

Bien gérer le retour des salariés
Fiche n°4 – Retour dans les locaux de l'entreprise : les différentes situations envisageables

Dans son protocole national de déconfinement du 3 mai 2020, le Gouvernement a rappelé que le télétravail restait la règle pour tous les postes éligibles.

Néanmoins, certaines fonctions peuvent nécessiter un retour des salariés dans les locaux ou des déplacements. Certains employeurs ont également pu envisager de contraindre les salariés qui peuvent télétravailler à revenir dans les locaux de l'entreprise.

Entre télétravail envisageable ou non, arrêts de travail « Covid-19 », garde d'enfants, salariés cohabitant avec des personnes vulnérables, etc., les situations sont nombreuses et il peut être difficile de s'y retrouver.

Nous vous proposons une synthèse des situations susceptibles de se présenter.

✘ **Les salariés « vulnérables » et les salariés proches de personnes « vulnérables »**

Les salariés dits « vulnérables » sont des personnes qui risquent de développer une forme grave d'infection si elles sont contaminées par le Covid-19. Ils étaient, jusqu'au 30 avril 2020, placés en arrêt de travail indemnisé par l'assurance maladie.

Depuis le 1^{er} mai 2020, **ces salariés doivent être placés en activité partielle s'ils se trouvent dans l'impossibilité de continuer à travailler en raison de cette qualité de « personne vulnérable »**. La durée du dispositif est pour le moment fixée au 31 décembre 2020 au plus tard, dans l'attente d'un Décret à venir.

Ce dispositif s'applique également aux salariés qui cohabitent avec un proche considéré comme personne vulnérable.

Le salarié doit transmettre un **certificat d'isolement** établi par un médecin de ville ou le médecin du travail.

A noter :

- Dans son Q/R en ligne, le Gouvernement précise que la mise en activité partielle doit être réalisée **si le recours au télétravail n'est pas possible** ;
- L'Assurance Maladie a mis en ligne une fiche pratique concernant les arrêts dérogatoires pour personnes vulnérables :
<https://www.ameli.fr/sites/default/files/Documents/679942/document/fiche-entreprise-covid19-personnes-vulnerables-1er-mai.pdf>

- Le Décret n°2020-521 du 5 mai 2020 fixe **la liste des personnes** pouvant être qualifiées de « vulnérables¹ ».

✘ Les salariés contraints de garder leurs enfants

Les parents qui ne peuvent pas remettre leur enfant à l'école en raison du maintien de la fermeture des établissements scolaires ou du refus de prise en charge pourront continuer à bénéficier du dispositif d'activité partielle.

Pour en savoir plus :

L'Assurance Maladie a mis en ligne une fiche pratique concernant les arrêts dérogatoires pour garde d'enfants :
<https://www.ameli.fr/sites/default/files/Documents/679945/document/fiche-entreprise-covi19-garde-enfant.pdf>

La question reste toutefois ouverte pour les salariés qui ne souhaiteraient pas mettre leur enfant à l'école alors que l'établissement a rouvert. Muriel Pénicaud avait annoncé leur prise en charge au titre de l'activité partielle au mois de mai sans qu'aucun texte ne soit venu confirmer cette situation.

Notre recommandation est, sur ce point, de respecter strictement les textes à ce stade, si cela est possible. A défaut, il conviendra d'avoir en votre possession, à tout le moins, l'attestation sur l'honneur renouvelée le cas échéant.

✘ Et pour les autres salariés ?

✘ La possibilité d'imposer le retour dans les locaux de l'entreprise

Pour les salariés qui occupent des postes nécessitant leur présence physique ou dès lors que l'employeur a mis en œuvre l'ensemble des mesures de prévention nécessaires, il est désormais possible d'imposer le retour dans les locaux puisque le télétravail n'est plus imposé par le Gouvernement mais simplement recommandé, et que la période de confinement a pris fin.

Le Gouvernement a confirmé, dans son Q/R relatif au télétravail que l'employeur pouvait tout à fait refuser le télétravail à un salarié s'il estime que les conditions de reprise de l'activité sont conformes aux consignes sanitaires.

Attention : dans ce cas, le Gouvernement précise que l'employeur doit **motiver le refus**.

¹ 1° Être âgé de 65 ans et plus ;

2° Avoir des antécédents (ATCD) cardiovasculaires (liste complète dans le Décret) ;

3° Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;

4° Présenter une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale : (broncho pneumopathie obstructive, asthme sévère, fibrose pulmonaire, syndrome d'apnées du sommeil, mucoviscidose notamment) ;

5° Présenter une insuffisance rénale chronique dialysée ;

6° Être atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;

7° Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kgm²) ;

8° Être atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise (liste complète dans le Décret)

9° Être atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;

10° Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;

11° Être au troisième trimestre de la grossesse.

✘ **Le refus du salarié de se présenter à son poste peut être sanctionné**

Dès lors que les conditions ci-dessus sont remplies, le refus du salarié de revenir dans les locaux peut être assimilé à une absence injustifiée qui, comme toute situation d'absence, peut être sanctionnée.

Notre recommandation : compte tenu de la période actuelle, il conviendra de mesurer les sanctions envisagées au regard des circonstances de l'espèce (relations avec le salarié / ancienneté / mesures prises en matière d'hygiène et de sécurité / durée de l'absence, etc.).

A l'évidence, **vérifier les dispositions du règlement intérieur** en matière de sanctions envisageables nous paraît être un préalable obligatoire.

✘ **L'utilisation du droit de retrait**

Il sera toujours possible au salarié de tenter d'utiliser son droit de retrait.

Pour mémoire, le droit de retrait permet au travailleur de se retirer de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Il conviendra, dans cette situation, de vérifier si ce droit de retrait peut être considéré comme justifié ou non et, le cas échéant, de remédier au problème en apportant tout le soin possible.

A noter : le CSE pourrait également exercer son droit d'alerte en raison d'un danger grave et imminent ou décider de recourir à une expertise pour risque grave.

Recourir au constat d'huissier de justice pour attester des mesures prises par l'employeur en matière d'hygiène et de sécurité

Les huissiers de justice ont lancé une campagne visant à généraliser le recours au constat pour démontrer la réalisation des démarches prises pour protéger la santé et la sécurité des salariés.

Un constat pourrait en effet permettre aux employeurs de se constituer une preuve utile notamment en cas de contentieux.

Il conviendra néanmoins d'être prudent avec ce type d'outil qui pourrait être à double tranchant et permettre de constater certaines carences. Le process de mise à niveau en termes d'hygiène et de sécurité devra dès lors être parfaitement respecté en amont.