

Le droit du travail face au coronavirus actualisation pour maîtriser les nouvelles questions posées aux CPH



Covid-19 : Etat d'urgence sanitaire
quelles consequences sur le droit du travail ?

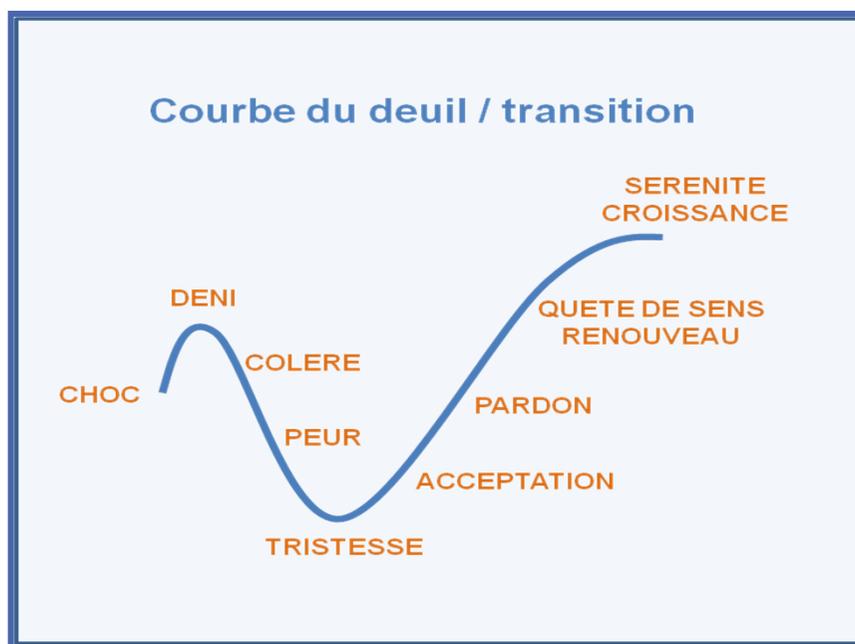
Formation CGC - Dijon - 24 et 25 septembre 2020

Cécile CASEAU-ROCHE

Prise de contact



- Présentation mutuelle
- Retour sur
 - situation confinement/déconfinement
 - ressenti en un mot



Objectifs et organisation



• 3 objectifs passé/présent/futur

- faire une synthèse après 4 mois d'inflation réglementaire
- être à jour d'un droit du travail bouleversé
- anticiper les problèmes juridiques

• méthode

- envoi diaporama
- distribution et envoi documents
- échanges interactifs



journée

•matin : La prévention de la sécurité des salariés

- Les actions de prévention à mettre en oeuvre au nom de l'obligation de sécurité
- Les réactions en cas de non respect

•après-midi : La gestion de l'activité des salariés

- Les solutions pour maintenir le travail
- Les solutions pour suspendre le contrat de travail



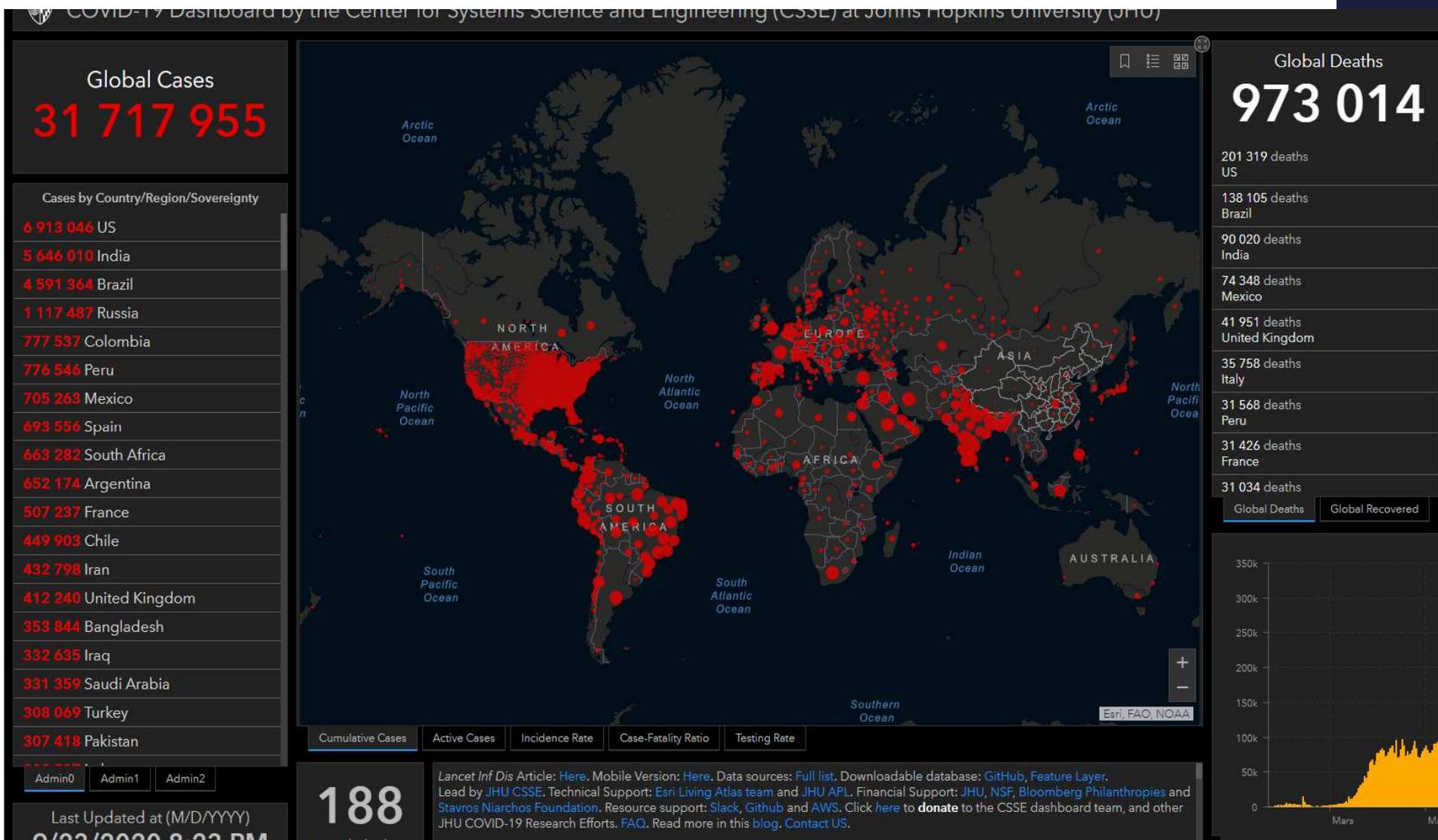
Ce matin

- **Introduction**
 - Chiffres
 - notion d'état d'urgence sanitaire
 - actualités réglementaires et jurisprudentielles
- **I - Les actions de prévention à mettre en oeuvre au nom de l'obligation de sécurité**
 - A) Réévaluer les risques
 - B) Dialoguer avec le CSE
- **II- Les réactions en cas de non respect**
 - A) L'usage du droit de retrait
 - B) Le risque de recours

Introduction

Chiffres dans le monde

<https://gisanddata.maps.arcgis.com/apps/opsdashboard/index.html#/bda7594740fd40299423467b48e9ecf6>



Introduction

Enquête Odoxa-Adviso Partners réalisée du 25 au 30 mars 2020

L'OBS > SOCIÉTÉ > SANTÉ > CORONAVIRUS "COVID-19" > CONFINEMENT

Avec le confinement, 45 % des actifs français affirment ne plus travailler

Un Français sur cinq pratique désormais le télétravail à temps plein.

Par L'Obs

Publié le 09 avril 2020 à 09h38 · Mis à jour le 09 avril 2020 à 09h47

🕒 Temps de lecture 1 min



- 45 % des travailleurs affirment avoir arrêté le travail le temps du confinement
 - certains sont en congé maladie
 - d'autres au chômage partiel
- un Français sur cinq (20 %) fait désormais du télétravail à temps plein,
- 4 % alternent entre télétravail et présence sur leur lieu de travail.
- un quart des Français actifs (25 %) continuent de se rendre sur leur lieu de travail tous les jours ou presque.
- Outre les inégalités géographiques, les inégalités sociales ressortent également avec le confinement

Introduction

Enquête ANDRH du 26.03.20 au 06.04.20 sur 550 sondés

Recours au télétravail pour les salariés éligibles (95 %)

- Manque de matériel / problèmes de connexion (46 %)
- Accompagnement des managers dans la gestion des équipes à distance (38 %)
- Accompagnement des collaborateurs sur l'usage des nouveaux outils (33 %)

Maintien d'une partie des effectifs sur site (59 %)

- Aménagement des espaces (64 %)
- Aménagement du temps de travail (57 %)
- Manque de ressources (masques, gants, gel hydroalcoolique) pour maintenir l'activité tout en respectant les règles sanitaires (30 %)

Recours activité partielle (41 %)

DUER mis à jour (67%)

Recours aux dérogations en matière de temps de travail ou de repos (12 %)

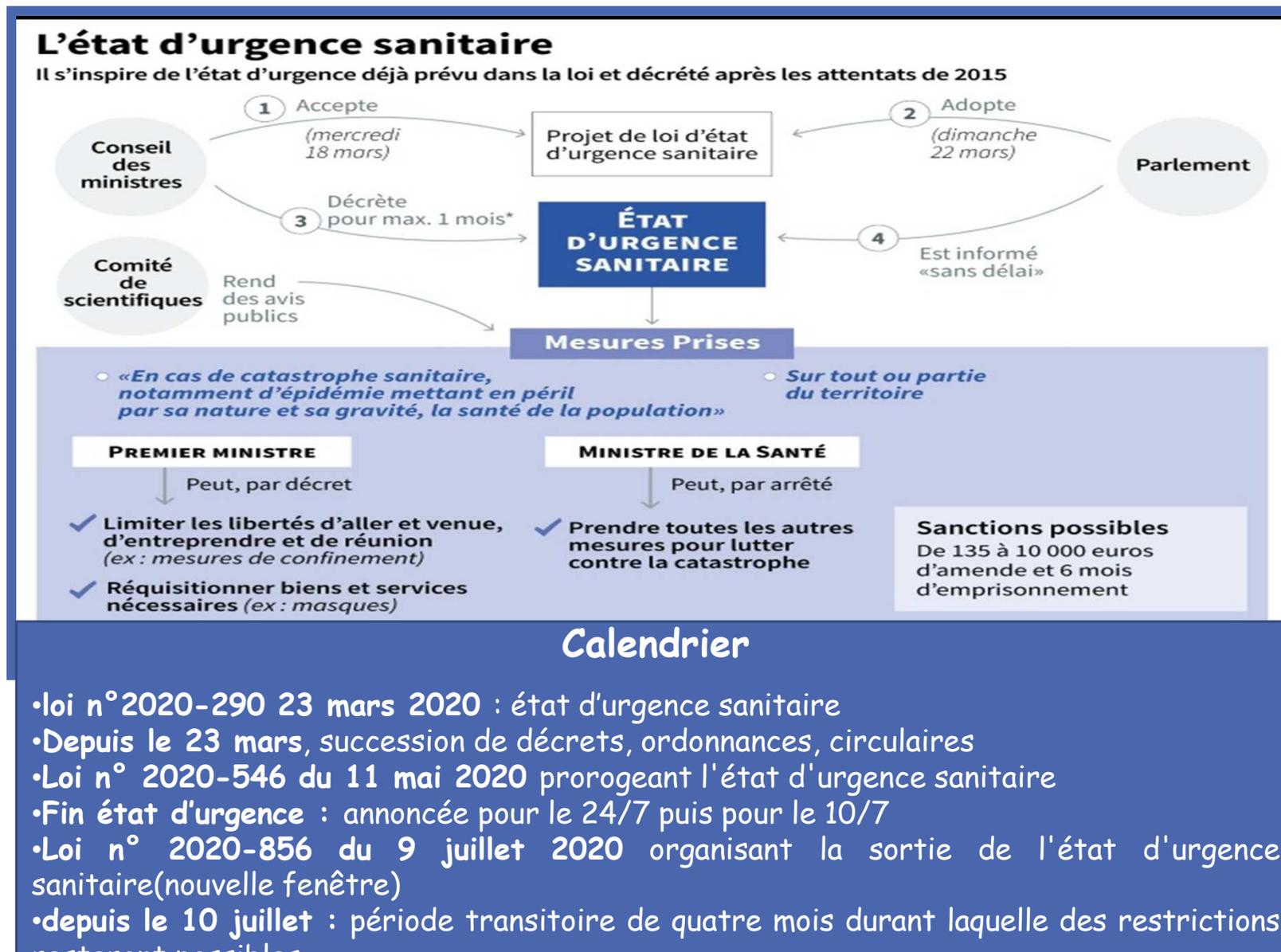
Recours à la négociation pour imposer ou pour modifier les dates de jours de congé payé dans la limite de six jours ouvrables (25 % en cours ; 42 % l'envisage)

Rémunérations :

- Maintien intégral du salaire des salariés placées en chômage partiel (41 %)
- Maintien de la prime sur objectifs malgré une baisse d'activité (32 %)
- Versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (36 %)
- Actions de solidarité : dons de matériel de protection et D'hygiène (75 %), de congés (14 %) ou financiers (7 %)

Introduction

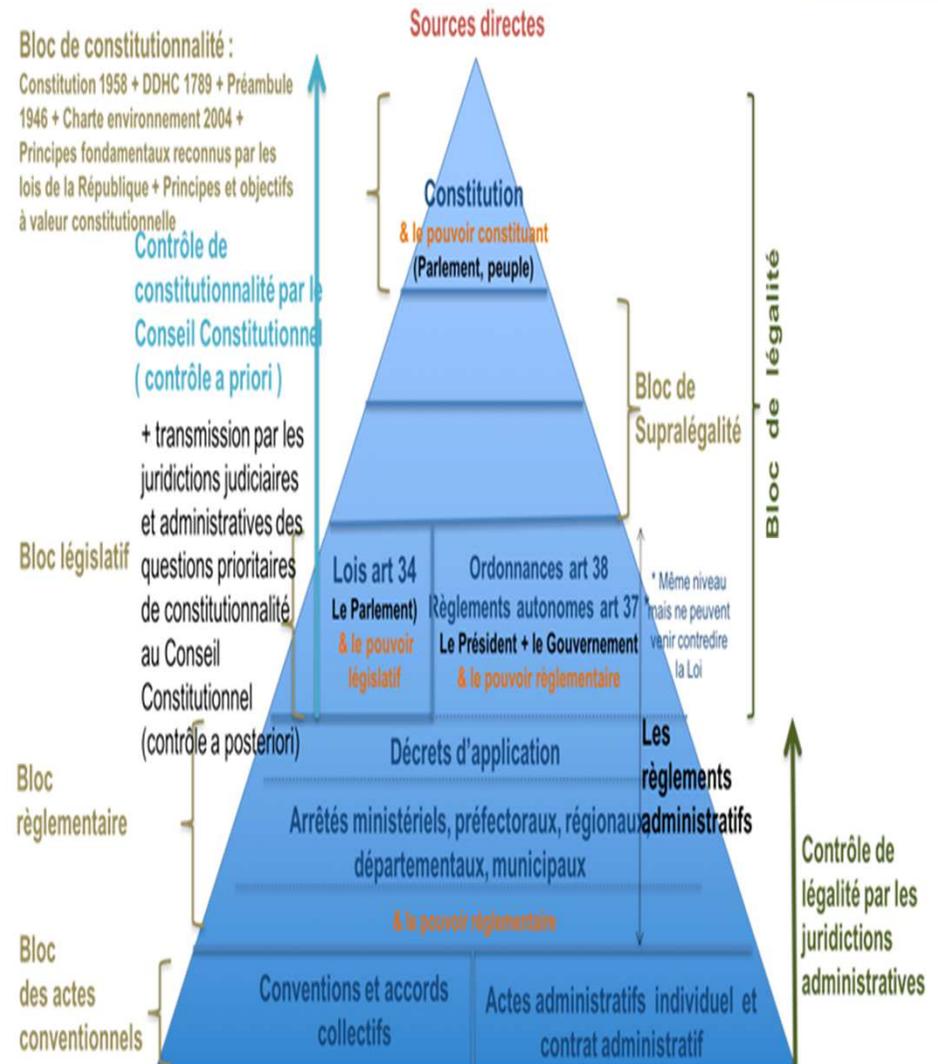
Notion d'état d'urgence sanitaire



Introduction

état d'urgence : inflation réglementaire

- ☐ LOI n°2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19
- ☐ Décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle
- ☐ Ordonnance n° 2020-322 du 25 mars 2020
- ☐ Ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos
- ☐ Ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 + Décret n°2020-471 du 24 avril 2020 (RCO)
- ☐ Ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020
- ☐ Ordonnance n° 2020-385 du 1er avril 2020
- ☐ Ordonnance n° 2020-385 du 1er avril 2020 et D n° 2020-410 DU 8 avril sur SST et D n° 2020-549 du 11 mai
- ☐ Ordonnance n° 2020-388 du 1er avril 2020
- ☐ Ordonnance n° 2020-389 du 1er avril 2020
- ☐ Décret n° 2020-435 du 16 avril 2020;
- ☐ Ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020
- ☐ Ordonnance n° 2020-507 du 2 mai 2020
- ☐ Loi du 11 mai 2020 prorogeant l'état d'urgence sanitaire et complétant ses dispositions
- ☐ Ord. n° 2020-595, 20 mai 2020, JO 21 mai
- ☐ LOI DU 10 juin 2020 relatif à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne





