



Références juridiques

Information et formation spécifique aux DOM/COM

L4823-1 : « En Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, les salariés mentionnés à l'article L. 4644-1 sont également chargés de l'information sur la prévention des risques naturels, mentionnés au I de l'article L. 562-1 du code de l'environnement, auxquels sont exposés les travailleurs sur leur lieu de travail. **Le ou les salariés ainsi désignés par l'employeur bénéficient d'une formation sur la prévention des risques naturels.** Outre les dispositifs prévus aux troisième et avant-dernier alinéas du I de l'article L. 4644-1 du présent code, l'employeur peut faire une demande de financement de cette formation aux opérateurs de compétences définis à l'article L. 6332-1, selon les modalités de prise en charge des actions de formation qui leur sont applicables. Un décret en Conseil d'Etat définit les modalités d'application du présent article ».

L4823-2 : « En Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, l'employeur veille à ce que **chaque travailleur reçoive régulièrement une information appropriée sur les risques naturels majeurs**, mentionnés au I de l'article L. 562-1 du code de l'environnement, auxquels il est exposé sur son lieu de travail ainsi que sur les mesures prises pour leur prévention. Les modalités de cette information sont déterminées par décret en Conseil d'Etat ».

R4823-1 : « En Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, afin d'assurer l'information des travailleurs prévue à l'article L. 4823-1, l'employeur veille à ce que **le salarié compétent mentionné au I de l'article L. 4644-1 bénéficie d'une formation en prévention des risques naturels intégrée à la formation délivrée** au titre de ce même article ».

R4823-2 : « I.-La formation en prévention des risques naturels porte sur : 1° La description des risques naturels majeurs auxquels sont exposés les travailleurs sur leur lieu de travail, ainsi que des conséquences prévisibles de leur réalisation pour les personnes, les biens et l'environnement ; 2° Les mesures de prévention de ces risques ; 3° Les mesures de protection et de sauvegarde, notamment les réflexes et comportements à tenir en cas de réalisation du risque. II.-Ces éléments sont définis en s'appuyant : 1° En Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, d'une part, sur le dossier départemental sur les risques majeurs et le document d'information communal sur les risques majeurs mentionnés à l'article R. 125-11 du code de l'environnement et, d'autre part, sur les plans de prévention des risques naturels prévisibles mentionnés à l'article L. 562-1 du même code ; 2° A Saint-Barthélemy, sur les informations relatives aux risques majeurs prévues par la réglementation applicable localement ».



R4823-3 : « *La formation en prévention des risques naturels est renouvelée et complétée aussi souvent que nécessaire pour prendre en compte l'évolution des risques ou des modalités de gestion des conséquences de leur réalisation* ».

R4823-4 : « *L'information des travailleurs sur les risques naturels majeurs prévue à l'article L. 4823-2 est délivrée par le ou les salariés compétents en matière de protection et de prévention des risques professionnels mentionnés au I de l'article L. 4644-1. A défaut, l'employeur peut faire appel aux personnes et organismes mentionnés aux troisième et quatrième alinéas du même I de l'article L. 4644-1 dans les conditions prévues par cet article. Les intervenants en prévention des risques professionnels mentionnés au troisième alinéa du I de l'article L. 4644-1 justifient par tout moyen de leur compétence pour délivrer aux travailleurs l'information en matière de prévention des risques naturels majeurs* ».

R4823-5 : « *L'information des travailleurs, par des présentations théoriques et des exercices et démonstrations, a pour objectif de développer leur culture sur les risques naturels majeurs, de les préparer à la réalisation d'un risque et de leur faire connaître les modalités de gestion des conséquences de la réalisation du risque. Elle porte sur les éléments mentionnés à l'article R. 4823-2 ainsi que sur les mesures de prévention et les consignes de sécurité définies par l'employeur* ».

R4823-6 : « *L'information dont bénéficient les travailleurs est renouvelée et complétée aussi souvent que nécessaire pour prendre en compte l'évolution des risques ou des modalités de gestion des conséquences de leur réalisation, et au moins annuellement* ».

Télétravail

L1222-11 : « *En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés* ».

ANI du 26 novembre 2020 étendu sur la mise en œuvre du télétravail

Il est rappelé en préambule qu'en cas de circonstances exceptionnelles (comme une pandémie) ou un cas de force majeure, le recours au télétravail peut être considéré comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés. Dans ce cas, la décision relève du pouvoir de direction de l'employeur dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.



