

Eligibilité au télétravail, Reconfinement : actualisation du DUER, Nouveaux critères de vulnérabilité au covid-19 ouvrant droit au chômage partiel

Le ministère du Travail propose une "méthode" pour définir quels sont les postes et tâches éligibles au télétravail

Dans son "questions/réponses" sur le télétravail actualisé au 9 novembre, le ministère propose une méthode en trois étapes pour identifier les postes qui peuvent être exercés en télétravail :

- Lister les principales activités pour chaque fonction ou métier, y compris des activités qui ne sont pas jugées prioritaires habituellement mais qui pourraient avoir une valeur ajoutée pour préparer la sortie de crise;
- Évaluer les freins ou difficultés éventuelles au télétravail pour chacune de ces activités pour l'entreprise, le client et le télétravailleur ;
- Identifier si des moyens et conditions peuvent être réunis pour lever ces difficultés (matériel de travail, installation de connexion sécurisée...).

Ce travail doit impérativement être réalisé avec les salariés concernés afin d'identifier ce qui rend possible le télétravail et ce qui l'empêche, ce qui le facilite et ce qui le contraint.

Si aucune solution technique ne permet au salarié d'exercer son activité en télétravail, l'activité pourra se poursuivre sur le lieu de travail, conformément aux recommandations figurant dans le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés.

Pour consulter le questions/réponses, cliquez [ici](#).

L'évaluation des risques professionnels dans le cadre du reconfinement

Le ministère du travail a alerté les employeurs au sujet de l'importance de l'actualisation du document unique d'évaluation des risques (DUER) à l'épidémie de Covid 19.

Dans son questions-réponses, il est précisé que :

« L'employeur doit évaluer les risques et mettre à jour le document unique d'évaluation des risques (DUER) de l'entreprise en y intégrant les mesures nécessaires pour éviter au maximum le risque de contamination : information et sensibilisation, organisation du télétravail, réorganisation du travail et des flux pour respecter les règles de distanciation, gestion et suivi des installations

d'aération/ventilation, moyens de protection (masques, écrans de séparation des postes de travail...), nettoyage et désinfection des locaux....

L'employeur doit veiller à l'adaptation constante de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances. Les mesures de prévention qui découlent de l'actualisation du document unique d'évaluation des risques doivent être portées à la connaissance des salariés selon des modalités adaptées afin de permettre leur pleine application. Cette démarche est conduite selon une procédure faisant intervenir les instances représentatives du personnel (CSE) ainsi que le service de santé au travail ».

L'actualisation du DUER apparaît, dès lors, comme étant nécessaire du fait de l'épidémie et de son caractère évolutif. Elle permet de prévoir les mesures de prévention et de protection adéquates, par exemple, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail, des installations ou encore la modification des horaires de travail pour les salariés qui doivent se rendre sur site.

De même, la prise en compte des risques psychosociaux associés au télétravail, notamment quand il est total et/ou qu'il se prolonge durablement, tel le risque lié à l'isolement, s'impose.

L'actualisation du DUER doit permettre, notamment, d'intégrer les dernières préconisations du ministère du travail figurant dans le protocole sanitaire national en entreprise actualisé.

Le CSE doit être étroitement impliqué dans l'identification des risques par unité de travail, et la mise en place des mesures de prévention.

Publication des nouveaux critères de vulnérabilité au covid-19 ouvrant droit au chômage partiel

La loi du 25 avril 2020 a prévu le placement en chômage partiel des personnes vulnérables qui présentent un risque de développer une forme grave d'infection au virus covid-19 ainsi que des salariés qui partagent le même domicile que ces personnes. Les critères de vulnérabilité devaient être définis par décret.

Un premier décret du 5 mai 2020 a défini 11 situations dans lesquelles la vulnérabilité était reconnue.

Puis, le décret du 29 août 2020 a restreint à 4 situations l'éligibilité à ce dispositif de chômage partiel et prévu qu'il ne s'appliquerait plus aux salariés partageant le même domicile qu'une personne vulnérable.

Toutefois, le 15 octobre, le juge des référés du Conseil d'Etat a prononcé la suspension des articles du décret du 29 août 2020 relatifs aux critères de vulnérabilité (articles 2, 3 et 4). Dès lors, les critères retenus par le décret du 5 mai 2020 s'appliquaient à nouveau.

