



DUHAUT AVOCATS

Comment préparer et sécuriser la réintégration des salariés ?

WEBINAIRE - 6 mai 2020



PLAN

- **PARTIE I** : Respecter son obligation de sécurité
- **PARTIE II** : Comment sécuriser le dispositif d'activité partielle mis en place ? / Anticiper un contrôle éventuel
- **PARTIE III** : Comment adapter et moduler l'activité partielle ?
- **PARTIE IV** : Quels outils pour faire face à la baisse d'activité ?





DUHAUT AVOCATS

PARTIE I

RESPECTER SON OBLIGATION DE SECURITE



Quel est l'objectif ?

- ✓ Assurer bien entendu **la sécurité** des salariés
- ✓ « **Rassurer** » les salariés
- ✓ Anticiper l'exercice éventuel d'un **droit de retrait par les salariés**
- ✓ Anticiper l'exercice éventuel d'un **droit d'alerte par le CSE**
- ✓ **Sécuriser** des contentieux éventuels / Cf. notamment JP AMAZON & Risque CPH



Comment procéder ?

- ✓ **Privilégier autant que faire se peut le télétravail *jusqu'à la fin du mois de mai a minima***
- ✓ **Mettre à jour le **DUERP****
- ✓ **Intégrer et respecter les **recommandations du ministère du travail** et notamment les dispositions du **Protocole National de Déconfinement****
- ✓ **Utiliser les **fiches métiers** du ministère du travail**



- ✓ Prévoir une « **cellule de veille** » afin de mettre à jour au fil de l'eau les diverses recommandations et obligations
- ✓ Prendre en compte les **RPS**
- ✓ Associer le CSE à l'ensemble de ces démarches : *prenez les devants*
- ✓ Possibilité de créer une « **commission de suivi** » pour renforcer le dialogue social et sécuriser les décisions prises
- ✓ **Informé (par courrier), sensibiliser et former les salariés sur les mesures prises**



- ✓ **Mettre à jour le règlement intérieur**
- ✓ **Vous aménager la preuve des mesures prises : faire établir un constat d'huissier**
- ✓ **Mettre en place ou revoir votre circuit de délégations de pouvoirs**



Questions spécifiques :

- ✓ Est-il possible de mettre en place **une campagne de dépistage** auprès de ses salariés ?
- ✓ Est-il possible de **prendre la température de ses salariés** ?
- ✓ Situation des salariés qui refuseront de reprendre le travail en raison **d'un problème de garde d'enfant ... ?**



PARTIE II

COMMENT SECURISER LE DISPOSITIF D'ACTIVITE PARTIELLE / ANTICIPER UN CONTRÔLE EVENTUEL



Préambule

- ✓ **Des contrôles annoncés** : A titre préventif, le ministère du Travail a rappelé que les fraudes au dispositif de l'activité partielle constitueraient du « travail illégal » en avertissant que **des contrôles seraient opérés dès la fin de l'état d'urgence sanitaire**
- ✓ **Ces contrôles seront réalisés, sur place et sur pièces, de jour comme de nuit, par les agents de l'inspection du travail dotés de moyens d'actions particulièrement étendus**



- ✓ **L'employeur pourra notamment se voir réclamer :**
 - **tout document de décompte du temps de travail de l'entreprise permettant de comptabiliser les heures travaillées et/ou chômées**
 - **le double des bulletins de salaire mentionnant le nombre d'heures indemnisées, les taux appliqués ainsi que les sommes versées**



Les sanctions encourues en cas de contrôle :

- ✓ **Dissimulation d'emploi salarié** : si des heures effectivement travaillées, en télétravail ou sur d'autres postes, ne sont pas reportées sur les décomptes et bulletins de paie des salariés concernés

- ✓ **Infractions/Non-respect de la réglementation du temps de travail** :
 - Infraction à l'obligation d'établir les documents relatifs au décompte du temps de travail
 - Infractions à la législation sur la durée maximale du temps de travail
 - Infraction à la présentation des documents relatifs au décompte du temps de travail



Les sanctions encourues en cas de contrôle :

✓ **Demandes d'indemnisation frauduleuses (Fraude à l'activité partielle – Escroquerie – Remboursement des allocations perçues) :**

- au stade de la demande d'autorisation de recours à l'activité partielle : si cette demande était par exemple frauduleusement motivée et accréditée par la production de faux documents

- au stade des demandes d'indemnisation : si elles ne reflétaient pas la réalité des salariés concernés par la demande et/ou des heures déclarées



