

LES AJUSTEMENTS DES DISPOSITIFS RH POUR GERER LES PROBLEMATIQUES ECONOMIQUES ET DE SANTE A L'HEURE DU RE/DECONFINEMENT

En cette période de pandémie que votre activité puisse continuer ou soit suspendue, de nombreuses questions se posent en ce qui concerne la réorganisation de votre activité et la santé de vos salariés.

Il faut ainsi pouvoir passer économiquement cette période extrêmement difficile en utilisant les outils du droit du travail pour essayer de conserver ses salariés tout en respectant les nouvelles obligations en matière d'hygiène et de sécurité envers ses salariés.

Or, les lois, ordonnances et décret se succèdent courant après l'épidémie sans nécessairement donner de la prévisibilité aux entrepreneurs.

Ainsi, la loi du 14 novembre a prolongé l'état d'urgence sanitaire jusqu'au 16 février 2021.

Un nouveau protocole sanitaire est paru le 29 octobre, complété par les déclarations du 1^{er} ministre du 26 novembre.

De même des décrets d'application sont parus le 30 octobre dernier pour compléter l'ordonnance du 14 octobre et essayer d'adapter les dispositifs d'activité partielle au reconfinement et à la fermeture d'un certain nombre d'établissements, mais semblent déjà dépassés....

I/ MAINTENIR SES EFFECTIFS EN LIMITANT SES COUTS = LES ALTERNATIVES A LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL.

Face à une économie en crise, les entreprises confrontées à une baisse d'activité disposent de différents leviers d'action pour préserver l'emploi de leurs salariés.

Il s'agit de privilégier, dans la mesure du possible les solutions permettant de maintenir l'emploi des salariés et donc d'optimiser la gestion de son entreprise dans un contexte de très fortes turbulences économiques, sans se priver de ses ressources humaines.

Les entreprises touchées par la crise ont en effet tout intérêt à tenter de maintenir une partie de leurs effectifs afin d'être prêt à rebondir au moment de la reprise de l'activité économique.

1.1 L'ACTIVITE PARTIELLE CLASSIQUE = JUSQU'A QUAND ET COMMENT ?

Maintien du niveau d'indemnisation jusqu'au 31 décembre 2020, adaptation de la liste des secteurs protégés bénéficiant d'un taux majoré d'allocation et application de ce taux pour les entreprises fermées partiellement, modification des conditions d'information du CSE et du dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD), telles sont notamment les mesures prévues par le Gouvernement en matière d'activité partielle à compter du 1er novembre 2020.

Contrairement à ce qui avait été initialement prévu, le niveau d'indemnisation de l'activité partielle **n'a pas été revu à la baisse** à compter du 1er novembre 2020. La reprise de l'épidémie de Covid-19 et le **reconfinement** ayant modifié la donne, le Gouvernement a décidé de **reporter** au **1er janvier 2021** la réforme du dispositif d'activité partielle prévoyant notamment une baisse de l'indemnisation (nous reviendrons sur ces points dans une Actualité à paraître très prochainement).

Pour autant, depuis le 1er novembre 2020, le dispositif est modifié par le décret 2020-1316 du 30 octobre 2020 et le décret 2020-1319 du même jour. Ces textes complètent l'ordonnance 2020-1255 du 14 octobre 2020 relative à l'adaptation de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle.

Mais ils semblent déjà obsolètes pour un certain nombre d'activités dont on sait déjà qu'elles ne reprendront pas encore le 1er janvier...

A/ Modalités de recours.

Activité partielle avant le 1er juin	Activité partielle après le 1er juin	Activité partielle en vigueur au 1er novembre 2020
<p>1. Décision unilatérale de l'employeur</p> <p>2. L'employeur qui souhaite recourir à l'activité partielle doit recueillir l'avis du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés soit préalablement à sa demande, soit postérieurement à la mise en activité partielle en cas de sinistres ou d'intempéries ou de circonstances de caractère exceptionnel.</p> <p>L'employeur est désormais également tenu d'informer (et non de consulter) le CSE à l'échéance de chaque autorisation des conditions dans lesquelles l'activité partielle a été mise en œuvre (C. trav. art. R 5122-2, al. 7 nouveau).</p> <p>→ Dans le cadre de circonstances à caractère exceptionnel, et donc notamment dans le cadre de la crise sanitaire actuelle, l'avis du CSE peut être recueilli postérieurement à la demande d'autorisation. Transmission de l'avis dans un délai de maximum 2 mois à compter de la demande</p> <p>3. Demande d'autorisation adressée à la DIRECCTE dans un délai de 30 jours à compter de la mise en activité partielle</p> <p>4. Information des salariés concernés par le dispositif</p> <p>5. Si demande d'avenant celle-ci doit être déposée sur le site du gouvernement avant l'expiration de la période initiale d'AP. En pratique, cocher « autres engagements » et préciser qu'il s'agit du report du terme de la période d'AP initiale</p>		

6. Une seule demande d'autorisation pour les entreprises à établissements multiples

En principe, la demande préalable d'autorisation d'activité partielle est effectuée par l'employeur au préfet du département (le Direccte par délégation) où est implanté l'établissement. Ainsi, les entreprises à établissements multiples répartis sur tout le territoire doivent effectuer **plusieurs demandes**.

Afin de **simplifier ces formalités**, l'article 4 du décret 2020-714 du 26 juin 2020 a prévu, à titre dérogatoire et provisoire jusqu'au 31 décembre 2020, que lorsque la demande porte, pour le même motif et la même période, sur au moins 50 établissements implantés dans plusieurs départements, l'employeur peut adresser une demande unique au titre de l'ensemble des établissements au préfet du département où est implanté l'un quelconque des établissements concernés. Dans ce cas, le **contrôle** de la régularité des conditions de placement en activité partielle des salariés est confié au préfet de département où est implanté chacun des établissements concernés. L'article 1^{er} du décret 2020-1316 du 30 octobre 2020 **pérennise** cette règle à titre définitif à compter du 1^{er} novembre 2020 en l'étendant aux demandes de **renouvellement** (C. trav. art. R 5122-2, al. 8 et 9). L'article 4 du décret du 26 juin précité est également **abrogé**, mais seulement à compter du 1^{er} janvier 2021 (Décret 2020-1316, art. 3, 2^o et art. 4, IV).

7. A compter du 1er octobre 2020, le Direccte doit répondre à la demande d'autorisation préalable d'activité partielle dans un délai de 15 jours et non plus de 2 jours comme c'était le cas depuis le 1er mars 2020.

Après le 1^{er} novembre L'employeur doit favoriser la prise de CP des salariés placés en AP au cours de la période autorisée. Information de l'autorité administrative sur les modalités d'application de cette mesure lors de la demande de renouvellement

B/ Durée de recours.

Décret 2020-1316, art. 1, 2°

Activité partielle avant le 1er juin	Activité partielle après le 1er juin	Activité partielle demandée du 1 ^{er} novembre 2021 au 31 décembre 2020	Activité partielle au 1er janvier 2021
<ul style="list-style-type: none"> • A titre indicatif et avant le COVID-19 : durée maximale de 6 mois • Désormais et depuis le mois de mars 2020 : durée maximale de 12 mois 		<p>Durée maximale de 12 mois</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 3 mois renouvelables dans la limite de 6 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 12 mois consécutifs. • Par dérogation, si la demande est faite au titre d'un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel, l'autorisation d'AP peut être accordée pour une durée maximum de 6 mois renouvelables.

C/ Engagement en matière d'emploi.

Activité partielle avant le 1er juin	Activité partielle après le 1er juin	Activité partielle - en vigueur au 1er novembre 2020
<ul style="list-style-type: none"> • Article R.5122-9 : engagements en matière d'emploi non obligatoires • En cas de nouvelle demande d'autorisation dans les 36 mois l'employeur doit prendre des engagements qui peuvent porter notamment sur le maintien de l'emploi. <p>Ne s'applique pas en cas d'avenant</p>		<p>Le décret ne reprend pas l'obligation de maintien dans l'emploi pendant la durée de l'activité partielle (obligation qui avait pourtant été annoncée par l'Elysée le 24 juin dernier).</p> <p>Ainsi, le dispositif semble pouvoir être compatible avec des mesures de licenciements économiques.</p>

D/ Nombres d'heures éligibles.

Activité partielle avant le 1er juin	Activité partielle après le 1er juin	Activité partielle - en vigueur au 1er novembre 2020
<p>L'employeur sollicite un nombre d'heures « chômables »</p> <p>A titre indicatif et avant le COVID-19 : contingent d'heures indemnisables de 1 000 heures par an et par salarié</p> <p>Désormais et depuis le mois de mars 2020 : contingent d'heures indemnisables fixé à 1 607 heures par an et par salarié (Arrêté du 31 mars 2020).</p> <p>Le volume est autorisé et a posteriori l'entreprise adresse une demande de remboursement pour les heures réellement chômées</p>		

E/ Indemnité versée au salarié.

Ordonnance n° 2020-1255 du 14 octobre 2020 Décrets 2020-1316 et 2020-1319 du 30-10-2020 : JO 31

Activité partielle avant le 1er juin	Activité partielle après le 1er juin	Activité partielle du 1 ^{er} novembre jusqu'au 31 décembre	Activité partielle en vigueur en 2021
<ul style="list-style-type: none"> • 70% du salaire brut (environ 84% du salaire net) • Plancher à 8,03€/h (SMIC horaire net au 1^{er} janvier 2020) 	<ul style="list-style-type: none"> • 70% du salaire brut (environ 84% du salaire net) • Plancher à 8,03€/h (SMIC horaire net au 1^{er} janvier 2020) <p>Ces modalités s'appliquent à tous les salariés en activité partielle, y compris à ceux se trouvant dans l'impossibilité de travailler parce qu'ils sont vulnérables ou sont contraints de garder leur enfant de moins de 16 ans ou en situation de handicap sans pouvoir télé-travailler.</p> <p>Le décret du 30 octobre 2020 précise que lorsque les congés payés sont dus sous la forme d'une indemnité compensatrice, cette indemnité est versée en sus de l'indemnité d'activité partielle (C. trav. art. R 5122-11, al. 2 modifié).</p>		<p>A priori sauf nouveau décret =</p> <ul style="list-style-type: none"> • 60 % de la rémunération brute Plafond à 60 % de 4,5 SMIC (soit 27,41 euros maximum) <p>Des dispositions spécifiques s'appliqueront aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation. Ainsi, ceux dont la rémunération est inférieure au SMIC auront une indemnité horaire d'activité partielle d'un montant égal au pourcentage du SMIC qui leur est applicable au titre des dispositions légales et, s'il y a lieu, des dispositions conventionnelles applicables à l'entreprise.</p> <p>Si leur rémunération est supérieure ou égale au SMIC, le taux horaire de leur indemnité ne peut pas être inférieur au taux horaire du SMIC.</p>

F/Allocation d'activité partielle versée à l'employeur

Activité partielle avant le 1er juin	Activité partielle après le 1er juin	Activité partielle en vigueur du 1er novembre 2020	Activité partielle en vigueur en 2021
<p>Depuis le mois de mars 2020 : 100% de l'indemnité versée (soit 70% du salaire brut) Plafond : 70% de 4,5 SMIC Allocation horaire maximale : 31,97 € Allocation horaire minimale : 8,03 €</p>	<p>Régime général = 85% de l'indemnité versée (soit 60% du salaire brut) Plafond 4,5 SMIC Allocation horaire maximale : 27,41 € Allocation horaire minimale : 8,03 €</p> <p>Entreprises fermées ou secteurs d'activité visés par l'Ordonnance</p> <p>100% de l'indemnité versée soit 70 % du salaire horaire brut limité à 4,5 fois le Smic horaire Allocation horaire maximale : 31,97 € Allocation horaire minimale : 8,03 €</p>	<p>Régime général = 85% de l'indemnité versée (soit 60% du salaire brut) Plafond 4,5 SMIC Allocation horaire maximale : 27,41 € Allocation horaire minimale : 8,03 €</p> <p>Entreprises fermées ou secteurs d'activité visés par l'Ordonnance</p> <p>100% de l'indemnité versée soit 70 % du salaire horaire brut limité à 4,5 fois le Smic horaire Allocation horaire maximale : 31,97 € Allocation horaire minimale : 8,03 €</p>	<p>A compter du 1er janvier 2021, sauf nouveau décret contraire prévoyant de moduler selon les secteurs.</p> <p>Régime général = 36 % de la rémunération brute limité à 4,5 fois le Smic horaire Allocation horaire maximale : 16,44 € Allocation horaire minimale : 7,23 €</p> <p>Pas d'exception prévue à ce jour</p>

G/ Frais de formation.

