

# Intervention sur les conditions de reprise de l'activité après le confinement en raison du COVID 19

WEBINAR du 5 mai 2020

*Présenté par Elsa GOULLERET - Avocat au Barreau de DIJON - Spécialiste en droit du travail*

# INTRODUCTION

- L'épidémie de COVID 19 intervenue récemment a bouleversé le monde.
- Dans un premier temps, la France a réagi puis elle a agi afin de limiter la propagation du virus.
- C'est dans ces conditions qu'elle a agi de manière INEDITE, en procédant à un confinement de la population consécutivement à la proclamation de l'état d'urgence sanitaire.
- Il est important de préciser qu'une telle mesure interfère avec les règles de droit du travail existantes en raison du grand nombre de restrictions imposées par le dispositif.

LA FRANCE,  
UNE CHANCÉ.

**LES ENTREPRISES  
S'ENGAGENT !**

#LAFRANCEUNECHANCE





# INTRODUCTION

- Dès lors nécessairement le droit du travail a été modifié afin de s'adapter à la situation de crise sanitaire actuelle.
- En conséquence, pas moins de 48 ordonnances ont été prises par le gouvernement afin d'édicter notamment des règles relatives :
  - Aux congés payés
  - Aux jours de repos
  - Aux RTT
  - Et plus largement à la durée du travail
- D'autres règles importantes ont été mises en place : le recours à l'activité partielle ou encore la possibilité pour certains salariés d'être en arrêt de travail pour garde d'enfant.

LA FRANCE,  
UNE CHANCÉ.

**LES ENTREPRISES  
S'ENGAGENT !**

#LAFRANCEUNECHANCE



# INTRODUCTION

- Il convient de rappeler qu'à l'heure actuelle de nouvelles règles sont édictées chaque jour et certaines anciennes modifiées.
- Pour l'heure, le webinar a été réalisé en plein cœur de cette actualité mouvante.
- **L'objectif étant ici de mieux appréhender la reprise, les nouvelles règles mises en œuvre et leurs modalités dans le but d'une reprise à compter du 11 mai en raison du déconfinement.**
- Cependant tout ceci est à prendre avec précaution et nous en saurons plus en temps voulu.

LA FRANCE,  
UNE CHANCÉ.

**LES ENTREPRISES  
S'ENGAGENT !**

#LAFRANCEUNECHANCE





# PARTIE 1 : LES CONDITIONS DE SECURITE, LES EQUIPEMENTS ET LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

- LA MISE EN PLACE DE LA SECURITE ET DES EQUIPEMENTS

Dans le cadre de son obligation de sécurité, l'employeur doit suivre les recommandations des pouvoirs publics pour protéger les salariés, garantir le respect des gestes barrières et des mesures de prévention et informer l'ensemble du personnel si un des salariés contracte la maladie.

- Un protocole après confinement a été mis en place afin d'aider les entreprises lors de la reprise d'activité.
- Le protocole précise la doctrine générale de protection collective à suivre.
- De nombreux guides métiers ont été rédigés en collaboration avec les partenaires sociaux et les syndicats interprofessionnels afin d'aider les employeurs.

LA FRANCE,  
UNE CHANCÉ.

**LES ENTREPRISES  
S'ENGAGENT !**

#LAFRANCEUNECHANCE



# PARTIE 1 : LES CONDITIONS DE SECURITE, LES EQUIPEMENTS ET LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

- LA MISE EN PLACE DE LA SECURITE ET DES EQUIPEMENTS

Le protocole est divisé en plusieurs parties notamment sur les recommandations en termes de jauge par espace ouvert, la gestion des flux, les équipements de protection individuelle, le nettoyage et à la désinfection des locaux.

Il est nécessaire de prendre les mesures adéquates.

- La mise à disposition de masques
- La mise à disposition de gel hydroalcoolique

De toutes les mesures relatives à la protection des salariés.

