



CORONAVIRUS, COVID-19 :

**Quels impacts pratiques
pour les professionnels RH ?**

MAJ du 10/06/2020

SOMMAIRE

QUELS IMPACTS RH ? PAGES 4-6



Rappel des mesures RH
et différentes situations
pour les salariés

4

Focus sur la fermeture
des établissements
scolaires et de certains
lieux ouverts au public

5



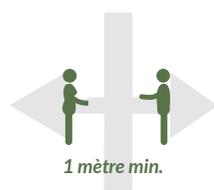
Ressources disponibles
pour les agents du
secteur public
et indépendants

6

ASSURER LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES SALARIÉS PAGES 7-10

Mesures générales et
rappel des obligations de
l'employeur

7

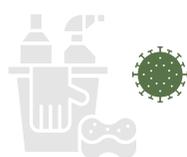


Pour les salariés
en contact avec le public

8

Pour les salariés des
entreprises du bâtiment

9



Mesures à mettre en place
si un salarié est infecté

9

Focus sur le droit de retrait

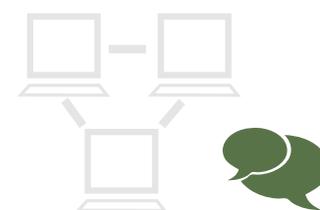
10

MAINTENIR LE DIALOGUE SOCIAL PAGES 11-12



Rôle du CSE pendant la
crise et obligations de
l'employeur

11



Organiser les réunions
IRP et négocier des
accords à distance

12

RECOURIR À L'ACTIVITÉ PARTIELLE (CHÔMAGE PARTIEL) PAGES 13-15



Le dispositif, en bref **13**



Comment effectuer sa demande et calculer l'indemnité ? **14**

Comment effectuer sa demande d'allocation ? **15**

GÉRER LES CONTRATS DE TRAVAIL PAGES 16-17

Comment gérer les périodes d'essai et intégrer les nouveaux salariés **16**

Quid du préavis et des fins de contrats de travail ? **17**

ADAPTER TEMPS DE TRAVAIL ET TEMPS DE REPOS PAGES 18-19

Rappel des règles générales en matière de temps de travail **18**



Les dérogations admises par la loi d'urgence et l'ordonnance notamment en matière de congés payés **19**

IMPACTS SUR LA PAIE ET LES DÉCLARATIONS SOCIALES PAGES 20-23



Les différents arrêts de travail possibles **20**



Comment déclarer les situations en DSN ? **21**

Et reporter ses échéances sociales (Urssaf, Agirc-Arrco) ? **22-23**

COVID-19 CORONAVIRUS

Quels impacts RH ?

Depuis le 14/03/2020, la France est entrée au **stade 3** de gestion de l'épidémie du COVID-19. De **nouvelles mesures** ont été prises par le Gouvernement. Un "Question/réponses" destiné aux salariés ainsi qu'aux employeurs, publié par le ministère du Travail et d'autres précisions sont progressivement apportées.

Ce mémo ANDRH recense les **mesures** que les **professionnels RH** peuvent ou doivent mettre en place depuis le début de l'épidémie et sera régulièrement mis à jour.

OBJECTIF

Limitier la circulation des personnes et les contacts physiques (et donc du virus)

MESURES GÉNÉRALES

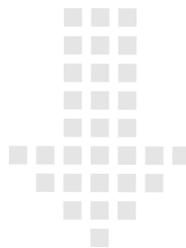
Pour les entreprises en France



METTRE EN PLACE LE TÉLÉTRAVAIL

pour l'ensemble des salariés pouvant télétravailler et dont la présence n'est pas requise

Communiqué de M. Pénicaud du 15 mars 2020



ACTIVER VOTRE PLAN DE CONTINUITÉ D'ACTIVITÉ

Comment élaborer un PCA ?



METTRE À JOUR LE DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES (DUER)

Exemple de DUER intégrant le coronavirus



COMMUNIQUER AUPRÈS DES SALARIÉS ET DES MANAGERS SUR LES MESURES D'HYGIÈNE ("GESTES BARRIÈRE" ...) ET DÉCISIONS PRISES



RESPECTER LES RÈGLES DE DISTANCIATION SOCIALE

et les gestes barrières pour les salariés dont l'emploi n'est pas éligible au télétravail

- Limiter les réunions au strict nécessaire, privilégier les dispositifs de réunion à distance
- Éviter les regroupements non nécessaires
- Annuler ou reporter les déplacements non indispensables.
- Adapter l'organisation de travail au maximum (rotation des équipes, ex).