Autres risques :

✓ En cas de contrôle URSSAF

- Redressement

✓ Dans les liens entretenus avec les salariés :

- en cas de non-respect du caractère collectif de l'activité partielle

- en cas d'activité partielle frauduleuse



Comment anticiper ces contrôles :

- ✓ **Suivre de manière stricte les journées travaillées et les journées chômées / Vous en aménager la preuve / Documents relatifs au décompte du temps de travail**
- ✓ **Adresser un courrier d'information aux salariés en leur exposant leur situation (notamment interdiction de travailler les jours chômés)**
- ✓ **Eventuellement : couper l'accès à la messagerie électronique les jours chômés**



Comment anticiper ces contrôles :

- ✓ Respecter le **caractère collectif de l'activité partielle** : mise en place d'un roulement par service ou unité de travail



DUHAUT AVOCATS

PARTIE III

COMMENT ADAPTER ET MODULER L'ACTIVITE PARTIELLE



Préambule

- ✓ **La réintégration des salariés ne se réalisera pas nécessairement en « une seule fois » mais probablement par « vagues successives »**
- ✓ **Dans ce contexte : comment sélectionner les salariés qui feront partie de ces « vagues successives » ?**



Comment faire ?

- ✓ Respecter le **caractère collectif** de l'activité partielle : mettre en place **un roulement** par service ou unité de travail
- ✓ **Comment sélectionner les salariés** qui feront partie de ces « vagues successives » :

→ **Quelques pistes de réflexion :**

- Appel au volontariat
- Mise en place de critères d'ordre objectifs
- Tirage au sort
- Possibilité d'exclure les salariés « vulnérables » / Cf. liste arrêtée par le Haut Conseil de la Santé Publique
- **Associer votre CSE dans cette réflexion** : prévoir une réunion spécifique à ce sujet



Possibilité d' « individualiser de l'activité partielle »

« Placer une partie seulement des salariés de l'entreprise, d'un établissement, d'un service ou d'un atelier, y compris ceux relevant de la même catégorie professionnelle, en position d'activité partielle ou appliquer à ces salariés une répartition différente des heures travaillées et non travaillées, lorsque cette individualisation est nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise d'activité »

Cela permet ainsi d'éviter le roulement mentionné ci-dessus



Possibilité d'individualisation de l'activité partielle :

Comment faire ?

- par **accord** d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, de convention ou d'accord de branche,
- **soit** après avis favorable du CSE



Possibilité d'individualisation de l'activité partielle :

L'accord ou le document soumis à l'avis du CSE détermine notamment :

- 1° **Les compétences identifiées comme nécessaires** au maintien ou à la reprise de l'activité de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier ;
- 2° **Les critères objectifs**, liés aux postes, aux fonctions occupées ou aux qualifications et compétences professionnelles, **justifiant la désignation des salariés maintenus ou placés en activité partielle** ou faisant l'objet d'une répartition différente des heures travaillées et non travaillées ;



Possibilité d'individualisation de l'activité partielle :

- **3° Les modalités et la périodicité, qui ne peut être inférieure à trois mois, selon lesquelles il est procédé à un réexamen périodique des critères mentionnés au 2° afin de tenir compte de l'évolution du volume et des conditions d'activité de l'entreprise en vue, le cas échéant, d'une modification de l'accord ou du document ;**
- **4° Les modalités particulières selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés concernés ;**
- **5° Les modalités d'information des salariés de l'entreprise sur l'application de l'accord pendant toute sa durée.**



DUHAUT AVOCATS

PARTIE III

QUELS OUTILS POUR FAIRE FACE A LA BAISSSE D'ACTIVITE ?



**Poursuivre l'activité partielle : attention
demander un avenant – Ne pas faire une
« nouvelle demande »**



✓ **Un accord d'entreprise ou de branche peut autoriser l'employeur :**

- à **décider de la prise de jours de congés payés acquis par un salarié, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris**

- ou à **modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés**

Attention : Ceci dans la limite de six jours de congés et sous réserve de respecter un **délai de prévenance qui ne peut être réduit à moins d'un jour franc**



- ✓ **Un accord L'accord peut aussi autoriser l'employeur à fractionner les congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié et à fixer les dates des congés sans être tenu d'accorder un congé simultané à des conjoints ou des partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans son entreprise**