LA FRANCE,  
UNE CHANCÉ.  
**LES ENTREPRISES  
S'ENGAGENT !**

#LAFRANCEUNECHANCE



# PARTIE 1 : LES CONDITIONS DE SECURITE, LES EQUIPEMENTS ET LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

## • LA MISE EN PLACE DE LA SECURITE ET DES EQUIPEMENTS

- Être vigilant aux entrées des sites : tourniquet à condamner pour éviter les contacts
- Promouvoir au maximum le lavage de mains dès l'arrivée au sein de l'entreprise
- Marquage au sol pour la distanciation physique
- Séparation des flux notamment la mise en place de sens unique dans les couloirs et escaliers
- Des plans de nettoyage réguliers des rampes d'escalier et poignées de porte (2x fois par jour)
- Réorganisation des horaires pour éviter les arrivées nombreuses
- Plan de circulation dans l'entreprise
- Ascenseurs : limiter le nombre de personnels pour respecter la distance d'au moins un mètre
- **Afficher l'intégralité des consignes.**
- Utilisation des machines à café, désinfection obligatoire avant et après utilisation, EN PLUS de la désinfection des utilisateurs.
- Privilégiez une personne par bureau, à défaut évitez le face à face et utiliser du plexiglas.
- Pour les open space, prévoir un poste fixe.

LA FRANCE,  
UNE CHANCÉ.

**LES ENTREPRISES  
S'ENGAGENT !**

#LAFRANCEUNECHANCE





# PARTIE 1 : LES CONDITIONS DE SECURITE, LES EQUIPEMENTS ET LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR



- LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

Au-delà du respect des règles édictées par le protocole national de déconfinement publié le 3 mai sur le site du ministère du Travail, deux documents doivent impérativement être mis à jour : le document unique d'évaluation des risques et le règlement intérieur.

Aux termes de l'article L.4121-1 du Code du travail, tout employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Il doit notamment (alinéa 1) mettre en œuvre les actions de prévention des risques professionnels veillant à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. Il doit alors procéder à une évaluation des risques professionnels qui sera consignée dans le document unique d'évaluation des risques (DUER).

LA FRANCE, UNE CHANCE.  
**LES ENTREPRISES S'ENGAGENT !**

#LAFRANCEUNECHANCE





# PARTIE 1 : LES CONDITIONS DE SECURITE, LES EQUIPEMENTS ET LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

## • LE DUER

D'un point de vue pratique, le DUER doit faire l'objet d'une mise à jour :

- annuelle a minima ;
- lorsqu'une décision d'aménagement risque d'avoir des conséquences importantes sur les conditions de travail ou sur l'hygiène et la sécurité ;
- lorsqu'une information supplémentaire sur l'évaluation d'un risque professionnel dans une unité de travail est recueillie, c'est-à-dire après avoir analysé le risque de répétition d'un accident de travail déjà survenu.

C'est ainsi que depuis le début de l'épidémie de Covid-19, la **Direction générale du travail (DGT)** préconise la mise à jour par l'employeur du document unique d'évaluation des risques afin de réduire au maximum les risques de contamination sur le lieu de travail ou à l'occasion du travail. Plus important encore, la DGT précise que l'actualisation du DUER « *est conduite selon une procédure faisant intervenir les instances représentatives du personnel (CSE) ainsi que le service de santé au travail* ».

En cas de litige, le DUER constitue un élément indispensable à la défense de l'employeur.

Le 9 avril 2020, le tribunal judiciaire de Paris a rendu une première décision suite à l'action des salariés de LA POSTE sur l'insuffisance des mesures de prévention de santé de l'entreprise, les juges ont examiné les protocoles mis en place par l'employeur, les mesures de sécurisation et l'apport principal est l'analyse à faire sur le contenu du DUER.

Il a conclu en l'espèce que LA POSTE avait respecté son obligation de sécurité.

LA FRANCE,  
UNE CHANCE.  
LES ENTREPRISES  
S'ENGAGENT !