Introduction actualité législative

- **L. n° 2020-734 du 17 juin 2020, JO 18 juin**
- habilite le gouvernement à aménager par ordonnance le dispositif exceptionnel d'activité partielle
- prévoit la mise en place d'un régime spécifique d'activité partielle encadré par accord collectif.
- organise le maintien des garanties collectives santé et prévoyance pour les salariés en activité partielle.
- facilite la prolongation de certains contrats courts et le prêt de main-d'œuvre.
- simplifie la mise en place de l'intéressement dans les très petites entreprises
- prolonge les droits à indemnisation de certains demandeurs d'emploi.
- Coordonne le calendrier des scrutins professionnels



Introduction actualité législative

- **ordonnance n° 2020-737 du 17 juin 2020**
- aménagements en matière d'élections professionnelles
- aménagements de délais de conclusion ou d'extension de certains types d'accords collectifs
- prolongation de la période mise en place par l'ordonnance du 22 avril 2020 durant laquelle des aménagements de délais sont applicables en matière de reconnaissance des accidents du travail ou maladies professionnelles (AT-MP), des rechutes et nouvelles lésions, ou encore de recours à une expertise médicale ou de recours préalables.
- Prorogation de la réduction des délais en matière d'accord covid
- possibilité d'anticiper la reprise du processus électoral

Introduction

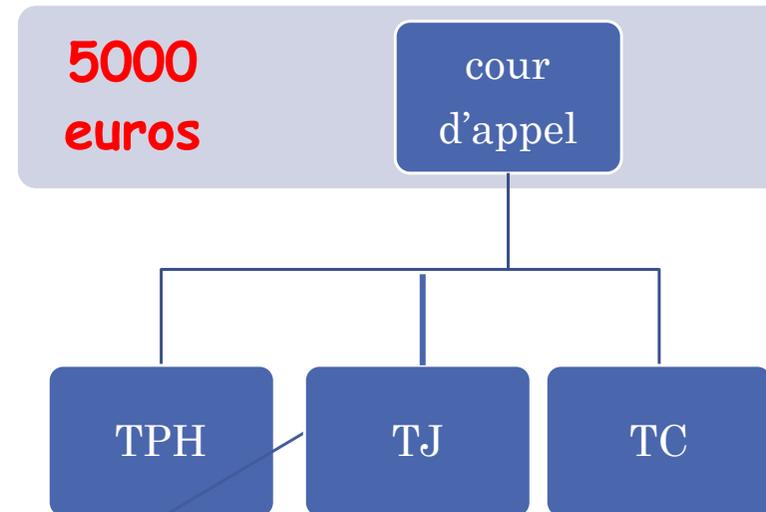
actualité réglementaire

D.n°2020-713 du 11 juin 2020, JO 13 juin

- Scrutin TPE: le dépôt des candidatures et de la propagande est dématérialisé
- Reporté en raison de l'épidémie de Covid-19, le prochain scrutin TPE aura lieu du 25 janvier au 7 février 2021.
- Les candidatures ont déjà été validées et publiées, le 12 mai dernier, sur le site du ministère du Travail.
- Les organisations syndicales dont la candidature a été validée doivent désormais déposer leurs documents de propagande électorale, Elles devront le faire en ligne.
- Ce texte modifie également, pour le scrutin prévu au second semestre 2024 et les suivants, les conditions de dépôt de candidature des organisations syndicales et la procédure contentieuse de contestation de la liste des candidatures recevables.

Introduction actualité réglementaire Décret n° 2020-1066 du 17 août 2020

- Taux de compétence en dernier ressort du conseil de prud'hommes
- Ce taux passe de 4 000 à 5 000 € pour les instances introduites à compter du 1er septembre 2020.
- C'est une harmonisation sur taux applicable depuis le 1er janvier 2020 devant les tribunaux judiciaires, les tribunaux de commerce et les tribunaux paritaires des baux ruraux .



autres actualités

- **Représentativité patronale : le calendrier et les modalités de candidature**
- un décret du 29 juillet a aménagé le calendrier de mesure de l'audience patronale
- Un arrêté du 6 août 2020 fixe les modalités de candidature des organisations patronales dans le cadre de l'établissement de leur représentativité en 2021.
- **Les modalités de report de la réforme de l'assurance chômage**
- la réforme de l'assurance chômage est repoussée.
- décret du 30 juillet 2020 précise les modalités de report, parmi les dispositions on trouve notamment la réduction de la période d'affiliation de 6 à 4 mois, le report de la dégressivité, ou encore le maintien du calcul du SJR tel que prévu avant la réforme.

actualités Agenda social :

structuration des thèmes et calendrier des premières réunions



© GettyImages

Brian A Jackson

Le calendrier des concertations annoncées en juillet dernier se précise : trois groupes paritaires se réuniront, autour de la ministre du Travail, dès la fin septembre/début octobre, pour traiter d'une liste de sujets prioritaires, arrêtée dans une nouvelle mouture de l'agenda social 2020-2021, remise aux partenaires sociaux le 17 septembre 2020. Télétravail et partage de la valeur, assurance chômage, formation professionnelle et suivi du plan de relance seront ainsi au menu des prochaines discussions, annonce le ministère du Travail. Le document réorganise également en six nouveaux blocs, les 17 thèmes retenus en juillet dernier, afin de mieux structurer les travaux à venir.

Les six blocs se composent de la manière suivante :

1. Réponse à la crise

- **Plan de relance** : suivi du volet social du plan de relance, déclinaison territoriale et avec les branches, travail sur les engagements (avec le Ministère de l'économie des finances et de la relance)
- **Plan jeunes** : suivi du plan jeune ; déclinaison territoriale et avec les branches, travail sur les engagements.
- **Métiers en tension** : sur la base de travaux d'identification des métiers en tension réalisés par la DARES, lancement de travaux au sein des branches sur le sujet.

2. Nouveaux modes de travail et de reconnaissance des salariés

- **Télétravail** : poursuite de la concertation en cours et qui doit s'achever fin septembre/début octobre.
- **Santé au travail** : poursuite de la négociation en cours et qui doit s'achever fin en fin d'année.
- **Partage de la valeur** : lancement d'une concertation sur la meilleure participation des salariés à la gouvernance de l'entreprise, l'intéressement au résultat et l'actionnariat salarié, l'équité salariale (avec le Ministère de l'économie des finances et de la relance)

3. Suivi des réformes

- **Restructuration des branches professionnelles** : révision du calendrier
- **Assurance chômage** : travaux sur le SJR, la dégressivité des allocations, la période d'affiliation et le bonus-malus

professionnelles interbranches et la mutualisation au profit des entreprises de 50 à 250.

4. Formes particulières d'emploi

- **Travailleurs des plateformes** : sur la base notamment du rapport de Jean-Yves Frouin, travaux sur les modalités de représentation des travailleurs et de dialogue institutionnalisé avec les plateformes et sur les droits pouvant leur être attachés.
- **Travailleurs de la deuxième ligne** : sur la base de travaux conduits par la DARES, travaux sur les critères permettant d'identifier ces travailleurs et travaux au sein des branches pour permettre de mieux les valoriser (rémunération, parcours professionnels...).
- **Travail détaché** : sur la base d'une mission IGAS, identification des secteurs ayant particulièrement recours au travail détaché et travaux sur un plan de résorption du recours à ces travailleurs au sein des branches concernées.

5. Evaluation de la protection sociale

- **Travail des seniors puis retraites** : amélioration des conditions de travail des seniors, leur rôle dans l'entreprise, et sur les transitions de la vie professionnelle à la retraite ; identification des réformes à porter au système de retraites
- **Branche autonomie** : création d'une branche consacrée au risque de dépendance : prestations, financement, gouvernance (avec le Ministère des Solidarités et de la Santé et le Ministère délégué en charge de l'Autonomie).

6. Financement de la protection sociale

- **Gouvernance de l'assurance chômage** : rôles respectifs de l'Etat et des partenaires sociaux et améliorer le pilotage de l'équilibre financier de l'Assurance chômage.
- **Financement de la protection sociale** : sur la base de projections du COR, travaux sur le financement de la protection sociale et définition d'un plan de résorption de la dette liée au COVID (avec le Ministère de l'économie des finances et de la relance et le Ministère des solidarités et de la santé)



Introduction

actualité jurisprudentielle

- T.jud. Nanterre, réf., 17 juin 2020, n°20/02552
- le décret n°2020-508 du 2 mai 2020 réduit significativement certains délais relatifs à la consultation et l'information du CSE dans le contexte de la crise sanitaire de la Covid-19.
- pour le tribunal, la réduction des délais n'est pas inconventionnelle
 - Les dispositions des articles 10 et 11 de la directive 89/391/CEE du 12 juin 1989, du préambule et des articles 1 et 4 de la directive 2002/14/CE du 11 mars 2002, ainsi que des articles 27 et 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ne sont pas d'application directe
 - Quant au droit à un recours effectif et au procès équitable garantis par le Traité de l'Union européenne et la CESDH, la juridiction considère que la réduction des délais ne porte pas une atteinte disproportionnée aux droits du CSE au regard du but recherché.
- le SAF et Solidaires saisissent le Conseil d'État



Introduction actualité jurisprudentielle T.confl., 8 juin 2020, n° C4189

LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

PSE : le Direccte doit contrôler les mesures de prévention prises en matière de RPS

En présence d'une opération de restructuration assortie d'un PSE, quel est le juge compétent pour se prononcer sur le contrôle des risques induits sur la santé et la sécurité des salariés? Le Tribunal des conflits s'est prononcé sur ce point dans une décision du 8 juin 2020. Affirmant que le Direccte doit contrôler les mesures d'évaluation et de prévention prises par l'employeur en application de son obligation de sécurité, le tribunal estime que le juge judiciaire n'est pas compétent, au stade de l'élaboration du PSE, pour se prononcer sur l'insuffisance des mesures prévues sur ce point dans le cadre du plan et suspendre, le cas échéant, le projet de restructuration.

Depuis la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, le **juge administratif** a reçu **compétence** pour trancher, en aval de la décision du Direccte, l'essentiel du **contentieux** relatif au **PSE** (*C. trav., art. L. 1235-7-1*). Le **juge judiciaire** demeure pour sa part compétent pour statuer sur toute question qui ne relève pas du contrôle de l'**autorité administrative**. En pratique, la question de la répartition des compétences entre le juge du PSE et le juge du contrat de travail suscite

certaines difficultés, notamment s'agissant des litiges relatifs aux risques psychosociaux (RPS) générés par une restructuration ayant fait l'objet d'un PSE. En novembre 2019, la Cour de cassation a admis qu'en dépit de l'existence d'une décision d'homologation ou de validation du PSE par le Direccte, le juge judiciaire était **compétent** pour se prononcer sur les **risques psychosociaux** nés ou constatés au stade de la **mise en œuvre** du projet de restructuration.

Mais **qu'en est-il au stade de l'élaboration du PSE**? Le juge judiciaire pourrait-il suspendre un projet de restructuration au motif que les mesures prévues par le PSE en cours d'adoption ne seraient pas suffisantes pour prévenir les RPS? Saisi sur ce point, le **Tribunal des conflits a répondu** par la négative, le 8 juin dernier, dans la mesure où ce sujet relève du champ de **contrôle** du Direccte, et donc du **juge administratif**, tout en consacrant la compétence résiduelle du juge judiciaire pour contrôler le respect de l'obligation de sécurité de l'employeur lors de « la mise en œuvre de l'accord ou du document ou de l'opération de réorganisation ».

RPS détectés en amont de la décision du Direccte

Une société a initié en juin 2019 un projet de **réorganisation** concernant ses établissements du Rhône et de Savoie. Dans ce cadre, un **PSE** a été adopté par un **accord collectif majoritaire** signé le 19 novembre 2019 et **validé par la Direccte** le 31 décembre 2019. Le 13 novembre 2019, donc **avant même la décision de la Direccte**, un **syndicat** avait saisi le **juge des référés** du TGI de

Nanterre d'une **demande de suspension** du **projet** de réorganisation jusqu'à ce qu'il soit mis fin au trouble manifestement illicite résultant, selon lui, de l'**absence de mesures d'identification et de prévention des risques psychosociaux** et de la souffrance au travail des salariés. Le **préfet des Hauts-de-Seine a déposé un déclinatoire de compétence** le 20 novembre 2019, tendant à voir déclarer le **TGI incompétent** au motif que le litige, relatif à l'évaluation et à la prévention des risques dans le cadre de la procédure d'adoption d'un PSE, relevait du bloc de compétence de l'article L. 1235-7-1 du Code du travail.

// Conférence Liaisons

Un an de jurisprudence sociale 2019-2020

Notre rendez-vous annuel « Un an de jurisprudence sociale 2019-2020 » aura lieu le **jeudi 8 octobre 2020**!

Le décryptage croisé de nos meilleurs experts praticiens du droit du travail, entre les arrêts marquants et les évolutions législatives présentes ou annoncées.

Une journée pour analyser les évolutions majeures de la jurisprudence, en présence des professeurs Jean-Emmanuel Ray et Paul-Henri Antonmattel, et des meilleurs avocats praticiens spécialisés.

Pour plus d'informations :
www.wk-formation.fr/conferences
Tél. : 09 69 32 35 99

18083

JEUDI
18 JUIN 2020

Wolters Kluwer

1

Introduction actualité jurisprudentielle rapport annuel de la cour de cassation

25 111 affaires enregistrées
24 495 arrêts

Rapport annuel

[Téléchargez le Rapport annuel 2019 en version pdf](#)

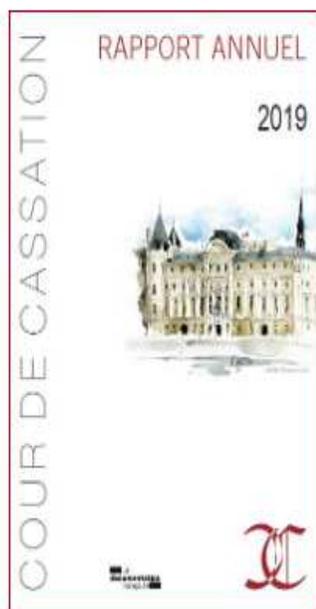


Tableau 2.18 - RÉPARTITION DES POURVOIS JUGÉS PAR LA CHAMBRE SOCIALE hors désistements, irrecevabilité, rectifications et autres

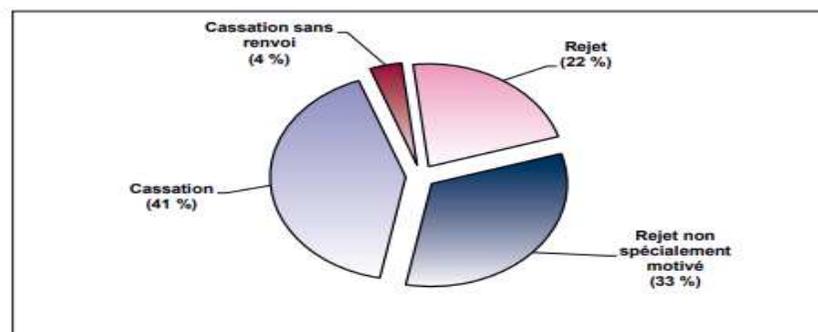
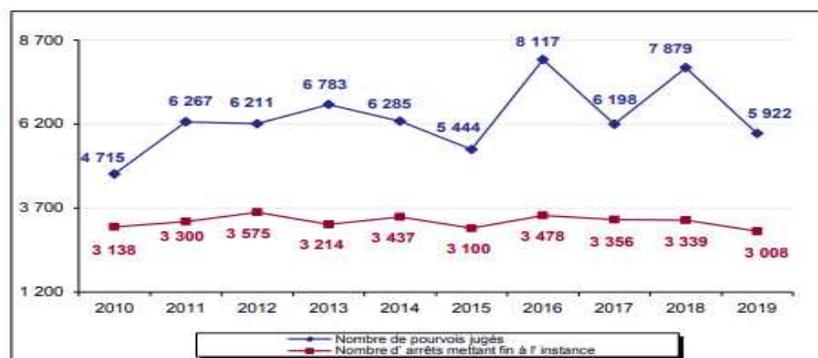


Tableau 2.19 - ÉVOLUTION DES POURVOIS JUGÉS - CHAMBRE SOCIALE



I - Les actions de prévention à mettre en oeuvre au nom de l'obligation de sécurité

QUELLES MESURES L'EMPLOYEUR DOIT-IL PRENDRE POUR PROTÉGER LA SANTÉ DE SES SALARIÉS FACE AU VIRUS ?

La loi



L'employeur est responsable de la santé et de la sécurité de ses salariés.

La loi prévoit qu'il doit prendre des mesures de prévention et veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances. Une crise sanitaire est un changement de circonstances qui doit le conduire à s'assurer que les mesures qu'il met en œuvre habituellement sont toujours adaptées ou doivent l'être pour protéger les salariés contre les risques de contamination.

Il en va de **l'intérêt des salariés mais aussi des entreprises** car la présence des salariés à leur poste dépendra largement de leur confiance dans la capacité de l'entreprise à répondre à leurs inquiétudes et à les protéger contre les risques spécifiques liés au virus, notamment ceux qui sont en contact avec les clients.