Activité partielle - juillet avant le 1er juin	Activité partielle - après le 1er juin	Activité partielle - en vigueur au 1er novembre 2020
Prise en charge des frais de formation à 100% (FNE formation renforcé)		<ul style="list-style-type: none">• Prise en charge des frais de formation à hauteur de 70% des coûts• Accord sur la mobilisation du CPF souhaité

C'est l'ordonnance n°2020-770 du 24 juin 2020 qui a déterminé les 3 cas de figure déterminant les secteurs sinistrés ouvrant droit à un taux horaire d'allocation majoré. Un décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 a fixé ce taux à 70% et a , en annexe, détaillé les secteurs d'activité concernés. La liste de ces secteurs s'est étoffée par les décrets n° 2020- 1123 du 10 septembre 2020 et n°2020_1319 du 30 octobre 2020. Il reste une incertitude sur le caractère rétroactif de l'extension de ces secteurs.

- Aux entreprises les plus touchées par la crise : hôtellerie-restauration, tourisme, transport aérien, sport, culture et événementiel ;
- Aux entreprises exerçant leur activité principale dans les secteurs dont l'activité dépend des secteurs listés ci-dessus et subissant une très forte baisse de chiffre d'affaires (actuellement, la baisse doit être d'au moins 80 %) ;
- Aux entreprises relevant de secteurs autres que ceux mentionnés dans les deux cas ci-dessus et dont l'activité principale, impliquant l'accueil du public, est interrompue totalement ou partiellement du fait de la propagation de l'épidémie de Covid-19 (à l'exception des fermetures volontaires). Les termes "totalement et partiellement" ont été ajoutés par l'ordonnance du 14 octobre et le décret n° 2020-1319 du 30 octobre.

Me Nathalie KOULMANN 27/11/2020

Liste S1 = entreprises les plus touchées

- Téléphériques et remontées mécaniques
- Hôtels et hébergement similaire
- Hébergement touristique et autre hébergement de courte durée
- Terrains de camping et parcs pour caravanes ou véhicules de loisirs
- Restauration traditionnelle
- Cafétérias et autres libres-services
- Restauration de type rapide
- Services de restauration collective sous contrat, de cantines et restaurants d'entreprise
- Services des traiteurs
- Débits de boissons
- Projection de films cinématographiques et autres industries techniques du cinéma et de l'image animée
- Post-production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision
- Distribution de films cinématographiques
- Location et location-bail d'articles de loisirs et de sport
- Activités des agences de voyage
- Activités des voyagistes
- Autres services de réservation et activités connexes
- Organisation de foires, évènements publics ou privés, salons ou séminaires professionnels, congrès
- Agences de mannequins
- Entreprises de détaxe et bureaux de change (changeurs manuels)
- Enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs
- Arts du spectacle vivant
- Activités de soutien au spectacle vivant
- Création artistique relevant des arts plastiques
- Galeries d'art
- Artistes auteurs
- Gestion de salles de spectacles et production de spectacles

Me Nathalie KOULMANN 27/11/2020

- Gestion des musées
- Guides conférenciers
- Gestion des sites et monuments historiques et des attractions touristiques similaires
- Gestion des jardins botaniques et zoologiques et des réserves naturelles
- Gestion d'installations sportives
- Activités de clubs de sports
- Activité des centres de culture physique
- Autres activités liées au sport
- Activités des parcs d'attractions et parcs à thèmes
- Autres activités récréatives et de loisirs
- Exploitations de casinos
- Entretien corporel
- Trains et chemins de fer touristiques
- Transport transmanche
- Transport aérien de passagers
- Transport de passagers sur les fleuves, les canaux, les lacs, location de bateaux de plaisance
- Cars et bus touristiques
- Transport maritime et côtier de passagers
- Production de films et de programmes pour la télévision
- Production de films institutionnels et publicitaires
- Production de films pour le cinéma
- Activités photographiques
- Enseignement culturel

Liste S1bis entreprise exerçant leur activité principale dans les secteurs dont l'activité dépend des secteurs listés ci-dessus et subissant une très forte baisse de chiffre d'affaires (actuellement, la baisse doit être d'au moins 80 %) ;

Me Nathalie KOULMANN 27/11/2020

- Culture de plantes à boissons
- Culture de la vigne
- Pêche en mer
- Pêche en eau douce
- Aquaculture en mer
- Aquaculture en eau douce
- Production de boissons alcooliques distillées
- Fabrication de vins effervescents
- Vinification
- Fabrication de cidre et de vins de fruits
- Production d'autres boissons fermentées non distillées
- Fabrication de bière
- Production de fromages sous appellation d'origine protégée ou indication géographique protégée
- Fabrication de malt
- Centrales d'achat alimentaires
- Autres intermédiaires du commerce en denrées et boissons
- Commerce de gros de fruits et légumes
- Herboristerie/horticulture/commerce de gros de fleurs et plans
- Commerce de gros de produits laitiers, œufs, huiles et matières grasses comestibles
- Commerce de gros de boissons
- Mareyage et commerce de gros de poissons, coquillages, crustacés
- Commerce de gros alimentaire spécialisé divers
- Commerce de gros de produits surgelés
- Commerce de gros alimentaire
- Commerce de gros non spécialisé
- Commerce de gros textiles
- Intermédiaires spécialisés dans le commerce d'autres produits spécifiques
- Commerce de gros d'habillement et de chaussures

Me Nathalie KOULMANN 27/11/2020

- Commerce de gros d'autres biens domestiques
- Commerce de gros de vaisselle, verrerie et produits d'entretien
- Commerce de gros de fournitures et équipements divers pour le commerce et les services
- Commerce de détail en magasin situé dans une zone touristique internationale mentionnée à l'article L 3132-24 du Code du travail, à l'exception du commerce alimentaire ou à prédominance alimentaire, du commerce d'automobiles, de motocycles, de carburants, de charbons et combustibles, d'équipements du foyer, d'articles médicaux et orthopédiques et de fleurs, plantes, graines, engrais, animaux de compagnie et aliments pour ces animaux
- Blanchisserie-teinturerie de gros
- Stations-service
- Enregistrement sonore et édition musicale
- Editeurs de livres
- Prestation/location de chapiteaux, tentes, structures, sonorisation, lumière et pyrotechnie
- Services auxiliaires des transports aériens
- Services auxiliaires de transport par eau
- Transports de voyageurs par taxis et véhicules de tourisme avec chauffeur
- Location de courte durée de voitures et de véhicules automobiles légers
- Boutique des galeries marchandes et des aéroports
- Traducteurs-interprètes
- Magasins de souvenirs et de piété
- Autres métiers d'art
- Paris sportifs
- Activités liées à la production de matrices sonores originales, sur bandes, cassettes, CD, la mise à disposition des enregistrements, leur promotion et leur distribution

Me Nathalie KOULMANN 27/11/2020

- Tourisme de savoir-faire : entreprises réalisant des ventes directement sur leur site de production aux visiteurs et qui ont obtenu le label : “entreprise du patrimoine vivant” en application du décret 2006-595 du 23 mai 2006 relatif à l’attribution du label “entreprise du patrimoine vivant” ou qui sont titulaires de la marque d’Etat “Qualité Tourisme TM” au titre de la visite d’entreprise ou qui utilisent des savoirs faire inscrits sur la liste représentative du patrimoine culturel immatériel de l’humanité prévue par la convention pour la sauvegarde du patrimoine culturel immatériel adoptée à Paris le 17 octobre 2003, dans la catégorie des “savoir-faire liés à l’artisanat traditionnel »
- Activités de sécurité privée
- Nettoyage courant des bâtiments
- Autres activités de nettoyage des bâtiments et nettoyage industriel

H/ Dialogue social pour le suivi de la procédure.

Activité partielle - juillet avant le 1er juin	Activité partielle - après le 1er juin	Activité partielle - en vigueur au 1er novembre 2020
<ul style="list-style-type: none">Aucune disposition		<ul style="list-style-type: none">Présentation au CSE d'un compte rendu de la mise en œuvre du dispositif au minimum tous les 3 mois et le cas échéant avant toute demande de renouvellement

I/ Absence bénéficiant de l'activité partielle.

Jusqu'au au 1^{er} septembre	Au 1er septembre 2020	Au 12 novembre 2020
<p>1. Les personnes vulnérables</p> <p>En vertu de la loi du 25 avril 2020, les personnes vulnérables présentant un risque de développer une forme grave de Covid-19 et les personnes partageant leur domicile, sans possibilité de télétravail, pouvaient, depuis le 1er mai 2020, être placées en activité partielle par leur employeur sur la base d'un certificat d'isolement délivré par leur médecin.</p> <p>Pour l'application de cette mesure, 11 critères de vulnérabilité avaient été fixés par le décret du 5 mai 2020.</p> <p>Le décret du 29 août 2020 avait mis fin à cette possibilité à partir du 1er septembre suivant pour les personnes partageant leur domicile avec une personne vulnérable et avait réduit le nombre des critères de vulnérabilité à 4.</p>	<p>1. Les personnes vulnérables</p> <p>Le 15 octobre 2020, le juge des référés du Conseil d'Etat, a</p> <p>Validé les dispositions écartant les personnes cohabitant avec une personne vulnérable sont validées...</p> <p>... mais suspendu celles réservant l'activité partielle aux seuls salariés atteints d'une des 4 pathologies visées.</p> <p>Dans cette attente, et en l'absence d'un nouveau décret, les salariés répondant aux critères de vulnérabilité retenus par le précédent décret du 5 mai 2020 peuvent bénéficier de l'activité partielle.</p>	<p>1. Les personnes vulnérables.</p> <p>Le décret du 10 novembre 2020, apporte à nouveau des modifications.</p> <p>1.1 Critères de vulnérabilité =</p> <p>Les salariés vulnérables susceptibles d'être placés en position d'activité partielle doivent répondre aux deux critères cumulatifs suivants=</p> <p><u>Critères liés à l'état de santé et à l'âge.</u></p> <p>Le salarié doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • être âgé de 65 ans et plus ; • avoir des antécédents cardio-vasculaires : hypertension artérielle compliquée (avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV

- | | | |
|--|--|--|
| | | <ul style="list-style-type: none">• avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;• présenter une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale (broncho-pneumopathie obstructive, asthme sévère, fibrose pulmonaire, syndrome d'apnées du sommeil, mucoviscidose notamment) ;• présenter une insuffisance rénale chronique dialysée ;• être atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;• présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kgm²) ;• être atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise :<ul style="list-style-type: none">- médicamenteuse : chimiothérapie anticancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive ;- infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm³ ;- consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ;- liée à une hémopathie maligne en cours de traitement ; |
|--|--|--|

- | | | |
|--|--|--|
| | | <ul style="list-style-type: none">• être atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;• présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;• être au troisième trimestre de la grossesse ;• être atteint d'une maladie du motoneurone, d'une myasthénie grave, de sclérose en plaques, de la maladie de Parkinson, de paralysie cérébrale, de quadriplégie ou hémiplégie, d'une tumeur maligne primitive cérébrale, d'une maladie cérébelleuse progressive ou d'une maladie rare [<i>ce douzième critère n'était pas dans le décret du 5 mai 2020</i>]. |
|--|--|--|

➤ Critères liés aux conditions de travail

Le second critère tient aux conditions de travail. Les deux précédents décrets des 5 mai et 29 août 2020 n'en faisaient pas mention. Seule la loi du 25 avril 2020 soulignait "l'impossibilité de continuer à travailler" dans son article 20. Le décret du 10 novembre 2020 est plus précis.

Ainsi le salarié qui demande son placement en activité partielle ne doit pouvoir ni télétravailler, ni bénéficier des mesures de protection renforcées suivantes :

- l'isolement du poste de travail, notamment par la mise à disposition d'un bureau individuel ou, à défaut, son aménagement, pour limiter au maximum le risque d'exposition, en particulier par l'adaptation des horaires ou la mise en place de protections matérielles ;
- le respect, sur le lieu de travail et en tout lieu fréquenté par la personne à l'occasion de son activité professionnelle, de gestes barrières renforcés : hygiène des mains renforcée, port systématique d'un masque de type chirurgical lorsque la distanciation physique ne peut être respectée ou en milieu clos, avec changement de ce masque au moins toutes les quatre heures et avant ce délai s'il est mouillé ou humide ;
- l'absence ou la limitation du partage du poste de travail ;

- le nettoyage et la désinfection du poste de travail et des surfaces touchées par la personne au moins en début et en fin de poste, en particulier lorsque ce poste est partagé ;
- une adaptation des horaires d'arrivée et de départ et des éventuels autres déplacements professionnels, compte tenu des moyens de transport utilisés par la personne, afin d'y éviter les heures d'affluence ;
- la mise à disposition par l'employeur de masques de type chirurgical en nombre suffisant pour couvrir les trajets entre le domicile et le lieu de travail lorsque la personne recourt à des moyens de transport collectifs.