# PARTIE 1 : LES CONDITIONS DE SECURITE, LES EQUIPEMENTS ET LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

## >> EXEMPLES de mesures préventives, correctives et/ou protectrices

- Réagencement des bureaux afin de respecter la recommandation d'1 personne tous les 4m<sup>2</sup> ;
- Installation de vitres en plexiglas ;
- Poursuite du télétravail ;
- Marquage au sol ;
- Limitation du nombre de personnes dans les ascenseurs ;
- Organisation des sens de circulation afin d'éviter que les salariés ne se croisent (escalier réservé à la montée et escalier réservé à la descente, couloir à sens unique,...) ;
- Mise à disposition d'équipement de protection individuel (masques, lunettes, blouses, gants,...) ;
- Maintien des portes ouvertes afin d'éviter tous contacts avec les poignées ;
- Renforcement du nettoyage et de désinfection des locaux et des postes de travail ;
- Mise en place d'équipes alternantes ;
- Adaptation des horaires de travail ;
- Intervention des services support organisée sur les seules prises de RDV (service RH, informatique,...) ;
- ...

LA FRANCE,  
UNE CHANCÉ.

**LES ENTREPRISES  
S'ENGAGENT !**

#LAFRANCEUNECHANCE



# PARTIE 1 : LES CONDITIONS DE SECURITE, LES EQUIPEMENTS ET LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

## LE REGLEMENT INTERIEUR

- Le règlement intérieur est l'instrument qui permet notamment de formaliser les mesures retenues dans le cadre du DUER. En effet, une fois listées, les mesures adoptées dans le cadre du DUER prendront la forme de règles à respecter (plages horaires, point d'accès à l'entreprise, règles liées au télétravail, interdiction des regroupements, ...).
- **>> ATTENTION**, les notes de service diffusées afin d'organiser le travail durant la pandémie, suivraient les mêmes règles procédurales que celles applicables au règlement intérieur. Ainsi, elles devront faire l'objet d'une consultation préalable du CSE, être transmises à l'inspecteur du travail et être soumises aux formalités liées à leur publicité.
- D'ordinaire, la consultation du CSE est préalable à la mise en œuvre des décisions de l'employeur. Une fois consulté, le CSE dispose d'un délai d'un mois à compter de son information pour rendre son avis, le projet de l'employeur ne pouvant prendre effet avant la fin de ce délai. Compte tenu des circonstances exceptionnelles liées au COVID 19, et par dérogation aux dispositions qui précèdent, la diffusion des notes de services et/ou la mise à jour du règlement intérieur peuvent recevoir application immédiate sous réserves d'avoir été immédiatement et simultanément communiquées au secrétaire du CSE et à l'inspection du travail. La consultation du CSE devra alors intervenir dans les plus brefs délais.
- Enfin, il convient de veiller à la bonne diffusion du règlement intérieur et des notes de service afin de garantir l'opposabilité des règles qu'elles contiennent.

LA FRANCE,  
UNE CHANCE.

**LES ENTREPRISES  
S'ENGAGENT !**

#LAFRANCEUNECHANCE





# PARTIE 1 : LES CONDITIONS DE SECURITE, LES EQUIPEMENTS ET LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

- ATTENTION A LA POSSIBILITE POUR LES SALARIES D'EXERCER LEUR DROIT DE RETRAIT

L'employeur doit consulter le comité social et économique sur les mesures sanitaires et mettre à jour le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER) et le règlement intérieur.

**A défaut de mesures de protection nécessaires, les salariés peuvent exercer leur droit de retrait en cas de danger grave et imminent ou de défectuosité des mesures de protection**

**Au plan civil l'employeur a une obligation de moyen renforcée et au plan pénal le risque est la survenance d'un accident du travail et des poursuites pour mise en danger de la vie d'autrui outre une poursuite devant le Pôle Social du Tribunal liée à une faute inexcusable de l'employeur.**

LA FRANCE,  
UNE CHANCE.