Ré-évaluer les risques



L'employeur doit donc réévaluer **ses risques**.

Ce n'est pas forcément une démarche lourde.

Il doit concrètement passer en revue les circonstances dans lesquelles les salariés peuvent être exposés au virus et **mettre en œuvre les mesures nécessaires pour éviter ou, à défaut, limiter au plus bas le risque** :

- télétravail ;
- organisation du travail (règles de distances sociales) ;
- équipements (écrans ou éloignement des guichets...)
- information ;
- sensibilisation et consignes de travail.

Le Dialogue



Le dialogue dans l'entreprise revêt une importance essentielle en situation de crise. Les représentants du personnel, en particulier **les représentants de proximité et le CSE** sont bien placés pour aider à identifier les situations à risque au quotidien et la faisabilité réelle des actions que l'employeur envisage de mettre en œuvre. Ils peuvent anticiper les questions pratiques puis participer à la diffusion de l'information auprès de leurs collègues.



Les réunions doivent de préférence être tenues en **visioconférence**.



Rappel du contexte légal obligation de sécurité

ART. L. 4121-1

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la **sécurité** et protéger la **santé physique et mentale** des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels
- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes

- Analyse du texte
- Genèse : directive UE 1991
- fixe deux obligations pour l'employeur
- extension du champ de la sécurité à la santé mentale : la loi du 17/1/2002
- Contenu de l'obligation :
- **Interprétation jurisprudentielle**
- Intensité : Obligation de résultat : **Soc 28/2/2002**
- Extension de l'obligation : **Soc 29/6/2005 ; Soc 21/6/2006**
- Effectivité de l'obligation
- Évolution récente : **air France / Soc 1/6/2016**
- **admission sur ce fondement du préjudice anxiété**

I - Les actions de prévention à mettre en oeuvre au nom de l'obligation de sécurité

A/ Réévaluer les risques

**FRANCE DE CHINE
UNE ZONE OÙ CIRCULE
ACTIVEMENT LE VIRUS***

*www.gouvernement.fr/info-coronavirus

Dans les 14 jours suivant votre retour

- Surveillez votre température 2 fois par jour
- Portez un masque chirurgical en présence de votre entourage et en dehors du domicile
- Réduisez les activités non indispensables (cinéma, restaurant, soirées...) et la fréquentation de lieux où se trouvent des personnes fragiles (hôpitaux, maternités, établissements d'hébergement pour personnes âgées...)
- Lavez-vous les mains régulièrement

En cas de fièvre ou sensation de fièvre, toux, difficultés à respirer

Contactez rapidement le **SAMU Centre 15** signalant votre voyage.

15

Ne pas directement chez le médecin

Initialement gestion

- * des salariés expatriés
- * des salariés en mission

1. Quel est le coronavirus 2019-nCoV ?

Le coronavirus 2019-nCoV constitue une famille de virus, le chat l'homme de maladies aigus d'un rhume à des pathologies respiratoires graves. Les nouveaux coronavirus à l'origine d'infections saisonnières a été détecté en Chine fin décembre 2019.

2. Quelles sont les zones à risque ?

Les premiers cas ont été détectés dans la province de Hubei (Chine). La situation est évolutive. Avant tout voyage consultez la rubrique Conseils aux voyageurs sur le site diplomatie.gouv.fr

3. Quels sont les modes de transmission ?

Les infections pulmonaires à coronavirus se transmettent par voie aérienne (gouttelettes, toux...) lors d'un contact étroit et rapproché avec une personne malade. Aucune transmission via des objets n'a été rapportée à ce jour.

4. Quels sont les premiers symptômes ?

Toux, difficulté à respirer survenant dans les jours après le retour d'une zone à risque.

5. Comment peut-on se protéger ?

Le lavage des mains est recommandé dans tous les cas.

6. Que doit faire une personne de retour d'une zone à risque ?

En cas de fièvre, de toux, de difficultés à respirer dans les 14 jours après le retour

Contactez le Samu-centre 15 en signalant ce voyage

Ne pas aller directement chez le médecin, ni aux urgences de l'hôpital, faites tout contact avec votre entourage.

7. Quels sont les traitements ?

La prise en charge repose sur le traitement des symptômes mis en œuvre dans les établissements de soins.

15

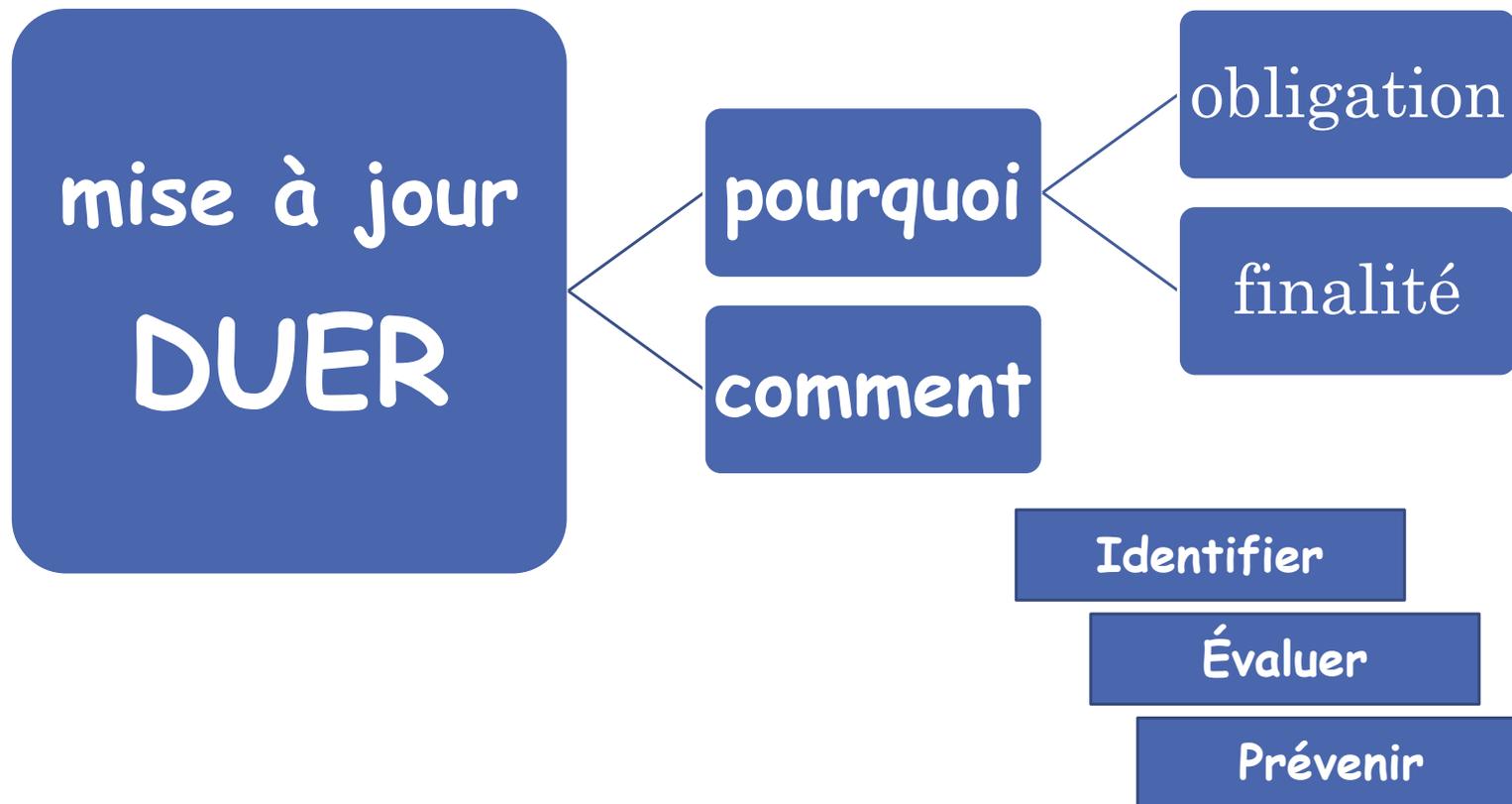
Vous avez des questions ?

Puis gestion confinement et déconfinement

- * mise à jour DUER
- * mise en place PCA /PRA
- * documents du Ministère
- * rôle SST

A/ Réévaluer les risques

Mise à jour du Document Unique d'Évaluations des Risques



Pourquoi mettre à jour le DUER

obligation

Dans la FAQ gouvernementale, la Direction Générale du Travail a confirmé que *“L’actualisation du document unique d’évaluation des risques prévue à l’article R. 4121-2 du code du travail est nécessaire du fait de l’épidémie actuelle liée au virus Covid-19”*.

Sanctions :

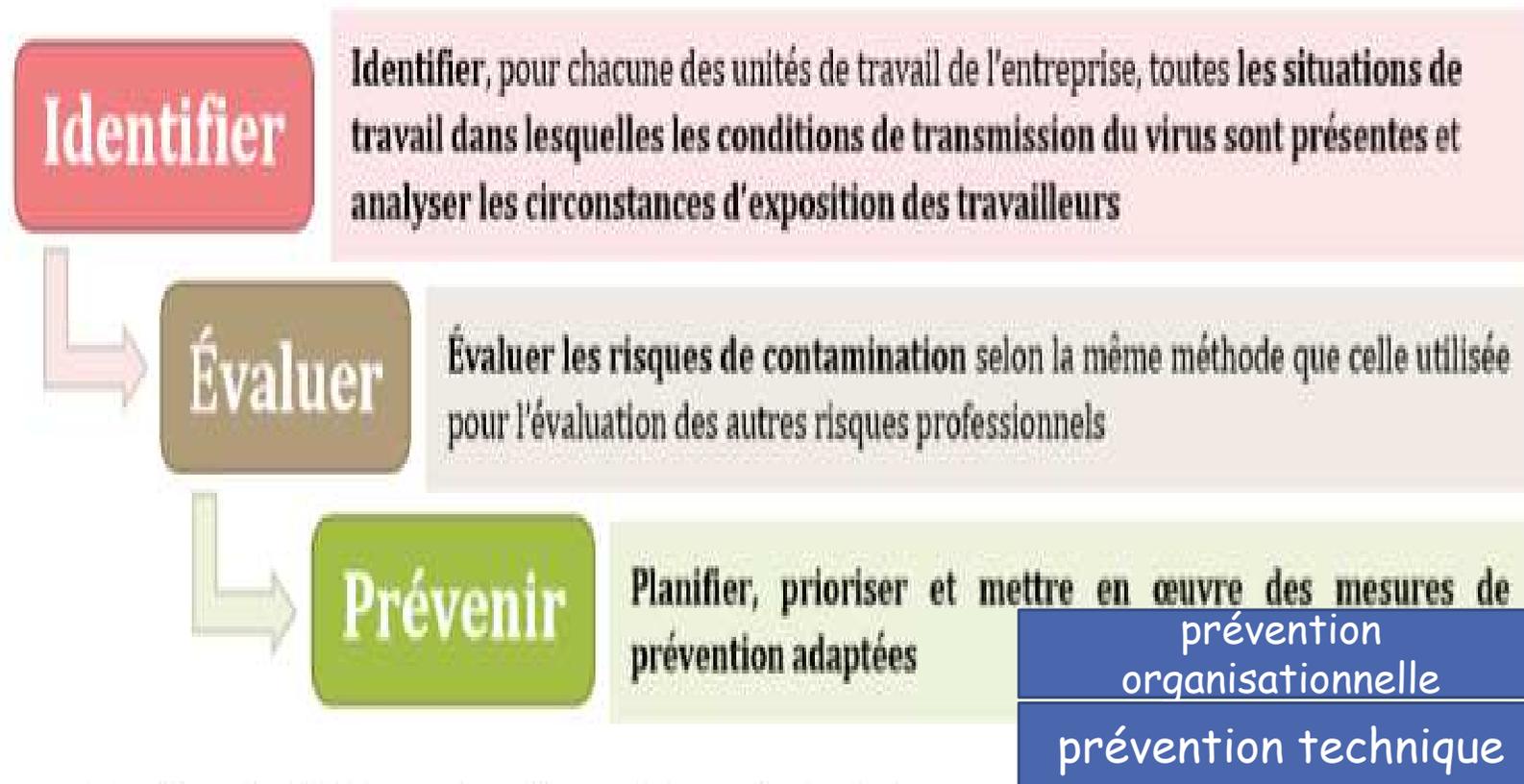
Sanction pénale : contravention 5^{ème} catégorie

Sanction civile : faute inexcusable
action des syndicats en référé

finalité

DUER recense l'ensemble des risques pour la santé et la sécurité du personnel dans l'entreprise, afin de tenir compte des risques nouveaux qui peuvent être générés par une crise sanitaire

Comment mettre à jour le DUER



Cette démarche doit être menée en lien avec les représentants du personnel (Comité Social et Économique - CSE), les travailleurs et le CMSM et peut s'appuyer sur les différents acteurs de la santé au travail et leurs travaux (INRS, CRAMIE, inspection du travail, branche professionnelle...).

Quelle prévention organisationnelle ?

**procédure si salarié
dépisté**

le renvoyer à son domicile
informer les autres
salariés

1) Mettre en place le télétravail

Autant que possible

Donner les moyens
nécessaires

Maintenir les contacts

3) Organiser le présentiel

De façon à limiter au
maximum le risque
de contagion

2) Organiser la communication

Temps d'échange et
cellule d'écoute

IRP / CSE

TOUJOURS Respecter la distanciation sociale 1m

Limiter les présences simultanées

- Changer les horaires, limiter les réunions

- Éviter les croisements (une seule entrée/sortie)

- Accéder aux vestiaires, par roulement

Limiter les déplacements à l'extérieur

- Éviter les transports en commun

- Éviter le covoiturage

- Reporter les interventions extérieures

Limiter les points de contact

- Laisser les portes ouvertes

- Limiter le prêt de matériel entre salariés

Quelle prévention technique?

si salarié refuse

* il appartient à l'employeur de faire respecter mesures

* possible sanction disciplinaire

1) Nettoyage et désinfection des surfaces

Avant et après la prise de poste

Détergents classiques pour nettoyer

Produits virucides pour décontaminer

Utilisation de matériel à usage unique si possible

2) Mesures barrières

- Distanciation sociale
- Se laver les mains en arrivant et régulièrement
- Tousser ou éternuer dans son coude
- Utiliser des mouchoirs jetables
- Eviter les embrassades, poignées de main...

3) EPI si nécessaire

Masques

Lunettes

Blouses

exemple de DUER mis à jour

CORONAVIRUS COVID-19

EXEMPLE DE DUER MIS À JOUR

Les mentions figurant en rouge sont à adapter en fonction de la situation.
 Cet exemple vous est mis à disposition à titre indicatif. Son contenu est à adapter en fonction de la structure de votre DUER, des unités de travail, de leur expositions au risque, des mesures de prévention prévues...

Étude de l'unité de travail X : COMMERCIAUX / TECHNICO-COMMERCIAUX (localisation)
Répartition du temps: X % travail sur écran - Y % téléphone - Z % en déplacement

Pour chaque métier, une différenciation a été faite au niveau de l'évaluation du risque entre les métiers sédentaires du type fonction administrative, auditeurs, commerciaux, ... puis infirmière.

COTATION DU RISQUE

Pour déterminer les conditions d'exposition du salarié et ainsi évaluer le risque, trois indicateurs sont utilisés :

- La **probabilité d'occurrence** : la fréquence et/ou la durée d'exposition du salarié au danger
- La **gravité** : la gravité de l'accident ou de la maladie susceptible de se produire
- La **pondération** : les actions mises en œuvre pour maîtriser le risque

Très probable = 10 : Exposition permanente (quotidien) à la chaîne, > 50 % du temps de travail

Probable = 7 : Exposition régulière (quotidien et court ou hebdomadaire et long), 30 à 50 % du temps de travail

Possible = 3 : Exposition occasionnelle (hebdomadaire et court ou long), 10 à 30 % du temps de travail

Improbable = 1
 Exposition exceptionnelle (annuelle ou plurianuelle) < 10 % du temps de travail

Gravité (G)

Majeur = 10
 Mort ou incapacité de travail permanente

Critique = 7
 Accident de travail ou maladie professionnelle avec effets irréversibles

Sérieux = 3
 Accident du travail ou maladie professionnelle avec effets réversibles (arrêt de travail)

Bénin = 1
 Contusion, gêne, indisposition sans arrêt de travail, soins infirmiers)

Prévention (P)

Catégorie 1
 Aucune mesure de maîtrise des risques

Catégorie 05
 Protection individuelle qui mesures organisationnelles

Catégorie 0,35
 Protection individuelle et mesures organisationnelles

Catégorie 02
 Protection collective et/ou moyen maximal de lutte contre le risque

Facteurs de danger	Applicable ?	Description de l'exposition	Description du risque	Mesures de prévention existantes	Observations	Fréquence (F)	Gravité (G)	Risque brut (F x G =)	Prévention (P)	Risque résiduel (F x G x P =)	Commentaires
Biologique	Oui	Depuis janvier 2020 une épidémie de Coronavirus COVID-19 (ex 2019-nCoV) s'est propagée depuis la Chine.	Contamination avec symptômes liés à une infection respiratoire	Mise en place d'un Plan de continuité d'activité et mesures spécifiques prises afin de prévenir la propagation de l'épidémie au sein de XXX : <ul style="list-style-type: none"> • Restriction des déplacements selon les recommandations du ministère de la Santé (mise à jour quotidienne en fonction de l'évolution de la situation) • Mise à disposition de solutions hydroalcooliques et de lingettes désinfectantes • Renforcement des équipes chargées du ménage des locaux et des bureaux avec un nettoyage adapté de tous les claviers, poignées de portes et sanitaires • Mise à disposition par l'infirmière et selon les cas, de masques chirurgicaux voire FFP2 en fonction du protocole décidé. 	L'ensemble des mesures prises dans le cadre du PCA sont communiquées aux salariés par voie d'intranet et d'extranet	3	3	9	0,35	3,2	Le critère de gravité peut être envisagé en fonction du taux de létalité sachant qu'il est principalement lié à la santé de la personne qui est une donnée confidentielle et non connue de l'entreprise. Les commerciaux peuvent être amenés à se déplacer dans le cadre de leurs fonctions à l'extérieur, ce qui augmente le risque de contaminations (trou un taux de pondération à 0,35 et non pas à 0,2 comme pour une assistante)

Le médecin du travail sur la question du critère de la gravité à quantifier (qui est également lié à l'état général de santé des personnes) a conseillé de partir d'un taux de létalité du virus de 3 %, ce qui correspond à un risque « sérieux » et une cote 3.