Si les conditions de travail du salarié ne répondent pas aux mesures de protection renforcées, celui-ci peut demander son placement en activité partielle sur présentation à l'employeur d'un certificat établi par un médecin, précise le décret du 10 novembre 2020. **Lorsque le salarié a déjà fait à ce titre l'objet d'un certificat d'isolement entre mai et août, un nouveau justificatif ne sera pas nécessaire.**

➤ Intervention du médecin du travail en cas de désaccord

Surtout, le décret prévoit désormais l'intervention du médecin du travail. En cas de désaccord avec son employeur sur l'appréciation des mesures de protection renforcées, le salarié doit saisir le médecin du travail. Ce dernier se prononce en recourant, le cas échéant, à l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail.

Le salarié est alors placé en position d'activité partielle dans l'attente de l'avis du médecin du travail, "au regard du principe de précaution qui prévaut", précise le ministère du travail dans son communiqué.

Ces dispositions sont applicables à compter du 12 novembre 2020 et jusqu'au 31 décembre 2020.

<u>Jusqu'au au 1^{er} septembre</u>	<u>Au 1er septembre 2020</u>
<p>Les arrêts garde d'enfants avaient été supprimés au 5 juillet</p>	<p>Depuis le 1^{er} septembre, les parents, salariés qui ne peuvent pas être placés en télétravail bénéficient du dispositif de l'activité partielle lorsqu'ils doivent garder leurs enfants suite à la fermeture, pour raison sanitaire, de la classe ou de l'établissement d'accueil de leur enfant.</p> <p>Ce dispositif est également ouvert lorsque l'enfant est identifié comme contact à risque dans le cadre du contact-tracing ou pour les salariés parents d'un enfant de moins de 16 ans ou d'un enfant en situation de handicap.</p> <p>Un seul parent du foyer bénéficie du dispositif d'activité partielle si aucun des parents ne peut télétravailler.</p> <p>Pour bénéficier de l'activité partielle, le parent concerné présente :</p> <ul style="list-style-type: none">• soit un justificatif attestant de la fermeture de la classe, de l'établissement d'accueil. Ce document est fourni soit par l'établissement ou, le cas échéant la municipalité informant de la non ouverture ou du fait que l'enfant ne sera pas accueilli compte tenu des mesures sanitaires décidées ;• soit un document de la CPAM attestant que l'enfant est identifié comme cas-contact et qu'il doit donc respecter une mesure d'isolement. <p>Le parent doit également vous fournir une attestation sur l'honneur indiquant qu'il est le seul des deux parents demandant à bénéficier d'un arrêt de travail au titre de la garde de son enfant.</p>

I/Activité partielle et prévoyance

Dans une instruction interministérielle du 16 novembre 2020, la Direction de la sécurité sociale détaille les modalités du maintien des garanties de prévoyance des salariés placés en activité partielle.

1. Les salariés placés en activité partielle en raison de l'épidémie de Covid-19 **bénéficient du maintien des garanties de prévoyance** en application de l'article 12 de la loi 2020-734 du 17 juin, modifié par l'article 8 de la loi 2020-1379 du 14 novembre 2020, **du 13 mars 2020 au 30 juin 2021.**

Bénéficient du maintien des garanties les salariés dont l'**activité est totalement suspendue**, ceux dont les **horaires sont réduits** ainsi que les **ayants droit** des salariés concernés.

Le maintien des garanties bénéficie également aux salariés en APLD

Le non-respect du maintien de ces garanties pour les salariés en AP ou en APLD ou pour leurs ayants droit remet en cause leur caractère collectif et obligatoire.

L'instruction rappelle les garanties visées par l'article 12 de la loi du 17 juin 2020, à savoir :

- les garanties contre les risques décès, ceux portant atteinte à l'intégrité physique ou liés à la maternité, ceux d'incapacité de travail, d'invalidité, d'inaptitude ou de chômage ;
- les dispositifs permettant aux salariés de bénéficier d'avantages sous forme d'indemnités, de primes de départ en retraite ou de fin de carrière.

Ainsi, aucun salarié ne peut se voir refuser le versement de prestations au motif que son contrat de travail est suspendu pendant les périodes d'AP.

2. Un maintien facultatif pour la retraite supplémentaire

L'instruction rappelle que les dispositifs de retraite supplémentaire ne sont **pas visés** par les dispositions de l'article 12 de la loi du 17 juin 2020. Le **maintien** du versement de cotisations de retraite supplémentaire est donc **subordonné aux** dispositions de l'acte et du contrat, règlement ou bulletin d'adhésion.

En l'absence de dispositions prévoyant un tel maintien, le fait de suspendre les contributions de retraite supplémentaire des salariés en AP et en APLD ne remet pas en question le caractère collectif et obligatoire des garanties.

L'employeur peut néanmoins **décider de maintenir** le versement des contributions. Il doit, dans ce cas, respecter les préconisations de l'instruction exposées ci-dessous.

3. Des modalités de calcul conditionnant le régime social de faveur

Une assiette reconstituée doit se substituer à la rémunération pour le calcul des contributions.

En **principe**, les contributions de prévoyance des salariés en AP sont calculées selon les **règles** prévues par l'**acte juridique** instaurant les garanties et le contrat d'assurance, le règlement ou le bulletin d'adhésion tant pour les périodes d'activité que pour les périodes chômées.

Ce principe est **écarté** pour l'**assiette** de calcul des contributions lorsque celle-ci est **déterminée**, en vertu de ces règles, en fonction de la **rémunération** soumise à charges sociales.

Dans ce cas, les contributions de prévoyance sont calculées, pour les périodes d'AP, sur une **assiette reconstituée** égale :

- - en l'**absence de dispositions** de l'acte juridique prévoyant une assiette supérieure,
 - à une **assiette minimale** correspond à l'indemnité légale d'activité partielle brute mensuelle **éventuellement majorée**, à l'initiative de l'employeur, par le complément d'indemnité que celui-ci verse ;
 - au **montant moyen** des rémunérations perçues au cours des 12 mois précédant la période d'AP. Précisons que le calcul de l'assiette constituée selon cette modalité est une **tolérance** posée par l'instruction et n'est pas envisagée par l'article 12 de la loi du 17 juin 2020. Cette tolérance semble **conditionnée** au fait que ce montant moyen serve également d'assiette à la détermination des prestations des salariés en AP ;
- - à une **assiette supérieure** à l'assiette minimale précitée à **condition** d'être prévue par un accord collectif, un accord référendaire ou une décision unilatérale de l'employeur dans les conditions de l'article L 911-1 du CSS.

L'application de ces modalités de calcul de l'assiette reconstituée ne remet pas en cause le caractère collectif et obligatoire des garanties.

1.2 L'ACTIVITE PARTIELLE LONGUE DUREE = A PARTIR DE QUAND ET COMMENT ?

En application de l'article 53 de la loi 2020-734 du 17 juin 2020, les entreprises confrontées à des difficultés économiques durables, mais dont la pérennité n'est pas compromise, peuvent recourir à un dispositif spécifique d'activité partielle dit « activité partielle longue durée »

- soit par la voie d'un accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe validé par l'administration ;
- soit par le biais d'un document unilatéral élaboré par l'employeur **dans le cadre défini par un accord de branche étendu.**

Ce dispositif permet aux entreprises qui s'engagent à maintenir l'emploi et la formation de réduire l'horaire de travail de tout ou partie des salariés.

Cette réduction d'activité est compensée pour le salarié par le versement d'une indemnité et, pour l'employeur, par le versement d'une allocation partielle par l'État.

Il s'applique aux accords collectifs et aux documents élaborés par l'employeur transmis à l'administration, selon le cas, pour extension (accord de branche), validation (accords d'établissement, d'entreprise ou de groupe) ou homologation (document unilatéral de l'employeur) **au plus tard le 30 juin 2022** (Décret art. 10).

L'article 2 du décret 2020-1316 du 30 octobre 2020 modifie les dispositions du décret modifié 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD) en prévoyant, d'une part, un alignement du montant de l'allocation versée à l'employeur sur celui du régime de droit commun lorsque ce montant est plus favorable, d'autre part, l'obligation d'informer les syndicats signataires et le CSE lorsque l'entreprise est dispensée de rembourser l'allocation consécutivement à un manquement de l'employeur à ses obligations de maintien d'emplois.

A/ Modalités du recours.

Activité partielle de longue durée en vigueur au 1^{ER} juillet

1. Possibilité de :

- Conclure **un accord collectif** d'établissement, d'entreprise ou de groupe **au plus tard au 30 juin 2022.**

A noter que le préambule de l'accord doit prévoir un **diagnostic sur la situation économique et financière du périmètre de l'accord et les raisons justifiant le recours au dispositif.**

- OU élaborer **un document unilatéral conforme aux stipulations d'un accord de branche étendu (pris après consultation du CSE)**

L'accord collectif d'établissement, d'entreprise, de groupe ou de branche **doit obligatoirement** comporter (Décret art. 1) :

- un préambule présentant un diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité selon le cas de l'établissement, de l'entreprise, du groupe ou de la branche ;
- la date de début et la durée d'application du dispositif d'APLD ;
- les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail en-deçà de la durée légale ;
- les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord, cette information devant avoir lieu au moins tous les 3 mois.

Outre ces clauses obligatoires, l'accord collectif **peut notamment prévoir** (Décret art. 1) :

- les conditions dans lesquelles 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, **fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif ;**
- les conditions dans lesquelles les salariés prennent leurs **congés payés et utilisent leur compte personnel de formation, avant ou pendant la mise en œuvre du dispositif ;**
- les moyens de suivi de l'accord par les organisations syndicales.

S'agissant du **document unilatéral** élaboré par l'employeur, il doit préciser les conditions de mise en œuvre, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, des stipulations de l'accord de branche étendu. Il doit comporter les **mêmes éléments** que ceux devant obligatoirement figurer dans l'accord collectif et, en particulier, les engagements spécifiques souscrits par l'employeur en matière d'emploi (Décret art. 1).

2. Validation (15 jours) ou homologation (21 jours) par la DIRECCTE

La demande d'homologation est accompagnée de l'avis préalablement rendu par le CSE.

Attention : l'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe doit, dans tous les cas, également faire l'objet d'un dépôt sur la plateforme TéléAccords, indépendamment de la demande de validation réalisée auprès de la DIRECCTE.

3. Information des salariés concernés par le dispositif

4. Transmission d'un bilan à l'autorité administrative au moins tous les 6 mois et avant toute demande de renouvellement le cas échéant.

B/ Durée de recours.

Activité partielle de longue durée en vigueur au 1ER juillet

- **Durée initiale de 6 mois, renouvelable par période de 6 mois**
- **Dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs**
- **S'applique aux accords collectifs et aux documents transmis à l'autorité administrative pour extension, validation ou homologation au plus tard le 30 juin 2022.**

C/ Engagement en matière d'emploi.

Activité partielle de longue durée en vigueur au 1ER juillet

L'accord collectif définira les engagements spécifiquement souscrits en contrepartie de l'APS, « notamment pour le maintien de l'emploi » (art. 53, loi 17 juin 2020)

L'engagement de maintien dans l'emploi des salariés porte sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise, sauf disposition conventionnelle prévoyant un champ d'application plus restreint.

Le document unilatéral ne peut pas déroger au champ d'application prévu par l'accord de branche.

En conséquence, en l'absence de mention dans l'accord de branche prévoyant explicitement que l'engagement peut porter sur un périmètre plus restreint, les engagements en matière d'emploi figurant dans le document unilatéral porteront sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise.

En cas de licenciement pour motif économique, pendant la durée du recours au dispositif :

- d'un ou plusieurs salariés placés en activité partielle longue durée, l'employeur remboursera à l'agence de service et de paiement les sommes perçues pour chaque salarié placé en activité partielle longue durée.
- d'un ou plusieurs salariés non placés en activité partielle longue durée mais visés par les engagements en matière d'emploi,

L'employeur est tenu de rembourser, pour chaque rupture, une somme correspondant « au rapport entre le montant total des sommes versées à l'employeur au titre de l'allocation d'activité partielle longue durée et le nombre de salariés placé en activité partielle longue durée ».

Le remboursement de tout ou partie des sommes dues peut ne pas être exigé notamment s'il est incompatible avec la situation économique et financière de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe.

Le Gouvernement prévoit cependant un **nouveau cas de dispense** du remboursement par l'employeur des allocations en cas de manquements de sa part à ses obligations de maintien de l'emploi.

Ainsi, le remboursement ne sera pas exigible si les **perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans l'accord collectif ou le document unilatéral de l'employeur** (Décret, art. 1, I, 3^o).

Les **manquements donnant lieu à remboursement** des allocations par l'employeur sont par ailleurs modifiés. Ainsi, l'employeur doit rembourser à l'Etat les sommes perçues pour chaque salarié placé en APLD dont le **licenciement** est prononcé (au lieu de « dont le contrat de travail est rompu ») pour un motif économique.