**LES ENTREPRISES  
S'ENGAGENT !**

#LAFRANCEUNECHANCE



# PARTIE 2 : LA GESTION DES SALARIES

- LA MISE EN PLACE DU CHOMAGE PARTIEL

L'activité partielle est un outil au service de la politique publique de prévention des licenciements économiques qui permet à l'employeur en difficulté de faire prendre en charge tout ou partie du coût de la rémunération de ses salariés.

Elle est encadrée par les articles L. 5122-1 et suivants et R. 5122-1 et suivants du Code du travail. Ce dispositif a montré toute son efficacité pour soutenir l'emploi en période de baisse d'activité.

LA FRANCE,  
UNE CHANCÉ.

**LES ENTREPRISES  
S'ENGAGENT !**

#LAFRANCEUNECHANCE



# PARTIE 2 : LA GESTION DES SALARIES

## LA MISE EN PLACE DU CHOMAGE PARTIEL

- Face à l'épidémie du Coronavirus Covid-19, le Gouvernement met en place des mesures immédiates de soutien aux entreprises, notamment le maintien de l'emploi dans les entreprises par le dispositif de **chômage partiel simplifié et renforcé**. Pour tenir compte de la situation spécifique du secteur des hôtels, cafés, restaurants, des entreprises du secteur du tourisme et du loisir, la **possibilité de recourir à l'activité partielle sera maintenue après la reprise de l'activité pour ces secteurs**.

### *Comment ça fonctionne ?*

- L'entreprise verse une indemnité égale à 70 % du salaire brut (environ 84 % du net) à ses salariés. **Les salariés au SMIC ou moins sont indemnisés à 100 %**. L'entreprise sera intégralement remboursée par l'État, pour les salaires jusqu'à 6 927 € bruts mensuels, c'est à dire 4,5 fois le SMIC.

### *Comment en bénéficier ?*

- Pour les entreprises devant réduire ou suspendre leur activité, afin de placer leurs salariés en chômage partiel, une demande d'activité partielle peut être déposée en ligne sur le [site du ministère du Travail dédié au chômage partiel](#). Par ailleurs, depuis le 16 mars, **LA FRANCE**, du Travail a indiqué que les entreprises avaient désormais **30 jours** pour réaliser leur demande de chômage partiel, avec **effet rétroactif**.

Le gouvernement a prévu de mettre en place à posteriori des contrôles et envisagera des sanctions pour les employeurs qui n'auront pas fait état de la réalité de leur baisse d'activité et devront rembourser les allocations versées.

**LES ENTREPRISES  
S'ENGAGENT !**



# PARTIE 2 : LA GESTION DES SALARIES

- LA GESTION DES ARRETS MALADIES

Suite à la crise épidémique liée au coronavirus (COVID-19) , le décret 2020-325 du 25 mars 2020 modifie le dispositif de chômage partiel (activité partielle). La loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 modifie les modalités d'indemnisation des arrêts de travail.

Les parents contraints de garder leur enfant, les personnes vulnérables ou les personnes habitant avec celles-ci passent en chômage partiel à compter du 1<sup>er</sup> mai.

LA FRANCE,  
UNE CHANCE.

**LES ENTREPRISES  
S'ENGAGENT !**

#LAFRANCEUNECHANCE



# CONCLUSION PARTIE 2

- LA POSSIBILITE DE TELETRAVAIL

**Le télétravail reste préconisé au-delà de la date du 11 mai.**

**Pour retourner sur son poste :**

Il faudrait pour cela le justifie pour les « besoins du service » et que l'employeur porte une vigilance sans défaillance au respect des mesures de protection, d'hygiène et de sécurité qui seront en vigueur dans son entreprise en suivant le protocole.

Toutefois, l'employeur doit prendre en considération la santé mentale des salariés qui télétravaillent.

En outre, il est possible de mettre en place des alternances télétravail – travail sur le site, un système de rotation du personnel sur place, une remise en route progressive et étalée, en gardant évidemment à l'esprit les impératifs des mesures sanitaires.