JUSTIFIER LES DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS

Un modèle à télécharger et remplir (ou à reproduire sur papier libre) par l'employeur puis à remettre à chacun des salariés amenés à se déplacer.

Modèle de l'attestation pour déplacement obligatoire / justificatif déplacement professionnel



QUID DU RESTAURANT D'ENTREPRISE ?

Les restaurants d'entreprises peuvent rester ouverts.

- Aménager les tables pour respecter une distance d'un mètre entre les personnes
- Étaler les horaires de repas



Le **coronavirus** appelé COVID-19 peut provoquer une infection respiratoire aigüe avec des difficultés respiratoires voire des complications pulmonaires de type pneumonie. Les symptômes peuvent apparaître jusqu'à 14 jours après un contact avec une personne malade.

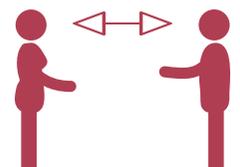
0 800 130 000

La plateforme gratuite d'information de 9 h à 19 h, 7 jours / 7

LE SITE D'INFORMATION OFFICIEL

<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>

1 mètre min.



LES GESTES BARRIÈRES

- Se laver régulièrement les mains
- Éternuer ou tousser dans le pli de son coude ou un mouchoir
- Utiliser un mouchoir à usage unique et le jeter
- Saluer sans se serrer la main, éviter les embrassades.

https://www.gouvernement.fr/sites/default/files/contenu/piece-jointe/2020/03/coronavirus_gestes_barriere_spf.pdf



Pensez également à solliciter vos représentants du personnel et les services de santé au travail.

FERMETURE DES ÉTABLISSEMENTS RECEVANT DU PUBLIC

"non indispensables à la vie de la Nation"

La liste des établissements concernés est fixée par un arrêté du 14 mars complété par un arrêté du 15 mars 2020 portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus covid-19. Des précisions ont été apportées par l'arrêté du 19 mars.



CINÉMAS, BARS OU DISCOTHÈQUES, MUSÉES, BIBLIOTHÈQUES...

Les restaurants peuvent rester ouverts pour leurs activités de livraison et de vente à emporter.

+ d'infos sur l'arrêté du 19 mars 2020



DISPOSITIF D'ACTIVITÉ PARTIELLE (PAGE 13)

Les commerces alimentaires, pharmacies, banques, stations-services ou de distribution de la presse ne sont pas concernés.

FERMETURE DES ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES

Crèches, écoles, collèges, lycées...

La fermeture de l'ensemble des crèches, écoles, collèges, lycées et universités est prévue pour une durée minimum de 15 jours, et autant que nécessaire, et ce, à partir du lundi 16 mars 2020.

Un service de garde pour les personnels qui sont indispensables à la gestion de la crise sanitaire est mis en place.



1 SI TRAVAIL À DISTANCE POSSIBLE



TÉLÉTRAVAIL



2 PAS DE POSSIBILITÉ DE TÉLÉTRAVAIL + ENFANT(S) DE MOINS DE 16 ANS



ARRÊT DE TRAVAIL À DÉCLARER PAR L'EMPLOYEUR VIA LE TÉLÉSERVICE AMELI

Modèle attestation salarié

<https://declare.ameli.fr/>



QUID DES CFA ET ORGANISMES DE FORMATION ?

Les CFA suspendront l'accueil en formation des jeunes à partir du lundi 16 mars 2020, et ce jusqu'à nouvel ordre. Idem pour les prépas apprentissages, les EPIDE et les E2C.

Le « coût contrat » est maintenu et sera payé aux CFA par les OPCO. Les CFA ne pourront donc pas avoir accès à l'activité partielle.

Les jeunes en formation devront rejoindre leur entreprise. Si celle-ci est en activité partielle, ils en bénéficieront au même titre que les salariés. Leur rémunération sera maintenue.

Pour les organismes de formation, le principe est de privilégier le maintien de l'activité et l'accueil des stagiaires, en appliquant les mesures barrières recommandées par le Gouvernement, dès lors que la situation sanitaire le permet.

Communiqué de presse du
13 mars 2020

QU'EN EST-IL DES SALARIÉS FRONTALIERS ?

Des précisions ont été apportées par un communiqué de presse du Ministère du Travail du 19 mars 2020 quant à leur **circulation**, leurs **droits** et leur **protection sociale**.

