

Edito du : Mercredi 17 Fév. 2021

Le télétravail en période Covid : option ou obligation ?

Certaines collectivités affichent encore des réticences vis-à-vis du télétravail. Est-il obligatoire ? Comment réagir face au refus de l'employeur ? La Covid peut-elle être reconnue comme maladie professionnelle ?

Ce 1^{er} février, Amélie de Montchalin, Ministre de la transformation et de la fonction publiques a rappelé la nécessité de promouvoir le 100% télétravail pour toutes les Administrations qui le peuvent, offrant même un ordinateur aux agents de la Fonction publique d'Etat qui en feraient la demande.

Le principe de la « libre administration des collectivités locales » ne permet pas de considérer la demande légitime de la Ministre comme un ordre adressé aux élus locaux. Chaque collectivité est libre d'organiser ses services et de donner les moyens aux agents de faire du télétravail.

Alors, quels textes s'appliquent ?

Le Protocole national pour assurer la santé et la sécurité (PNSS, lien en bas d'article) des salariés en entreprise face à l'épidémie de la Covid-19 a été actualisé le 29 janvier 2021. Il prévoit que le télétravail est « la règle pour toutes les activités qui le permettent ». Ce texte s'applique bien entendu aux collectivités.

Mais chaque employeur est aussi responsable, pénalement et personnellement, de la santé de ses salariés. Les mettre volontairement en danger en n'organisant pas le télétravail ou en le réduisant en pleine période de Covid est-il pénalement répréhensible ? La réponse est OUI s'il devait y avoir des victimes... et même s'il n'y en a pas. L'élu local est responsable, personnellement et pénalement (article 2-1 du décret 85-603), de même que les chefs de service (Cass. 3 déc. 2002). Il s'agit alors d'un délit intentionnel de mise en danger délibérée de la vie d'autrui, une violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement. Cette responsabilité est aggravée si l'employeur avait été alerté. Cela concerne tous les employeurs, privé-public confondus. Le ministère du travail rappelle que le télétravail est une obligation qui peut être imposée au salarié. D'ailleurs, certains le vivent mal, et pour pallier les difficultés psychologiques et les iniquités liées à un manque d'espace chez soi, tout télétravailleur qui en fait la demande peut réaliser son activité en présentiel un jour par semaine. Mais c'est à la demande du salarié et avec les précautions nécessaires. Il ne s'agit pas de réunir toutes les équipes le lundi matin pour donner les ordres pour la semaine, comme on a pu le voir dans certaines collectivités. L'idée est de protéger la santé des salariés, tant physique que psychologique. Préserver la santé de ses salariés est pour l'employeur une obligation de résultat. Il ne peut s'en dédouaner en démontrant ses efforts. L'employeur est toujours responsable si le salarié voit sa santé altérée du fait de son travail ou s'il est exposé à un risque.

Un problème en matière de télétravail persiste : l'employeur détermine les tâches qui peuvent être effectuées à distance ou non. En pratique, l'autorité territoriale renvoie vers les

chefs de service qui font « comme ils veulent », le plus souvent en fonction du dogmatisme affiché des élus vis-à-vis du télétravail. A ce stade, la justification avancée, un brin « foutage de gueule » pour reprendre l'expression d'un collègue délégué syndical confronté à la situation, consiste en une appréciation bornée des « nécessités de service ».

En cas de difficulté d'appréciation de l'employeur quant aux tâches qui peuvent être télétravaillées ou non, **le médecin du travail** doit être saisi, notamment pour les personnes vulnérables. Le médecin du travail est indépendant et a un pouvoir d'alerte. Il peut « prescrire » des aménagements du poste de travail ou des conditions de travail justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents, des éléments qu'il ne dévoile pas à l'Administration, secret médical oblige. Il exerce une surveillance particulière des femmes enceintes.

Quel pouvoir ont, de leur côté, les agents ? Ils disposent du RSST, Registre Santé Sécurité au Travail, où ils peuvent consigner leurs observations sans forcément être directement concernés. Les Agents de prévention ou ADP (anciens ACMO, cf art.4 décret 85-603), les Agents chargés des fonctions d'inspection ou ACFI, ainsi que le Comité d'hygiène et sécurité des conditions de travail (CHSCT) peuvent ainsi être mobilisés. Mais il ne faut pas oublier que les avis du CHSCT ne lient jamais l'autorité territoriale et que les ADP et ACFI sont des collègues qui n'ont rien des attributions de l'Inspection du travail. Les Inspecteurs du travail contrôlent uniquement les entreprises privées (et interviennent dans les collectivités dans des circonstances très restreintes prévues par les textes, notamment en cas de désaccord entre le CHSCT et l'autorité territoriale après intervention de l'ACFI). Pour la territoriale, il est pré-supposé que les élus sont respectueux des lois et il n'existe en réalité aucun équivalent de l'Inspection du travail.