A notre avis : En visant le licenciement économique et non plus la rupture du contrat de travail pour motif économique, le Gouvernement semble autoriser les employeurs en APLD à recourir à un **plan de départ volontaires « autonome »**, voire à des mises à la retraite ou à la préretraite pour motif économique. **Serait également possible la possibilité de conclure un accord de rupture conventionnelle collective ou un accord de performance collective.**

On peut toutefois s'interroger sur la compatibilité de ces dispositifs avec l'objectif de l'APLD qui est de maintenir les emplois dans l'entreprise.

L'article 2, 1o du décret 2020-1316 du 30 octobre 2020 prévoit que lorsque l'employeur demande à l'administration le bénéfice des dispositions relatives à la non-exigibilité du remboursement ou lorsque l'administration indique à l'employeur qu'elle ne lui demandera pas le remboursement de tout ou partie des sommes qu'il doit, ce dernier doit informer les institutions représentatives du personnel et, le cas échéant, les organisations syndicales signataires de l'accord collectif.

D/ Nombres d'heures éligibles.

Activité partielle de longue durée en vigueur au 1^{ER} juillet

La réduction de l'activité est limitée à 40 % de la durée légale

Cette réduction s'apprécie **par salarié** sur la durée totale d'application du dispositif prévu par l'accord collectif ou le document unilatéral. Son application peut conduire à la **suspension temporaire** de l'activité (Décret art. 4, al. 1).

Ainsi, concrètement, si un accord est signé pour une durée d'un an, la réduction maximale d'activité par salarié sur cette période est de 642,80 heures (1 607 × 40 %), et sa répartition pourra aboutir à des périodes sans activité.

Cette limite peut toutefois être **portée à 50 %** dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, **si l'accord collectif d'établissement, d'entreprise, de groupe ou de branche le prévoit et sur décision du Direccte** (Décret art. 4, al. 2).

En pratique, il faut donc que la réduction limitée à 50 % soit envisagée dans l'accord pour que l'administration puisse l'autoriser.

De même, cette mesure dérogatoire exceptionnelle ne peut pas être mise en place unilatéralement par l'employeur si elle n'est pas prévue par l'accord de branche.

E/ Indemnité versée au salarié.

Ordonnance n° 2020-1255 du 14 octobre 2020 relative à l'adaptation de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle, Jo du 15

Activité partielle de longue durée depuis juillet

Le salarié a droit à **70 % de son salaire brut dans la limite de 4,5 Smic**

Indemnité horaire maximale : 31,97 €

Indemnité horaire minimale : 8,03 €

Les règles suivantes du régime « classique » d'activité partielle s'appliquent : **assiette** de l'indemnité, **durée légale** à prendre en compte pour déterminer les heures indemnisables et principe d'indemnisation des heures d'équivalence et des salariés en forfait jours.

Les règles dérogatoires liées à la crise sanitaire, et notamment la prise en compte des **heures supplémentaires contractuelles ou conventionnelles**, sont également applicables, mais seulement jusqu'à leur terme, soit le 31 décembre 2020 (Décret art. 9).

F/Allocation d'activité partielle versée à l'employeur

Activité partielle de longue durée du 1 ^{er} novembre au 31 décembre 2020	Activité partielle de longue durée à compter du 1 ^{er} janvier 2021
<p>Régime général 60 % du salaire horaire brut limité à 4,5 fois le Smic horaire Allocation horaire maximale : 27,41 € Allocation horaire minimale : 8,03 €</p> <p>Entreprises fermées ou des secteurs protégés 70 % du salaire horaire brut limité à 4,5 fois le Smic horaire Allocation horaire maximale : 31,97 € Allocation horaire minimale : 8,03 €</p>	<p><i>La prise en charge par l'Etat de l'allocation reste fixée à 85 % de l'indemnité versée au salarié</i></p> <p>Le décret du 28 juillet 2020 prévoyait que, pour les accords collectifs transmis au Direccte à compter du 1^{er} octobre 2020, le taux horaire de l'allocation APLD était abaissé à 56 % du salaire horaire brut de référence limité à 4,5 fois le Smic horaire (soit une prise en charge par l'Etat d'environ 80 % de l'indemnité versée au salarié dans la limite de 4,5 Smic), alors qu'il était de 60 % pour les accords ou documents transmis au Direccte avant le 1^{er} octobre 2020.</p> <p>Le décret du 29 septembre 2020 supprime cette distinction en prévoyant que le taux horaire de l'allocation est égal pour chaque salarié placé en APLD à 85% du salaire versé, soit 60 % du salaire brut de référence, limité à 4,5 fois le taux horaire du Smic, quelle que soit la date de transmission de l'accord ou du document (Décret, art. 1, II).</p> <p>Est également maintenue la règle selon laquelle ce taux horaire ne peut pas être inférieur à 7,23 €, sauf pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.</p>

G/ Frais de formation.

Activité partielle de longue durée en vigueur au juillet

Contenu facultatif de l'accord d'entreprise ou de branche : conditions d'utilisation du compte personnel de formation (CPF), avant ou pendant la mise en œuvre du dispositif

H/ Dialogue social pour le suivi de la procédure.

Activité partielle de longue durée en vigueur au juillet

- Définition dans l'accord des critères et moyens de son suivi
- **Compte rendu trimestriel minimum au CSE et aux organisation syndicales signataires sur la mise en œuvre de l'accord**

L'APLD peut-elle être cumulée avec l'activité partielle « de droit commun » ?

L'APLD ne peut être cumulée, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle de droit commun prévu à l'article L. 5122-1 du Code du travail.

Un employeur bénéficiant du dispositif d'activité partielle longue durée pour une partie de ses salariés peut concomitamment bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du Code du travail, pour l'un des motifs suivants :

- Difficultés d'approvisionnement en matières premières ou énergie.
- Sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel.
- La transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise.
- Toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

Il n'est pas possible de recourir concomitamment au dispositif d'activité partielle de longue durée et à l'activité partielle de droit commun pour un motif de conjoncture économique.

Comment s'articule le dispositif d'activité partielle longue durée avec le dispositif d'activité partielle pour personne vulnérable ou garde d'enfants ?

Les dispositions prévues dans le cadre de l'APLD n'ont pas exclu l'application des dispositions relatives au dispositif spécifiques prévues pour les personnes vulnérables ou les salariés contraints de garder leur enfant. En revanche, elles n'ont pas apporté de précisions sur leur articulation notamment pour l'appréciation du seuil maximal de réduction (40% de la durée légale du travail).

Dans son document question-réponse relatif à l'APLD, l'administration précise que les deux dispositifs sont indépendants l'un de l'autre. Ainsi :

- un salarié n'étant pas inclus dans le périmètre APLD peut être placé en « activité partielle garde d'enfants / vulnérables » ; et,**
- si un salarié inclus dans le périmètre APLD est placé en « activité partielle garde d'enfants / vulnérables », la durée de son placement dans ce dispositif n'est pas comptabilisée dans le décompte de la réduction d'activité plafonnée à 40%.**

II/ LES PROBLEMATIQUES D'HYGIENE ET DE SECURITE DANS LE CADRE DU RECONFINEMENT

2.1 LES ENSEIGNEMENTS DES PREMIERES DECISIONS ADMINISTRATIVES OU DE JUSTICE LIEES A LA SANTE ET AU CORONAVIRUS

- **Les mises de demeure de compléter les mesures de protection de la santé et de la sécurité des salariés tombent les unes après les autres. Elles sont assorties de peines d'astreinte qui peuvent chiffrer très rapidement...**

Contrôles de l'inspection du travail ¶

Depuis le début de l'état d'urgence sanitaire, les agents de contrôle de l'inspection du travail ont déjà adressé de nombreuses lettres d'observations après avoir constaté, lors de contrôles en entreprise ou à distance, que les gestes barrières et consignes sanitaires n'étaient pas respectés et après avoir relevé des carences graves quant à l'évaluation des risques.

Les DIRECCTE ont adressé des mises en demeure pour enjoindre les employeurs à mettre en œuvre les prescriptions sanitaires et mesures de prévention indispensables, sous peine de PV et de transmission au Parquet.

Plusieurs procédures de référés ont été engagées devant les tribunaux. Des mises en demeure de mise en conformité ont été prononcées, assorties de peines d'astreintes financières. La limitation voire l'interruption d'activité peut également être ordonnée.

La DGT a demandé aux agents de contrôle d'accroître les interventions sur site quand il est nécessaire d'apprécier la réalité des situations de travail et de procéder aux constats indispensables à l'ouverture de procédures juridiques.

Par ailleurs seront organisés des déplacements dans le cadre **d'opérations ciblées dans les commerces de détail alimentaires et les établissements accueillant du public ou sur les chantiers**. Ces actions seront menées **avec la force publique et les services de la répression des fraudes**.

- Les condamnations judiciaires.

Condamnation pour insuffisance des mesures de protection chez Amazon ¶

Le tribunal judiciaire de Nanterre en référé a été saisi le 8 avril par un syndicat qui reprochait à la société Amazon France de ne pas avoir pris des mesures suffisantes pour protéger les salariés travaillant dans ses entrepôts contre le coronavirus.

Un certain nombre d'insuffisances dans le traitement de la situation pandémique sur différents sites ont été relevées en 1^{ère} instance :

- Sous-évaluation des risques de contamination lié à l'usage de portiques tournants à l'entrée des sites, à l'utilisation des vestiaires, à la manipulation des colis et au manque de respect des règles de distanciation.
- Sous-évaluation des risques psychosociaux.
- Défaut d'association à l'évaluation des risques du CSE central et des CSE d'établissement.

La cour d'appel de Versailles a confirmé la décision de 1^{ère} instance.

Elle reconnaît que la société Amazon a déjà pris de nombreuses mesures : aménagement des pauses (espacements des chaises, modification des horaires), réorganisation des prises de poste pour limiter la densité des personnes dans un même espace, désactivation des portiques de sécurité à la sortie pour fluidifier les mouvements de personnes, nettoyages plus fréquents, mise à disposition de gel hydroalcoolique, communication sur les gestes barrières, prise de température proposée aux salariés et création d'une nouvelle fonction de vérification des consignes confiée à des ambassadeurs hygiène et sécurité.

Mais elle relève également que la société Amazon France :

- N'a pas procédé à une évaluation des risques adaptée au contexte d'une pandémie ;
- N'a pas évalué les risques psychosociaux ;
- N'a pas actualisé (ou pas suffisamment) le DUERP sur plusieurs sites ;

Me Nathalie KOULMANN 27/11/2020

- A pris des mesures au jour le jour, sans plan d'ensemble maîtrisé comme l'exigeait le volume très important des effectifs présents;
- N'a pas suffisamment assuré la formation des salariés.

La Cour d'appel a, en outre, relevé un manque de volonté certain d'impliquer le CSE central et les CSE d'établissement dans l'évaluation des risques.

Amazon France a été mise en demeure de mettre en œuvre une évaluation des risques adaptée et les mesures qui en découlent en associant et consultant le CSE.

En attendant que les mesures ordonnées soient mises en œuvre, la cour d'appel maintient que la société doit restreindre les activités de ses entrepôts à la réception des marchandises et à la préparation et l'expédition des commandes de produits de première nécessité ou indispensables notamment au télétravail.

Une peine d'astreinte, de 100 000 € due pour chaque réception, préparation et/ou expédition de produits non autorisés, pendant une durée d'un mois, a été prononcée.

CA Versailles 24 avril 2020, n° 20/01993

Condamnation pour défaut de transcription de l'évaluation des risques dans le DUERP ¶

Le tribunal judiciaire de Paris en référé a été saisi par un syndicat qui estimait que l'élaboration et l'application des diverses mesures de préventions adoptées dans l'entreprise n'étaient pas suffisamment adaptées aux différents stades de la propagation de l'épidémie.

Sur ce point, le tribunal a jugé que la société avait adopté un ensemble de mesures de précaution et de prévention en appliquant et complétant concrètement et localement les diverses directives et recommandations des pouvoirs publics et des autorités sanitaires, d'autre part en se concertant avec le CSE et en prenant avis auprès du médecin coordinateur des services de santé au travail. Ainsi, l'évaluation des risques spécifiques au Covid-19 a été jugée suffisante.

Le tribunal en a profité pour rappeler que les employeurs ne peuvent dans ce domaine se borner à paraphraser les recommandations publiques et officielles du Gouvernement ou des autorités sanitaires compétentes.

En revanche, le tribunal a relevé qu'aucun DUERP n'existait et que l'évaluation des risques n'avait donc pas été retranscrite dans le DUERP.