La période de congés imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020



- ✓ **Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie** eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19, **l'employeur peut unilatéralement**, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins **un jour franc** et **dans la limite de 10 jours** :
 - **Imposer la prise**, à des dates déterminées par lui, **de jours de repos** au choix du salarié acquis par ce dernier ou **modifier** les dates de prise de ces jours de repos
 - **Décider de la prise**, à des dates déterminées par lui, **de jours de repos** prévus par une convention de forfait ou modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos prévus par une convention de forfait

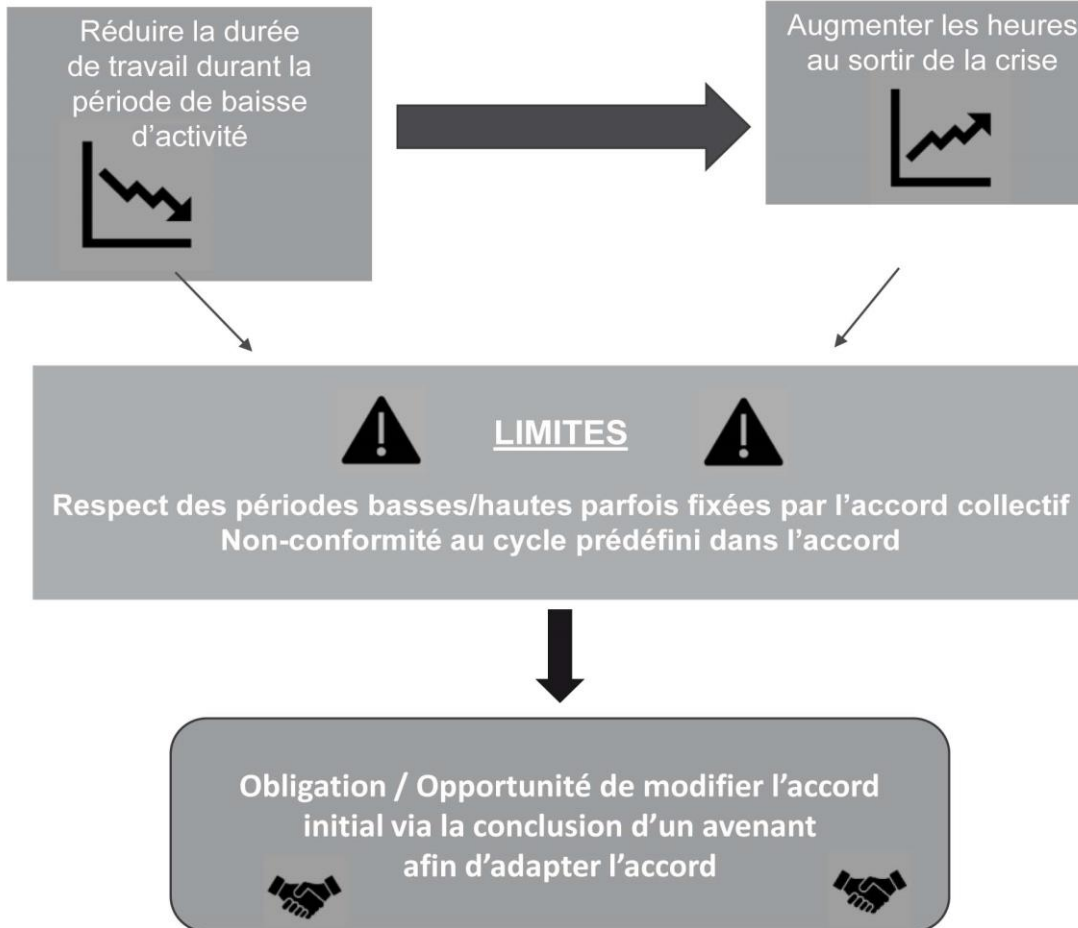


- ✓ **Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19, l'employeur peut unilatéralement, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc et dans la limite de 10 jours :**

- Imposer que les droits affectés sur le compte épargne-temps du salarié soient utilisés par la prise de jours de repos, dont il détermine les dates

La période de prise des jours de repos imposée ou modifiée en application de ces dispositions ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020

Hypothèse 1 : Utiliser la flexibilité offerte par les accords d'aménagement annuel du temps de travail (si un tel accord existe au sein de l'entreprise)