7.1. Anticipation des mesures pour la continuité d'activité

Le caractère inédit et soudain de la crise sanitaire provoquée par la pandémie de « Covid-19 » a contraint de nombreuses entreprises à avoir recours très rapidement et de façon massive au télétravail pour les postes qui le permettaient, sans avoir pu anticiper cette nouvelle organisation du travail.

Les signataires du présent accord considèrent qu'il est utile, afin de garantir la continuité de l'activité de l'entreprise, d'anticiper l'organisation du recours au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou les cas de force majeure. À cet égard, les partenaires sociaux soulignent l'importance de prévoir dans l'accord ou, à défaut, la charte relatifs au télétravail, lorsqu'ils existent, les conditions et modalités de mobilisation du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure. À cet égard, le repérage en amont du périmètre des activités télétravaillables facilite la mise en place rapide du télétravail.

En l'absence d'accord collectif, il est rappelé que le CSE, s'il existe, doit être consulté sur les mesures d'organisation relatives à la continuité d'activité, conformément aux dispositions du code du travail relatives à la représentation du personnel.

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux et de CSE, les signataires encouragent les employeurs à organiser des concertations avec les salariés avant de mettre en place le plan de continuité par décision unilatérale.

En tout état de cause, l'élaboration d'un plan de continuité d'activité et/ou d'un plan de reprise d'activité, mobilisant les acteurs de l'entreprise, est utile pour faire face à des circonstances exceptionnelles ou un cas de force majeur nécessitant un recours au télétravail.

7.2. Prise en compte du contexte

Pour faire face par exemple à des situations de pandémie, de catastrophes naturelles, de destruction accidentelle des locaux de l'entreprise, il peut être indispensable de recourir au télétravail dans l'entreprise pour permettre la continuité de son activité et la protection des salariés.

Dans de telles circonstances exceptionnelles ou cas de force majeure, le recours au télétravail peut concerner des salariés qui ne connaissent pas ces modalités d'organisation de travail en période normale. Une vigilance particulière doit être apportée lorsque le télétravail est porté à 100 % du temps de travail sur une très longue période.

7.3. Mise en place du télétravail

Pour faire face à des circonstances exceptionnelles ou un cas de force majeure, la direction de l'entreprise, en lien avec les services de ressources humaines lorsqu'ils existent, veille à mettre en place une organisation du travail adaptée et à se mobiliser pour assurer la continuité de l'activité et répondre aux attentes des salariés.

À cette fin, et en vue d'initier un dialogue interne associant l'ensemble des acteurs de l'entreprise, il est utile de mettre en œuvre un processus adapté à l'entreprise. Ainsi, par



exemple, en fonction de la taille de l'entreprise, une ou plusieurs personnes dédiées peuvent permettre le partage d'informations, la communication à destination de la communauté de travail, l'identification et le suivi des situations individuelles et collectives susceptibles d'entraîner des difficultés, afin d'adapter les actions à mener.

7.3.1. Consultation du CSE

*Face à l'urgence imposant le recours immédiat au télétravail et pour répondre rapidement à une situation exceptionnelle ou un cas de force majeure, l'employeur peut s'appuyer prioritairement sur le fondement de l'article L. 1222-11 du code du travail pour décider unilatéralement le recours au télétravail pour tout ou partie des salariés. En effet, **le télétravail est alors considéré comme un aménagement du poste de travail permettant la continuité de l'activité de l'entreprise et la protection des salariés.***

En conséquence, les modalités habituelles de consultation du CSE, lorsqu'il existe, sont adaptées aux circonstances exceptionnelles ou au cas de force majeure : le CSE est consulté dans les plus brefs délais sur cette décision.

7.3.2. Information des salariés

Il est rappelé que, compte tenu des circonstances de sa mise place, le principe de double volontariat ne s'applique pas au recours au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles et de cas de force majeure.

Par conséquent, dans ce cas, l'employeur procède à une information des salariés par tout moyen, si possible par écrit, en respectant, autant que faire se peut, un délai de prévenance suffisant. Cette information peut par exemple comporter les éléments suivants : période prévue ou prévisible de télétravail, informations relatives à l'organisation des conditions de travail individuelles, informations relatives à l'organisation des relations collectives de travail, (les contacts utiles dans l'entreprise, l'organisation du temps de travail, l'organisation des échanges entre les salariés d'une part, et entre les salariés et leurs représentants, s'ils existent, d'autre part, les modalités de prise en charge des frais professionnels en vigueur dans l'entreprise, les règles d'utilisation des outils numériques, etc.).