Il rappelle ainsi qu'une évaluation détaillée de chacun des risques liés à la profession ou à la crise sanitaire ne suffit pas. **Il faut impérativement que l'analyse soit transcrite dans le DUERP.**

Tribunal judiciaire de Paris, ordonnance de référé n°20/52223 du 9 avril 2020

Condamnation pour insuffisance des mesures de protection d'une association ¶

L'inspection du travail a saisi le tribunal judiciaire de Lille en référé. Elle reprochait à une association d'aide à domicile de ne pas avoir pris toutes les mesures permettant de garantir la santé et la sécurité des salariés contre le Coronavirus.

Les juges ont considéré que l'association visée était tenue de respecter les règles de prévention des risques biologiques contenues dans le code du travail étant donné qu'elle faisait référence, dans son DUERP, à un risque biologique spécifique lié à l'intervention à domicile pendant une pandémie ou une épidémie et qu'elle l'a classifié en risque mortel.

Ces règles, qui visent un risque spécifique, imposent de limiter le nombre de travailleurs exposés aux risques, de définir des processus de travail visant à éviter ou minimiser le risque et de mettre en œuvre des mesures de protection et d'hygiène collectives pour réduire ou éviter le risque.

L'association avait déjà mis en place certaines mesures :

- Fourniture d'un téléphone aux salariés pour recevoir les plannings et pour pouvoir appeler ou être appelés ;
- Fourniture de flacons de gel désinfectant rechargeables en agence ;
- Fourniture de gants ;
- Port de masques FFP2 encore en stock lorsque le salarié intervient chez une personne suspectée d'être malade ;
- Prestation non effectuée en cas de contamination avérée du client.

Mais cela n'a pas été jugé suffisant et il a été demandé à l'association de mettre en place 13 mesures complémentaires, dont notamment :

- Fournir aux salariés les équipements de protection individuelle (EPI) adéquats en quantité suffisante, et si c'est impossible organiser différemment la prestation pour concilier l'éventuel besoin impérieux voire vital du client avec la protection de ses salariés ;
- Identifier les types de risques encourus lors des différentes interventions dans la situation où le client peut être porteur du virus sans le savoir, dans celle où il présente des symptômes et dans celle où il est diagnostiqué positif ;
- Aviser les clients de la modification de l'exécution des prestations et des consignes dont elle exige le respect par ses salariés ; les prévenir qu'ils devront porter un masque lors de l'intervention des salariés s'ils présentent un symptôme ou s'ils ont été diagnostiqués positifs ;

Me Nathalie KOULMANN 27/11/2020

- Prendre des dispositions spécifiques rappelant aux travailleurs leur obligation de signaler immédiatement tout accident ou incident mettant en cause un agent biologique ;
- Tenir à la disposition des travailleurs, du CSE et de l'inspecteur du travail les informations exigées en cas de risque biologique ;
- Etablir une liste des travailleurs exposés à des agents biologiques ;
- Faire établir un dossier médical spécial tenu par le médecin du travail ou le professionnel de santé.

L'association doit également mettre en place toute une série de consignes précises, les diffuser et en exiger le respect. Il s'agit notamment :

- Des modalités de vérification préalable auprès des clients de l'existence de symptômes ou d'un diagnostic de Covid-19 avéré ;
- Des consignes relatives aux conditions d'intervention des salariés ;
- Des consignes relatives au port et à l'utilisation des EPI et aux mesures à prendre en cas d'accident ;
- Des consignes d'approvisionnement des salariés en EPI auprès des agences ;
- Des procédures de traitement des déchets ;
- Des consignes permettant aux salariés de s'assurer que le client porte un masque en cas de symptômes ou de maladie.

Si l'association ne respecte pas les termes de cette décision dans les 3 jours, elle sera redevable d'une astreinte provisoire de 500 € par jour de retard et par obligation inexécutée, pendant trois mois.

Tribunal judiciaire de Lille, ordonnance de référé n° 20/00380 du 3 avril 2020

Condamnation pour insuffisance des mesures de protection chez Carrefour Market ¶

L'inspection du travail a saisi le tribunal judiciaire de Lille en référé. Elle reprochait à l'enseigne Carrefour Market de Villeneuve-d'Asq de ne pas avoir pris toutes les mesures permettant de garantir la santé et la sécurité des salariés contre le Coronavirus.

Lors de deux contrôles successifs, un inspecteur du travail avait pu constater certains manquements :

- En rayon : quelques salariés ne portant pas de gants, un non-respect des distances de sécurité entre les salariés en rayon et les clients ou entre les salariés en rayon entre eux ;
- Pour les salariés en caisse : une possibilité pour les clients de pénétrer dans la distance de sécurité, notamment lorsqu'un caissier se penche pour répondre à la question d'un client ;
- Un défaut de présentation des notices des masques et gants utilisés.

En outre, l'inspecteur avait constaté que, dans le DUERP, l'employeur avait relevé un risque spécifique lié à la maladie du Covid-19 sans en préciser la dangerosité.

Les juges ont considéré que l'enseigne Carrefour Market visée est tenue de respecter les règles de prévention des risques biologiques contenues dans le code du travail en vertu de deux éléments :

- Les données issues de l'agence nationale de santé publique, qui font état de plusieurs milliers de morts liés au Covid-19 ;
- Le fait que l'enseigne a elle-même fait référence, dans son DUERP, à la contamination à ce virus comme un risque biologique spécifiquement lié aux secteurs « tous postes », activités « Relation clientèle - Vente - Mise en rayon - Réception ».

Ces règles imposent en substance de limiter le nombre de travailleurs exposés aux risques, de définir des processus de travail visant à éviter ou minimiser le risque et de mettre en œuvre des mesures de protection et d'hygiène collectives pour réduire ou éviter le risque.

Me Nathalie KOULMANN 27/11/2020

L'enseigne en cause avait déjà mis en place un certain nombre de mesures de protection saluées par la médecine du travail :

- Port de gants et de masques par les salariés ;
- Protection par une vitre des salariés en caisse ;
- Réassort entre 5 h 00 et 9 h 00 le matin et 12 h 00 et 15 h 00 lorsque l'affluence est particulièrement faible ;
- Mise en place d'un filtrage des clients à l'entrée du magasin et proposition de se désinfecter les mains à l'entrée du magasin ;
- Mise en place de dispositifs d'affichage, marquages au sol, interventions au micro, dispositifs de rendu de monnaie, plexiglas et cheminement des clients aux caisses.

Mais cela n'a pas été jugé suffisant et il a été demandé à l'enseigne de mettre en place les mesures complémentaires suivantes :

- Imposer aux clients du magasin une limite physique leur rendant clairement inaccessibles les rayons concernés par le réassort au moyen d'un dispositif empêchant le passage, par exemple au moyen d'un dispositif de rubans de signalisation ;
- Donner des consignes strictes, en exigeant le respect de ces consignes, afin que les salariés :
 - cheminent, autant que la configuration des lieux le permet, entre l'entrepôt et les points de réassort en rayon par les allées latérales du magasin ;
 - portent le masque de protection fourni ;
 - portent en permanence des gants ou bien se lavent les mains selon une fréquence qui sera imposée par l'employeur.
- S'adresser à la médecine du travail si des salariés font état d'une gêne insurmontable au port du masque ou de gants ou d'une inadaptation des gants fournis à la tâche assignée, afin de recueillir les préconisations de celle-ci sur ces problématiques et s'y conformer ;
- Se procurer les notices correspondant aux masques et gants qu'elle fournit aux salariés et les tenir à disposition au sein de son établissement ;
- Déterminer des consignes claires et précises de mise en place et de retrait des masques et des gants ;
- Procéder à l'information individuelle et à la formation des salariés sur le port des masques et des gants qu'il leur fournit, ainsi qu'à la formation à la sécurité relative au risque biologique des travailleurs ;
- Tenir à la disposition des travailleurs intéressés et du comité social et économique les informations prévues à l'article R. 4425-4 du Code du travail.

Tribunal judiciaire de Lille, ordonnance de référé n° 20/00386 du 14 avril 2020



Exigence de l'évaluation des risques

Décision rendue à l'encontre de LA POSTE

TJ Paris, 9 avril 2020

Condamnations :

- mise à jour du DUER dans les meilleurs délais ;
- cette actualisation doit comprendre :
 - les conditions d'exercice liées au virus des divers métiers et emplois des activités essentielles ;
 - les mesures adoptées dans le cas d'infections signalées ;
 - une évaluation des risques psychosociaux.



Association du CSE dans la démarche d'actualisation du DUER

Décision rendue à l'encontre de AMAZON & CARREFOUR HYPERMARCHES

Absence de consultation du CSE sur les mesures prises

Exigence d'une double consultation :

- CSE Central ;
- CSE d'établissements.



Impliquer le comité social et économique dans la mise en œuvre des mesures visant à protéger la santé et assurer la sécurité du personnel, c'est aussi limiter l'usage par celui-ci de son droit d'alerte.

TJ Nanterre, 14 avril 2020
Décision confirmée en appel
TJ Lille, 24 avril 2020



Respect des dispositions relatives à la prévention des risques biologiques

Décisions rendues à l'encontre d'une Association d'aide aux personnes et des enseignes Carrefour

➔ *Si inclusion dans le DUER, obligation de respecter les règles de prévention des risques biologiques prévues au Code du travail*

Injonctions :

- identifier selon la nature des interventions, les équipements adéquats;
- former les salariés à leur utilisation;
- informer le personnel et le CSE;
- établir une liste des salariés exposés au virus en lien avec le médecin du travail, de demander à ce dernier l'établissement d'un dossier médical spécial et un suivi médical renforcé, ...

TJ, Lille, 3 avril 2020
TJ Lille, 9 avril 2020

2.2 REEVALUER LE RISQUE SANITAIRE AVEC LES SALARIES ET LEURS REPRESENTANTS.

A/ DUER

L'obligation d'élaborer le document unique est prévue par l'article L. 4121-1 du Code du travail et répond à trois objectifs de l'employeur : assurer la santé et la sécurité des salariés, évaluer les risques professionnels dans l'entreprise, mettre en œuvre des actions de prévention.

Le document unique doit être mis à jour à minima annuellement ou lorsqu'il y a un changement majeur dans les modes de production de l'entreprise et/ou si des informations nouvelles révèlent des changements dans l'évaluation des risques professionnels.

L'absence de réalisation ou de mise à jour du document unique expose l'entreprise à une amende de 5e classe soit 1 500 euros d'amende pour une personne physique (3 000 euros en cas de récidive) et 7 500 euros d'amende pour une personne morale (15 000 euros en cas de récidive).

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. Elle permet de prévoir les mesures de prévention et de protection adéquates dont, par exemple, la mise en sécurité des installations en mode dégradé si nécessaire. Naturellement, toute mesure le justifiant devra être répercutée vers les entreprises intervenant au sein de mon établissement dans le cadre de l'adaptation des plans de prévention qui devront également être mis à jour conformément aux dispositions de l'article R. 4513-4 du Code du travail.

Il ne s'agit pas de traiter exclusivement les risques directement générés par l'activité professionnelle habituelle mais également d'anticiper les risques liés à l'épidémie de coronavirus COVID-19. Les risques nouveaux générés par le fonctionnement dégradé de l'entreprise (aménagement des locaux, réorganisation du travail, affectation sur un nouveau poste de travail, télétravail...) et ceux liés à l'exposition au virus impliquent d'actualiser le document unique d'évaluation des risques.

B/ Règlement intérieur.

Lorsque l'urgence le justifie, les obligations relatives à la santé et à la sécurité peuvent recevoir application immédiate. Eu égard au contexte d'épidémie et en considération de la publication le 1er septembre 2020, par le Ministère du travail, du Protocole national, l'urgence est caractérisée et permet donc à l'employeur de prendre une note de service selon les modalités suivantes :

Entreprise de moins de 50 salariés ne disposant pas de règlement intérieur :

Immédiatement : l'employeur prend une note de service écrite, affichée et portée à la connaissance des salariés déclinant dans son entreprise le protocole sanitaire et détaillant les obligations du salarié et les éventuelles dérogations à l'obligation du port du masque.

Rapidement : l'employeur procède, en liaison avec le service de santé au travail et en associant les représentants du personnel à l'évaluation des risques affectant ses salariés pour, le cas échéant, adapter les moyens de prévention et de protection applicables dans l'entreprise.

Entreprise disposant d'un règlement intérieur (entreprise de plus de 50 salariés, entreprises de moins de 50 salariés ayant fait le choix d'adopter un règlement intérieur) :

Immédiatement : l'employeur prend une note de service écrite, affichée et portée à la connaissance des salariés déclinant dans son entreprise le protocole sanitaire et détaillant les obligations du salarié et les éventuelles dérogations à l'obligation du port du masque. Cette note de service vaut adjonction au règlement intérieur.

Elle est immédiatement applicable dans l'entreprise. Elle est communiquée à l'inspection du travail et, le cas échéant, au secrétaire du CSE.