Communiqué du 19 mars 2020



Circulation des frontaliers

Même application des instructions générales du Ministre de l'intérieur :

- Si possibilité de travail à distance : télétravail
- Autorisation de franchir les frontières avec mesures spécifiques (justificatif de déplacement professionnel, attestations sur l'honneur pour la France) voire des laissez-passer spécifiques octroyés par les autorités nationale.



Droits et protection sociale

Même application des mesures / recommandations générales :

- Maintien du contrat de travail avec les droits et la protection associés ;
- Recours massif au télétravail si possible ;
- En cas de télétravail, pas d'impact en matière de couverture sociale ou de régime d'imposition ;
- Bénéfice du chômage partiel dans les mêmes conditions que les autres salariés ;
- Bénéfice de la prestation compensatoire pour la garde des enfants – en raison de la fermeture des structures d'accueil – si prévue dans l'État d'activité.

RESSOURCES ET LIENS UTILES POUR LES AUTRES STATUTS

(liste non exhaustive)



POUR LES AGENTS DU SECTEUR PUBLIC

Et leurs employeurs

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a mis à disposition diverses ressources notamment un **questions/réponses** à destination des agents du secteur public et de leurs employeurs ainsi qu'un **guide du management à distance** en situation exceptionnelle.



QUESTIONS/RÉPONSES
DGAFP



GUIDE DU MANAGEMENT
À DISTANCE



LA PAGE DÉDIÉE
AU COVID-19



POUR LES INDÉPENDANTS ET MICRO-ENTREPRENEURS

Diverses **mesures** ont été annoncées pour venir en aide aux entreprises en difficultés pendant cette période avec une **attention particulière** pour les plus petites entreprises, indépendants et micro-entrepreneurs : report des échéances sociales et fiscales, aide de 1 500€....



SYNTHÈSE
DES MESURES (PDF)

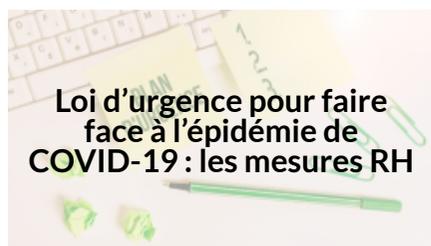


FAQ DESTINÉE AUX
INDÉPENDANTS



LA PAGE DÉDIÉE
AUX ENTREPRISES

À RETROUVER ÉGALEMENT EN ACCÈS LIBRE



Loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de COVID-19 : les mesures RH



Ressources et liens utiles pour les RH



Télétravail : bonnes pratiques et conseils



Coronavirus : focus sur le dispositif d'activité partielle



Exemple de DUER



[DOC] Webinar "Coronavirus : quelles mesures RH ?"



Comment mettre en place un plan de continuité de l'activité (PCA) ?
personnel



Les interventions de l'ANDRH dans la presse sur le coronavirus



Coronavirus : les DRH en première ligne

COVID-19 CORONAVIRUS

Assurer la sécurité ainsi que la santé physique et morale des salariés

Pour rappel, l'employeur est tenu d'évaluer les **risques professionnels** et de mettre en place des **mesures de prévention** dans le cadre de son **obligation de santé et de sécurité**. Cette évaluation et son actualisation doivent être retranscrites dans le **document unique d'évaluation des risques**.

Outre les recommandations sanitaires dans le cadre de l'**épidémie du COVID-19**, la mise en place du **télétravail massif** et le **maintien de l'activité** dans les entreprises "indispensables à la vie de la Nation" amènent à la mise en place de **mesures complémentaires** et de **nouvelles pratiques** en fonction de la situation des salariés.



Le **coronavirus** appelé COVID-19 peut provoquer une infection respiratoire aigue avec des difficultés respiratoires voire des complications pulmonaires de type pneumonie. Les symptômes peuvent apparaître jusqu'à 14 jours après un contact avec une personne malade.

0 800 130 000

La plateforme gratuite d'information de 9 h à 19 h, 7 jours / 7

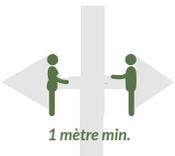
LE SITE D'INFORMATION OFFICIEL

<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>

Q/R DU MINISTÈRE DU TRAVAIL

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries-Quelles-mesures-l-employeur-doit-il-prendre-pour-protéger-la-santé-de-ses-salariés-face-au-virus?>

RECOMMANDATIONS SANITAIRES GÉNÉRALES



1 mètre min.