Quid du **droit de retrait** ? il s'agit d'un droit aux conditions d'application strictes : l'agent ne peut pas rentrer chez lui, il se met en retrait du danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Il s'agit d'un droit individuel. Pour l'exercer, il vaut mieux prévenir par écrit (l'employeur, le CHSCT) et solliciter le soutien d'une organisation syndicale qui saura vous orienter. Certains agents hésitent à user du droit de retrait : c'est le cas des personnels dans des situations précaires (contractuels, stagiaires, mais aussi les prestataires de services extérieurs qui interviennent dans les collectivités) et de ceux, titulaires, qui craignent des répercussions. Le site service-public pose : « Dans le contexte du coronavirus, si l'employeur met en œuvre les recommandations du gouvernement, les conditions d'exercice du droit de retrait ne sont pas réunies sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux. En principe, le travailleur n'a pas alors un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Si ces recommandations ne sont pas suivies par l'employeur, alors le travailleur peut exercer son droit de retrait jusqu'à ce que celles-ci soient mises en œuvre. » Voici lesdites recommandations :

« La règle est la suivante :

- 1er cas de figure : un travailleur qui peut effectuer toutes ses tâches en télétravail doit le faire 5 jours sur 5.

- 2ème cas de figure : les travailleurs qui ne peuvent pas effectuer toutes leurs tâches à distance peuvent se rendre une partie du temps sur leur lieu de travail (exemples : un

ingénieur, un technicien ou un architecte ayant besoin d'équipements spécifiques pour travailler). Toutefois, l'organisation du travail doit permettre de regrouper ces activités pour limiter les déplacements.

-3ème cas de figure : certains métiers ne peuvent être réalisés à distance. L'activité doit se poursuivre et la présence sur site est autorisée, dans le strict respect des règles sanitaires.

Les employeurs sont tenus d'aménager les horaires d'arrivée et de départ afin de limiter l'affluence aux heures de pointe.

Pour la fonction publique, le télétravail intégral sera appliqué à tous ceux qui le peuvent. Les bureaux de poste et les guichets de service publics resteront ouverts.

Par ailleurs, les travailleurs à risque de forme grave et les personnes partageant le domicile de personnes à risque de forme grave qui ne peuvent pas télétravailler ou être suffisamment protégées dans le cadre de leur activité, peuvent consulter leur médecin traitant ou leur médecin du travail pour se voir établir une déclaration d'interruption de travail et un certificat d'isolement. »

En cas d'impossibilité d'organiser le télétravail, l'employeur doit organiser un lissage des horaires de départ et d'arrivée pour éviter l'affluence, limiter les croisements et faciliter la distanciation. Les réunions en présentiel doivent rester « l'exception » dicit le texte du PNSS.

La CFE-CGC soutient de longue date le télétravail. Des études scientifiques lui sont favorables depuis de nombreuses années, tant en termes de rendement que de bien-être au travail, de conciliation vie pro-vie perso, ou encore d'écologie en réduisant les transports. En période de Covid, le télétravail a été souvent mis en œuvre à marche forcée. Malgré tout le bilan reste positif et beaucoup veulent le garder. Là encore, les chiffres sont sans appel : selon une étude Apec de décembre dernier, 83 % des personnes interrogées souhaitent pouvoir continuer de télétravailler à l'avenir. Bien pensé, avec un vrai droit à la déconnexion et de bonnes conditions techniques, le télétravail constitue une victoire sociale que réclament bien des collègues et que les collectivités les plus avancées brandissent comme un avantage.

Et pour les malchanceux ? la Covid peut être reconnue en tant que maladie professionnelle. Une note d'information (lien en bas d'article) datée du 5 février 2021 vient, tout au long de ses 7 pages, égrener les conditions et la procédure. Un nouveau challenge administratif à haut risque... d'en avoir mal à la tête !

Pour aller plus loin :

Le Protocole National Santé Sécurité (PNSS) : <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/protection-des-travailleurs/protocole-national-sante-securite-salaries>

La Note du 5 février 2021 de la DGCL relative aux modalités d'instruction des demandes de reconnaissance en maladie professionnelle des pathologies liées à une infection au SARS-Cov2 dans la fonction publique territoriale : <https://www.collectivites-locales.gouv.fr/covid19>