

*Face à la pandémie de Covid-19, le Premier Ministre Jean Castex a insisté dans son allocution du 29 janvier dernier sur « l'importance du télétravail » dans la lutte contre la propagation du virus. Ce mode de travail doit être privilégié « dans toutes les entreprises où cela est possible ». Cependant, force est de constater qu'à ce jour près d'un tiers des salariés du secteur privé (31 %) pratiquaient le télétravail à temps complet ou partiel en décembre. La part de salariés ayant recours au télétravail est donc revenue au même niveau qu'avant la crise sanitaire, puisque 30 % des salariés travaillaient de chez eux. Pour pallier à ce phénomène de « désaffection » du télétravail, la Direction Générale du travail a précisé les modalités d'intervention et de contrôles des inspecteurs du travail en la matière dans une instruction du 3 février 2021, la « Une » de notre newsletter est consacrée à ce sujet.*

*Depuis le début de la crise sanitaire, le gouvernement adopte des mesures pour préserver la sécurité sanitaire du plus grand nombre, nous vous proposons un point relatif : « aux missions des services de santé au travail adaptées au contexte sanitaire » dans la rubrique le « coin du praticien ».*

*Vous retrouverez également les dernières jurisprudences et textes.*

*Bonne lecture,*

*L'équipe sociale d'Altana.*

## A LA UNE : COVID 19 ET TÉLÉTRAVAIL

Face à la dégradation de la situation sanitaire et une mobilisation en berne du télétravail par les employeurs, la Direction Générale du Travail a précisé les modalités d'intervention et de contrôles des inspecteurs du travail en la matière dans une instruction du 3 février 2021.

L'instruction s'attache dans un premier temps à rappeler les orientations données par le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise (« PNE ») :

- lorsque les tâches sont « télétravaillables », elles doivent être « télétravaillées » ;
- l'employeur peut imposer le télétravail en période de pandémie ;



- le retour en présentiel du salarié en télétravail un jour par semaine reste conditionné **à la demande expresse de ce dernier**.

Elle invite ensuite les inspecteurs du travail à **accompagner** les employeurs et les salariés **dans le développement du recours au télétravail** en proposant plusieurs initiatives :

- reprendre contact avec « les entreprises les plus importantes » pour s'assurer du respect des recommandations du PNE ;
- mobiliser les partenaires sociaux tant au niveau national que départemental en insistant particulièrement auprès des organisations patronales ;

- rappeler la possibilité pour les employeurs de s'appuyer sur l'ANACT (agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) en s'appuyant notamment sur leur réseau pour faciliter le déploiement du télétravail ;

- rappeler aux entreprises qu'elles peuvent s'appuyer sur leur service de santé au travail pour articuler au mieux télétravail et prévention de risques psychosociaux ;

- diffuser le numéro vert mis en place par le ministère du travail.

Enfin, l'instruction rappelle que « *la vérification des mesures prises pour lutter contre le risque de contamination et de la mise en œuvre du télétravail pour les tâches « télétravaillables » sera systématique lors de tout contrôle mené par les agents de l'inspection du travail* ».

Lors de ces contrôles, les inspecteurs du travail doivent être particulièrement attentifs aux condi-

tions d'**information et de consultation du CSE** (lorsqu'il existe) et notamment vérifier s'il est associé à la définition des tâches « télétravaillables » et aux bonnes pratiques de mise en œuvre du télétravail. Ces contrôles peuvent cibler en priorité les secteurs dans lesquels la Dares (organisme de statistique français) a identifié que le recours au télétravail était en retrait. En cas de violation des mesures de prévention du PNE, l'instruction précise les outils coercitifs à la disposition de l'inspecteur du travail : [mise en demeure de la DIRECCTE et/ou le référé judiciaire](#).

En dernier lieu, l'instruction s'attache à rappeler aux inspecteurs du travail qu'ils doivent également veiller à apporter une « *vigilance soutenue* » aux conditions de travail des salariés « *dont les tâches ne peuvent être totalement « télétravaillées » lors de leurs contrôles* » en identifiant les secteurs les plus concernés et notamment le BTP et le travail saisonnier agricole. Ils sont invités notamment à « *vérifier les effets du couvre-feu à 18 heures sur la durée du travail et le respect des repos* »

## LE COIN DU PRATICIEN : LES MISSIONS DES SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL ADAPTEES AU CONTEXTE SANITAIRE

---

Dans le contexte sanitaire actuel, le gouvernement a adopté toute une série de mesures temporaires relatives aux missions des services de santé au travail aux fins notamment d'éviter la propagation du virus mais également de les faire participer activement à la protection des salariés.