A/ Réévaluer les risques activer un Plan Continuité Activité puis un Plan de Retour à l'Activité

- **ce n'est pas une obligation prévue par le code du travail**
- **Mettre à disposition des salariés des équipements de protection individuelle**

masque chirurgical, masque de protection, masque anti projection, savon désinfectant, solution hydro-alcoolique, etc.), en particulier pour les salariés exposés au risque (notamment les expatriés, détachés ou en déplacement dans des zones touchées ou susceptibles d'être prochainement touchées par le Coronavirus 2019-nCoV et les salariés en contact avec des personnes en provenance ou susceptible de provenir des zones touchées par l'épidémie).

- **Organiser des actions de formation** à destination des salariés susceptibles d'être exposés au Coronavirus 2019-nCoV.
- **Planifier des nettoyages et désinfections régulières** des locaux et des outils de travail en cas d'exposition ou de risque d'exposition au Coronavirus 2019-nCoV.
- **Recourir à des heures supplémentaires** et, sous certaines conditions, allonger la durée quotidienne et/ou hebdomadaire de travail, suspendre le repos quotidien et/ou hebdomadaire et/ou déroger à la durée du travail de nuit afin de pallier l'absence des salariés placés dans l'impossibilité de travailler.
- **Prévoir éventuellement un accompagnement psychologique** des salariés susceptibles d'avoir été exposés ou d'être exposés au Coronavirus 2019-nCoV. (risque burn out ou bore out)

**selon l'affaire amazone
l'interdiction des
rassemblements +100
personnes n'intègre pas
les limitations à la liberté
d'entreprendre**

Coronavirus 2019 n-CoV

Information

POUR MIEUX COMPRENDRE

- 1 Qu'est-ce que le coronavirus 2019-nCoV ?**
Les coronavirus constituent une famille de virus, à l'origine chez l'homme de maladies allant d'un simple rhume à des pathologies respiratoires graves. Un nouveau coronavirus à l'origine d'infections pulmonaires a été détecté en Chine fin décembre 2019.
- 2 Quelles sont les zones à risque ?**
Les premiers cas ont été détectés dans la province de Hubei (Chine). La situation est évolutive. Avant tout voyage, consultez la rubrique Conseils aux voyageurs sur le site diplomatie.gouv.fr
- 3 Quels sont les modes de transmission ?**
Les infections pulmonaires à coronavirus se transmettent par voie aérienne (gouttelettes, toux...) lors d'un contact étroit et rapproché avec une personne malade. Aucune transmission via des objets n'a été rapportée à ce jour.
- 4 Quels sont les premiers symptômes ?**
Fièvre, toux, difficulté à respirer survenant dans les 14 jours après le retour d'une zone où circule le virus.
- 5 Comment peut-on se protéger ?**
- pour les personnes malades, le port du masque chirurgical est recommandé afin d'éviter de diffuser la maladie par voie aérienne.
- pour les personnes non malades le port de ce type de masque n'est pas recommandé et son efficacité n'est pas démontrée.
- les professionnels de santé en contact étroit avec les malades doivent utiliser des équipements de protection spécifiques.
- Le lavage des mains est recommandé dans tous les cas.
- 6 Que doit faire une personne de retour d'une zone à risque ?**
Au retour d'une zone où circule le coronavirus :
- En cas de fièvre, de toux, de difficultés à respirer dans les 14 jours après le retour
- Contacter le Samu-centre 15 en signalant ce voyage
- Ne pas aller directement chez le médecin, ni aux urgences de l'hôpital, évitez tout contact avec votre entourage
- 7 Quels sont les traitements ?**
La prise en charge repose sur le traitement des symptômes mis en œuvre dans les établissements de santé identifiés.

Vous avez des questions ?
<https://solidarites-sante.gouv.fr/coronavirus>
<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>
Pour plus d'informations : ☎ 800 130 000 (appel gratuit)

un exemple concret de PRA

Accès chantier

- Marquage au sol
- Distance 1m
- Sens de circulation
- Accueil obligatoire



Sur base vie

Salle de réunion

- ✓ Délimitation des places avec distances de sécurité
- ✓ Nombre de places adapté
- ✓ Pas de chaise supplémentaire



Avant accès base vie

- Prise température
- Gel hydro alcoolique
- Gants 4 paires
- changement toutes les 2h
- Rappel du protocole obligatoire de sécurité sanitaire
- Poubelle spécifique à pédale



Base vie Vestiaires

- Adaptation pour respect distance de sécurité
- Suppression de place
- Marquage sol, banc, casier individuel



Accès chantier

Panneaux plastifiés des consignes



A/ Réévaluer les risques

Fiches métiers élaborées par le Ministère

Coronavirus-COVID-19 - Fiches conseils métiers pour les salariés et les employeurs

Par secteur professionnel ou par métier

publié le : 27.03.20 - mise à jour : 09.04.20

A+

A-



Retrouvez ici les fiches conseils édités par le ministère du Travail pour aider les salariés et les employeurs dans la mise en œuvre des mesures de protection contre le COVID-19 sur les lieux de travail.

Téléchargez-les et partagez-les avec vos salariés ou vos collègues. Consultez également le site internet de votre fédération professionnelle pour compléter votre information.

Fiches conseil métiers face au covid 19

Le ministère du Travail, avec le concours de l'Anses, du réseau Assurance maladie risques professionnels, de l'INRS, de l'Anact et des médecins du travail coordonnés par Présance, a rédigé des fiches conseils destinées aux employeurs, qui est responsable de la santé et de la sécurité de ses salariés, mais qui seront utiles aussi à tous les travailleurs, pour se protéger des risques de contamination au COVID-19.

Agriculture, élevage et agroalimentaire

- ▶ Fiche "Activités agricoles" | [Télécharger la fiche](#)
- ▶ Fiche "Travail saisonnier" | [Télécharger la fiche](#)
- ▶ Fiche "Travail filière cheval" | [Télécharger la fiche](#)
- ▶ Fiche "Travail dans l'élevage" | [Télécharger la fiche](#)
- ▶ Fiche "Travail en abattoir" | [Télécharger la fiche](#)

Commerce de détail, restauration, hôtellerie

- ▶ Fiche "Travail en caisse" | [Télécharger la fiche](#)
- ▶ Fiche "Travail dans un commerce de détail" | [Télécharger la fiche](#)

A/ Réévaluer les risques

Protocole de déconfinement / protocole sanitaire

Analyse

•Quelle valeur juridique ?

- débat juridique
- soft law

•Le contenu

- plutôt technique
- Place du dialogue social
- pérennité mesures ?

Le protocole sanitaire en entreprise du 1er/9 a été actualisé le 17/9

la durée d'isolement des contacts « à risque » d'une personne atteinte de la Covid-19 est réduite de 14 à 7 jours, un test étant réalisé le septième jour.

Le ministère du Travail publie un questions-réponses sur le protocole sanitaire en entreprise

Comment poser l'obligation de port du masque ? Le télétravail doit-il être accordé au salarié qui le demande ? Qui peut être désigné référent Covid-19 ?
publiée sur son site le 7 septembre, afin d'accompagner les entreprises mettant en œuvre le protocole sanitaire du 1^{er} septembre

Sommaire

I – Mesures barrières et de distanciation physique	p.5
II- Recommandations en termes de jauge par espace ouvert	p.6
III– Gestion des flux de personnes	p.8
IV- Les équipements de protection individuelle (EPI)	p.12
V – Les tests de dépistage	p.15
VI – Le protocole de prise en charge d'une personne symptomatique et de ses contacts rapprochés	p.17
VII – La prise de température	p.18
VIII- Nettoyage et désinfection	p.19

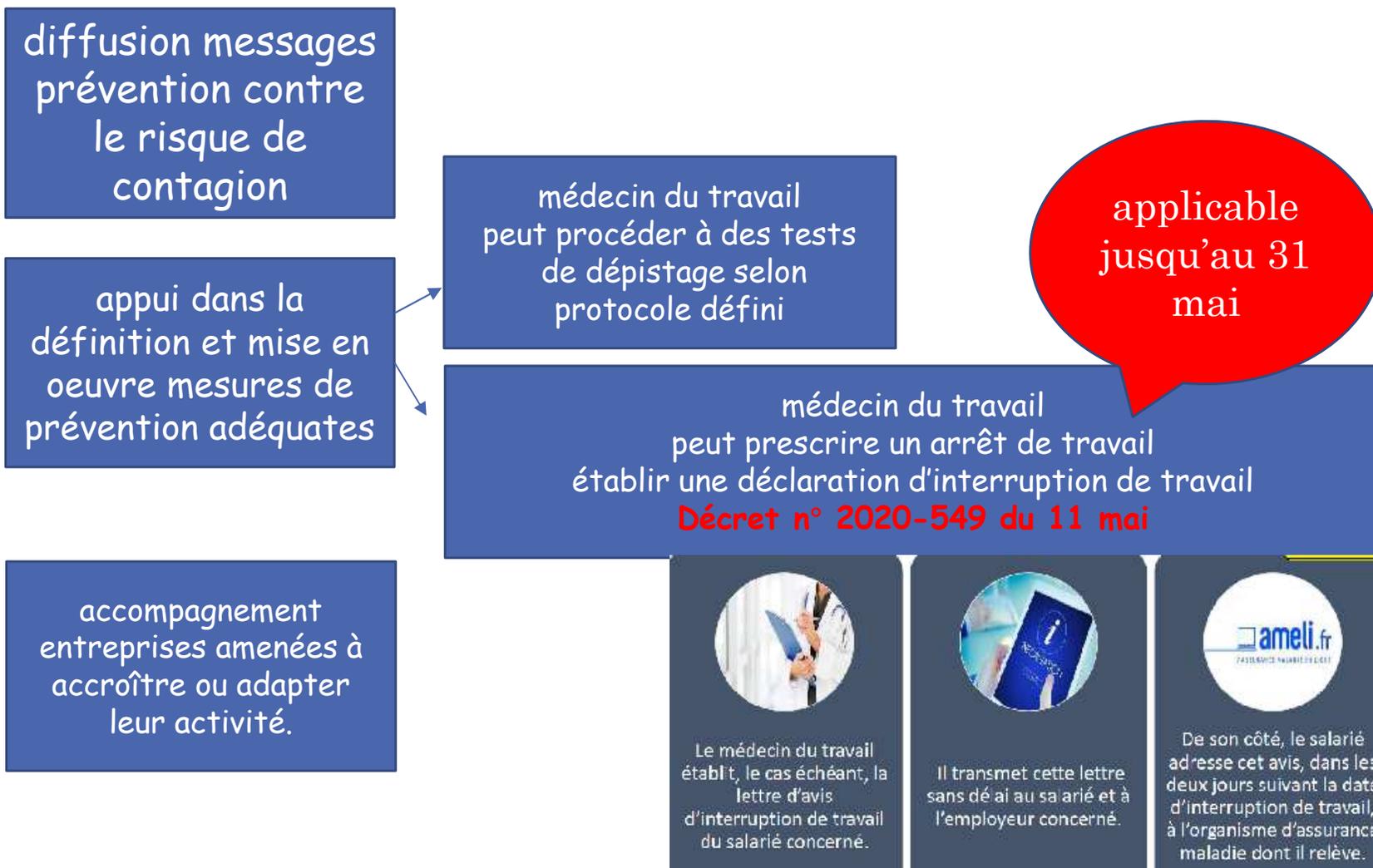


Alors que le protocole sanitaire en entreprise n'est pas contraignant juridiquement, quelle réglementation et quelles actions peuvent être mobilisées par l'inspection du travail pour le faire appliquer ? La Direction générale du travail répond à cette question dans une fiche du 14 septembre 2020.

A/ Réévaluer les risques

Dispositions exceptionnelles visant à adapter les conditions d'exercice des missions des services de santé au travail à l'urgence sanitaire

- Ordonnance n° 2020-385 du 1er avril 2020
- Décrets n° 2020-410 du 8 avril et n° 2020-549 du 11 mai



A/ Réévaluer les risques

Dispositions exceptionnelles visant à adapter les conditions d'exercice des missions des services de santé au travail à l'urgence sanitaire

possibilité

de report

mais

choix

laissé au médecin

le médecin du travail en informe l'employeur et le travailleur, en leur communiquant la date à laquelle la visite est reprogrammée

- 1°. La visite d'information et de prévention (VIP) initiale,
- 2°. Le renouvellement de la visite d'information et de prévention,
- 3°. Le renouvellement de l'examen d'aptitude et la visite

pas de report

- En aucun cas, les visites et examens médicaux suivants ne peuvent faire l'objet d'un report. Ils devront donc être réalisés aux échéances prévues compte tenu des règles fixées par le code du travail, telles qu'elles sont détaillées dans cette fiche.
- 1°. La visite d'information et de prévention (VIP) initiale concernant :
 - a) Les travailleurs handicapés ;
 - b) Les travailleurs âgés de moins de 18 ans ;
 - c) Les travailleurs qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité ;
 - d) Les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes ;
 - e) Les travailleurs de nuit ;
 - f) Les travailleurs exposés à des champs électromagnétiques affectés à des postes pour lesquels les valeurs limites d'exposition fixées à l'[article R. 4453-3 du Code du travail](#) sont dépassées ;
- 2°. L'examen médical d'aptitude initial dans le cadre du suivi individuel renforcé ;
- 3°. Le renouvellement de l'examen d'aptitude pour les travailleurs exposés à des rayons ionisants classés en catégorie A.

Obligation du port du masque dans les entreprises depuis le 1^{er} septembre

Et dans les entreprises ?

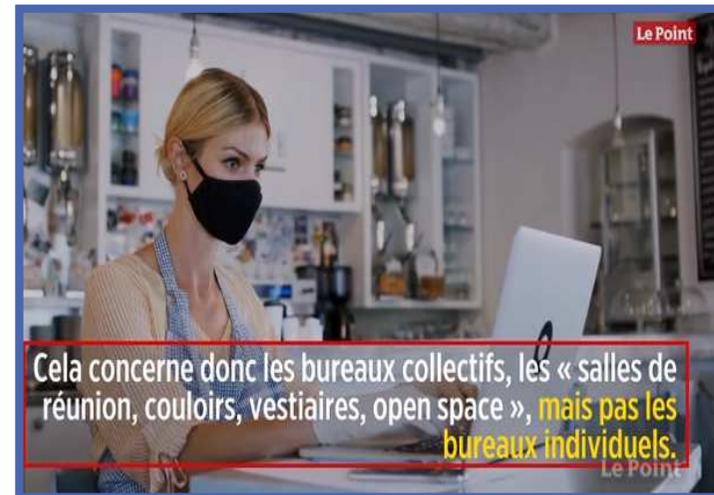
Depuis le 1^{er} septembre, le port du masque est systématisé dans les espaces clos et partagés au sein des entreprises et des associations (salles de réunion, open-space, couloirs, vestiaires, bureaux partagés...). Des dérogations sont prévues :

- dans les bureaux où une seule personne est présente ;
- en atelier (car les salariés sont souvent amenés à effectuer des efforts physiques plus intenses que la moyenne) dès lors que :
 - les conditions de ventilation/aération fonctionnelle sont conformes à la réglementation ;
 - le nombre de personnes présentes dans la zone de travail est limité ;
 - ces personnes respectent la plus grande distance possible entre elles et portent une visière.

Que risque-t-on si l'on ne respecte pas cette obligation ?

Les personnes qui ne respectent pas cette mesure peuvent se voir infliger une amende de **135 €**. En cas de récidive dans les 15 jours, l'amende passe à **1 500 €**.

➔ **À savoir :** Le prix des masques chirurgicaux reste plafonné à 95 centimes d'euros jusqu'au 10 janvier 2021.



