



Le contrôle de la DIRECCTE de l'organisation du travail en période Covid19

Le nouveau protocole sanitaire même s'il ne revêt pas un caractère obligatoire (contrairement aux dispositions légales et réglementaires), constitue un ensemble de recommandations à respecter depuis le 30 octobre dernier.

Compte tenu de l'obligation de protection de la santé et de la sécurité pesant sur les employeurs à l'égard de leurs salariés, ce protocole constitue un document de référence sur lequel s'appuieront l'inspecteur du travail lors d'un contrôle ainsi que le juge pour vérifier le respect de ce devoir en cas de mise en cause de l'employeur.

La DIRECCTE a prévu l'instauration de contrôles via l'envoi préalable d'une fiche de renseignement aux employeurs.

Que prévoit cette fiche de renseignement ?

Elle est destinée à contrôler le respect par les entreprises des obligations suivantes :

- La désignation d'un référent COVID
- La consultation du Comité social et économique
- Le protocole instauré pour la prise en charge des cas contact
- La mise en œuvre du télétravail
- Les gestes barrières et mesures de sécurité prises dans les locaux de travail

[Vous trouverez ici un exemple de lettre envoyé](#)

Même si sa portée fait débat, l'employeur doit strictement suivre les préconisations inscrites dans le protocole sanitaire (afin d'atténuer une mise en cause de sa responsabilité en cas de préjudice subi par un salarié) et ce respect constituera un commencement de preuve en sa faveur en cas de contentieux prud'homal.

S'agissant spécifiquement du télétravail, dont le sujet fait l'objet de diverses interrogations, à ce jour, aucune loi ou arrêté ne prévoit sa mise en œuvre obligatoire 5/5 jours et il ne peut y avoir pour l'instant d'amende ou pénalité à ce sujet.



Le contrôle de la DIRECCTE de l'organisation du travail en période Covid19

L'employeur peut parfaitement admettre ses salariés en présentiel notamment s'il peut démontrer que les postes concernés ne sont pas télétravaillables ou encore que sa mise en œuvre pour la totalité des jours travaillés pourrait entraîner des risques psychosociaux pour ses travailleurs. En effet la direccte pourra demander les raisons pour lesquelles le télétravail n'est pas intégralement déployé.

Enfin, et c'est le plus important, l'employeur sera dégagé de toute responsabilité s'il arrive à démontrer qu'il a rempli son obligation de sécurité.

En démontrant que toutes les mesures sanitaires ont été respectées mais également que les salariés ont pu bénéficier d'une communication de la part de leur employeur sur les mesures de sécurité prises, alors la Société ne pourra valablement voir sa responsabilité mise en cause. Il est donc recommandé de remettre contre signature à vos salariés un compte rendu des actions engagées en adéquation avec le protocole sanitaire.

AFIGEC vous accompagne dans la gestion de cette période de confinement alors n'hésitez pas à venir vers nous notamment lors de la réception de ce questionnaire !