



Répondre efficacement à un contrôle de la DIRECCTE : sécurité au travail et en télétravail

Alors qu'aucune disposition légale ne l'impose et qu'aucune sanction n'est prévue, le gouvernement précise toujours que "le télétravail reste la règle pour toutes les activités qui le permettent".

Afin de renforcer son déploiement en entreprise, les services de l'inspection du travail (DIRECCTE) sont mobilisés.

Ils sont tenus de multiplier et cibler les mesures d'accompagnement des dirigeants dans la mise en place du télétravail, au regard de leurs prérogatives liées à la santé et sécurité au travail, mais également d'accentuer l'intensité des contrôles opérés, en particulier dans les entreprises et secteurs où cet aménagement est en retrait.

Pour rappel, la seule prérogative de la DIRECCTE est de vérifier que l'employeur respecte son obligation de sécurité à l'égard de ses salariés et non la mise en place du télétravail à elle seule qui ne s'apparente pas dans l'absolu à une mesure de santé et sécurité car dans certaines conditions le télétravail peut également impacter la sécurité physique ou morale du salarié.

En cas de constat du non-respect des mesures de prévention en matière de santé et sécurité au travail, notamment liées au respect des gestes barrières, des outils coercitifs pourront être actionnés, tels que la mise en demeure par la Direccte ou le référé judiciaire.

1/ Sur quels points les contrôles vont-ils porter ?

Les services de l'inspection du travail vont vérifier que l'employeur remplit son obligation générale de sécurité à l'encontre de ses salariés et non pas uniquement sur les conditions de recours au télétravail.

Pour rappel, les missions de la DIRECCTE sont de contrôler que l'employeur a mis en œuvre les diligences nécessaires au respect de la santé et sécurité des salariés, et ce, que ce soit en télétravail ou en présentiel.

Plus généralement, les inspecteurs vont veiller à l'actualisation des démarches d'évaluation des risques (DUERP) et à la mise en œuvre de l'ensemble des mesures de prévention relatives notamment, aux catégories de masques pouvant être utilisés, au renforcement de la distanciation physique dans les situations spécifiques où le masque ne peut être porté, et à la restauration collective sur les lieux de travail.

Une attention particulière va être portée aux effets du couvre-feu sur la durée du travail, particulièrement sur le repos hebdomadaire quand les heures de travail sont reportées en conséquence.

Le rôle de la DIRECCTE n'est pas de juger de l'opportunité de savoir si tel ou tel poste est "télétravaillable" mais de s'assurer que les salariés exercent leurs fonctions dans un environnement sécurisant peu importe qu'ils soient dans l'entreprise ou à leur domicile.



Répondre efficacement à un contrôle de la DIRECCTE : sécurité au travail et en télétravail

2/ Quel argumentaire doit être avancé en cas de contrôle ? Quels documents doivent être présentés ?

Le respect de l'obligation de santé et de sécurité pesant sur l'employeur

Pèse sur l'employeur, une obligation de santé et de sécurité au travail, il est essentiel ici de veiller à actualiser le document unique d'évaluation des risques professionnels afin de tenir compte de la Covid-19.

Également, il convient de conserver les documents ou e-mails diffusés aux salariés dans le cadre de la crise sanitaire (ex : préconisations sur le port du masque, rappels des consignes de distanciation physique, etc.) ainsi que la chronologie des actions ayant donné lieu à la consultation préalable du CSE quand l'entreprise en est dotée.

La prévention des risques psychosociaux peut justifier le retour des télétravailleurs dans l'entreprise.

Par principe, et cela ne caractérise aucunement une obligation, le recours au télétravail doit être total si la nature des tâches le permet, ou partiel lorsque certaines tâches ne peuvent être réalisées à distance.

Il est donc recommandé de demander aux collaborateurs souhaitant revenir en entreprise, un écrit de leur part dans lequel ils manifestent leur volonté d'être en présentiel.

Point de vigilance : Cette autorisation ne doit pas être à l'origine de rassemblements dans les entreprises à l'occasion de réunions de service ou de repas pris collectivement. Il faut assurer la sécurité et cela est du ressort de l'employeur.

Il est également préconisé de tenir un tableau journalier des salariés présents ainsi qu'un planning mentionnant les jours télétravaillés et en présentiel pour chacun d'entre eux.

En effet, ces documents permettent de prouver le respect des instructions mentionnées dans le protocole national, qui pour rappel n'a aucune force contraignante, pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19.

Naturellement, il pourra également être demandé par la DIRECCTE les actions d'accompagnement engagées par l'employeur concernant les salariés en télétravail s'agissant de l'exécution de leur travail à domicile en terme de matériels ainsi que sur leur sécurité psychologique.

Un travail sur site obligatoire au vu des postes de certaines salariés

Par nature, tous les salariés n'ont pas un poste qui est télétravaillable en totalité.

Il convient donc de se munir des fiches de postes des collaborateurs de l'entreprise afin de démontrer que leur présence sur place est nécessaire au bon fonctionnement du service sachant que les gestes barrières et autres mesures de nature à préserver la santé et sécurité des travailleurs sont respectés.



Répondre efficacement à un contrôle de la DIRECCTE : sécurité au travail et en télétravail

Également, pour ceux dont les horaires sont destinés à être modifiés du fait du couvre-feu, il est nécessaire d'avoir en sa possession un récapitulatif des heures des salariés concernés démontrant que le repos hebdomadaire est maintenu. Le contrôle n'a pas vocation à porter sur le télétravail mais sur le respect de l'ensemble des règles portant sur la santé et la sécurité des salariés.

Dans tous les cas, il est indispensable en cas de lettre d'observations émise par la DIRECCTE d'être en mesure de produire toutes preuves écrites des éléments soutenus auprès de l'inspecteur lors du contrôle.

3/ La prédominance du dialogue social dans la gestion du télétravail

Les employeurs doivent respecter leurs obligations d'information et de consultation du CSE lorsqu'il existe.

Ainsi, le dialogue social est un véritable outil permettant la prise concertée de mesures de prévention.

Enfin, il peut contribuer à la définition des tâches télétravaillables afin de déterminer le nombre de jours en télétravail pour chaque salarié.

Il est donc impératif de conserver les PV de réunion.

4/ La communication avec les salariés : un facteur essentiel et incontournable !

L'important c'est d'être à l'écoute des salariés et de favoriser les moments de communication.

Il est impératif de les consulter et d'échanger avec eux sur leur état d'esprit vis-à-vis du télétravail et plus généralement de leur santé mentale consécutive à la crise sanitaire.

Il conviendra aussi de les prévenir qu'en cas de contrôle de la DIRECCTE, ils peuvent être interrogés : il est alors utile de répondre de façon simple et claire sur leur présence nécessaire dans leur zone de travail et de la sécurité suffisante mise en œuvre.