7.4. Organisation du télétravail

Il est rappelé que les règles d'organisation du travail applicables au télétravail régulier ou occasionnel, ont vocation à s'appliquer également au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure.

Considérant les éventuelles difficultés que le télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure peut occasionner pour les salariés, l'employeur porte une attention particulière à l'application des règles légales et conventionnelles relatives à la santé et la sécurité des salariés concernés.



En outre, le manager a un rôle clé dans la fixation des objectifs et la priorisation des activités. L'échange entre le salarié et le manager facilite d'éventuelles adaptations.

Dans ces circonstances particulières, une vigilance est portée sur la prévention de l'isolement que peuvent ressentir certains salariés, qu'ils soient en télétravail ou qu'ils travaillent sur le site de l'entreprise.

7.4.1. Organisation matérielle, prise en charge des frais professionnels et équipements de travail

Eu égard aux circonstances exceptionnelles ou au cas de force majeure justifiant le recours au télétravail, en cas de besoin et avec l'accord des salariés, l'utilisation de leurs outils personnels est possible en l'absence d'outils nomades fournis par l'employeur, selon les modalités prévues par l'article 7 de l'ANI du 19 juillet 2005 relatif au télétravail.

Il est rappelé que l'article 3.1.5 du présent accord, relatif à la prise en charge des frais professionnels, s'applique également aux situations de télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou cas de force majeure.

7.4.2. Modalités d'organisation du dialogue social/exercice du droit syndical en cours de télétravail

Il est rappelé l'importance de préserver les missions et le fonctionnement des instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent, et, à cet égard, l'obligation d'appliquer les règles de droit commun. À cet effet, les organisations signataires soulignent l'intérêt de prévoir un protocole de fonctionnement en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure. Il peut ainsi être utile d'adapter, par accord collectif de travail, certaines règles d'organisation du dialogue social afin d'en préserver la qualité et la continuité, en se saisissant des possibilités prévues par les dispositions du code du travail. Cela peut notamment porter sur :

- l'assouplissement des modalités d'organisation des informations et consultations, ainsi que des négociations (aménagement des délais de consultation, réunions en visioconférence) ;*
- l'adaptation des règles de communication entre les salariés et leurs représentants et/ou les représentants syndicaux visant à faciliter l'exercice du droit syndical en cas de télétravail généralisé.*

7.4.3. Application des règles de droit commun en matière de relation de travail

Il est rappelé que les règles de droit commun relatives à la relation de travail s'appliquent aux situations de télétravail, y compris en cas de circonstances exceptionnelles et cas de force majeure.



Causes ouvrant droit à l'activité partielle

R5122-1 *L'employeur peut placer ses salariés en position d'activité partielle lorsque l'entreprise est contrainte de réduire ou de suspendre temporairement son activité pour l'un des motifs suivants : 1° La conjoncture économique ; 2° Des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ; 3° Un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ; 4° La transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ; 5° Toute autre circonstance de caractère exceptionnel.*

La récupération des heures perdues

L3121-50 : « Seules peuvent être récupérées les heures perdues par suite d'une interruption collective du travail résultant : 1° De causes accidentelles, d'intempéries ou en cas de force majeure ; 2° D'inventaire ; 3° Du chômage d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédant les congés annuels ».

R3121-33 : « L'inspecteur du travail est préalablement informé par l'employeur des interruptions collectives de travail et des modalités de la récupération. Si le travail est interrompu par un évènement imprévu, l'information est donnée immédiatement ».

R3121-34 : « A défaut d'accord prévu au 2° de l'article L. 3121-51, les heures perdues dans les cas prévus à l'article L. 3121-50 ne sont récupérables que dans les douze mois précédant ou suivant leur perte ».

R3121-35 : « A défaut d'accord mentionné au 2° de l'article L. 3121-51, les heures de récupération ne peuvent être réparties uniformément sur toute l'année. Elles ne peuvent augmenter la durée du travail de l'établissement ou de la partie d'établissement de plus d'une heure par jour, ni de plus de huit heures par semaine.