

LE TÉLÉTRAVAIL EST-IL VRAIMENT OBLIGATOIRE EN CETTE PÉRIODE DE « PRESQUE » CONFINEMENT ?

■ QUE DIT LE CODE DU TRAVAIL ?

Les articles L1222-9 et suivants du Code du Travail prévoient les règles en la matière et ces dispositions sont inchangées depuis le début de la crise sanitaire.

La crise sanitaire a été, et est toujours considérée, comme une circonstance exceptionnelle et la mise en œuvre du télétravail **peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés** (Art. L1222-11 du Code du Travail).

Au terme de l'article L4121-1 du Code du Travail, « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. »

■ ARGUMENTAIRE POSSIBLE (ou Comment voir autrement ?) :

L'employeur doit prendre des mesures pour assurer la sécurité et protéger la santé de ses salariés.

Parmi ces mesures, figure donc le télétravail, mais elle n'est pas la seule.

La configuration des lieux de travail, les mesures de protection prises, les moyens mis à disposition, ... constituent également des mesures pouvant permettre d'assurer la sécurité et de protéger la santé de ses salariés.

Tout sera donc question en la matière d'appréciation des faits au regard des mesures prises in concreto, c'est-à-dire en fonction de la situation exacte de chaque entreprise.

Conseil : conservez la preuve de toutes les mesures prises par votre entreprise, et pourquoi pas les faire constater par huissier !

Rappelons également que le protocole national du gouvernement, qui prévoit que « le temps de travail effectué en télétravail est porté à 100% pour les salariés qui peuvent effectuer l'ensemble de leurs tâches à distance » n'a pas force de loi ! **Voir notre Coup d'œil n°19 du 26/10/2020 et l'Ordonnance du Conseil d'Etat du 19.10.2020 n°444809.**