Ces mesures étaient initialement prévues jusqu'en avril 2021 mais face à la persistance de l'épidémie ainsi qu'à la propagation des nouveaux variants du virus sur le territoire français, une ordonnance du 10 février 2021 prolonge leur effectivité de quatre mois, soit jusqu'en août 2021.

Parmi ces mesures se trouvent la possibilité de reporter des visites médicales (1), de prescrire des arrêts de travail (2), de réaliser des actes médicaux (3) ou de participer à des actions de prévention contre la Covid-19 (4).

### 1. Reports de certaines visites médicales jusqu'en août 2022

Certaines visites médicales dont l'échéance intervient avant la date du 2 août 2021 peuvent être reportées dans la limite d'un an après l'échéance normale.

Il s'agit de :

• **la visite d'information et de prévention initiale**, sauf pour certains salariés, entre autres les travailleurs handicapés ou les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes ;

• **le renouvellement de la visite d'information et de prévention** ;

• **le renouvellement de l'examen médical d'aptitude des salariés bénéficiant du suivi individuel renforcé** (et non l'examen médical d'aptitude initial) ;

• **la visite intermédiaire des salariés bénéficiant du suivi individuel renforcé**.

Lorsque la visite ou l'examen médical est reporté, il appartient au **médecin du travail** d'informer l'employeur et le salarié de la nouvelle date.

Toutefois, aucune visite ni aucun examen ne peut faire l'objet d'un report si le **médecin du travail estime indispensable de respecter l'échéance** prévue. Il fonde son appréciation sur :

- l'état de santé du salarié ;

- les risques liés à son poste de travail ou à ses conditions de travail ;

- les informations issues des échanges **réalisés entre le travailleur et le service de santé au travail**.

Le cas échéant, le report de cette visite ne fait pas obstacle à l'embauche ou à la reprise du travail.

Enfin, l'infirmier en santé au travail pourra réaliser lui-même les visites de pré-reprise ou de reprise si le médecin du travail lui en confie la tâche.

## 2. Prescription de certains arrêts de travail et de certificats médicaux

Depuis le 15 janvier 2021 et jusqu'au 1<sup>er</sup> août 2021, et ce alors qu'aucune ordonnance ou prescription ne peut traditionnellement être délivrée par lui, le médecin du travail peut :

- **Prescrire ou renouveler un arrêt de travail en cas d'infection ou de risque d'infection d'un salarié à la Covid-19 :**

Le médecin du travail doit remplir un document Cerfa et transmettre sans délai un exemplaire au salarié et à l'employeur. Il appartiendra ensuite au salarié de transmettre cet avis à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie, dans un délai de deux jours faisant suite à cette interruption de travail.

- **Etablir un certificat médical d'isolement pour les salariés considérés comme « vulnérables » présentant un risque de développer une forme grave d'infection à la Covid-19 afin de les placer en activité partielle :**

Concrètement, le médecin du travail remet une déclaration d'interruption de travail sur papier libre devant comporter certaines mentions obligatoires et notamment l'identification du médecin, l'identification du salarié concerné, l'identification de son employeur, les informations selon lesquelles le salarié remplit les critères lui permettant d'être considéré comme une « personne vulnérable ».

Le médecin transmet alors la déclaration d'interruption de travail au salarié qui l'adresse ensuite sans délai à l'employeur afin de le placer en activité partielle.

## 3. Réalisations de tests de détection et vaccination

- **Prescriptions et réalisations de test de détection**

Le médecin du travail ou, sous sa supervision, le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail ou l'infirmier de santé au travail peuvent réaliser :

- les actes de prélèvement et d'analyse dans le cadre du test antigénique ;

- seul le prélèvement peut être réalisé dans le cadre du test PCR. Dans ce cas, le prélèvement est transmis au laboratoire.