Appliquer les règles de distanciation sociale

- Limiter les réunions au strict nécessaire, privilégier les dispositifs de réunion à distance
- Éviter les regroupements non nécessaires
- Annuler ou reporter les déplacements non indispensables.
- Adapter l'organisation de travail au maximum (rotation des équipes, aménagement des horaires...).



Respecter les gestes barrières

- Se laver régulièrement les mains
- Éternuer ou tousser dans le pli de son coude ou un mouchoir
- Utiliser un mouchoir à usage unique et le jeter
- Saluer sans se serrer la main, éviter les embrassades.

Modèle en PDF libre de droit à télécharger

ENTRE OBLIGATIONS ET BONNES PRATIQUES



Mettre à jour le document unique d'évaluation des risques (DUER)

Exemple de DUER intégrant le coronavirus



Associer le médecin de travail et/ou les services de santé au travail

Instruction du 17 mars 2020 relative au fonctionnement des services de santé au travail



Associer et consulter, le cas échéant, les IRP

- Mise à jour du DUER
- Modification importante de l'organisation du travail
- Recours à l'activité partielle
- ...

L'instruction du 17 mars 2020 réorganise les services de santé au travail pendant la période de crise sanitaire.

Une attention particulière est portée aux salariés exerçant une activité nécessaire à la vie économique de la Nation dont les visites médicales doivent être maintenues, prioritairement en vidéoconférence.



Communiquer auprès des salariés et des managers sur les mesures d'hygiène ("gestes barrière"...) et instructions



Encourager des outils de communication à distance et moment de convivialité virtuels

Télétravail : bonnes pratiques et conseils

FOCUS SUR LES SALARIÉS EN CONTACT AVEC LE PUBLIC

Hors milieu de soins (et qui ne peuvent pas télétravailler)

Pour rappel, l'ensemble des établissements ouverts au public dont l'activité n'est pas "indispensable à la vie économique de la Nation" font l'objet d'une mesure de fermeture. La liste des établissements concernés est fixée par arrêté (le plus récent date du 19 mars 2020).

La transmission du virus se fait par un « contact étroit » avec une personne déjà contaminée, par l'inhalation de gouttelettes infectieuses émises lors d'éternuements ou de toux par la personne contaminée.

1 ÉVALUER LA DURÉE DU CONTACT (BREF, PROCHE OU PROLONGÉS)



2 METTRE EN PLACE LES MESURES DE PRÉVENTION

SI LES CONTACTS SONT BREFS (MOINS DE 15 MIN)

LES MESURES BARRIÈRES PERMETTENT DE PRÉSERVER LA SANTÉ DES SALARIÉS

- Se laver régulièrement les mains avec du savon
- Éternuer ou tousser dans le pli de son coude ou un mouchoir
- Utiliser un mouchoir à usage unique et le jeter
- Saluer sans se serrer la main, éviter les embrassades.

EXEMPLES DE MESURES COMPLÉMENTAIRES

- Informer / rappeler les mesures barrières
- Mettre à disposition le matériel et les produits nécessaires
- ...

SI LES CONTACTS SONT PROLONGÉS ET PROCHE

LES MESURES BARRIÈRES SONT À COMPLÉTER



EXEMPLES DE MESURES COMPLÉMENTAIRES

- Installation d'une zone de courtoisie d'1 m
- Nettoyage régulier des surfaces avec un produit approprié
- Mettre en place une rotation des équipes et/ou aménager les horaires
- Informer / rappeler les mesures barrières
- Mettre à disposition le matériel et les produits nécessaires (lingettes désinfectantes, gants pour les gestes à risque, etc.)
- ...

QUID DES PROFESSIONNELS DE SANTÉ ?

Mesures spécifiques

Des informations spécifiques pour les **professionnels de santé** et les **établissements médico-sociaux** sont régulièrement mises à jour sur le site du **Ministère des solidarités et de la Santé**.

Site du Ministère des solidarités et de la santé



ET LES RESTAURANTS D'ENTREPRISE ?

Pas d'obligation de fermeture

- Renforcer les mesures d'hygiène
- Aménager les tables pour respecter une distance d'un mètre entre les personnes
- Étaler les horaires de repas



DÉSINFECTER LES SURFACES

Généralité

"Les produits de nettoyage et désinfectants couramment utilisés sont efficaces contre le COVID-19.

En plus du nettoyage régulier, les surfaces qui sont fréquemment touchées avec les mains doivent être nettoyées et désinfectées DEUX FOIS PAR JOUR, notamment lorsqu'elles sont visiblement souillées."