Rapidement : l'employeur procède, en liaison avec le service de santé au travail et en associant les représentants du personnel à l'évaluation des risques affectant ses salariés pour, le cas échéant, adapter les moyens de prévention et de protection applicables dans l'entreprise.

Me Nathalie KOULMANN 27/11/2020

2.3 PRENDRE LES MESURES DE PROTECTION DES SALARIES = LE NOUVEAU PROTOCOLE SANITAIRE

Un protocole du 24 juin s'est substitué aux 90 guides métiers co-élaborés par le Ministère du Travail, les autorités sanitaires, les branches professionnelles et les partenaires sociaux.

Le protocole a ensuite été réactualisé, en fonction de l'évolution de l'épidémie, le 30 août, le 17 septembre et le 16 octobre 2020.

Un second confinement ayant été mis en place par le Gouvernement depuis le 29 octobre 2020 à minuit, une nouvelle version du protocole sanitaire a été publiée le même jour.

Enfin, de nouvelles annonces ont été faites par le Premier ministre le 26 novembre 2020.

A/ Le référent COVID.

Initialement, le secteur du BTP a été le premier à recommander la désignation d'un [référent Covid](#) en entreprise.

La dernière version du protocole sanitaire en entreprise du 29 octobre 2020 prévoit toujours la généralisation de cette pratique.

Son identité et sa mission doivent être communiquées à l'ensemble du personnel.

Dans les entreprises de petite taille, le référent Covid-19 peut être le dirigeant.

Le référent Covid, en charge de la sécurité sanitaire des salariés, doit **veiller à la bonne application du protocole sanitaire** au sein de l'entreprise

- Participer à l'actualisation du Duer et son plan d'action
- Assurer et mettre à jour l'affichage et les marquages
- Garantir l'approvisionnement des fournitures et des EPI
- Assurer l'information et la formation de tous les travailleurs
- Identifier les salariés à risque
- Contrôler les conditions de nettoyage
- Organiser l'élimination des déchets
- Contribuer au « contact-tracing » et au dépistage
- Elaborer un protocole de prise en charge de cas symptomatiques

B/ Le télétravail

La nouvelle version du protocole sanitaire du 29 octobre 2020 intègre « l'obligation » de télétravail : « Dans les circonstances exceptionnelles actuelles, liées à la menace de l'épidémie, il doit être la règle pour l'ensemble des activités qui le permettent.

Dans ce cadre, **le temps de travail effectué en télétravail est porté à 100% pour les salariés qui peuvent effectuer l'ensemble de leurs tâches à distance.**

Dans les autres cas, l'organisation du travail doit permettre de **réduire les déplacements domicile-travail** et d'aménager le temps de présence en entreprise pour l'exécution des tâches qui ne peuvent être réalisées en télétravail, pour réduire les interactions sociales.

Les employeurs fixent les règles applicables dans le cadre du dialogue social de proximité, en veillant au maintien des liens au sein du collectif de travail et à la prévention des risques liés à l'isolement des salariés en télétravail. »

➤ Quelles sanctions ?

Le gouvernement indique via les médias que des mesures coercitives et des sanctions pénales pourraient être prises en cas de non-respect du télétravail.

Pourtant il faut rappeler que le protocole national, qui contient un ensemble de recommandations, **n'a pas de force contraignante**.

Or ni la loi, ni le Code du travail n'ont été modifiés en vue de ce reconfinement.

En fait, il n'y a aujourd'hui qu'un seul texte qu'une entreprise doit respecter, c'est l'article 4121-1 du Code du travail qui indique que l'employeur doit tout mettre en oeuvre pour garantir la santé et la sécurité de ses salariés.

Le non-respect de cet article peut être constitutif d'une faute qui peut être de nature civile, mais aussi pénale. Le protocole gouvernemental ne crée pas d'obligation pour les employeurs, mais il est une nouvelle référence.

En cas de refus du télétravail, le risque principal pour l'employeur est de voir ainsi sa responsabilité engagée au titre de l'obligation de sécurité s'il n'a pas pris suffisamment de mesures pour protéger la santé de ses salariés et a refusé le télétravail malgré les demandes des salariés (dommages et intérêts, faute inexcusable).

➤ **Conditions de mise en place.**

Rappel : En cas d'épidémie le code du travail prévoit que l'employeur puisse recourir au télétravail pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés. Il peut, dans cette hypothèse l'imposer aux salariés sous réserve de donner à ceux-ci les moyens de télétravailler.

„ Le code du travail d'ailleurs prévoit sous **l'article L. 1222-11** :

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

Cet article autorise ainsi l'employeur, lorsque de semblables situations se produisent, à déroger au principe du volontariat et à recourir au télétravail considéré dès lors comme un aménagement de poste sans que l'accord du salarié soit requis.

La mise en œuvre du télétravail dans un tel cas **ne suppose pas l'accomplissement de formalités particulières et peut être imposée au salarié**

Pour autant, dès lors que le télétravail a pour conséquence de modifier de manière importante l'organisation du travail, **le CSE doit être consulté.**

En outre, il appartient à l'employeur, **au titre de son obligation de protection de la santé et de la sécurité des salariés** :

- de veiller à ce que les salariés puissent effectivement accomplir leurs tâches depuis leur domicile sans risque pour leur santé,
- de s'assurer qu'ils disposent de tous les outils informatiques nécessaires,

d'évaluer les risques liés au télétravail, tels que l'isolement, et d'adopter les mesures de préventions appropriées (ceci dans le cadre de **la mise à jour du Document Unique d'Evaluation des Risques.**)

➤ **Rémunération**

- Le salarié reçoit 100% de sa rémunération.
- L'ordonnance du 22 septembre 2017 a supprimé l'obligation de prendre en charge tous les frais professionnels, mais la jurisprudence impose en général la prise en charge des frais. Cass soc 19 septembre 2013 n°12.15.137

Possibilité de verser au salarié un remboursement de frais forfaitaire :

10 € par mois pour 1 jour de télétravail par semaine

20 € par mois pour 2 jours de télétravail par semaine

Régime des frais professionnels (exonérés d'impôts, de CSG/CRDS et de charges)

Si vous le faites, ce serait intéressant de mettre en place une DUE spécifique au télétravail COVID 19 si vous ne voulez pas généraliser la possibilité du forfait.

- Mais pas d'indemnité d'occupation car **l'indemnité d'occupation** n'est due que si le télétravail est à l'initiative de l'employeur et que le salarié ne dispose pas d'un espace de travail dans l'entreprise. Cass. soc. 5 avril 2018, n° 16-26.526

La FAQ du Ministère du travail précisait que dans le contexte de crise sanitaire actuel - le télétravail s'effectuant, dans la majorité des cas, sur la totalité de la durée de travail effectif et étant rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise, pour garantir la protection des salariés et pour des raisons de santé publique - il y a lieu de considérer que l'employeur est tenu de verser à son salarié une indemnité de télétravail, destinée à rembourser au salarié les frais découlant du télétravail.

Cependant ce point a disparu du site du ministère... car contraire à la jurisprudence.

Me Nathalie KOULMANN 27/11/2020

- **Les tickets restaurant.**

Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui travaille sur site dans les locaux de l'entreprise. Quelles sont alors les conditions d'attribution des titres-restaurant pour les télétravailleurs ?

Le ministère du Travail apporte des précisions dans son questions-réponses consacré au télétravail mis à jour le 22 octobre 2020.

Dès lors que les salariés qui travaillent dans les locaux de l'entreprise bénéficient de titres-restaurant, les télétravailleurs doivent aussi en recevoir si leurs conditions de travail sont équivalentes.

Le repas doit être compris dans leur horaire de travail journalier. Par exemple, un télétravailleur reçoit un titre restaurant par jour travaillé si sa journée de travail s'étend de 9h à 17h.

L'employeur peut définir certains critères pour attribuer des titres-restaurant à condition qu'ils soient objectifs, c'est-à-dire applicables aussi bien aux télétravailleurs qu'aux salariés travaillant sur site.

Par exemple, il peut décider de distribuer des titres restaurant en fonction de l'éloignement du lieu de travail par rapport au domicile car la distance entre le travail et le logement du salarié est un critère objectif.

Un accord collectif de travail, existant ou à négocier, pourrait prévoir des modalités particulières pour attribuer des titres-restaurant, assurant un mode d'organisation en télétravail qui tienne compte de la situation propre à chaque activité, à chaque service et à chaque salarié. Mais il devra alors absolument respecter le principe d'égalité de traitement entre le salarié qui exécute son travail à distance et celui qui l'exécute sur site.

➤ **Utilité d'un écrit et d'une consultation du CSE pour sécuriser l'entreprise et le salarié.**

Il peut être utile de convenir de fixer des plages horaires de disponibilités où le salarié peut être joignable par sa hiérarchie ou son équipe, et qui a pour objet le respect de l'équilibre entre vie professionnelle/vie personnelle.

Le salarié doit s'engager à respecter le principe de déconnexion des outils de communication à distance éventuellement mis à sa disposition par l'employeur, en dehors des heures de télétravail, au besoin par le respect d'une charte de déconnexion si vous en avez une.

Par ailleurs, il convient effectivement de demander au salarié un reporting des heures travaillées soit via un relevé d'heures journalier (ou autre fréquence) envoyé par mail à sa hiérarchie, soit par un système de pointeuse en ligne (pour les salariés qui ne sont pas au forfait jours). Ce document de contrôle et de suivi de l'amplitude des journées de travail permettra de vérifier le respect des durées de repos minimales entre deux journées de travail et de vérifier la charge de travail du salarié.

Vous pouvez parfaitement exiger de vos salariés en télétravail un compte-rendu d'activité journalier (ou autre fréquence) afin d'avoir un état récapitulatif de son travail pendant la période de télétravail.

Vous pouvez également vous assurer du respect de l'obligation de loyauté et d'exclusivité pendant les périodes de télétravail en fixant les clauses suivantes :« *Le salarié s'engage à consacrer l'intégralité de ses heures de télétravail pour le compte de son employeur et s'interdit expressément toute activité personnelle. Durant les heures de télétravail, le salarié sera en liaison permanente avec la société au moyen de l'outil informatique ou du téléphone. Le salarié adressera son travail par e-mail à la société ou aux clients de celle-ci. Durant les heures de télétravail, le salarié recevra les directives par e-mail ou téléphone, qu'il s'engage à respecter.* »

Attention à adapter ces clauses aux forfaits jours...

Un accompagnement des salariés en télétravail pour éviter l'isolement s'impose aussi afin d'éviter les risques psycho-sociaux.

➤ **Consignes de la CNIL relatives au télétravail**

Dans le contexte du COVID-19, le télétravail est une solution qui doit s'accompagner de mesures de sécurités renforcées pour garantir la sécurité des systèmes d'information et des données traitées.

La CNIL a émis des recommandations à destination des employeurs dans ce cadre :

Sécurisez votre système d'information :

- Éditez une **charte de sécurité dans le cadre du télétravail ou, dans le contexte actuel, au moins un socle de règles minimales à respecter**, et communiquez ce document à vos collaborateurs suivant votre règlement intérieur.
- Si vous devez modifier les règles de gestion de votre système d'information pour permettre le télétravail (changement des règles d'habilitation, accès des administrateurs à distance, etc.), **mesurez les risques encourus** et, au besoin, **prenez les mesures nécessaires**.
- **Équipez tous les postes de travail de vos salariés au minimum d'un pare-feu, d'un antivirus et d'un outil de blocage de l'accès aux sites malveillants.**
- **Mettez en place un VPN pour éviter l'exposition directe de vos services sur internet**, dès que cela est possible. Activez l'authentification du VPN à deux facteurs si c'est possible.

C/ Le port du masque.

Le protocole national sanitaire rend systématique le port du masque dans les espaces partagés et clos. Les visières ne sont pas une alternative au port du masque.

Toutefois, au regard de la diversité des organisations et des environnements de travail d'une part et de la diversité de la circulation du virus sur les territoires, le Gouvernement a souhaité examiner les dérogations et adaptations qui pourraient être apportées au principe général de port systématique du masque dans les espaces collectifs clos.

Il a saisi à nouveau le HCSP qui a rendu un avis le 28 août à ce sujet, sur le fondement de cet avis, le protocole national précise 2 cas pouvant faire l'objet d'une dérogation au port du masque :

- Lorsque le salarié travaille seul dans son bureau ;
- 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, que le nombre de personnes présentes dans la zone de travail est limité, que ces personnes respectent la plus grande distance possible entre elles et portent une visière.

L'employeur a l'obligation de prendre en charge la fourniture des moyens de protection adaptés aux risques. Cette règle s'applique, dans le cadre de l'épidémie de la Covid-19 à la prise en charge du masque. Les pouvoirs publics recommandent depuis juillet dernier aux entreprises de prévoir un stock préventif de masques de 10 semaines.

