comment mettre en place un plan d'action pour le télétravail ?

- **Le contenu du protocole sanitaire**

Le protocole sanitaire diffusé par le ministère du travail préconise à toutes les entreprises de définir un plan d'action pour les prochaines semaines, pour réduire au maximum le temps de présence sur site des salariés, tenant compte des activités télétravaillables au sein de l'entreprise.

La dernière version actualisée du protocole est consultable [ici](#).

Le protocole précise que ce plan d'action, dont les modalités sont adaptées à la taille de l'entreprise, fait l'objet d'échanges dans le cadre du dialogue social de proximité. **En cas de contrôle, les actions mises en œuvre seront présentées à l'inspection du travail.**

Il convient de définir la portée de cette disposition du protocole sanitaire pour l'employeur.

- **La portée du protocole sanitaire**

Il est fortement recommandé aux employeurs de mettre en place le télétravail pour les salariés occupant des postes éligibles à cette forme d'organisation du travail, selon la fréquence préconisée par le protocole sanitaire du gouvernement, afin de limiter la présence des salariés sur site. **De cette façon, l'employeur pourra démontrer, en cas de litige, que son obligation légale de protection de la santé de la sécurité des salariés a été respectée pendant la crise sanitaire.**

En revanche, la mise en œuvre du télétravail ne nécessite pas de respecter un formalisme particulier ou une procédure spécifique distincte des règles déjà prévues par le code du travail, contrairement à ce que pourrait suggérer notamment l'emploi du terme « plan d'action » dans le protocole sanitaire.

Aux termes des dispositions du code du travail, s'agissant, du recours au télétravail exceptionnel pour des raisons sanitaires, l'employeur peut l'imposer aux salariés occupant un poste adapté à cette organisation de travail sans recourir à un plan d'action formel, ni recueillir l'accord individuel des salariés, à condition d'avoir consulté le CSE sur la mise en place du télétravail dans les entreprises de 50 salariés et plus, si l'IRP existe, dans les conditions prévues par l'ANI du 26 novembre 2020 pour une mise en place réussie du télétravail.

En l'absence de CSE dans l'entreprise, l'employeur peut organiser le télétravail en concertation avec les salariés dans un souci d'apaisement du climat social mais ça n'est pas une obligation juridique.

En pratique, l'employeur, pour prouver qu'il a pris les mesures sanitaires nécessaires à la protection des salariés, doit simplement diffuser, un document informel d'information des salariés (mail, note) précisant les modalités de recours au télétravail exceptionnel dans le cadre de la pandémie.

Le document d'information relatif à la mise en place du télétravail sanitaire peut utilement comporter les mentions suivantes (liste indicative non exhaustive) :

- Règles d'information des salariés concernés par le télétravail
- Conditions de retour en présentiel (1 fois par semaine pour les volontaires : roulement sur les lieux de travail pour faciliter la distanciation)
- Conditions d'attestation par le salarié concernant de la salubrité de son logement et la sécurité des installations de son logement
- Règles de mise à disposition et condition d'utilisation des outils de travail (outils professionnels ou personnel)
- Modalités d'entretien des outils nécessaires au télétravail
- Règles de sécurité informatique à respecter
- Horaires de travail et modalités d'encadrement et de contrôle du travail

L'employeur peut également s'inspirer, pour organiser le recours au télétravail exceptionnel de certaines dispositions habituellement prévues dans les accords et les chartes organisant le télétravail en période normale. Il convient, dans ce cas d'adapter, les dispositions au cas particulier du télétravail exceptionnel mis en place pour des raisons sanitaires.

S'agissant des salariés occupant des postes non-télétravaillables, le document pourra préciser les conditions de travail sur site mises en œuvre afin de faciliter le respect des règles de distanciation et des gestes barrières et prévoir une adaptation des horaires de travail des salariés pour limiter leur présence dans les locaux de l'entreprise.

Attention : Si la note d'information de l'employeur comporte des prescriptions assorties de sanctions, elles relèvent du règlement intérieur et doivent, comme telles être adoptées dans le respect des procédures applicables au règlement intérieur prévues par le code du travail. (consultation du CSE, information de l'inspection du travail).