Exemples : poignées de porte, boutons d'ascenseur, interrupteurs d'éclairage, poignées de toilettes, comptoirs, mains courantes, surfaces d'écran tactile, claviers...

Source : Gouvernement.fr



Spécificités pour les transporteurs publics et de marchandises, taxis et VTC

- Nettoyage désinfectant de chaque véhicule ou matériel roulant de transport public au moins une fois par jour
- Sauf impossibilité technique avérée, séparation du conducteur des voyageurs d'une distance au moins égale à un mètre et information des voyageurs.
- Affichage des gestes barrières et de distanciation sociale dans les transports en commun
- Suspension des ventes à bord de titres de transport
- Pour les opérations de transport de marchandises, lorsque les lieux de chargement ou de déchargement ne sont pas pourvus d'un point d'eau, mise à disposition de gel hydro-alcoolique.
- ...



Arrêté du 19 mars 2020 complétant l'arrêté du 14 mars 2020 portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus covid-19



POUR ALLER PLUS LOIN

Quelles mesures l'employeur doit-il prendre pour protéger la santé de ses salariés face au virus ?

FOCUS SUR LES SALARIÉS DES ENTREPRISES DU BÂTIMENT et des travaux publics

Un **guide de bonnes pratiques**, préalablement validé par les Ministères du Travail et des Solidarités et de la Santé, réalisé avec l'appui de l'OPPBTB sera publié dans les prochains jours.

CP "COVID-19 | Continuité de l'activité pour les entreprises du bâtiment et des travaux publics" du Ministère du Travail du 21 mars 2020



DOCUMENT D'AIDE POUR ÉTABLIR SON PLAN DE CONTINUITÉ D'ACTIVITÉ

Spécialement élaboré pour les PME, TPE et entreprises artisanales, l'OPPBTB propose un **document d'aide pour établir son plan de continuité d'activité (PCA)**, dans le respect des mesures barrières nécessaires à la préservation de la santé et de la sécurité des salariés.

+ d'infos et téléchargement du document



GUIDE DE BONNES PRATIQUES

Pour préciser l'ensemble des mesures et des procédures applicables et accompagner les professionnels du secteur.

Le **guide** a reçu l'agrément des ministères de la Transition écologique et solidaire, de la Ville et du Logement, des Solidarités et de la Santé, et du Travail.

+ d'infos et téléchargement du document



L'OPPBTB, C'EST QUOI ?

L'**Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics** est un organisme français administré paritairement par des représentants de salariés et d'employeurs.

MISSIONS

Accompagner les professionnels du bâtiment et des travaux publics à améliorer leur conditions de travail pour prévenir des accidents du travail et des maladies à caractère professionnel

SITE INTERNET

<https://www.oppbtb.com/>

ET SI UN SALARIÉ EST INFECTÉ ?

Les mesures à prendre

Le coronavirus pouvant probablement survivre 3 heures sur des surfaces sèches. Une **désinfection des sols et surfaces** doit être effectuée.



ÉQUIPEMENT DES PERSONNES EN CHARGE DU NETTOYAGE DES SOLS ET SURFACES

- port d'une **blouse à usage unique**
- **gants de ménage**

Le port de masque de protection respiratoire n'est pas nécessaire du fait de l'absence d'aérosolisation par les sols et surfaces.



ENTRETIEN DES SOLS

privilégier une stratégie de lavage-désinfection humide

- les sols et surfaces soient nettoyés avec un **bandeau de lavage à usage unique imprégné d'un produit détergent** ;
- les sols et surfaces soient en suite rincés à l'**eau du réseau d'eau potable** avec un autre bandeau de lavage à usage unique ;
- un **temps de séchage** suffisant de ces sols et surfaces soit laissé ;
- les sols et surfaces doivent être désinfectés avec de l'**eau de javel diluée** avec un bandeau de lavage à **usage unique** différent des deux précédents.

Les déchets produits par la personne contaminée suivent la filière d'élimination classique.

"DIRECTIVES" POUR LE SALARIÉ INFECTÉ

se reporter aux informations sur le portail officiel

Si le salarié a de la toux, de la fièvre, et des difficultés respiratoires :

- appeler son médecin traitant ou un médecin par téléconsultation ;
- appeler le 15 qu'en cas de difficultés respiratoires ou de malaise ;
- s'isoler strictement à domicile.

