

Télétravail : les mesures à prendre pour faire face à un contrôle de la DIRECCTE

Le télétravail à 100% est, en principe, la règle pour toutes les fonctions télétravaillables selon la dernière version du protocole national sanitaire pour faire face à l'épidémie de COVID-19.

Pour rendre cette règle effective, les contrôles de la DIRECCTE s'intensifient dans tous les secteurs d'activité et quelle que soit la taille de l'entreprise.

Le télétravail n'étant pas fondée sur une obligation légale ou réglementaire, l'Inspecteur ne peut pas sanctionner l'employeur sur ce seul motif. L'employeur sera destinataire d'une simple lettre d'observation.

L'Inspecteur va donc contrôler toutes les autres mesures de prévention prévues par le Code du travail qui elles, pourront donner lieu à des sanctions plus graves (mise en demeure, procès-verbal avec contraventions, référé avec suspension de l'activité...).

D'où l'importance de savoir comment réagir à ces contrôles et quelles sont les mesures à prendre pour éviter les sanctions

La mise en place d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

En application de [l'article R. 4121-1](#) et des suivants du Code du travail, ce document est obligatoire quelle que soit la taille de l'entreprise. Il doit être mis à jour régulièrement

en cas d'apparition d'un nouveau risque dont le COVID.

Le non-respect de ces obligations est passible d'une contravention de 5^{ème} classe conformément à [l'article R. 4741-1](#) du Code du travail soit 1 500 € et 3 000 € en cas de récidive.

Il est donc facile d'éviter cette contravention en mettant en place votre document unique sans tarder, ou en le mettant à jour. Ce document reprend les risques propres à votre entreprise et à votre secteur d'activité. Il n'y a pas de trame standard.

Attention aux arnaques !! Certains profitent de la pandémie pour proposer des documents uniques qui ne sont pas aux normes.

Pour vous aider à élaborer ce document dans les règles, nous vous conseillons de recourir à notre partenaire la société JML Conseils & Assistance, spécialisé dans le domaine de la prévention et de la santé au travail en vous connectant à leur site internet www.jmlconseilsassistance.fr

Pour information, les clients du Groupe Cogest bénéficient d'un tarif préférentiel.

Le respect des gestes barrières

L'Inspecteur contrôlera ensuite le respect des gestes barrières édictées par le protocole sanitaire en auditionnant au besoin les salariés :

**PROTÉGEONS-NOUS
LES UNS LES AUTRES**

Se laver régulièrement les mains
ou utiliser une solution hydro-
alcoolique



Tousser ou éternuer dans son
coude ou dans un mouchoir



Se moucher dans un mouchoir
à usage unique



Portez un masque chirurgical ou
en tissu de catégorie 1 quand
la distance de deux mètres ne
peut pas être respectée



Respecter une distance
d'au moins deux mètres avec les
autres



Limiter au maximum ses
contacts sociaux (6 maximum)



Eviter de se toucher le visage



Aérer les pièces le plus souvent
possible, au minimum quelques
minutes toutes les heures



Saluer sans serrer la main
et arrêter les embrassades



Utiliser les outils numériques (TousAntiCovid)

L'affiche illustre les gestes à adopter pour se protéger du coronavirus.

La mise à disposition du matériel de prévention du COVID

Mise à disposition :

- De gel hydroalcoolique ;
- De masques ;
- Plexiglass.

Justifier des raisons s'opposant au télétravail

Enfin, concernant le télétravail, il conviendrait de prouver que c'est un sujet qui a été discuté avec les salariés et qu'un véritable échange a eu lieu sur ce thème.

Pour justifier de cela, vous pouvez faire valoir des comptes-rendus de réunions CSE, des mails envoyés aux salariés, des notes de service...

Si la règle du 100% télétravail n'est pas appliquée à la demande des salariés, il conviendrait de justifier de cette demande par la formalisation d'une attestation qui mentionnerait les raisons personnelles objectives qui s'opposent au télétravail.

A titre d'exemple, cela pourrait être une mauvaise connexion internet, un environnement de travail inadapté avec la présence notamment d'enfants en bas âge ou l'absence d'un espace de travail qui permette de travailler en toute confidentialité.

Pour plus d'informations, contactez nos experts

[contact-form-7 id= »9348″ title= »Contactez-nous »]