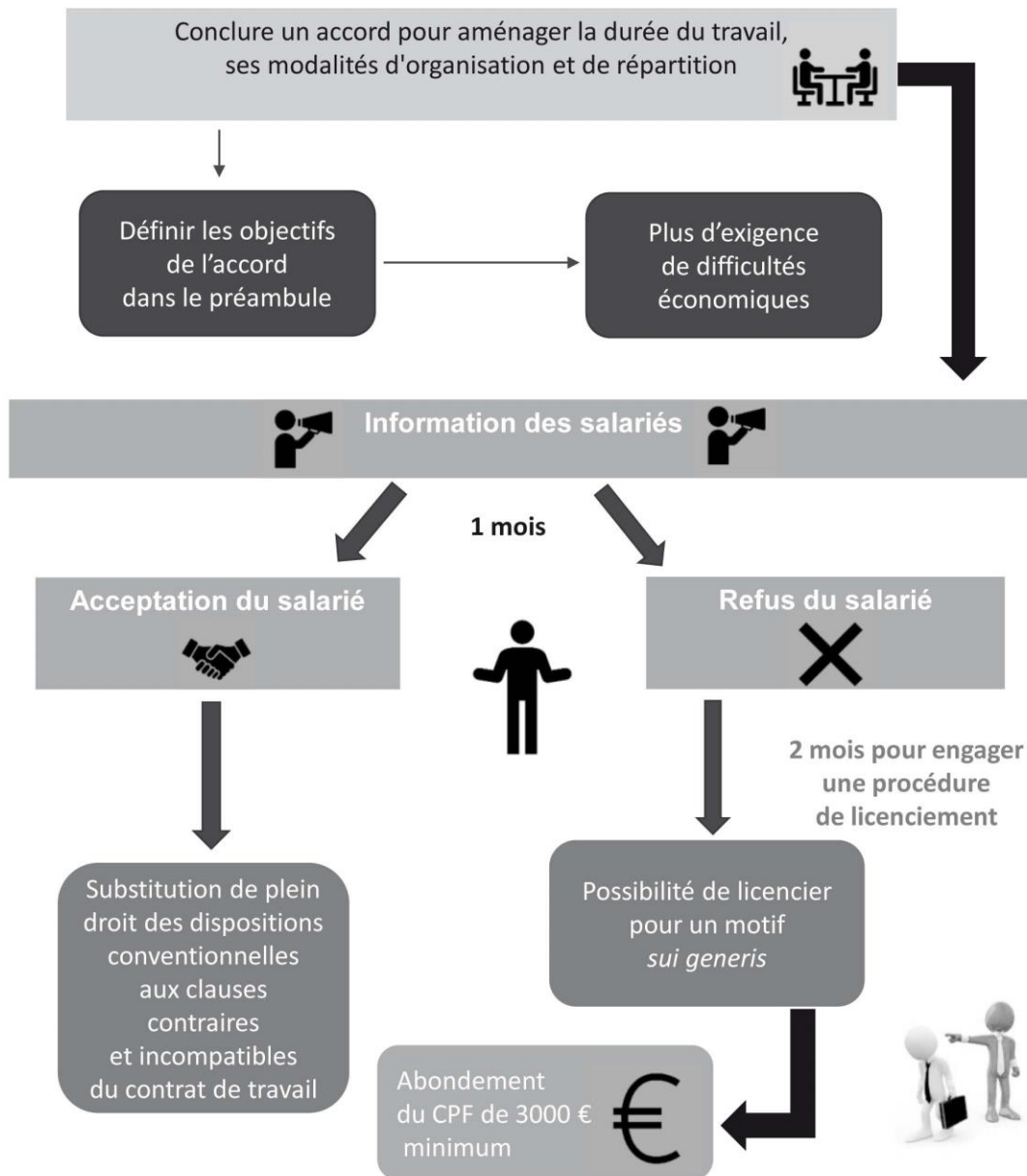


✓ **Négocier un accord de performance collective**

L'accord de performance collective est particulièrement adapté à la situation des entreprises qui sont dans l'impossibilité de maintenir en totalité leur activité

En effet, son objet est notamment « *de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise* » ou « *de préserver (...) l'emploi* ».

Hypothèse 2 : Conclure un accord de performance collective





DUHAUT AVOCATS

- ✓ **Comment articuler Activité Partielle et Licenciements économiques ...**

Merci pour votre attention

Maître Michel DUHAUT

m-duhaut@duhaut-avocats.fr

Maître Anne-Christine ROUSSET

a-c.rousset@duhaut-avocats.fr

Te : 09 70 72 72 74



DUHAUT AVOCATS