Si le salarié est testé positivement ou diagnostiqué cliniquement :

- rester strictement à domicile ;
- en cas de rendez-vous médical indispensable porter un masque pour m'y rendre ;
- appeler le 15 qu'en cas de difficultés respiratoire ou de malaise ;
- se faire prescrire un arrêt de travail initial d'une durée de 7 à 14 jours (le cas, échéant rallongé à 7 jours supplémentaires) > le transmettre à son employeur ;
- rester isolé pendant 48h après la résolution complète des symptômes.



EXEMPLE DE MESSAGE POUR INFORMER LES SALARIÉS

Un de vos collègues vient d'être testé positif au coronavirus [...]. Par ailleurs, la Direction contactera toute personne identifiée comme ayant été à proximité du collaborateur testé positif au coronavirus afin de lui indiquer les directives à suivre.

Pour rappel, avoir croisé une personne en suffit pas, il est rappelé que la transmission du virus se fait par un « contact étroit » avec une personne déjà contaminée, notamment par l'émission de gouttelettes infectieuses lors d'éternuements ou de toux qui pénètrent dans les voies respiratoires.

En attendant le ménage complet est mis en place dans le bureau et les sanitaires.

Extrait [DOC] Webinar ANDRH / Fromont Briens



LE SITE D'INFORMATION OFFICIEL

<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>

FOCUS SUR LE DROIT DE RETRAIT

Uniquement en cas de danger grave et imminent

GÉNÉRALITÉS



DANGER GRAVE

menace pour la vie ou la santé du salarié

ET IMMINENT

immédiat ou dans un délai proche



RETRAIT DU SALARIÉ

qui peut quitter son poste de travail ou de refuser de s'y installer sans l'accord de son employeur

Aucune retenue sur salaire, ni sanction ne peut être exercée à l'encontre du salarié qui a effectué son droit de retrait (sauf abus).



EN CAS DE LITIGE

la légitimité du droit de retrait reste soumise à l'appréciation des juges au cas par cas



DÉFINITION DU DROIT DE RETRAIT

Dans une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, le salarié peut alerter son employeur et exercer son droit de retrait (art. L. 4131-1 du code du Travail).

EXEMPLES DE SITUATION OÙ UN SALARIÉ POURRAIT EXERCER SON DROIT DE RETRAIT

- Demande de déplacement dans une zone à risque sans motif impératif
- Absence totale de mesure de prévention et de protection

QU'EN EST-IL EN CAS DE PANDÉMIE ?

Extrait du Q/R du Ministère du Travail

"Dans le contexte actuel, dans la mesure où l'employeur a mis en œuvre les dispositions prévues par le Code du travail et les recommandations nationales (<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>) visant à protéger la santé et à assurer la sécurité de son personnel, qu'il a informé et préparé son personnel, notamment dans le cadre des institutions représentatives du personnel, le droit individuel de retrait ne peut en principe pas trouver à s'exercer.

L'appréciation des éléments pouvant faire penser que le maintien au poste de travail présente un **danger grave et imminent** relève, le cas échéant, du juge qui vérifie le caractère raisonnable du motif.

Aucune sanction ou retenue sur salaire ne peut être appliquée du fait de l'exercice légitime du droit de retrait. L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent.

A contrario, si l'exercice de ce droit est manifestement abusif, une retenue sur salaire pour inexécution du contrat de travail peut être effectuée. L'exercice non fondé de ce droit ne caractérise pas l'existence d'une faute grave, mais peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement. Ces dispositions s'exercent le cas échéant sous le contrôle du juge."

Source : Q/R du Ministère du Travail

QUELLES BONNES PRATIQUES ?



S'assurer des mesures de prévention mises en place et de l'application des recommandations sanitaires



Être à l'écoute du ou des salariés concernés



Ne pas oublier le dialogue social et associer vos IRP



CSE

QUEL RÔLE POUR LE CSE ?

Un membre du CSE, qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, **en alerte immédiatement l'employeur ou son représentant** (art. L. 4131-2 du Code du Travail).

Ce dernier consigne cet avis par écrit sur un registre prévu à cet effet (art. D. 4132-1 du Code du Travail).

Une **réunion (par visioconférence)** peut également être demandée par les représentants du personnel.



TEXTES DE RÉFÉRENCE

Articles L4131-1 et s. du Code du Travail

Article D4132-1 et s. du Code du Travail

CIRCULAIRE DGT 2009/16 du 3 juillet 2009 relative à la pandémie grippale et complétant la circulaire DGT n°2007/18 du 18 décembre 2007

COVID-19 & RH

Comment maintenir le dialogue social ?

