

# Cinquième vague de Covid-19 : pouvez-vous demander à télétravailler davantage ?

TÉLÉTRAVAIL

SUIVRE CE SUJET

Le nouveau protocole sanitaire en entreprise, publié ce lundi, n'oblige pas les employeurs à renforcer le télétravail ou à l'imposer à 100%. Mais au vu de l'évolution de la situation sanitaire, pouvez-vous négocier davantage de jours à distance ?

Par **Sarah Asali**

Journaliste emploi et formation professionnelle

Publié le 29/11/2021 à 18h14 &amp; mis à jour le 29/11/2021 à 21h05

Le ministère du Travail vient de publier [un nouveau protocole sanitaire en entreprise](#), ce lundi 29 novembre. Si ce texte durcit les règles concernant les moments conviviaux et les repas dans les cantines d'entreprise, ce n'est pas le cas pour le télétravail. Ainsi, le gouvernement laisse toujours la main aux employeurs pour fixer, dans le cadre du dialogue social, le nombre de jours de télétravail à appliquer dans leur entreprise. "Dans le contexte actuel de reprise épidémique, l'organisation d'un échange dans le cadre du dialogue social de proximité sur la mise en place ou le renforcement des mesures sanitaires au sein de l'entreprise est d'autant plus essentielle (par exemple : étalement des horaires ; flux de circulation ; mise en place du télétravail, etc.)", est-il écrit dans le protocole.

Les employeurs qui le souhaitent peuvent donc, avec l'accord des représentants du personnel (lorsqu'il y en a) et des salariés, prévoir davantage de jours de télétravail pour faire face au rebond de l'épidémie de Covid-19. Mais cela n'est pas imposé par le gouvernement. Si votre entreprise n'adopte pas une telle stratégie, pouvez-vous demander à votre chef de travailler davantage depuis chez vous ? "Un salarié a toujours la possibilité de demander à son employeur de télétravailler davantage", fait savoir Anne Leleu-Été, fondatrice et associée du cabinet Axel Avocats. Mais il ne s'agit pas d'un droit accordé automatiquement et le salarié ne peut donc pas l'exiger. "Au même titre qu'une entreprise ne peut pas imposer le télétravail à ses collaborateurs, un salarié ne peut pas l'imposer à son employeur", poursuit l'avocate. En effet, ce dernier a le droit de refuser une telle demande.

"Cette question relève du bon vouloir de l'entreprise. Mais attention à bien agir de manière équitable", avertit Isabelle Schucké-Niel, avocate spécialisée en droit social. En effet, si un employeur accepte qu'un salarié télétravaille davantage sans justification particulière, il sera compliqué de le refuser à un autre.

En revanche, l'état de santé peut être un argument pour bénéficier d'un télétravail renforcé. Ainsi, le protocole sanitaire en entreprise appelle les employeurs à "accorder une attention

particulière aux personnes vulnérables”. Les salariés qui présentent des vulnérabilités, qui ont recommencé à travailler sur site et qui ne peuvent pas bénéficier de mesures de sécurité renforcées (mise à disposition d’un bureau individuel ou installation d’écrans de protection, absence du partage du poste de travail, mise à disposition de masques chirurgicaux, etc.) ont automatiquement droit au télétravail, si leur métier le permet. À noter que les salariés étant dans la même situation mais qui ne peuvent pas travailler à distance [sont éligibles au dispositif de chômage partiel](#). Sont considérés comme des salariés vulnérables ceux qui :

- ont 65 ans ou plus ;
- sont au troisième trimestre de grossesse ;
- ont des antécédents cardio-vasculaires ;
- ont un diabète non équilibré ;
- présentent 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) ;
- présentent une insuffisance rénale chronique sévère ;
- sont atteints de cancer évolutif sous traitement ;
- présentent une obésité ;
- sont atteints d'une immunodépression congénitale ou acquise ;
- sont atteints de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
- présentent un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;
- sont atteints d'une maladie du motoneurone, d'une myasthénie grave, de sclérose en plaques, de la maladie de Parkinson, de paralysie cérébrale, de quadriplégie ou hémiplégie, d'une tumeur maligne primitive cérébrale, d'une maladie cérébelleuse progressive ou d'une maladie rare ;
- sont atteints de trisomie 21.

Même s’il bénéficie de mesures de protection renforcées sur site, un salarié vulnérable peut tout de même demander à recourir davantage au télétravail. Mais là encore, ce droit n’est pas automatique : tout dépend du bon vouloir de son employeur. Toutefois, au vu de l’évolution de l’épidémie, on peut imaginer que les entreprises acceptent plus volontiers de renforcer le télétravail pour les salariés vulnérables. Par ailleurs, depuis le 1er septembre 2020, plus aucun dispositif de chômage partiel n’est prévu en faveur des salariés cohabitant avec une personne dite vulnérable. Il peut toutefois s’agir d’un autre argument pour négocier avec votre employeur davantage de jours de télétravail.

Bref, vous l’aurez compris, cette question relève du cas par cas et de la négociation avec votre employeur, si ce dernier ne prend pas lui-même les devants en proposant davantage de télétravail. À noter que dans les cas les plus extrêmes, “s’il y a un réel relâchement au niveau des gestes barrières (port du masque, respect des distanciations, mise à disposition de gel hydroalcoolique, etc.) et que l’entreprise n’intervient pas, un salarié peut aller jusqu’au [droit de retrait](#)”, signale Isabelle Schucké-Niel. Dans ce cadre, si un salarié estime que sa situation au travail l’expose à un danger grave et imminent pour sa santé, il peut quitter son poste. Il doit alors en informer son employeur. Si le droit de retrait est justifié et si le risque est reconnu, le salarié continue de percevoir sa rémunération normalement et l’employeur doit mettre en place les actions nécessaires pour mettre fin aux risques auxquels le salarié était exposé. Une reprise d’activité en télétravail peut éventuellement lui être proposée.