LA FRANCE,  
UNE CHANCE.

**LES ENTREPRISES  
S'ENGAGENT !**

#LAFRANCEUNECHANCE





# PARTIE 3 : ORGANISER LE TRAVAIL - LES NOUVELLES REGLES DE LA MISE EN OEUVRE

## • LA POSSIBILITE D'ASSOUBLIR LES MODALITES DE TRAVAIL EN AUGMENTANT LE TEMPS DE TRAVAIL

De manière temporaire et exceptionnelle, les « *entreprises des secteurs jugés essentiels à la continuité de la vie économique et à la sûreté de la Nation* » (la liste sera précisée par un décret en cours d'élaboration mais sont notamment visés les transports, la logistique, l'agroalimentaire, l'agriculture, l'énergie, les télécommunications), pourront déroger aux règles d'ordre public en matière de :

- durée quotidienne maximale de travail ;
- durée quotidienne maximale accomplie par un travailleur de nuit ;
- durée du repos quotidien ;
- durée hebdomadaire maximale absolue et moyenne ;
- durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit.

Aucune précision n'est apportée sur l'application de ces dérogations aux règles sectorielles qui peuvent prévoir une durée de travail moindre et un temps de repos plus favorable que les règles d'ordre public.

Le principe du repos hebdomadaire demeure inchangé mais il existe des dérogations au repos dominical pour les entreprises concernées, permettant à ces entreprises concernées de fonctionner tous les jours.

Des dérogations existent d'ores et déjà en temps normal, l'ordonnance permet néanmoins un assouplissement de celles-ci.

Tout employeur faisant usage d'au moins une des dérogations admises devra en informer « **sans délai** » le comité social et économique ET l'inspecteur du travail.

LA FRANCE,  
UNE CHANCE.

**LES ENTREPRISES  
S'ENGAGENT !**

#LAFRANCEUNECHANCE





# PARTIE 3 : ORGANISER LE TRAVAIL - LES NOUVELLES REGLES DE LA MISE EN OEUVRE

- LA POSSIBILITE D'ASSOULIR LES MODALITES DE TRAVAIL EN AUGMENTANT LE TEMPS DE TRAVAIL

- I – **Durée maximale quotidienne.**

Elle passe de 10 heures à 12 heures pour les salariés de jour et de 8 heures à 12 heures pour le travail de nuit, à condition pour ce dernier cas d'attribuer un repos compensateur égal au dépassement de la durée.

La durée du repos quotidien entre deux journées de travail peut être réduite de 11 heures en temps normal, à 9 heures, sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal à la durée du repos dont le salarié n'a pu bénéficier.

- II - **Durée maximale hebdomadaire.**

Le gouvernement permet aux entreprises de déroger plus facilement à la durée du travail jusqu'à 60 heures par semaine dans certains secteurs.

En outre, la durée de travail moyenne sur 12 semaines pourra passer à 48 heures (contre 44 heures aujourd'hui) ; pour les travailleurs de nuit, cette durée passe de 40 à 44 heures.

Si ces différentes mesures étaient attendues par les entreprises connaissant un pic d'activité, celles contraintes de fermer ou impactées économiquement par les restrictions de l'état d'urgence sanitaire devront recourir à l'activité partielle.

LA FRANCE,  
UNE CHANCE.  
**LES ENTREPRISES  
S'ENGAGENT !**

# PARTIE 3 : ORGANISER LE TRAVAIL - LES NOUVELLES REGLES DE LA MISE EN OEUVRE

- LA POSSIBILITE D'IMPOSER DES CONGES PAYES

Il est permis, par accord d'entreprise ou, à défaut, de branche, d'autoriser l'employeur, d'imposer la prise de congés payés ou de modifier les dates d'un congé déjà posées, dans la limite de six jours ouvrables, soit une semaine de congés payés, en respectant un délai de prévenance d'au moins un jour franc (contre un mois auparavant).

Ces modifications qui nécessitent la négociation d'un accord doivent donc se faire à travers le dialogue social.