à la charge de
l'employeur
pbe de la sanction

I - Les actions de prévention à mettre en oeuvre au nom de l'obligation de sécurité

B/ Le dialogue avec le CSE

Selon une étude de la ANDRH

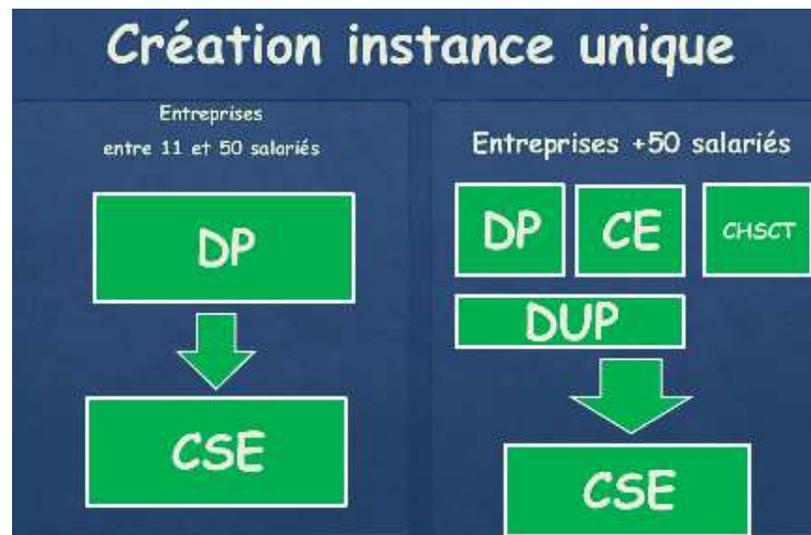
81 % des DRH affirment

qu'ils ont maintenu sans difficulté les relations sociales alors même que le contexte a radicalement bouleversé les calendriers de négociation, la tenue des CSE, etc.

Au final, 92 % des RH estiment que les mesures prises dans le cadre de la crise du coronavirus ont bien été accueillies par les salariés et les représentants du personnel.

- textes
- rôle
- fonctionnement
- réunions
- délais

possibilité
d'instaurer par délibération
une commission covid



B/ Le dialogue avec le CSE

Textes aménageant le CSE

1

- L'article 11 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020, dite loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19, avait habilité le Gouvernement aux fins de prendre les mesures dérogatoires relatives aux institutions représentatives du personnel

2

- ordonnance n° 2020-389 du 1er avril 2020
- décret n° 2020-419 du 10 avril 2020
- sur les axes de simplification du fonctionnement du CSE (élections, visioconférence)

3

- ordonnances 2020-460 du 22 avril 2020 et n° 2020-507 du 2 mai
- décrets n° 2020-460 et n° 2020-508 du 2 mai 2020
- sur les modalités d'information et consultation du CSE

Principaux rôles du CSE

Q/R 26 févr mise à jour 4 avril

* à la demande de deux de ses membres, le CSE peut être réuni sur des sujets relevant de la santé, la sécurité ou les conditions de travail.

* Un membre du CSE constatant un danger grave et imminent peut faire jouer son droit d'alerte.

consultation

- sur « la marche générale de l'entreprise », ce qui comprend notamment l'obligation de lui demander un avis en cas de changement de "conditions d'emploi, de travail (...) et tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail" (**C. trav. art. L 2312-8**).
- sujets propres à la continuité et/ou la reprise de l'activité : modifications dans l'organisation du travail (généralisation du télétravail, travail par équipe alternée, etc.), dans les aménagements des locaux, mesures de protection des salariés, etc.
- mesures d'urgence en matière de durée de travail, de congés payés, de JRTT et de jours CET, prévues par l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020, **il peut informer son CSE concomitamment à la mise en œuvre** de sa décision, la consultation devant avoir lieu ensuite, dans le délai d'1 mois.
- La consultation du CSE sur le dispositif d'activité partielle est également possible **postérieurement** à sa mise en œuvre.

santé sécurité

- il participe à l'identification et l'évaluation des risques professionnels
- il peut procéder à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail (article L. 2312-13 du Code du travail)
- il est consulté sur les équipements de protection individuelle, tant au sujet de leur mise à disposition que de leur utilisation

Fonctionnement CSE

1 - CSE & Protocole électoral



2- Signature des accords



Tenue des réunions à distance

Tenue

- Visioconférence
- Conférence téléphonique
- Messagerie instantanée à titre subsidiaire
- après information de ses membres, sans avoir à conclure un accord et sans limitation du nombre de réunions par année civile

ODJ

- 2 jours si ODJ ordinaire
- 3 jours si consultations obligatoires
- depuis le 3 mai jusqu'au 23 août, le délai de convocation du CSE passe de 3 jours à 2 jours

Par exemple, dans le cadre du plan de continuité d'activité, il est souhaitable de mettre en place une sorte "d'accord de méthode" avec les élus, qui précise, en fonction des nouvelles priorités émergentes, les conditions dans lesquelles les institutions représentatives du personnel peuvent être amenées à continuer à fonctionner en environnement dégradé.

Les nouveaux délais de consultation et d'expertise du CSE

L'ordonnance no 2020-460 du 22 avril et le Décret no 2020-508, 2 mai 2020 adaptant temporairement les délais relatifs à la consultation et l'information du CSE afin de faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de Covid-19

1 mois à 8 jours
2 mois à 11 jours

- les consultations dont l'objet est « *de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de Covid-19* »
- les consultations dont la loi n'a pas fixé de délais spécifiques (article R 2312-5 du code du travail) avec néanmoins quelques exceptions.

2 jours

- il concerne les délais de communication de l'ordre du jour (prévus à l'article 1^{er} de l'ordonnance n° 2020-507 du 2 mai 2020) dont les consultations concernent des mesures ayant pour objectif de faire face aux conséquences de l'épidémie
- il harmonise les durées des différents dispositifs mis en place
- 2 jours

expert a 24 h
employeur a 24 h

- il a pour effet d'appliquer les délais raccourcis même en présence de dispositions conventionnelles contraires (délais prévus à l'article R 2312-6 du code du travail)
- et de réduire les délais d'expertise (prévus aux articles R 2315-45 et suivant du code du travail).

expertise CSE

Demandes d'informations

- L'expert demande à l'employeur, au plus tard dans les 24 heures de sa désignation, toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission. L'employeur répond à cette demande dans les 24 heures.

Mission et coût

- L'expert notifie à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée d'expertise dans un délai de 48 heures à compter de sa désignation ou, si une demande a été adressée à l'employeur, 24 heures à compter de la réponse apportée ce dernier.

Remise du rapport

- L'expert remet son rapport au plus tard 24 heures avant l'expiration des délais prévus en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultation se déroulant à la fois au niveau du CSEC et d'un ou plusieurs CSEE.

Contestation

- Pour chacun des cas de recours prévus à l'article L. 2315-86 du code du travail, l'employeur saisit le juge dans un délai de 48 heures.

Exceptions

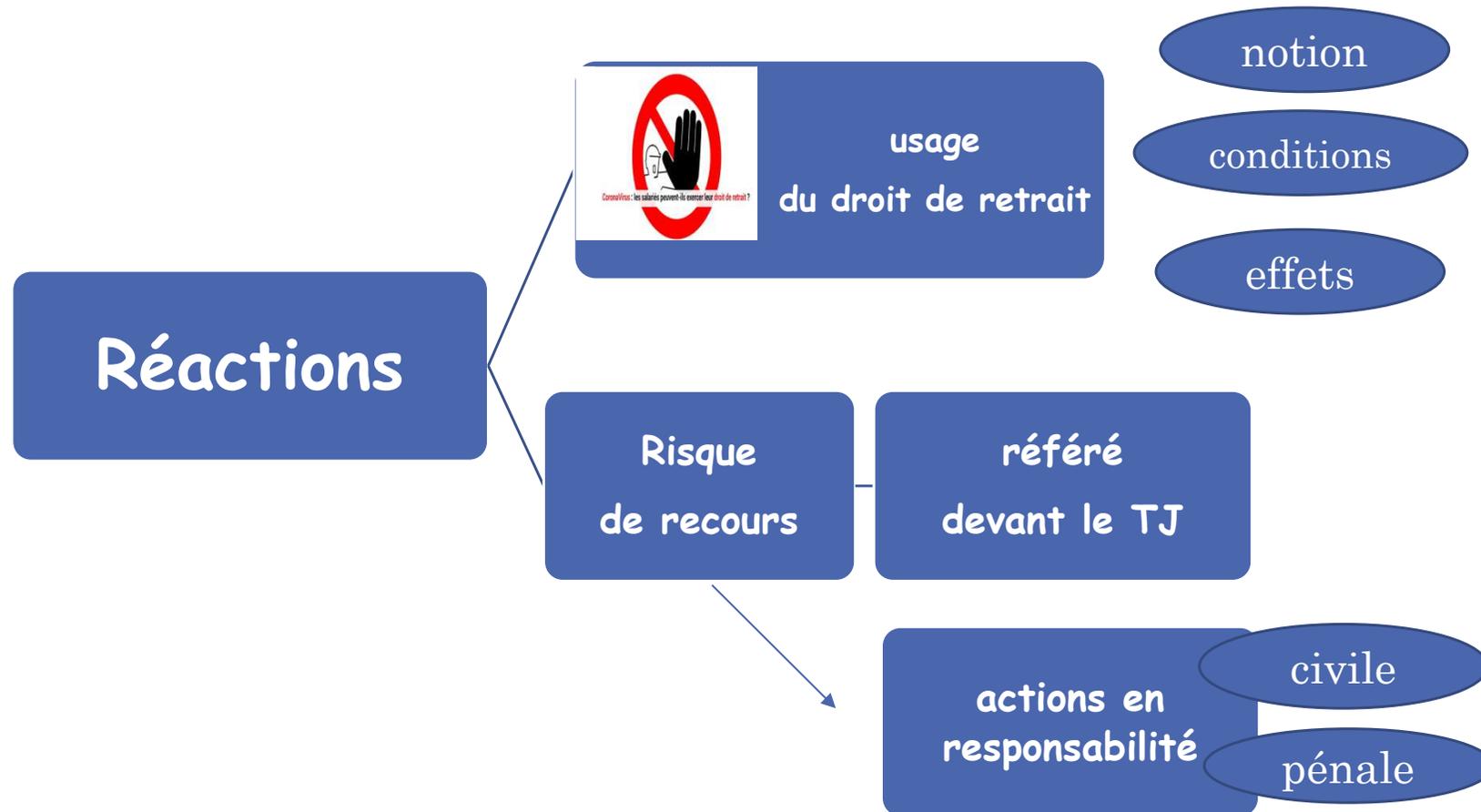
Ces délais ne s'appliquent pas aux :

- procédures de licenciement de 10 salariés ou plus dans une même période de 30 jours
- accords de performance collective

Date d'effet

- Ces délais s'appliquent à ceux qui commencent entre le 3 mai et le 23 août 2020.
- Toutefois, lorsque les délais qui ont commencé à courir antérieurement à cette date ne sont pas encore échus, l'employeur a la faculté d'interrompre la procédure en cours et d'engager, à compter de cette même date, une nouvelle procédure de consultation conformément aux nouvelles règles en vigueur.

II - Les réactions en cas de manquement à l'obligation de sécurité





A) Usage du droit de retrait Notion c. trav. art. L. 4131-1



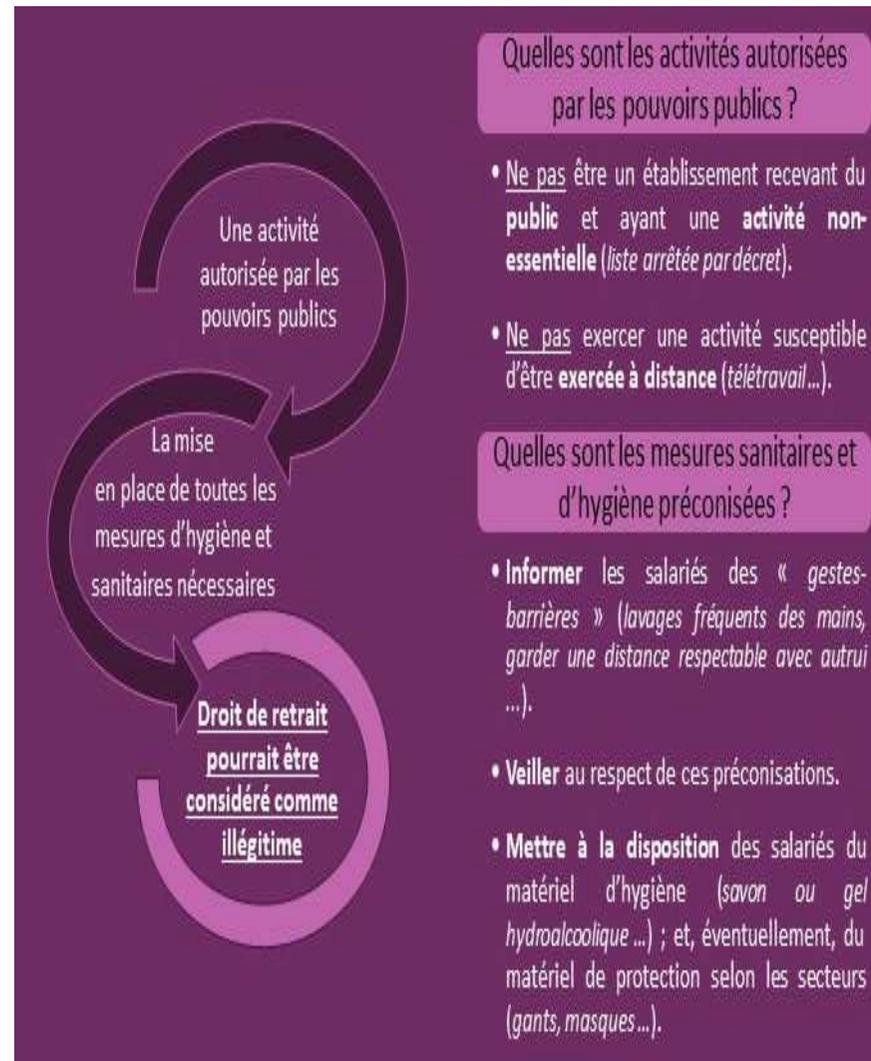
Invocé par salariés du Louvre, chauffeurs, enseignants, Carrefour ...

www.bing.com/videos/search?q=droit+de+retrait+coronavirus&ru=%2fvideos%2fsearch%3fq%3ddroit%2bde%2bretrait%2bcoronavirus%26FORM%3dHDRSC4&view=detail&mid=D8076ED927CB2F517AE9D8076ED927CB2F517AE9&&FORM=VDRVRV

A) Usage du droit de retrait

Conditions

- **L'appréciation se fait au cas par cas**
- Covid-19 », 28 février 2020, Q/R 21.
- Le document souligne que peut être considéré
- comme « grave » tout danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée
- comme « imminent », tout danger susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché
- **En cas de doute sur les motifs d'exercice d'un droit de retrait**
- * contacter la médecine du travail: C'est elle qui connaît l'environnement de travail. Elle peut aussi fournir des conseils aux employés.
- * se référer à la fiche métier
- **droit de retrait /civisme**



A) Usage du droit de retrait

Conséquences

Le droit de
retrait est
légitime

- **Pas de retenue sur salaire et pas de sanction disciplinaire.**
- L'employeur ne peut pas demander aux salariés ayant exercé leur droit de retrait de reprendre leur activité dans une situation de travail où persiste le danger grave et imminent.
- L'employeur doit prendre les mesures de protection nécessaires (télétravail, mesures d'hygiène...) pour faire cesser le danger.

Le droit de
retrait est
illégitime

- **Mise en demeure** du salarié de reprendre son activité.
- **Non-paiement du salaire** pendant la période non travaillée.
- **Sanction disciplinaire** possible (mais non recommandée au regard des circonstances exceptionnelles).

possible contentieux

2 questions
le retrait est-il légitime ?
la sanction est-elle proportionnée

B/ Risque de recours

1/ action en référé
par les syndicats
devant
le Tribunal Judiciaire

la procédure

les décisions

2/ actions
en responsabilité

responsabilité pénale

- responsabilité civile
- action devant TPH
 - Action devant Pôle social

1/ Action en référé par les syndicats devant le Tribunal Judiciaire

• La procédure

- action menée par syndicat
- devant le tribunal judiciaire
- référé d'heure à heure
- procédure sans audience dématérialisée
- **articles 6, alinéa 1er, 7, alinéas 1er et 3, et 8 de l'ord. n° 2020-304 du 25 mars 2020 prise en application de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020**
- Les avocats de chacune des parties ont échangé l'ensemble de leurs conclusions et de leurs pièces justificatives dans le cadre d'un protocole et d'un calendrier fixés par le tribunal
- directement auprès du juge en ce qui concerne les conclusions
- par l'intermédiaire d'une plateforme d'hébergement sécurisée et agréé par le ministère de la justice en ce qui concerne les pièces.

• Les décisions

TJ Paris, 9 avr. 2020
n° 20/52223 La poste

CA Versailles, 24 avr. 2020
n° 20/01993 Amazone

TJ lille 24 avril 2020
n° 20/00395 Carrefour

TJ Le Havre, 7 mai 2020
n° 20/00143 Renault

TJ Paris, 9 avr. 2020 n° 20/52223 La poste



Le juge considère que la POSTE a procédé à une évaluation des risques insuffisante.

La situation de crise sanitaire aiguë ne peut dispenser la société la Poste de son obligation également spécifique **d'information du personnel**

L'employeur se doit d'établir **un document d'évaluation des risques**
Cette obligation relève du devoir de prévention de l'employeur.