- **Vaccination des salariés le souhaitant**

## 4. Missions de prévention

Dans la même optique d'un rôle actif en matière de prévention contre la covid-19, les services de santé au travail devront jusqu'au 1<sup>er</sup> août 2021 :

- **diffuser à l'intention des employeurs et des salariés des messages de prévention contre le risque de contagion ;**

- **être un appui aux entreprises dans la définition et la mise en œuvre des mesures de prévention adéquates contre ce risque et dans l'adaptation de leur organisation de travail aux effets de la crise sanitaire.**

Les services de santé au travail ne cessent de faire l'objet de réformes depuis quelques années.

Fin décembre 2020, une proposition de loi « pour renforcer la prévention en santé au travail » visant à transposer l'ANI a été déposée puis rapidement adoptée par la commission des Affaires sociales. Elle est examinée par le Parlement depuis le 15 février 2021.

# JURISPRUDENCE

- Dans un arrêt du 27 janvier 2021, la Cour de cassation a précisé que, l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse répare le préjudice résultant du caractère injustifié de la perte de l'emploi. Ce préjudice ne peut donc être réparé une seconde fois au titre de la perte d'une chance d'un retour à l'emploi optimisé en l'absence de moyens adéquats alloués au plan de sauvegarde de l'emploi (Cass. soc., 27 janvier 2021, n°18-23.535).

- Un syndicat peut agir en justice aux fins d'obtenir des dommages

et intérêts lorsque sont violées les dispositions d'un accord de branche, cette violation causant un préjudice à l'intérêt collectif de la profession qu'il représente. Il appartient aux juges d'évaluer l'indemnisation pouvant lui être allouée à ce titre (Cass. soc., 20 janvier 2021, n° 19-16.283).

- L'annulation par la juridiction administrative d'une décision de la DIRECCTE ayant procédé à la validation d'un accord collectif déterminant le contenu d'un plan de sauvegarde de l'emploi par erreur (l'accord validé ne revêtait pas de caractère majoritaire)

n'est pas de nature à entraîner la nullité de la procédure de licenciement collectif pour motif économique devant un Conseil de prud'hommes. Néanmoins, l'annulation par la juridiction administrative donne lieu à la réintégration des salariés au titre de l'article L. 1235-16 du code du travail sous réserve de l'accord des parties. A défaut, le salarié peut prétendre à une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois (Cass. soc., 13 janvier 2021, n° 19-12.522 et 19-12.527).

## EN BREF

---

- **Promulgation le 15 février 2021 de la loi prolongeant jusqu'au 1er juin 2021 l'état d'urgence sanitaire en cours (au lieu du 16 février initialement) ;**  
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043134078?r=RkDOyuOd2Y>
- **Ordonnance n°2021-135 du 10 février 2021 prévoyant de nouvelles modalités de prolongation de l'indemnisation des demandeurs d'emploi arrivant en fin de droits pendant la crise sanitaire et permettant notamment au gouvernement d'interrompre ou de reprendre selon l'évolution de la situation sanitaire cette mesure de prolongation des droits ;**  
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043114120/>
- **Adoption en Conseil des ministres, le 10 février 2021, du projet de loi portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets obligeant d'informer et consulter le CSE sur les conséquences environnementales des questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise ;**  
[https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/textes/115b3875\\_projet-loi#](https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/textes/115b3875_projet-loi#)
- **Ordonnances n°2021-135 et 2021-136 du 10 février 2021 aménageant la modulation des taux de l'allocation d'activité partielle ;**  
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043114120/>  
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043114129>
- **Communiqué URSSAF du 11 février 2021 proposant des premiers échéanciers de paiement aux employeurs ;**  
<https://www.mesures-covid19.urssaf.fr/covid-19-les-premiers-echeanciers-de-paiement-personnalisés-vont-etre-envoyés/>
- **Publication du décret n°2021-143 du 10 février 2021 consolidant les pouvoirs des agents de contrôle de l'inspection du travail.**  
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043121250>

## AGENDA

---

- Mickaël d'Allende est intervenu auprès des étudiants du Master 2 DPRT de l'Université Paris II (Panthéon-Assas) sur le thème « Procédure de licenciement pour motif personnel » le 1<sup>er</sup> février 2021 ;
- Mickaël d'Allende est intervenu auprès des étudiants du parcours Mentoris sur le thème « Pratique du contentieux en matière sociale » le 11 février 2021.