Port du masque dans les lieux collectifs clos

Suite à l'actualisation des connaissances relatives à la transmission du virus SARS-CoV-2 par aérosols (avis du Haut conseil de la santé publique, en date du 14 août), le port du masque dans un lieu clos, même lorsque que la distanciation physique peut être respectée, devient la règle générale.

Il est **associé** au respect d'une distance physique d'au moins **un mètre entre les personnes**, de **l'hygiène des mains, des gestes barrières**, ainsi que du nettoyage, de la ventilation, de l'aération des locaux, de la mise en œuvre d'une politique de prévention et de la gestion des flux de personnes.

Des adaptations font l'objet d'échanges avec les personnels ou leurs représentants, afin de répondre à la nécessité d'informer et de s'informer pour suivre régulièrement l'application, les difficultés et les adaptations au sein de l'entreprise et des collectifs de travail.

Port du masque dans les bureaux individuels

Pour les salariés travaillant seuls dans un bureau (ou une pièce) nominatif, ils n'ont pas à porter le masque dès lors qu'ils se trouvent seuls dans leur bureau.

Port du masque dans les ateliers

Il est possible de ne pas porter le masque pour les salariés travaillant en ateliers dès lors que les conditions de ventilation / aération fonctionnelles sont conformes à la réglementation, que le nombre de personnes présentes dans la zone de travail est limité, que ces personnes respectent la plus grande distance possible entre elles, y compris dans leurs déplacements, et portent une visière.

Port du masque dans en extérieur

Le protocole prévoit que le port du masque ne s'impose pas dans la mesure **où il n'y a pas regroupement et maintien des distanciations sociales.**

Le port du masque reste donc nécessaire en cas de regroupement ou d'incapacité de respecter la distance d'un mètre entre personnes. Cette règle ne dispense par ailleurs pas, le cas échéant, du respect des règles fixées par arrêté préfectoral (en application du décret n° 2020-860 du 10 juillet modifié) qui peuvent imposer le port du masque dans certaines catégories d'établissement recevant du public ou sur la voie publique.

Les chantiers précisément délimités et dont l'accès au public est interdit ne constituent pas des espaces publics soumis aux arrêtés préfectoraux imposant le port du masque. Dès lors, seul le protocole, tel que mis en œuvre par les employeurs à la suite de leur évaluation des risques, s'applique aux travailleurs présents sur ces chantiers.

Port du masque dans les véhicules

La présence de plusieurs salariés dans un véhicule est possible à la condition du port du masque par chacun (grand public ou chirurgical pour les personnes à risque de forme grave), de l'hygiène des mains et de l'existence d'une procédure effective de nettoyage / désinfection régulière du véhicule.

Port du masque dans les lieux ayant le statut d'établissements recevant du public

Par ailleurs, il est rappelé que le port du masque s'impose dans les établissements recevant du public, sauf dispositions particulières prévues par le décret n°2020-1310 du 29 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire.

Les métiers qui bénéficient d'adaptations au port du masque ?

Il s'agit de métiers très spécifiques pour qui le port du masque permanent n'est pas possible. L'absence du port du masque est conditionnée au respect d'autres mesures de prévention.

Préparateur de commande en chambre froide dans les transports et l'entreposage frigorifiques : Distanciation physique d'un mètre, densité de personnes travaillant dans le même espace intérieur à une personne pour 4m², système d'aération ou de ventilation.

Ouvrier dans le BTP intervenant sur un chantier extérieur précisément délimité et dont l'accès est interdit au public : Respect des gestes barrière et de la distanciation physique, évaluation des risques par l'employeur.

Soudeurs : Pour le travail en atelier : Distanciation physique d'un mètre, densité de personnes travaillant dans le même espace intérieur à une personne pour 4m², système d'aération ou de ventilation. Pour le travail en extérieur : distanciation d'un mètre entre les personnes. Pour le travail dans un bâtiment en construction : travail isolé.

Métiers du nez (testeurs...) : Distanciation physique d'un mètre, densité de personnes travaillant dans le même espace intérieur à une personne pour 4m², système d'aération ou de ventilation. Le port du masque reste obligatoire quand le salarié n'est pas amené à faire appel à ses sens olfactif ou gustatif.

Présentateur, journaliste ou invité télévisuel : La dépose du masque demeure momentanée, le temps de l'intervention télévisuelle. Toutes les autres personnes (techniciens, invités...) présentes dans le studio demeurent masquées. Distance entre les personnes d'au moins 1, 5 mètres, ventilation ou extraction d'air haute, espace de grand volume, mise à disposition de visières, faible densité de personnes dans la pièce, désinfection régulière des surfaces, politique de prévention dans l'entreprise. Une information est donnée au public sur les conditions de suspension du port du masque.

L'employeur peut-il sanctionner le salarié qui ne porte pas de masque ? Sur quel fondement ?

L'employeur a une obligation de sécurité qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs.

Pour mettre en œuvre son obligation, il doit s'appuyer sur les principes généraux de prévention énoncés à l'article L .4121-2 du code du travail, ainsi que sur les recommandations du Protocole national publié par le Ministère du travail, dans le contexte de l'épidémie de Covid-19.

L'employeur, doit donc prendre les dispositions pour faire appliquer les recommandations du protocole dans son entreprise. Dès lors que le masque constitue un moyen de protection de la santé des travailleurs, l'obligation et les circonstances dans lesquelles les travailleurs sont tenus de le porter doivent figurer dans le règlement intérieur de l'entreprise lorsqu'il existe ou dans une note de service comme rappelé ci-dessus.

Dès lors que l'obligation du port du masque est inscrite au règlement intérieur ou dans une note de service, sa méconnaissance est de nature à justifier une sanction disciplinaire, qui doit être proportionnée à la faute ainsi commise.

Il convient de rappeler que si l'employeur peut user, dans les conditions précédemment rappelées, de son pouvoir de sanction, il a également l'obligation de prendre en charge la fourniture des moyens de protection adaptés aux risques. Cette règle s'applique, dans le cadre de l'épidémie de la Covid-19 à la prise en charge du masque

D/ Limitation des déplacements et respect des règles d'hygiène et de distanciation

Pour les postes qui ne peuvent pas être télétravaillés, l'organisation du travail doit permettre de réduire les déplacements domicile-travail et d'aménager le temps de présence en entreprise pour l'exécution des tâches qui ne peuvent être réalisées en télétravail, pour réduire les interactions sociales.

Aménagement possible des horaires afin de limiter l'affluence aux heures de pointe.

Continuité de l'activité dans un contexte de circulation du virus est assurée par le respect de l'ensemble des règles d'hygiène et de distanciation physique rappelées par le protocole sanitaire.

E/ Plan de gestion des flux

- L'employeur définit un plan de gestion des flux intégrant les salariés et les clients, fournisseurs et prestataires avec la mise en place de **plans de circulation** incitatifs visant à fluidifier plutôt qu'à ralentir.
- L'employeur ou l'exploitant responsable peut définir une « jauge » **précisant le nombre de personnes pouvant être présentes simultanément dans un même espace** (salariés, clients, prestataires, fournisseurs...) dans le respect des règles de distanciation physique, en fonction de l'architecture et des dimensions des locaux.

Cette « jauge » fait l'objet d'affichage par l'employeur ou l'exploitant à l'entrée de l'espace considéré (ex. salles de réunion). Il peut être retenu, à titre indicatif, un paramétrage de la jauge à 4 m² par personne afin de garantir une distance d'au moins un mètre autour de chaque personne dans toutes les directions.

- Des dispositifs de séparation entre salariés ou entre salariés et autres personnes présentes sur le lieu de travail (clients, prestataires) de type écrans transparents peuvent être mis en place par l'employeur pour certains postes de travail (ex. accueil, open-space). En matière de restauration collective, les responsables d'établissement veillent à définir l'organisation pratique permettant de respecter les mesures de prévention notamment recommandées par l'avis du 21 mai 2020 du haut Conseil de la santé publique relatif aux mesures barrières et de distanciation physique dans la restauration collective en prévision de sa réouverture dans le contexte de l'épidémie Covid-19 (hors restauration commerciale) et rappelées sur le site du ministère du travail.

Me Nathalie KOULMANN 27/11/2020

F/COMMERCES = ANNONCES DU 26 NOVEMBRE 2020

Jauge réduite dans les commerces

Les **commerces**, qui vont rouvrir le 28 novembre, devront appliquer **une jauge de "8 m2 par client"** calculée sur la "surface brute globale" de l'établissement a détaillé le ministre des PME Alain Griset. Ceux de **plus de 400 m2** devront également prévoir "une **personne ou système de comptage**"

Instauration d'un sens unique de circulation quand cela est possible

Des horaires élargis

Les commerces vont par ailleurs pouvoir rester ouverts jusqu'à 21h à partir de leur réouverture samedi et les dérogations seront facilitées pour leur permettre d'accueillir des clients le dimanche pour profiter de la période intense d'achats avant les fêtes de fin d'année, a précisé le gouvernement.

G/Rôle des entreprises dans la stratégie nationale de dépistage :

- **En relayant les messages** des autorités sanitaires : toute personne présentant des symptômes doit être invitée par son employeur à ne pas se rendre sur son lieu de travail et à consulter un médecin sans délai, se faire dépister et s'isoler dans l'attente des résultats. Il en va de même pour les personnes ayant été en contact rapproché avec une personne présentant une Covid-19 (moins d'un mètre pendant plus de 15 minutes sans masque) ;
- **En incitant les agents symptomatiques sur leur lieu de travail à le quitter immédiatement** pour rejoindre leur domicile en portant un masque chirurgical qu'elles leur fournissent, en utilisant si possible un autre mode de transport que les transports en commun et à consulter sans délai, si possible par téléconsultation, un médecin afin d'obtenir un avis médical ;
- **En évaluant précisément les risques de contamination** encourus sur les lieux de travail qui ne peuvent être évités et en mettant en place en conséquence des mesures de protection qui limiteront le nombre de personnes pouvant être en contact à risque avec un porteur du virus, symptomatique ou non ; En collaborant avec les autorités sanitaires si elles venaient à être contactées dans le cadre du « contact tracing » (traçage des contacts) ou pour l'organisation d'une campagne de dépistage en cas de détection d'un cluster.
- **Autorisation des tests antigéniques en entreprise** Les entreprises peuvent désormais proposer aux salariés volontaires de réaliser des tests antigéniques dans le strict respect du secret médical.

Plusieurs catégories de personnels sont habilitées à faire ces tests : **médecins, infirmiers**, etc... Ces actions de dépistage doivent être **intégralement financées par l'employeur** et réalisées dans des conditions garantissant la bonne exécution de ces tests et la stricte préservation du secret médical.

En particulier, aucun résultat ne peut être communiqué à l'employeur ou à ses préposés. Par ailleurs, ces actions de dépistage ne valent que pour les tests rapides listés par le ministère de la Santé.

H/ Information des salariés sur l'application TousAntiCovid

L'employeur doit informer le salarié de l'existence de l'application « TousAntiCovid » et de l'intérêt de son activation pendant les horaires de travail.

Dans tous les espaces commerciaux et professionnels FICHE PRATIQUE RH <https://www.legisocial.fr/hygiene-sante-securite/prevention-des-risques-professionnels/protocole-national-sanitaire.html> 20 / 20 confinés, le Gouvernement invite donc les professionnels à encourager l'activation de l'application « TousAntiCovid » avec une affiche apposée à l'entrée des lieux accueillant le public.

Le but est de faciliter le suivi des cas contacts. Réunions en distanciel Les réunions en audio ou visioconférence doivent constituer la règle et les réunions en présentiel l'exception.

I/ Réagir en cas de contamination d'un salarié

L'employeur doit :

- Isoler toute personne symptomatique dans une pièce dédiée et aérée.
- Rester à un mètre minimum d'elle et porter un masque chirurgical. Mobiliser le professionnel de santé de l'établissement, un sauveteur/secouriste du travail formé au risque Covid-19 ou le référent Covid.
- Lui fournir un masque avant son intervention.
- En l'absence de signe de gravité, contacter le médecin du travail ou demander à la personne de contacter son médecin.
- Organiser son retour à domicile en évitant les transports en commun (lui fournir sinon un masque chirurgical).
- En cas de signe de gravité (détresse respiratoire...), appeler le SAMU : composer le 15 en étant suffisamment proche de la personne afin de permettre au médecin de lui parler. Présenter en quelques mots la situation, donner son numéro de téléphone, préciser la localisation. Suivre les indications de l'assistant de régulation.
- Le cas échéant, organiser l'accueil des secours, rester à proximité de la personne le temps que les secours arrivent. Rappeler le SAMU en cas d'éléments nouveaux importants.
- Prendre contact avec le service de santé au travail après la prise en charge par les secours de la personne présentant des symptômes.
- Suivre ses consignes pour le nettoyage et la désinfection du poste de travail et le suivi des salariés ayant été en contact avec elle.
- Isoler et inviter toute personne ayant été en contact rapproché sans masque avec une personne présentant une Covid-19, à rester ou rentrer chez elle, à consulter un médecin sans délai et se faire dépister et s'isoler dans l'attente des résultats.