Le Tribunal Judiciaire de Paris ordonne à la Poste de diffuser un DUERP à jour dans les meilleurs délais. Elle doit y associer les services de santé au Travail, les IRP, les syndicats et les personnes concernés.

CA Versailles, 24 avr. 2020 n° 20/01993 Amazone

Rappel des faits

Amazon France est pointée du doigt par les syndicats, au motif que la direction ne se soucierait pas assez de la protection de ses équipes contre le risque de contamination. Des membres du personnel ont fait valoir leur droit de retrait, tandis que plusieurs alertes pour « danger grave et imminent » ont été déclenchées.

Une restriction d'activité limitée aux produits alimentaires et médicaux

Le juge des référés du tribunal judiciaire de Nanterre **TJ Nanterre, 14 avr. 2020, n° 20/00503** a imposé à la société Amazon de restreindre son activité aux commandes de produits alimentaires et médicaux, jugeant trop élevé le degré d'exposition des salariés à des risques de contamination par le Covid-19.

La Cour d'appel de Versailles a confirmé l'ordonnance du tribunal de Nanterre du 14.04.20 imposant à AMAZON de réaliser une évaluation des risques professionnels liés à l'épidémie de COVID-19 et de limiter la livraison des produits dans l'attente de cette évaluation :

Refus de prise en charge au titre de l'activité partielle

Amazon France s'est vu refuser sa demande en vue de bénéficier du chômage partiel, a annoncé, lundi 4 mai, le ministère du travail.

« La réponse a été négative, car la fermeture des sites de l'entreprise n'est pas liée à une baisse d'activité mais à une décision de justice. Et le chômage partiel n'est pas prévu pour cela », explique-t-on au cabinet de la ministre du travail, Muriel Pénicaud.

CA Versailles, 24 avr. 2020 n° 20/01993 Amazone

Pour les juges "la société Amazon n'a pas pris des mesures suffisantes pour préserver la santé des salariés

- à l'entrée des sites (portique tournant),
- dans les vestiaires,
- lors des interventions d'entreprises extérieures,
- lors de la manipulation des colis et au regard de la nécessaire distanciation sociale".

Ils observent que "bien qu'alertée par les syndicats" et "les inspecteurs du travail, la direction de l'entreprise a pris des mesures au jour le jour, **sans plan d'ensemble maîtrisé** comme l'exigeaient l'organisation de l'entreprise

Ils relèvent aussi le manque d'information individualisée des salariés et de formation

- "s'agissant de son obligation de formation des salariés de l'entreprise, du personnel intérimaire et des prestataires provenant d'entreprises extérieures qui interviennent sur le site". Il n'est "pas établi que les documents de formation produits aux débats aient été portés à la connaissance de chaque personne présente sur le site et expliqués".
- La cour d'appel estime à cet égard que "la diffusion sur deux écrans de télévision installés dans la salle de pause et de réfectoire des 'slides' préparés par la direction" constatée sur un site "ne suffit pas à satisfaire à l'obligation d'information qui doit être individualisée selon les postes de travail".

SANTÉ AU TRAVAIL

Exposition des salariés au Covid-19: le risque pénal pour l'employeur, analysé par Bruno Serizay

2/ Actions en responsabilité Responsabilité pénale



le risque de poursuite pénale

tableaux de synthèse des infractions dans le code pénal et dans le code du travail



qui peut être poursuivi

- * la personne morale
- * le chef d'entreprise ou son délégué de pouvoirs



le parlement a légiféré

LOI n° 2020-546 du 11 mai 2020 prorogeant l'état d'urgence sanitaire et complétant ses dispositions

TABLEAU SYNTHÉTIQUE
Responsabilité de l'employeur pour infractions non intentionnelles

Type d'infraction	Catégorie	Article de loi	Texte de loi	Fonctionnement de l'infraction
Délit	Mise en danger de la personne Risques causés à autrui	C. pén., art. 223-1	<i>Le fait d'exposer directement autrui à un risque immédiat de mort ou de blessures de nature à entraîner une mutilation ou une infirmité permanente par la violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement est puni d'un an d'emprisonnement et de 15000€ d'amende.</i>	<p>Il s'agit d'une infraction obstacle, qui existe en l'absence de tout résultat dommageable.</p> <p><u>Obligation particulière de prudence ou de sécurité</u> : celle qui impose un modèle de conduite circonstancié¹ (et non général^{1b}).</p> <p>La jurisprudence a toutefois tendance à faire d'obligations rédigées de façon générale les obligations particulières visées par le texte, si bien que l'on peut se demander si ce n'est pas « toute la partie réglementaire du code du travail relative à la santé et la sécurité qui constitue la source textuelle d'obligations particulières de sécurité mises à la charge de l'employeur^{1b} ». V. infra* pour des exemples.</p> <p>La notion de règlement doit être entendue au sens constitutionnel et administratif du terme : elle couvre les règles édictées par le président de la République, le Premier ministre, les ministres, les préfets et les diverses autorités territoriales à l'exclusion des actes qui n'émanent pas de l'autorité publique.</p> <p><u>Violation manifestement délibérée</u> : suppose la démonstration d'une hostilité à la norme (peut découler de la violation réitérée d'une obligation, de la violation d'une pluralité d'obligations, ou de la violation d'une obligation postérieure à une mise en demeure). L'agent doit avoir agi en pleine connaissance de la norme violée (appréciation <i>in concreto</i>). La connaissance du danger/du risque est implicitement comprise dans la transgression.</p>

ces 3 éléments de l'infraction semblent difficiles à réunir pour l'épidémie covid 19

Exposer directement autrui à un risque immédiat : le danger doit être certain actuel et non hypothétique.

Le manquement doit être la cause directe et immédiate du risque auquel a été exposé autrui.

Mais il n'est pas exigé que le manquement soit la cause exclusive du dommage. Il n'est pas nécessaire qu'un tiers soit effectivement en danger, il suffit qu'il ait pu exister.

Exemple: défaillance de l'employeur dans la mise en œuvre de la protection du public et des salariés contre l'inhalation de poussières d'amiante produites par les travaux entrepris⁷.

Délits	Atteintes involontaires à l'intégrité physique de la personne	C. pén., art. 221-6	<p>Le fait de causer, dans les conditions et selon les distinctions prévues à l'article 121-3, par maladresse, imprudence, inattention, négligence ou manquement à une obligation de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement, la mort d'autrui constitue un homicide involontaire puni de trois ans d'emprisonnement et de 45000€ d'amende.</p> <p>En cas de violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement, les peines encourues sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75000€ d'amende.</p>	<p>Ces principes s'appliquent à l'ensemble des infractions d'atteintes involontaires à l'intégrité physique des personnes.</p> <p><u>Causalité</u> : elle doit être certaine mais elle peut être directe ou indirecte.</p> <p><u>Faute</u> :</p> <p>En cas de causalité directe, une faute simple suffit.</p> <p>En cas de causalité indirecte (non définie par la loi) et s'agissant des personnes physiques (C. pén., art. 121-3, al. 4^o), la faute doit être qualifiée/aggravée (en ce qui concerne les personnes morales, une faute simple suffit même en cas de causalité indirecte) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • violation de façon manifestement délibérée une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement (v. <i>supra</i>) – s'apprécie <i>in concreto</i>: l'auteur sait qu'il enfreint des règles précises imposées par la loi ou le règlement. La conscience de la transgression doit être démontrée. <p><u>Exemple</u>: l'agent qui confie à un salarié des travaux sur des installations électriques sans lui avoir dispensé une formation appropriée et sans lui avoir remis un recueil des prescriptions^{vi}.</p> <ul style="list-style-type: none"> • faute (d'imprudence ou de négligence - s'apprécie <i>in abstracto</i>: l'agent aurait dû savoir, en tenant compte des circonstances de lieux, de temps et de personnes) caractérisée qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité que l'agent ne pouvait ignorer : suppose une grave négligence face à des risques dont l'agent aurait dû avoir conscience/l'absence de réaction pour parer à un risque grave pour autrui. <p><u>Exemple</u>: une « simple formation sur le tas, l'absence de formalisation des procédures de travail, l'existence d'une coordination des manœuvres » dans le cadre du chargement d'éléments d'une grue sur un semi-remorque « constituent une faute caractérisée » de la part de l'employeur^{vii}.</p>
	C. pén., art. 222-19	C. pén., art. 222-19	<p>Le fait de causer à autrui, dans les conditions et selon les distinctions prévues à l'article 121-3, par maladresse, imprudence, inattention, négligence ou manquement à une obligation de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement, une incapacité totale de travail pendant plus de trois mois est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30000€ d'amende.</p> <p>En cas de violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement, les peines encourues sont portées à trois ans d'emprisonnement et à 45000€ d'amende.</p>	
	C. pén., art. 222-20	C. pén., art. 222-20	<p>Le fait de causer à autrui, par la violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement, une incapacité totale de travail d'une durée inférieure ou égale à trois mois, est puni d'un an d'emprisonnement et de 15000€ d'amende.</p>	

Contraventions		C. pén., art. R. 625-2	<p><i>Hors les cas prévus par les articles 222-20 et 222-20-1, le fait de causer à autrui, par maladresse, imprudence, inattention, négligence ou manquement à une obligation de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement, dans les conditions et selon les distinctions prévues à l'article 121-3, une incapacité totale de travail d'une durée inférieure ou égale à trois mois est puni de</i></p>	
----------------	--	---------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

3

		C. pén., art. R. 622-1	<p><i>L'amende prévue pour les contraventions de la 5^e classe.</i></p> <p><i>Hors le cas prévu par l'article R. 625-3, le fait, par maladresse, imprudence, inattention, négligence ou manquement à une obligation de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement, dans les conditions et selon les distinctions prévues à l'article 121-3, de porter atteinte à l'intégrité d'autrui sans qu'il en résulte d'incapacité totale de travail est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 2^e classe⁵⁵.</i></p>	
--	--	---------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

*Exemples d'obligations pénalement sanctionnées par le code du travail, pouvant être qualifiées d'obligations « particulières » au sens des textes susvisés

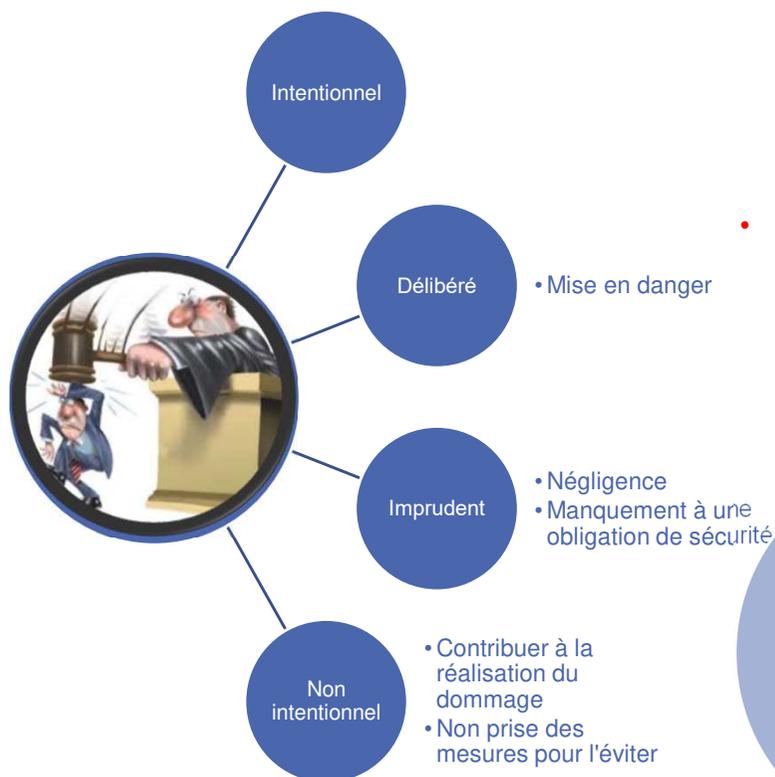
Délit	Non-respect des règles de santé et de sécurité	C. trav., art. L. 4741	<p>Est puni d'une amende de 10 000 €, le fait pour l'employeur ou son déléguaire de méconnaître par sa faute personnelle les dispositions suivantes et celles des décrets en Conseil d'Etat pris pour leur application :</p> <p>1° Titres Ier, III et IV ainsi que section 2 du chapitre IV du titre V du livre Ier ;</p> <p>2° Titre II du livre II ;</p> <p>3° Livre III ;</p> <p>4° Livre IV ;</p> <p>5° Titre Ier, chapitres II et IV à VI du titre II, chapitre IV du titre III et titre IV du livre V ;</p> <p>6° Chapitre II du titre II du présent livre.</p> <p>La récidive est punie d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 30 000 €.</p> <p>L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs de l'entreprise concernés indépendamment du nombre d'infractions relevées dans le procès-verbal prévu à l'article L. 8113-7.</p>	<p>Élément matériel : le fait de méconnaître les dispositions limitativement énumérées par l'article et les décrets en Conseil d'Etat (ex. : n°2002-460 du 4 avril 2002 relatif à la protection générale des personnes contre les dangers des rayonnements ionisants).</p> <p>Peut résulter d'un acte positif ou d'un manquement.</p> <p>Élément moral : exigence d'une faute. Aucune intention coupable n'est requise, le simple constat qu'une prescription obligatoire n'a pas été respectée suffisant en principe à caractériser la faute et, partant, l'infraction.</p> <p>Acte positif : par ex, fourniture au salarié d'un dispositif de protection individuelle^{xv} non conforme aux prescriptions légales ou réglementaires^{xv}.</p> <p>Manquement : par ex, avoir omis d'organiser une formation pratique et appropriée en matière de sécurité au bénéfice des salariés^{xvii}, avoir omis de mettre en place les dispositifs de sécurité exigés par les prescriptions légales ou réglementaires, et ce, totalement^{xviii} ou partiellement^{xix}, avoir omis d'aménager les locaux de travail^{xx} ou de les maintenir dans un état constant de propreté^{xxi}, avoir omis de fournir un équipement de travail adapté au travailleur intermittent^{xxii}, avoir omis de veiller à l'utilisation effective du matériel mis à disposition des salariés^{xxiii} (décr. n° 65-48, 8 janv. 1965, art. 16, JO 20 janv., p. 519, abrogé décr. n° 2004-924, 1^{er} sept. 2004, JO 3 sept., p. 15636) (Crim. 9 mars 1999, P., Dr. ouvrier 1999, 307, obs. M. Richevaux).</p>
Contravention	Défaut de transcription et de mise à jour du DUER	C. trav., art. R. 4741-1	<p>Le fait de ne pas transcrire ou de ne pas mettre à jour les résultats de l'évaluation, des risques, dans les conditions prévues aux articles R. 4121-1 et R. 4121-2, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de cinquième classe.</p>	

^{xv} La récidive est punie d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 30 000 €.

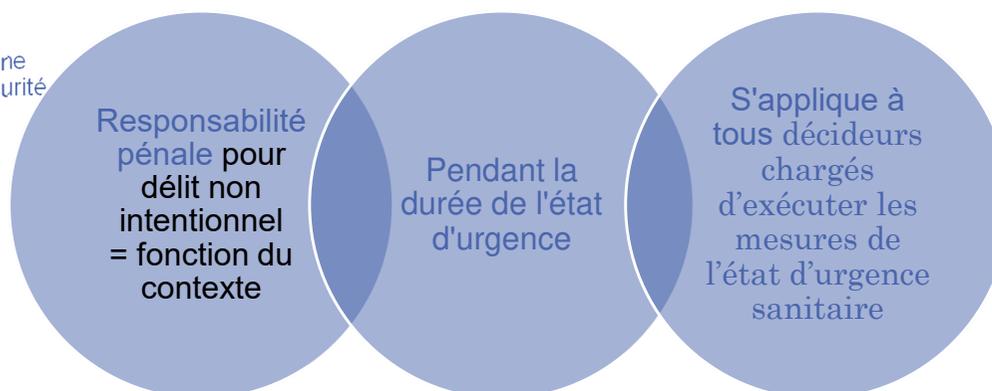
LOI n° 2020-546 du 11 mai 2020

prorogeant l'état d'urgence sanitaire et complétant ses dispositions

Art. 121-3 du code pénal =
définition de la
responsabilité pénale



- **art 1 L 11 MAI crée l'article L. 3136-2 du Code de la santé publique** : « l'article 121-3 du code pénal est applicable en tenant compte des compétences, du pouvoir et des moyens dont disposait l'auteur des faits dans la situation de crise ayant justifié l'état d'urgence sanitaire, ainsi que de la nature de ses missions ou de ses fonctions, notamment en tant qu'autorité locale ou employeur ».
- **Loi offre donc une certaine protection**



2/ Actions en responsabilité

Responsabilité civile

Ord. n° 2020-595, 20 mai 2020, JO 21 mai

précise, entre autres, les règles applicables aux juridictions de l'ordre judiciaire statuant en matière non pénale

ACTIONS
TPH

rupture contrat

* soit pour la
contester

* soit pour l'initier

manquement
obligation sécurité

ACTIONS
Pôle social

si AT/MP

action
possible
si Faute
inexcusable

COVID-19 contractée au travail : AT ou maladie professionnelle ?

