

MON ÉTABLISSEMENT PEUT-IL OUVRIR ET MAINTENIR SON ACTIVITÉ?

Date de création : 08/06/2021
Date de première publication : 04/11/2020
Date de version publiée : 08/06/2021
Date de vérification : 08/06/2021

Nous sommes ici dans l'hypothèse selon laquelle votre association ou une partie de votre association exerce son activité dans un établissement qui n'est pas ouvert au public. Par exemple, une association qui exerce son activité sur 2 établissements : un établissement ouvert au public (comme un centre de loisirs) et un établissement qui n'accueille pas de public où l'ensemble des fonctions supports sont réunies (comptabilité, secrétariat ...)

Dans ce cas, l'activité de cet établissement non ouvert au public peut être maintenue.

Alors se pose la question : maintien en présentiel ou distanciel ? En d'autres termes, le télétravail est-il obligatoire ?

Comme mentionné dans le [protocole national pour assurer la santé des salariés au travail](#), le télétravail à 100% n'est plus la règle. Pour autant, l'organisation du travail dans le cadre du télétravail ne doit pas être abandonnée lorsque celui-ci est possible.

A compter du 9 juin, le protocole prévoit que " les employeurs fixent dans le cadre du dialogue social de proximité, un nombre minimal de jours de télétravail par semaine, pour les activités qui le permettent. Ils veillent au maintien des liens au sein du collectif de travail et à la prévention des risques liés à l'isolement des salariés en télétravail".

En effet, nous rappelons que l'employeur a une obligation de sécurité envers ses salariés. Il est donc de sa responsabilité de tout mettre en œuvre pour assurer la sécurité de ses salariés dans cette période de crise sanitaire. Comme les gestes barrières et les protocoles sanitaires mis en place dans les entreprises, la mise en place du télétravail est une mesure permettant d'assurer la sécurité des salariés. En cas de contamination ou non, il pourrait être reproché à l'employeur de ne pas l'avoir mis en place alors que cette organisation du travail était tout à fait compatible avec les missions du salarié.

En cas de litige, l'employeur devra être en mesure de justifier pourquoi il a été demandé au salarié de se rendre au travail durant cette période de confinement alors que le télétravail était possible. A défaut, il pourra être reproché à l'employeur un manquement à son obligation de prévention des risques professionnels.

FICHIERS SOURCES

[Guide d'aide continuité activité Culture](#)

[Protocole Hôtels, cafés, restaurants](#)

[Aide organisation reprise Musées](#)

[Aide organisation reprise Bibliothèques](#)

[Protocole sanitaire BAFA et BAFD](#)

[FAQ Sessions BAFA et BAFD](#)