L'employeur peut :

- Rappeler aux salariés les recommandations des autorités sanitaires et des branches professionnelles
- Appliquer les conseils et utiliser les outils proposés par l'Assurance maladie -
- Risques professionnels et l'INRS

L'employeur ne peut pas établir un fichier des personnes contaminées et des cas contact.

I/ Prendre les mesures pour les cas contact.

Un cas contact est une personne ayant eu un contact à risque avec une personne contaminée par la Covid-19 :

- En face à face à moins d'un mètre (embrassade, poignée de main...) et sans masque ou autre protection efficace ;
- Plus de 15 minutes, dans un lieu clos, sans masque, alors que la personne contaminée tousse ou éternue : repas ou pause, conversation, déplacement en véhicule, réunion...
- À l'occasion d'échange de matériel ou d'objet non désinfecté ;
- D'actes de soins ou d'hygiène ;
- En partageant le même lieu de vie.

Une personne n'est pas considérée comme cas contact lorsque le contact ne correspondait pas à ces situations de risque ou lorsque la personne avec laquelle le contact a eu lieu n'était en définitive pas positive à la Covid. **En tout état de cause, les « cas contact » sont identifiés comme tels par les professionnels de santé autorisés, l'Assurance maladie ou l'Agence régionale de santé (ARS).**

Mesures

- Rester ou rentrer chez lui (avec un masque chirurgical si il utilise les transports en commun) ;
- Avertir son employeur. Faute de pouvoir télétravailler, le cas contact est placé en arrêt de travail par l'Assurance maladie, qui lui délivre un arrêt de travail sans jour de carence. Si le cas contact s'est isolé avant cette date, son arrêt de travail pourra être rétroactif dans la limite de 4 jours. La demande d'arrêt de travail s'effectue en ligne sur declare.ameli.fr et s'accompagne d'une attestation sur l'honneur de ne pas pouvoir télétravailler. L'Assurance maladie vérifie l'enregistrement des cas contacts dans la base Contact Covid.
- Rester isolé pendant 7 jours après le dernier contact avec la personne déclarée positive à la Covid-19 puis faire un test.
- Si la personne déclarée positive à la Covid-19 à l'origine du contact est quelqu'un avec qui l'on vit, faire un test dès que possible **et rester isolé jusqu'à 7 jours après la guérison de tous les cas du foyer.**
- Porter un masque et respecter strictement les gestes barrière et la distanciation au moins pendant 7 jours après l'isolement ou sinon rester isoler 14 jours.

Pratiquer un test de dépistage le 7e jour : Le test de dépistage doit être réalisé 7 jours après le dernier contact avec la personne contaminée.

- Si le test est négatif : le cas contact arrête son isolement et reprend le travail sans avoir besoin d'un certificat médical Il respecte strictement le port du masque, les gestes barrières et la distanciation.

- Si le test est positif : la personne s'isole 7 jours supplémentaires à partir de la date du test, envoie son arrêt de travail à son employeur et respecte sa durée. Après ces 7 jours :

- si la personne a de la fièvre, elle consulte son médecin et poursuit son isolement pendant 48 h après la fin de la fièvre ;
- si la personne n'a pas de fièvre, elle arrête son isolement mais évite les contacts avec les personnes vulnérables et porte un masque chirurgical et respecte strictement le port du masque, les gestes barrières et la distanciation. Elle n'a pas besoin de certificat médical de reprise d'activité. La reprise d'activité à l'issue de la période d'isolement doit s'accompagner pendant au moins 7 jours du port du masque et du strict respect des mesures barrières et de la distanciation.

Contribuer à l'identification des contacts, si le test est positif

La personne contaminée peut informer son employeur de sa contamination. Cela permettra de prendre rapidement les mesures nécessaires pour préserver ses collègues et rompre la chaîne de contamination.

Assurer la désinfection des locaux, si le cas contact se révèle contaminé

K/ Prendre les mesures nécessaires en cas de cluster

L'employeur doit :

- Alerter l'Agence régionale de santé et l'inspection du travail et suivre leurs consignes.
- Consulter le service de santé au travail pour être accompagné dans l'évaluation et la mise en œuvre de mesures de prévention renforcées
- Nettoyer et désinfecter les locaux selon les préconisations des autorités sanitaires et du service de santé au travail. Informer le CSE du cluster, dans le respect de l'anonymat des personnes concernées, et des mesures envisagées en urgence
- Mettre à jour le document unique d'évaluation des risques Informer l'ensemble des salariés sur la prévention des risques de contamination
- Rappeler et au besoin former l'ensemble de mes salariés aux mesures et gestes de prévention selon la situation de l'entreprise et la nature du poste occupé.

L'employeur peut :

- Rappeler aux salariés les recommandations des autorités sanitaires et des branches professionnelles
- Appliquer les conseils et utiliser les outils proposés par l'Assurance maladie - Risques professionnels et l'INRS
- Collaborer avec les autorités sanitaires pour le "contact tracing" S'assurer que les cas contact ont bien été contactés
- Renforcer le télétravail quand il est possible
- Sanctionner le refus du port du masque

L'employeur ne peut pas :

- Diffuser les noms des personnes contaminées
- Imposer un test de dépistage aux salariés ou les sanctionner s'ils refusent Imposer au salarié de l'informer du résultat du test, conserver les éventuels résultats
- Obliger un salarié à venir travailler alors qu'un test s'est révélé positif Conserver ou traiter les données récoltées

L/ RGPD ET COVID.

Le traitement par les employeurs de ces signalements

Les employeurs ne sauraient ainsi traiter que les données strictement nécessaires à la satisfaction de leurs obligations légales et conventionnelles, c'est-à-dire nécessaires pour prendre des mesures organisationnelles (mise en télétravail, orientation vers le médecin du travail, etc.), de formation et d'information, ainsi que certaines actions de prévention des risques professionnels.

C'est pourquoi seuls peuvent être traités par l'employeur les éléments liés à la date, à l'identité de la personne, au fait qu'elle ait indiqué être contaminée ou suspecter de l'être ainsi que les mesures organisationnelles prises.

En cas de besoin, l'employeur sera en mesure de communiquer aux autorités sanitaires qui en ont la compétence, les éléments nécessaires à une éventuelle prise en charge sanitaire ou médicale de la personne exposée. En tout état de cause, l'identité de la personne susceptible d'être infectée ne doit pas être communiquée aux autres employés.

Les relevés de température à l'entrée des locaux

En l'état du droit, et sauf à ce qu'un texte en prévoit expressément la possibilité, il est interdit aux employeurs de constituer des fichiers conservant des données de températures de leurs salariés.

Il leur est de même interdit de mettre en place des outils de captation automatique de température (telles que des caméras thermiques).

Les prises manuelles de température à l'entrée d'un site et sans constitution d'un fichier ni remontée d'information ne sont en revanche pas soumises à la réglementation sur la protection des données personnelles. La CNIL renvoie sur ce point aux recommandations de la direction générale du travail.

La réalisation de tests sérologiques et de questionnaires sur l'état de santé

Certains employeurs expriment le souhait, dans une logique de protection de leurs employés ou agents, de pouvoir apprécier leur exposition au virus ou leur état de santé au moment de la reprise du travail.

La CNIL relève tout d'abord que selon la direction générale du travail, les tests sérologiques ne sont toujours pas autorisés.

Les plans de continuité de l'activité ou « PCA »

Les entreprises et administrations peuvent également être amenées à établir un « plan de continuité de l'activité » qui a pour objectif de maintenir l'activité essentielle de l'organisation en période de crise. Ce plan doit notamment prévoir toutes les mesures pour protéger la sécurité des employés, identifier les activités essentielles devant être maintenues et également les personnes nécessaires à la continuité du service. Il est alors possible de créer un fichier nominatif pour l'élaboration et la tenue du plan qui ne doit contenir que les données nécessaires à la réalisation de cet objectif.

La CNIL rappelle que l'employeur doit veiller à assurer en toute hypothèse la sécurité et la confidentialité des données qu'il traite : tel est par exemple le cas, lors de l'envoi des justificatifs de déplacement professionnel qui contiennent des données personnelles et ne doivent être communiquées qu'aux seules personnes individuellement concernées.

2.4 TRAITEMENT DES ARRETS DE TRAVAIL.

Un sixième décret du 10 juillet 2020 est venu modifier le décret initial du 31 janvier 2020 (D. n° 2020-73, 31 janv. 2020 : JO, 1er fév.) fixant les conditions dérogatoires de versement des indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS) applicables pendant la période de crise sanitaire.

Il faut distinguer les salariés en arrêt de travail maladie (en lien ou non avec la Covid-19) et les salariés non malades qui font l'objet d'une mesure d'isolement en tant que "cas contact" =

<p>Les salariés non malades qui bénéficient d'un arrêt de travail dérogatoire car ils ont fait l'objet d'une mesure d'isolement pour avoir été en <u>contact</u> avec une personne atteinte du coronavirus</p>	<p>Les salariés malades identifiés ou non identifiés coronavirus</p>
<p>Le Décret 2020-1386 du 14 novembre 2020 permet aux salariés non malades mais « cas contact » d'un salarié malade atteint du coronavirus de continuer à bénéficier des indemnités journalières maladie jusqu'au 31 décembre 2020, dès lors qu'ils se trouvent dans l'impossibilité de travailler ou de télétravailler, dans les conditions suivantes (D. n° 2020-1386, 14 nov. 2020, JO : 15 nov.) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • sans délai de carence (de 3 jours): • sans avoir à respecter les conditions d'ouverture de droit aux IJSS (durée minimale d'activité). • Par ailleurs, ces IJSS ne sont pas prises en compte dans le calcul de la durée maximale d'indemnisation par la sécurité sociale, soit 360 IJ sur 3 ans (D. n° 2020-859, 10 juill. 2020 : JO, 11 juill). <p>En pratique, les assurés concernés procèdent à une déclaration en ligne sur le site declare.ameli.fr et l'assurance maladie établit ensuite ces arrêts.</p>	<p>Ces salariés bénéficiaient jusqu'au <u>10 juillet 2020</u>, des IJSS :</p> <ul style="list-style-type: none"> • sans délai de carence (de 3 jours) • Les conditions d'activité et de contribution minimales ouvrant droit aux IJSS ont en revanche continué à s'appliquer pendant cette période (L. n°2020-290, 23 mars 2020, art.8 JO : 24 mars). <p>Depuis le 11 juillet, en l'absence de nouvelles règles à ce jour, le délai de carence de 3 jours s'applique à nouveau.</p> <p>Ces salariés bénéficiaient également de l'indemnisation complémentaire de l'employeur :</p> <ul style="list-style-type: none"> • sans condition d'ancienneté depuis le 12 mars et jusqu'au 31 décembre 2020 (Ord. n° 2020-322, 25 mars 2020, JO : 26 mars mod. par ord. n° 2020-428, 15 avr., JO : 16 avr.). • En revanche, la suppression du délai de carence dont ils bénéficiaient entre le 24 mars et le 10 juillet n'est plus applicable

Ces salariés bénéficiaient également de l'indemnisation complémentaire de l'employeur :

- sans délai de carence depuis le 12 mars **jusqu'au 10 octobre 2020** (D. n° 2020-434, 16 avr. 2020, JO : 17 avr.);
- sans condition d'ancienneté à compter du 12 mars jusqu'au 31 décembre 2020, sauf décret fixant une autre date (Ord. n° 2020-322, 25 mars 2020, JO : 26 mars mod. par ord. n° 2020-428, 15 avr., JO : 16 avr.).

Par ailleurs, pour les indemnités versées entre le 12 mars et le 10 octobre, les durées des indemnités effectuées au cours des douze mois précédant la date de début de l'arrêt de travail dérogatoire ainsi que les durées des indemnités effectuées au cours de cette période ne sont pas prises en compte pour le calcul de la durée totale d'indemnisation prévue par le code du travail (D. n° 2020-434, 16 avr. 2020, JO : 17 avr.).

depuis le 11 juillet (D. n° 2020-434, 16 avr. 2020, JO : 17 avr.) . **Le délai de carence de 7 jours doit à nouveau s'appliquer.**

MERCI A TOUS POUR VOTRE ECOUTE



Nathalie KOULMANN | Avocat Associé

TALLIANCE AVOCATS

Siège social : 57 Promenade des Anglais - 06048 NICE CEDEX 1 (France)

Tél : [04 93 44 30 50](tel:0493443050) | Fax : [04 93 86 32 87](tel:0493863287) Port : [06 28 35 09 45](tel:0628350945)

nkoulmann@talliance-avocats.fr

www.talliance-avocats.fr