AT

- un fait accidentel
- une lésion
- un lien entre travail et fait accidentel

MP

- présumée
- reconnue en l'absence de tableau par le CRRMP si IPT > 25 %

- Reconnaissance automatique du COVID-19 en maladie professionnelle pour les soignants

Annonce du 21/04/2020 par le Ministre de la santé :
"volonté du gouvernement d'octroyer, par ordonnance, une reconnaissance automatique du Covid-19 en maladie professionnelle pour tous les soignants, quels qu'ils soient et quel que soit leur lieu d'exercice"

- **Analyse**

différence de traitement entre les catégories de salariés exposés de manière identique au virus

Les non soignants devront suivre la procédure classique de reconnaissance

remise en cause de la procédure classique de reconnaissance des AT-MP

- **Suite**

Plusieurs syndicats demandent que soit défini par ordonnance "le caractère irréfragable de la maladie professionnelle Covid-19 aux non-soignants exposés dans les mêmes conditions », et que le COVID soit ajouté de manière exceptionnelle au tableau des maladies professionnelles.

Un fonds d'indemnisation spécifique pourrait être créé.

Réponse du gouvernement toujours en attente

Actualité covid 19 !
Décret n° 2020-1131 du 14 septembre 2020 relatif à la reconnaissance en maladies professionnelles des pathologies liées à une infection au SARS-CoV2

Covid-19 : reconnaissance en maladie professionnelle pour les malades sévèrement atteints

Publié le 17 septembre 2020 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)



Le statut de maladie professionnelle est désormais accordé automatiquement aux personnels soignants qui ont développé une forme grave du Covid-19 ayant nécessité un apport d'oxygène, ainsi que le prévoit un décret paru au *Journal officiel* le 15 septembre 2020. Les autres travailleurs doivent passer devant un comité d'experts pour bénéficier de cette reconnaissance. *Service-public.fr* vous explique comment faire votre déclaration.

Crédits : © Yakobchuk Olena - AdobeStock



après-midi

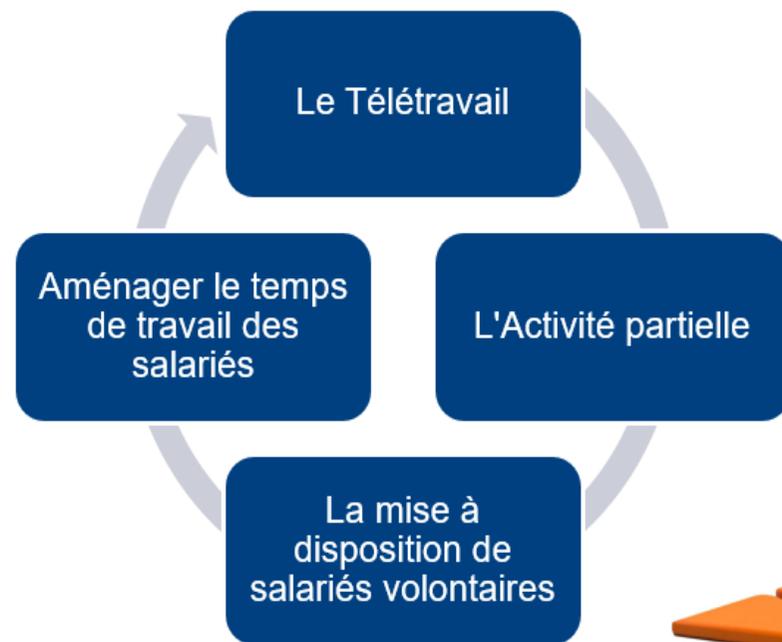
La gestion de l'activité des salariés

• I Exécution du contrat de travail

- 1/ Organiser le télétravail
- 2/ Aménager le travail / verser la prime Macron
- 3/ Rompre le contrat

• II Suspension du contrat de travail

- 1/ L'arrêt maladie
- 2/ Le chômage partiel
- 3/ Les congés



Le Ministère du Travail a diffusé un nouveau « Questions-Réponses » sur le report des entretiens professionnels d'état des lieux et l'abondement du CPF en 2020.

I Exécution du contrat de travail

Généralisation du télétravail et prise en compte des vulnérabilités liés à la santé



Suite au passage au stade 3 de l'épidémie, le télétravail devient la norme pour tous les postes qui le permettent.

Les salariés dits à risques (la liste complète est mise à jour sur le site du ministère de la santé) doivent être placés en télétravail ou en arrêt de travail en se connectant sur declare.ameli.fr.

Mesures à respecter pour les salariés présents sur site



- Les règles de distanciation (1 mètre minimum) et les gestes barrières, simples et efficaces, doivent impérativement être respectés.
- L'employeur doit s'assurer que les règles sont effectivement respectées, que savons, gels, mouchoirs sont approvisionnés et que des sacs poubelles sont disponibles.
- Les réunions doivent être limitées au strict nécessaire.
- Les regroupements de salariés dans des espaces réduits doivent être limités.
- Tous les déplacements non indispensables doivent être annulés ou reportés.



Aller sur son lieu de travail nécessite un justificatif de déplacement professionnel pour motif impératif émanant de l'employeur

Mesures à prendre en cas de contamination ou suspicion de contamination



L'employeur doit veiller à protéger tous les salariés, présentant ou non des symptômes (fièvre et signes respiratoires, toux ou essoufflement). Comment ?

- **Renvoyer le salarié à son domicile**
- Appeler le 15 si les symptômes sont graves.
- Informer les salariés qui ont été en contact étroit avec le salarié.
- **Nettoyer immédiatement** les espaces de travail du salarié concerné.



Ministère du Travail - 2 avril 2020

1/ Organiser le télétravail

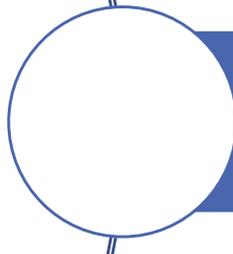
2/ Aménager le travail / verser la prime Macron

3/ Rompre le contrat

1/ Organiser le télétravail



Télétravail issu de l'ordonnance Macron 2017-1387 du 22 sept 2017 Macron



Télétravail pendant la crise



Perspectives de l'évolution

Q/R du 9 mai 2020 « télétravail et déconfinement »

Q/R du 8 sept,

Le télétravail

issu de l'ordonnance Macron 2017-1387 du 22 sept 2017 Macron

notion

enquête publiée par
L'IFOP en 2018 seulement
6% des salariés le
pratiquent de façon
contractuelle

- télétravail régulier
- télétravail occasionnel ou ponctuel
- doit être volontaire sauf exception et réversible

question de la nécessité
d'un formalisme de l'accord

avant organisé dans le cadre
du contrat de travail

encadrement

- est organisé dans le cadre d'un **accord** collectif (spécifique ou QVT ou NAO)
- **ou** à défaut d'une charte élaborée par l'employeur
- **ou** accord du salarié par tout moyen

c'est accord majoritaire
qui se substitue
à l'ANI du 19 juil 2005
et aux clauses contractuelles

Contenu minimal de l'accord
prévu par le code du travail

Le télétravail

issu de l'ordonnance Macron 2017-1387 du 22 sept 2017 Macron

« DÉMOCRATISATION » DU TÉLÉTRAVAIL DEPUIS 2017

télétravail encadré par un accord ou une charte

A travers un dialogue social performant, le télétravail peut être encadré dans l'entreprise par un accord collectif ou une charte.

Cet accord peut déterminer notamment les enjeux suivants :

- **Définir les objectifs sociaux et organisationnels** de la mise en œuvre du télétravail dans l'entreprise, dans une approche individuelle et collective.
- **Définir les activités éligibles** au télétravail et les impacts sur les emplois recouvrant ces activités,
- **Editer un guide d'usages** pour les salarié(e)s bénéficiaires de la modalité de télétravail,
- **Construire les indicateurs de suivis et d'impacts** du télétravail sur l'activité de l'entreprise et la santé des salarié(e)s.

télétravail sans charte ou accord

- En l'absence de charte ou accord au sein de l'entreprise, le télétravail **peut être mis en œuvre par simple accord entre employeur et salarié.**
- **Le télétravail peut être demandé par tous les salariés et par tout moyen (e-mail, demande orale...).**
- **Aucun délai de prévenance n'est nécessaire.** Mais il est préférable d'anticiper pour bien organiser le travail.
- **L'employeur peut refuser la demande du salarié, mais il doit motiver sa réponse** (tâches non compatibles...)
- **Le télétravail peut avoir lieu au domicile ou en dehors du domicile,** sauf si la charte ou l'accord prévoient le contraire.

Organiser le télétravail pendant le confinement

• Le principe

- Le télétravail est la solution à privilégier lorsque cela est possible
- « Covid-19 », 28 février 2020, Q/R 11 et 12

• Mise en place

- Les entreprises dotées d'un accord collectif ou d'une charte sur le télétravail pourront s'appuyer dessus pour adapter leur organisation.
- En l'absence d'accord ou de charte, le télétravail reste possible, par accord conjoint du salarié et de l'employeur. Il suffit pour cela de formaliser cet accord par tout moyen (c. trav. art. L. 1222-9), comme par exemple un échange de mail ou la signature d'un document ou, pourquoi pas, un échange de SMS.
- Le salarié qui refuserait toute mesure de télétravail dans ce contexte serait fautif et pourrait être sanctionné par l'employeur.

Maintenir le télétravail après le déconfinement

« L'employeur peut-il me refuser le télétravail ? »

OUI

Si votre employeur estime que les conditions de reprise d'activité sont conformes aux consignes sanitaires sur votre lieu de travail. Dans tous les cas, votre employeur doit motiver le refus. **Depuis le 17 mars et jusqu'à nouvel ordre, le télétravail doit être systématiquement privilégié. L'employeur doit donc démontrer que la présence sur le lieu de travail est indispensable au fonctionnement de l'activité.**



- Depuis 11 mai, le gouvernement privilégie encore le télétravail mais Q/R du 9 mai 2020 l'employeur peut refuser mais doit motiver
- Q/R 8 sept : mode d'organisation recommandé



Télétravail : ouverture d'une négociation aux ambitions incertaines

La délégation patronale a finalement accepté l'ouverture d'une négociation interprofessionnelle sur le télétravail, 22 septembre, jour de l'achèvement de l'élaboration du diagnostic paritaire (v. l'article dédié au diagnostic). Cependant, prévient-elle, la négociation doit aboutir sur un accord qui ne doit être « ni normatif ni prescriptif ». De son côté, l'ensemble des organisations syndicales de salariés entend aboutir à la conclusion d'un accord national interprofessionnel susceptible de rénover le cadre juridique du télétravail.

23/09/2020 - Liaisons sociales Quotidien - L'actualité

Conséquences juridico-RH

Commun

- Imposé dans un délai court
- Pas de préparation préalable

Salariés

- Environnement personnel et familial
- Autonomie
- Isolement
- Hyper-connexion
- Déséquilibre vie pro/perso

Employeurs

- Equiper chaque salarié (matériel, VPN...)
- Sécuriser le travail à distance (accès, données...)
- Organiser le temps de travail
- S'assurer du droit à la déconnexion

Coronavirus (COVID-19)

LES PRINCIPAUX RISQUES ET CYBERMENACES LIÉS AU TÉLÉTRAVAIL

 L'hameçonnage (phishing)	 Les rançongiciels (ransomware)	 Le vol de données	 Les faux ordres de virement (FOVI/BEC)
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Tous ces conseils en détail sur www.cybermalveillance.gouv.fr

 **CYBERMALVEILLANCE.GOUV.FR**
Assistance et prévention du risque numérique

Possible contentieux
Heures supplémentaires
burn out, équilibre vie, frais

- pbe des conditions de travail, respect vie privée, de protection des données
- Pbe productivité et garde enfants : La ministre du Travail a demandé aux employeurs d'être compréhensifs et d'en tenir compte dans leurs relations avec leurs salariés

Perspectives

68% des cadres «prêts à déménager»

1

- suite crise et souhait salariés, faut **mener une réflexion** sur nouveaux modes d'organisation du travail
- le RH doit réfléchir sur apports et contraintes télétravail

2

- réfléchir à l'intérêt d'un **accord ou d'une charte**
- penser à la **mise en oeuvre effective** : conditions, management

3

- gérer les questions logistiques
- les frais

sensibiliser
le travailleur
et les managers



formations
guide d'accompagnement
positionnement

préciser

les salariés éligibles,
le nombre de jours
les heures

Le diagnostic paritaire finalisé le 22 septembre fait le point sur les conditions de développement du télétravail suite à la crise sanitaire liée à la pandémie de Covid-19. Il distingue le télétravail régulier ou occasionnel, organisé dans le cadre d'une activité « normale », du télétravail mis en place en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure. Le document pointe les enjeux de cohésion sociale et les risques environnementaux qui doivent être pris en compte dans le cadre du dialogue social au niveau des entreprises et des branches

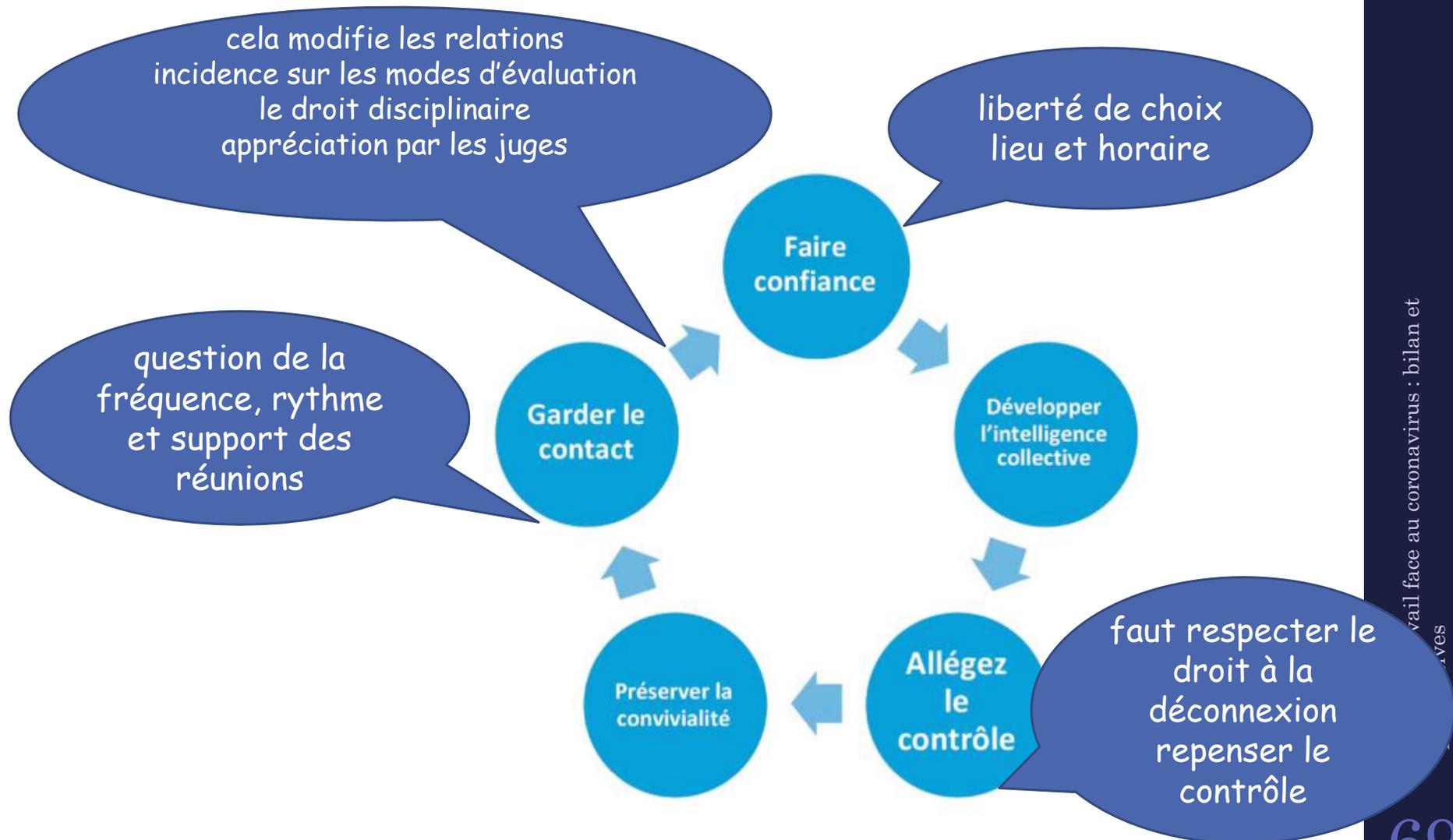
Trois catégories de frais peuvent être identifiées :

- les frais fixes et variables liés à la mise à disposition d'un local privé pour un usage professionnel ;
- les frais liés à l'adaptation d'un local spécifique ;
- les frais de matériel informatique, de connexion et fournitures diverses.

le ministère considère que les dispositions légales se substituent à l'ANI

Contentieux possible sur le fondement principe de faveur

Télé-manager : les cinq principes clé à respecter





2/ Aménager les conditions de travail

- Aménager le temps de travail
- Recourir à des heures supplémentaires
- Allonger la durée quotidienne et/ou hebdomadaire de travail,
- Suspendre le repos quotidien et/ou hebdomadaire et/ou déroger à la durée du travail de nuit

Possible contentieux

**Heures supplémentaires
droit au repos**

Modalités	Durée du travail
Période	du 25/03/20 au 31/12/20
Mise en place	dérogation aux stipulations conventionnelles applicables
Durée quotidienne du travail	12 heures
Durée hebdomadaire du travail	60 heures ou 48 heures sur 12 semaines
Durée repos quotidien	9 heures
Repos hebdomadaire	Par roulement
Information immédiate	CSE + DIRECCTE



2/ Aménager les conditions de travail

enquête ANDRH Rémunérations :

- Maintien intégral du salaire des salariés placés en chômage partiel (41 %)
- Maintien de la prime sur objectifs malgré une baisse d'activité (32 %)
- Versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (36 %)
- Actions de solidarité : dons de matériel de protection et D'hygiène (75 %), de congés (14 %) ou financiers (7 %)

• Possible contentieux
principe égalité de traitement

- Verser la prime exceptionnelle
ordonnance n° 2020-385 du 1er avril 2020
- Entreprises éligibles
- Montant
 - le montant de la prime est librement déterminé, seuls les 1 000 premiers euros faisant l'objet d'une exonération.
 - Cette limite est portée à 2 000 € pour les entreprises couvertes par un accord d'intéressement
 - montant modulable
- un accord est possible
- Versement au plus tard le 31 août 2020

3/ Rompre le contrat

• Période d'essai

- la rupture par l'employeur ne peut reposer que sur l'appréciation des compétences et aptitudes du salarié pour occuper l'emploi proposé. Elle devient abusive si elle est sans rapport avec les qualités professionnelles du salarié.
- Le salarié en période d'essai est éligible au dispositif d'activité partielle

• Rupture conventionnelle

- Possible juridiquement
- Suspension puis reprise délai homologation depuis le 26/04/20
- Opportunité variable

• Licenciement

- préférer le chômage partiel au licenciement économique
- Demande d'autorisations suspendues et reprise le 26/4
- le motif personnel doit être justifié
- D15/4/20 prévoit mesures d'urgence en matière d'assurance chômage

Rupture conventionnelle

- Suspension puis reprise délai homologation depuis le 26/04/20

Licenciement

- Demande d'autorisations suspendues
- Reprise envisagée au 24/06/20

- **Possible contentieux contestation rupture**

Période d'essai

- Prolongée si contrat suspendu
- Crise = Pas un motif de rupture

Préavis

- Point de départ : notification
- Indemn. Préavis ou versement du salaire : 100%

II Suspension du contrat de travail

- 1/ L'arrêt maladie
- 2/ Le chômage partiel
- 3/ Les congés



Le Ministère du Travail a diffusé un nouveau « Questions-Réponses » sur le report des entretiens professionnels d'état des lieux et l'abondement du CPF en 2020.