Une fois l'accord en vigueur, l'employeur pourra donc imposer le fractionnement des congés payés même sans l'accord du salarié, suspendre temporairement le droit à un congé ou dissocier les dates de départ en congés.

Les congés payés impactés par les modifications de l'employeur sont ceux « *acquis par un salarié, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris* ». (Attention, il faut distinguer la période d'acquisition des congés et la période de prise des congés. A défaut d'accord collectif la période d'acquisition débute le 1er juin de l'année de référence pour s'achever le 31 mai de l'année suivante ; la période de prise des congés peut être fixée par l'employeur après avis du comité social et économique mais doit comprendre dans tous les cas la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.)

**En somme, à défaut d'accord spécifique modifiant la période d'acquisition ou de prise des congés, il s'agit des congés payés acquis avant le 31 mai 2020.**

Les congés acquis à compter du 1er juin 2020, devant être pris l'année suivante ne sont donc pas en principe concernés.

LA FRANCE,  
UNE CHANCE.

**LES ENTREPRISES  
S'ENGAGENT !**

#LAFRANCEUNECHANCE



# PARTIE 3 : ORGANISER LE TRAVAIL - LES NOUVELLES REGLES DE LA MISE EN OEUVRE

- LA POSSIBILITE D'IMPOSER DES RTT

Pour les autres types de congés, l'employeur n'est pas soumis à la signature d'un accord collectif.

Sous préavis d'un jour franc, il pourra imposer ou modifier « unilatéralement » les dates de RTT, les jours de repos prévus par les conventions de forfait et les jours de repos affectés sur le compte épargne-temps (CET) du salarié.

Pour ce dernier cas, l'employeur pourra donc décider que le salarié prenne ses congés au lieu de le lui rémunérer à travers son CET.

Le texte précise que l'employeur peut imposer ou modifier la prise de congés dans la limite de 10 jours et sur une période qui ne pourra pas aller au-delà du 31 décembre 2020.

Au total, l'employeur pourra donc obliger les salariés à prendre jusqu'à 16 jours (10+6) en une seule fois ou de manière fractionnée.

LA FRANCE,  
UNE CHANCE.

**LES ENTREPRISES  
S'ENGAGENT !**

#LAFRANCEUNECHANCE





# CONCLUSION

- LA MISE EN PLACE D'AIDE DES ENTREPRISES

- Mise en place du fond de solidarité : Un fonds de solidarité est mis en place pour les entreprises particulièrement touchées par les conséquences de l'épidémie du Covid 19 et par les mesures de confinement. La démarche se fait en ligne au plus tard le 30 avril 2020.

Il est institué pour une durée initiale de 3 mois.

Montant de 1500 euros.

- Prêt d'état: Le président de la République a annoncé le 16 mars un dispositif de garantie de l'État de 300 milliards d'euros pour des prêts accordés par les banques afin de répondre aux besoins de trésorerie des entreprises impactées par la crise du coronavirus
- Suspension des charges

LA FRANCE,  
UNE CHANCE.

**LES ENTREPRISES  
S'ENGAGENT !**

#LAFRANCEUNECHANCE



# CONCLUSION

- ATTENTION AUX RUPTURES PENDANT LE CONFINEMENT

- Les rupture conventionnelles : Juridiquement, il n’y a pas de restriction quant à la signature d’une rupture conventionnelle.

Cependant, l’ordonnance du 25 mars 2020, relative à la prorogation des délais échus pendant la période d’urgence sanitaire et à l’adaptation des procédures pendant cette même période, prévoit que le délai de vérification de la validité de la convention est en principe suspendu.

**Non, il est recommandé, par sécurité, de ne pas rompre le contrat de travail en raison de l’épidémie du Covid-19 comme constituant un cas de force majeure.**

LA FRANCE,  
UNE CHANCÉ.  
**LES ENTREPRISES  
S’ENGAGENT !**

#LAFRANCEUNECHANCE