Gestion de la crise, suspension/maintien de l'activité, confinement et **réunions à distance** font partie de la nouvelle donne pour **maintenir le dialogue social** que l'ANDRH appelle les DRH à renforcer (communications régulières, échanges formels et informels, souci de transparence, maintien du lien, etc.).

Retour sur le **rôle du CSE**, les **obligations** de l'employeur, les **négociations** d'accord d'entreprise et les **aménagement**s concernant le **dialogue social** pendant la période de l'état d'urgence sanitaire.

QUEL RÔLE POUR LE CSE PENDANT LA CRISE ?

Généralités et spécificités liées à l'épidémie



COMPÉTENCES GÉNÉRALES

Toutes tailles d'entreprise confondues

- Réclamations individuelles et collectives au sein des entreprises
- Droit d'alerte en cas de danger grave et imminent

Entreprises de 50 salariés et +

- Questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur la durée du travail ou les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle
- Aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.



POUR ALLER PLUS LOIN

Fiches pratiques ANDRH sur le CSE

Afin de préparer la reprise, une ordonnance du 22 avril prévoit la réduction des délais de consultation. Cf. Annexe sur nouveaux délais

Textes de référence

- LOI n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19
- Ordonnance n° 2020-389 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel
- Décret n° 2020-419 du 10 avril 2020 relatif aux modalités de consultation des IRP pendant la période de l'état d'urgence sanitaire
- Ordonnance n° 2020-428 du 15 avril 2020 portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de covid-19



LISTE DES INFORMATIONS-CONSULTATIONS

Pour les entreprises de 50 salariés et +

- Mise à jour du DUER
- Recours à l'activité partielle
- Dérogations à la durée maximale de travail et règles en matière de repos
- Mise en place du télétravail
- Mise en place d'un plan de continuité d'activité (PCA)
- Modalité de reprise d'activité
- ...

AMÉNAGEMENTS INTRODUIITS PAR LES ORDONNANCES

- **Principe** : Information/consultation préalable du CSE
- **Si ce n'est possible** : Aménagements admis en cas de recours à l'activité partielle ou à l'une des dérogations en matière de temps de travail

Recours à l'activité partielle

- Information/consultation ultérieure possible, avis à transmettre dans les 2 mois à la Direccte

Dérogation à la durée maximale de travail et temps de repos

- Information sans délai et par tout moyen
- Délai d'un mois pour rendre un avis

QUID DU CALENDRIER SOCIAL ?

Reprise des processus et délais électoraux



Suspension depuis le 12/03/2020 des processus électoraux au sein des entreprises

Reprise en fonction de l'avancement des élections professionnelles (ord. 2020-560 du 13 mai 2020)



✘ Procédure non engagée
Reprise à partir du 24 mai jusqu'au 31 août 2020



✔ Procédure déjà engagée
Reprise à partir du 1er septembre 2020

ÉLECTIONS EN COURS AU 3 AVRIL 2020

Non

Oui

NEW

ET LES HEURES DE DÉLÉGATION ?

Maintien des mandats et du crédit-d'heures

- Pas d'impact sur les mandats même en cas d'arrêt maladie ou d'activité partielle ;
- Report et mutualisation possibles dans les conditions légales ou conventionnelles ;
- Dépassement admis en cas de circonstances exceptionnelles (preuve à apporter) ;
- Pour rappel : absence de déduction des heures passées en réunion avec l'employeur.

ORGANISER DES RÉUNIONS À DISTANCE AVEC LES IRP

Visioconférences, conférences téléphoniques, messagerie instantanée...

Dans un contexte où les déplacements et les réunions en présentiel sont restreints au strict nécessaire (en respectant les consignes sanitaire et de distanciation sociale), l'ordonnance lève la limite des 3 réunions en visioconférence par an et permet l'utilisation d'autres outils de communication pendant la période de l'état d'urgence sanitaire.

Le décret d'application du 10 avril 2020 apporte des précisions concernant le recours à l'audioconférence et la messagerie instantanée.