B/ Suspension du contrat de travail

1/ L'arrêt maladie

- **décret du 31 janvier 2020 et 4 mars**

- Salarié malade (identifié ou non coronavirus)

Formalités	IJSS	Complément employeur
Arrêts maladie classique	Suppression du délai de carence. Condition d'ancienneté requise	Sans condition d'ancienneté. <u>Arrêt débutant entre le 12 et 23 mars 2020 :</u> 3 jours de délai de carence. <u>Arrêt débutant à compter du 24 mars 2020:</u> Suppression du délai de carence.

- Assurés qui font l'objet d'une mesure d'isolement ou d'éviction ou de maintien à domicile

Formalités	IJSS	Complément employeur
Arrêt de travail dérogatoire par la CPAM	Suppression du délai de carence. Sans condition d'ancienneté	Sans carence. Sans condition d'ancienneté Sans avoir à justifier de son incapacité dans les 48 heures. Sans avoir à être soigné sur le territoire français ou autres états.

1/ L'arrêt maladie

arrêts dérogatoires
ont pris fin au 1^{er} mai
basculement chômage partiel

☐ Garde d'enfant de - de 16 ans pour fermeture scolaire

Formalités	IJSS	Complément employeur
Déclaration en ligne sur le site ameli.fr	Suppression du délai de carence. Sans condition d'ancienneté	Sans délai de carence Sans condition d'ancienneté Sans avoir à justifier de son incapacité dans les 48 heures Sans avoir à être soigné sur le territoire français, états membres de la communauté européenne, ou EEE.

☐ Garde d'enfant handicapé sans limite d'âge pour fermeture d'établissement d'accueil

Formalités	IJSS	Complément employeur
Déclaration en ligne sur le site ameli.fr	Suppression du délai de carence. Sans condition d'ancienneté	Délai de carence de 7 jours. Condition d'ancienneté d'un an. Indemnisation complémentaire: jusqu'à 90 % du salaire brut du 12 mars au 30 avril, sans réduction au bout de 30 jours

2/ Chômage partiel

D, n°2020-325 du 25 mars 2020 ; ord, n°2020-460 22 avril 2020

L. n° 2020-734 du 17 juin 2020, JO 18 juin

conditions

- Le dispositif d'activité partielle peut être sollicité par les entreprises dans le cadre de circonstances à caractère exceptionnel (article R. 5122-1 du code du travail).
- Faut consulter le CSE . L'avis peut être recueilli postérieurement à la demande
- Les demandes doivent être déposées sur le portail dédié (<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>) en amont du placement effectif des salariés en activité partielle.
- Les demandes sont instruites sous un délai de 48 h
- alternance et non cumul télétravail/chômage partiel
- entreprise multi-établissements peut désormais faire ses demandes en une seule fois
- ord 22 avril permet l'individualisation du chômage partiel

" 11,3 MILLIONS DE SALARIÉS SONT PROTÉGÉS PAR LE CHÔMAGE PARTIEL "

7,8 millions de salariés fin mai

effets

- le contrat de travail est suspendu
- Les salariés subissent une perte de salaire imputable soit à la fermeture temporaire de l'établissement (ou de partie de l'établissement), soit à la réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement en deçà de la durée légale du travail, bénéficient dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat, d'une allocation spécifique qui est à la charge de l'Etat.
- les salariés perçoivent une indemnité compensatrice versée par leur employeur.
- L'employeur effectue l'avance et l'Etat remboursera : le montant a changé au 1^{er} juin : à hauteur de 60 % du salaire brut et non plus 70 %
- L'employeur peut ou non compléter pour un maintien de rémunération => outil RH . Le complément n'est plus exonéré de cotisations,

contrôles
sur les fraudes

sanctions
remboursement
sanctions pénales
interdiction d'aides
publiques pendant 5 ans



ÉCONOMIE

L'État a déboursé près de 17 milliards d'euros pour financer le chômage partiel

	Dispositif antérieur	Dispositif applicable à compter de la date d'entrée en vigueur du Décret	Mesures transitoires et échéance						
Demande d'autorisation préalable	Toutes les demandes d'activité partielle sont faites en amont du placement des salariés en activité partielle, sauf en cas de sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel (délai de 30 jours).	Le délai de 30 jours après le placement des salariés en activité partielle est étendu au motif « autre circonstance de caractère exceptionnel ».	Application immédiate						
Avis du CSE	Le comité social et économique doit être consulté en amont du placement en activité partielle des salariés.	La demande est accompagnée de l'avis préalablement rendu par le comité social et économique, si l'entreprise en est dotée. Par dérogation, en cas de sinistre ou d'intempérie de caractère exceptionnel ou d'autres circonstances de caractère exceptionnel, cet avis peut être recueilli postérieurement à la demande, et transmis dans un délai d'au plus deux mois à compter de cette demande.	Application immédiate						
Durée maximale de la période de demande d'autorisation préalable	Les demandes sont faites pour 6 mois.	Les demandes peuvent être faites pour 12 mois.	Application immédiate						
Naissance de la décision implicite d'acceptation	La décision implicite d'acceptation naît dans un délai de 15 jours à compter de la date de réception de la demande.	La décision implicite d'acceptation naît dans un délai de 48 heures.	Application immédiate mais uniquement jusqu'au 31 décembre 2020.						
Montant de l'allocation versée par l'Etat et l'Unédic à l'employeur	Entreprise de moins de 250 salariés : 7.74 euros/heure non travaillée/salarié Entreprise de plus de 250 salariés : 7.23 euros/heure non travaillée/salarié	<table border="1" data-bbox="373 891 577 1585"> <tr> <td data-bbox="373 891 577 1093">Montant de la rémunération versée au salarié par l'Etat à l'employeur</td> <td data-bbox="373 1093 577 1335">70% de sa rémunération brute</td> <td data-bbox="373 1335 577 1585">70% de sa rémunération brute</td> </tr> <tr> <td data-bbox="233 891 373 1093">Montant de la rémunération versée au salarié par l'Etat à l'employeur</td> <td data-bbox="233 1093 373 1335">70% de la rémunération brute versée au salarié (donc prise en charge de l'Etat à 100%)</td> <td data-bbox="233 1335 373 1585">60% de la rémunération brute versée au salarié (donc prise en charge de l'Etat à 85%)</td> </tr> </table>	Montant de la rémunération versée au salarié par l'Etat à l'employeur	70% de sa rémunération brute	70% de sa rémunération brute	Montant de la rémunération versée au salarié par l'Etat à l'employeur	70% de la rémunération brute versée au salarié (donc prise en charge de l'Etat à 100%)	60% de la rémunération brute versée au salarié (donc prise en charge de l'Etat à 85%)	Application pour toutes les demandes d'indemnisation au titre des heures chômées depuis le 1 ^{er} mars
Montant de la rémunération versée au salarié par l'Etat à l'employeur	70% de sa rémunération brute	70% de sa rémunération brute							
Montant de la rémunération versée au salarié par l'Etat à l'employeur	70% de la rémunération brute versée au salarié (donc prise en charge de l'Etat à 100%)	60% de la rémunération brute versée au salarié (donc prise en charge de l'Etat à 85%)							
Montant de l'indemnité versée à l'employeur au salarié	70 % de la rémunération antérieure brute servant d'assiette de calcul des congés payés	Inchangée	Inchangée						
Bigibilité des salariés au forfait heures ou jours à l'année	En cas de fermeture de tout ou partie de l'établissement	En cas de fermeture de tout ou partie de l'établissement ou en cas de réduction de l'horaire de travail pratiquée dans l'établissement, à due proportion de la réduction d'horaire	Application immédiate						

2/ Chômage partiel actualités activité partielle

Le gouvernement rétablit l'activité partielle pour garde d'enfant

Les salariés contraints de garder leur enfant du fait de la fermeture de son établissement scolaire, ou parce qu'il a été en contact avec une personne porteuse de la Covid-19, vont de nouveau pouvoir être indemnisés au titre de l'activité partielle, dès lors qu'ils sont dans l'incapacité de télétravailler. La remise en oeuvre à compter de la rentrée de cette mesure, fermée depuis le 6 juillet, a été confirmée par un communiqué du ministère de la Santé du 9 septembre.

EMPLOI ET CHÔMAGE

Activité partielle : les listes des secteurs bénéficiant d'un taux majoré sont remaniées

Un décret du 10 septembre modifie les listes des secteurs qui bénéficient d'une prise en charge intégrale des indemnités d'activité partielle en raison de l'impact particulier qu'a eu l'épidémie de Covid-19 sur leur activité. Quatre secteurs dont deux nouveaux rejoignent la liste des ceux qui relèvent du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, du sport, de la culture, du transport aérien et de l'événementiel et qui bénéficient directement de la majoration. Sept autres sont ajoutés à la liste des secteurs dont l'activité dépend des secteurs de la première liste et ouvre le taux majoré aux entreprises ayant subi une diminution de chiffre d'affaires d'au moins 80 % durant la période comprise entre le 15 mars et le 15 mai 2020.

Le dispositif exceptionnel d'activité partielle devrait laisser sa place à un dispositif d'activité partielle de nouveau réformé à compter du 1er novembre.

Projet d'ordonnance et un projet de décret transmis à la CNNCEFP le 4 septembre.

Plusieurs modalités retouchées

taux de l'indemnité revus à la baisse et respectivement fixés à 60 % et 36 %.

Néanmoins les secteurs et les entreprises les plus touchés pourraient continuer à bénéficier de taux majorés jusqu'à la fin de l'année 2020.

En outre, les textes prévoient que le taux de l'allocation d'activité partielle de longue durée (APLD) resterait fixée à 60 % après le 1er octobre et ne serait donc pas ramené à 56%

3/ Imposition de congés

pbe comptabilité chômage
partiel et reliquat CP

Modalités	CP	RTT, CET, jours repos forfait
Période	du 25/03/20 au 31/12/20	
Mise en place	accord d'entreprise / de branche	Décision unilatérale
Nombre	Imposition de 6 jours + Déplacement des congés déjà posés	Imposition de 10 jours + Modification des jours de repos déjà posés
Délai prévenance	1 jour franc	
Autre	Suspension du droit à congé simultané pour les couples	

conclusion : l'avenir pour faire face

L'accord de performance collective

- **Texte : Article L2254-2**

- Issu Ord n°2017-1385 du 22 septembre 2017 - art. 3
- les accords de réduction du temps de travail (ARTT), de mobilité interne (AMI), de préservation et de développement de l'emploi (APDE), ainsi que de maintien de l'emploi (AME) sont refondus en un seul dispositif.
- **La loi de ratification** a changé le nom et modifié le régime

371 accords de performance collective (APC) conclus jusqu'en juin 2020

- **Plan du texte**

- Conditions pour faire un accord de performance collective
- Contenu de l'accord
- Effets
 - Réaction du salarié
 - Rupture du contrat



1/ Conditions pour faire un accord de performance collective quand négocier ?

Conditions très souples

I. - Afin de répondre aux **nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise** ou en vue de **préserver, ou de développer l'emploi**, un accord de performance collective peut :

- aménager la **durée** du travail, ses modalités d'organisation et de répartition

- aménager la **rémunération** au sens de l'article L. 3221-3 dans le respect des salaires minima hiérarchiques mentionnés au 1° du I de l'article L. 2253-1 ;

- déterminer les conditions de la **mobilité professionnelle ou géographique** interne à l'entreprise.



1/ Conditions pour faire un accord de performance collective avec qui négocier ?



AVEC QUI CONCLURE UN ACCORD DE PERFORMANCE COLLECTIVE ?

RECHERCHER L'ADHÉSION EN AMONT DE TOUS LES ACTEURS

Privilégier l'implication de tous pour la réussite du projet

ORGANISATIONS SYNDICALES REPRÉSENTATIVES

Accord majoritaire
(C. trav., art. L. 2232-12)



MODES DÉROGATOIRES

A défaut de délégué syndical (C. trav., art. L. 2232-1 à L. 2235-6)



ASSOCIER LE CSE

Au regard des impacts sur les conditions de travail et la marche générale de l'entreprise

2/Contenu de l'accord de performance collective

II. - **L'accord définit** dans son préambule ses objectifs et peut préciser :

1° Les modalités d'information des salariés sur son application et son suivi pendant toute sa durée, ainsi que, le cas échéant, l'examen de la situation des salariés au terme de l'accord ;

2° Les conditions dans lesquelles fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant toute sa durée :

- les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord ;

- les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance ;

3° Les modalités selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés ;

4° Les modalités d'accompagnement des salariés ainsi que l'abondement du compte personnel de formation au-delà du montant minimal défini au décret mentionné au VI du présent article.

Les dispositions des articles [L. 3121-41](#), [L. 3121-42](#), [L. 3121-44](#) et [L. 3121-47](#) s'appliquent si l'accord met en place ou modifie un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine.

Les articles [L. 3121-53](#) à [L. 3121-66](#) s'appliquent si l'accord met en place ou modifie un dispositif de forfait annuel, à l'exception de l'article [L. 3121-55](#) et du 5° du I de l'article [L. 3121-64](#) en cas de simple modification.

- L'accord définit dans son préambule ses objectifs
- peut préciser modalités
- L'accord peut prévoir des dispositions contraires aux clauses du contrat de travail.
- Caractère obligatoire : se substituent de plein droit

3/ Effets de l'APC

L'ACCORD DE PERFORMANCE COLLECTIVE SE SUBSTITUE AUX CLAUSES CONTRAIRES ET INCOMPATIBLES DES CONTRATS DE TRAVAIL

REFUS DU SALARIÉ

Dans un délai d'un mois après
information individuelle du
salarié



LICENCIEMENT

Motif autonome qui n'est
pas de nature
économique

Conclusion

le questions/réponses sur internet



Dialogue social

Emploi

Droit du travail

Santé au travail

Formation professionnelle

Accueil > Actualités > L'actualité du ministère > Coronavirus : Questions/réponses pour les entreprises et les salariés

Coronavirus : Questions/réponses pour les entreprises et les salariés

publié le : 26 02 20 - mise à jour : 09 04 20

Activité partielle | Emploi | Télétravail



Face à l'épidémie du Coronavirus-COVID-19, le ministère du Travail répond aux questions que se posent les employeurs et les salariés sur les mesures de protection à observer au travail, sur le télétravail, sur les outils mobilisables en cas de variation de l'activité (durée du travail, activité partielle – chômage partiel), etc.

CONSULTEZ LE QUESTIONS-RÉPONSES POUR LES SALARIÉS ET LES ENTREPRISES

Cliquez sur votre profil pour consulter les réponses aux questions que vous vous posez.

[+ Covid 19 : Je suis salarié](#)

[+ Covid 19 : Je suis employeur](#)

Pour mieux vous accompagner, cette publication est actualisée tous les jours. Consultez-la régulièrement pour vous tenir informés.