Au JO de ce 11 novembre est paru le décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020.

Il fixe une nouvelle liste de 12 critères permettant de définir les personnes vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2, fondée sur les avis du Haut Conseil de la santé publique des 6 et 29 octobre 2020.

- Les salariés vulnérables placés en position d'activité partielle sont ceux répondant aux deux critères cumulatifs suivants :

1° Être dans l'une des situations suivantes :

- Être âgé de 65 ans et plus ;
- Avoir des antécédents (ATCD) cardio-vasculaires : hypertension artérielle compliquée (avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
- Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;
- Présenter 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) ;
- Présenter une insuffisance rénale chronique dialysée ;
- Être atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
- Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kg/m²) ;
- Être atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise :
 - médicamenteuse : chimiothérapie anticancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive ;
 - infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm³ ;
 - consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ;
 - liée à une hémopathie maligne en cours de traitement ;
- Être atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
- Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;
- Être au troisième trimestre de la grossesse ;
- Être atteint d'une maladie du motoneurone, d'une myasthénie grave, de sclérose en plaques, de la maladie de Parkinson, de paralysie cérébrale, de quadriplégie ou hémip légie, d'une tumeur maligne primitive cérébrale, d'une maladie cérébelleuse progressive ou d'une maladie rare ;

2° Ne pouvoir ni recourir totalement au télétravail, ni bénéficier des mesures de protection renforcées suivantes :

- a) L'isolement du poste de travail, notamment par la mise à disposition d'un bureau individuel ou, à défaut, son aménagement, pour limiter au maximum le risque d'exposition, en particulier par l'adaptation des horaires ou la mise en place de protections matérielles ;
- b) Le respect, sur le lieu de travail et en tout lieu fréquenté par la personne à l'occasion de son activité professionnelle, de gestes barrières renforcés : hygiène des mains renforcée, port systématique d'un masque de type chirurgical lorsque la distanciation physique ne peut être respectée ou en milieu clos, avec changement de ce masque au moins toutes les quatre heures et avant ce délai s'il est mouillé ou humide ;

- c) L'absence ou la limitation du partage du poste de travail ;
- d) Le nettoyage et la désinfection du poste de travail et des surfaces touchées par la personne au moins en début et en fin de poste, en particulier lorsque ce poste est partagé ;
- e) Une adaptation des horaires d'arrivée et de départ et des éventuels autres déplacements professionnels, compte tenu des moyens de transport utilisés par la personne, afin d'y éviter les heures d'affluence ;
- f) La mise à disposition par l'employeur de masques de type chirurgical en nombre suffisant pour couvrir les trajets entre le domicile et le lieu de travail lorsque la personne recourt à des moyens de transport collectifs

- Modalités de placement en activité partielle

Demande du salarié

Sous réserve que les conditions de travail de l'intéressé ne répondent pas aux mesures de protection renforcées définies ci-dessus, le placement en position d'activité partielle est effectué à la demande du salarié et sur présentation à l'employeur d'un certificat établi par un médecin.

Procédure en cas de désaccord

Lorsque le salarié est en désaccord avec l'employeur sur l'appréciation portée par celui-ci sur la mise en œuvre des mesures de protection renforcées, il saisit le médecin du travail qui se prononce en recourant, le cas échéant, à l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail. Le salarié est placé en position d'activité partielle dans l'attente de l'avis du médecin du travail.

- Salarié partageant le domicile d'une personne vulnérable : pas de changement

Les salariés partageant le même domicile qu'une personne vulnérable pouvaient être placés en position d'activité partielle en application de l'article 20 de la loi du 25 avril 2020. Ce dispositif s'appliquait « jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard le 31 décembre 2020 ».

L'article 1er du décret n° 2020-1098 du 29 août 2020 a fixé au 31 août 2020 le terme des placements en activité partielle pour les salariés partageant le domicile d'une personne vulnérable.

Cet article n'est pas modifié par le décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020.

Il n'y a donc pas de changement pour les personnes cohabitant avec une personne vulnérable, elles ne sont pas éligibles à l'activité partielle.