

EN BREF, POURSUIVRE OU REPRENDRE

VOTRE ACTIVITE ECONOMIQUE

SANTE ET SECURITE DES SALARIES

Le Premier Ministre a annoncé hier que **le télétravail devra rester la règle partout où il est possible de télétravailler.**

L'occasion pour nous de vous rappeler que le télétravail doit aussi s'accompagner d'un suivi en termes de management : les personnes confinées à domicile subissent cette situation et il nous remonte que beaucoup ressentent une surcharge de travail (attention notamment aux repos quotidien et hebdomadaire), qui s'ajoute au stress de l'épidémie environnante, au repli de la vie sociale, à la gestion des enfants à domicile...

Le rôle des DRH et des managers est donc essentiel et des solutions existent qu'il ne faut pas hésiter à mettre en place.

N'oubliez pas non plus les conséquences sociales des frais occasionnés par le télétravail. Depuis 2017, vos accords collectifs peuvent prévoir que vous ne prenez pas en charge les coûts découlant directement du télétravail. Sinon, vous devez prendre en charge les coûts directement engendrés par le télétravail, en particulier ceux liés aux communications. Si vous procédez par remboursement de frais, vous devez demander les factures. Si vous procédez par indemnisation ou prime forfaitaire, le montant versé devra être soumis à cotisations et contributions sociales dans les mêmes conditions que du salaire.

En ce qui concerne la présence physique de vos équipes dans vos locaux, là aussi **la plus grande prudence est de rigueur**. Certaines entreprises ont fait les frais de ne pas avoir actualisé leur document unique d'évaluation des risques professionnels prenant en compte les risques de contamination au COVID-19.

Vous devez notamment prendre des dispositions relatives aux flux de personnel, à la distanciation et aux gestes « barrière », à la fourniture de masques de protection et de lingettes virucides, à la libre disposition de gel hydro-alcoolique...

Tous ces éléments sont bien entendu à élaborer avec l'implication des CSE et de la médecine du travail.

Vous le savez, les employeurs doivent prendre toutes les mesures pour assurer la sécurité et protéger la santé de leurs salariés. Et vous ne pouvez vous exonérer de cette responsabilité que si vous pouvez démontrer avoir mis en place **toutes** les mesures pour éviter d'exposer vos salariés à un risque identifié. Il ne fait pas de doute que le COVID-19 est un risque identifié.

Les sanctions potentielles sont nombreuses : outre l'exercice par les salariés de leur droit de retrait, prise d'acte ou demande de résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur, préjudice d'anxiété, infraction aux règles de sécurité, mise en danger de la vie d'autrui, voire homicide involontaire (sous réserve de la question de la preuve)...

Nous saurons dans les prochains jours comment appréhender la question de la vie privée avec le gros sujet de la prise de température et de l'application de « *tracking* » dans vos locaux.

DERNIERS TEXTES PUBLIES

- Le décret attendu sur l'organisation des réunions CSE par visioconférence ou par conférence téléphonique a été publié. Ces modalités d'organisation des réunions sont donc possibles.
- Le calcul de l'activité partielle est enfin possible notamment pour les salariés en forfait-jours (7 heures par jour, 35 heures par semaine), les cadres dirigeants, les VRP, les pigistes, les artistes du spectacle vivant...
- Le Ministère du travail poursuit sa publication de fiches-conseil métier par métier et actualise régulièrement son « Questions-Réponses ». Si la validité et la force juridique de ces documents laissent à désirer, ils constituent de précieuses sources d'informations.