VISIOCONFÉRENCE OU AUDIOCONFÉRENCE

- Pour toutes les réunions du CSE et des IRP régies par le Code du Travail
- Après **information des membres dans les mêmes conditions que l'envoi de la convocation** (dates et horaires de début et de fin à préciser si messagerie instantanée)
- Sur les dispositifs > **identification des membres du comité + retransmission continue et simultanée** de la vidéo, du son ou des messages écrits.
- **Vote à bulletin secret** > confidentialité des données, sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes (art. D. 2315-1 du Code du Travail)



MESSAGERIE INSTANTANÉE

En cas d'impossibilité
ou si accord d'entreprise



DÉROULÉ D'UNE RÉUNION PAR MESSAGERIE INSTANTANÉE

Art. 2 du décret

1° Vérifier que l'ensemble des membres a accès à des moyens techniques : identification des membres + retransmission simultanée

2° En cas de vote :

- Vote de manière simultanée
- Durée de vote identique pour tous
- Ouverture des opérations de vote par le président de l'instance
- Résultats adressés aux membres par le président de l'instance au terme du délai fixé

3° Clôture par message du président de l'instance, au plus tôt à l'heure de fin annoncée

FOCUS SUR LA NÉGOCIATION D'ACCORD D'ENTREPRISE

Négociations via visioconférence, signature et dépôt électronique

Le Q/R du Ministère du Travail apporte de premiers éléments de réponse quant au déroulé des **négociations** jusqu'à la **signature de l'accord**. L'ordonnance n° 2020-428 du 15 avril 2020 vient réduire les délais d'opposition pour les accords dont les dispositions visent à faire face aux conséquences de l'épidémie (jusqu'au 24 juin 2020)

DÉROULÉ DES NÉGOCIATIONS



Respect du principe
de loyauté

Réunions à distance encouragées

- Visioconférence
- Audioconférence

*Toutes les parties à la
négociation doivent
pouvoir être présentes (sauf
celles qui ont refusées de l'être)*

Réunions en présentiel sous conditions

- **Négociation urgente** (respect du calendrier législatif ou conventionnel des négociations, nécessités liées à la réponse à la crise sanitaire)
- Respect des consignes de sécurité sanitaire et les gestes barrières
- **Autorisation de déplacement professionnel**

SIGNATURE DE L'ACCORD



Envoi et signature du projet

- Numériquement pour impression
- Par courrier ou porteur en cas d'impossibilité d'impression
- Signature électronique : ok
- Renvoi électronique du projet paraphé et signé par scan ou photo
- **Notification de l'accord par courrier électronique avec AR**

Possibilité d'un mandat pour la signature de l'accord

- Par écrit
- Ou par simple mail

*Le mandant et le mandataire doivent
pouvoir être identifiés.*

Pour les accords soumis à consultation des salariés

- Admission des outils de vote à distance
- Attention à l'intégrité et la confidentialité du vote
- Récapitulatif du vote électronique à fournir par le prestataire

DÉPÔT DE L'ACCORD



Dépôt de l'accord via le portail en ligne

- <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/>

 Procédure de dépôt

"Autres thèmes (Rémunération, Durée et aménagement du temps de travail, etc.)" + mention "COVID" pour les accords conclus en conséquence de l'épidémie

En cas d'impossibilité de réunir l'ensemble des signatures sur un même fichier :

- Envoi de l'ensemble des exemplaires sous un seul fichier pdf via la téléprocédure.



ANDRH
Association Nationale des DRH

COVID-19 & RH

Comment recourir à l'activité partielle ?

Les modalités du dispositif d'activité partielle ont été repensées compte tenu de l'épidémie du Covid-19 et de ses impacts sur les entreprises et les salariés.

Présenté comme un outil de "prévention des licenciements économiques", il se traduit par la **suspension du contrat de travail** pour les salariés concernés et le versement par l'employeur d'une **indemnité** et d'un **remboursement par l'État et l'Unédic**.

Le document est à jour de l'**ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020** portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19. L'individualisation du dispositif fera l'objet d'un autre mémo.



SOURCES ET RÉFÉRENCES

Q/R du Ministère du Travail
du 4 mai 2020

Urssaf.fr

DSN-info

LE DISPOSITIF, EN BREF



SUSPENSION TEMPORAIRE DU CONTRAT DE TRAVAIL POUR LES SALARIÉS CONCERNÉS

Réduction d'horaires et/ou cessation temporaire d'une unité ou de l'entreprise



INDEMNITÉ VERSÉE PAR L'EMPLOYEUR AUX SALARIÉS CONCERNÉS

70 % min. de la rémunération antérieure brut (environ 84 % du net)



REMBOURSEMENT À 100 % VIA UNE ALLOCATION VERSÉE PAR L'ÉTAT ET L'UNÉDIC

Dans la limite de 4,5 SMIC
Taux réduit à 85 % dans certains secteurs à partir du 1er juin



POUR LES DEMANDES DÉPOSÉES DEPUIS LE 1ER MARS 2020

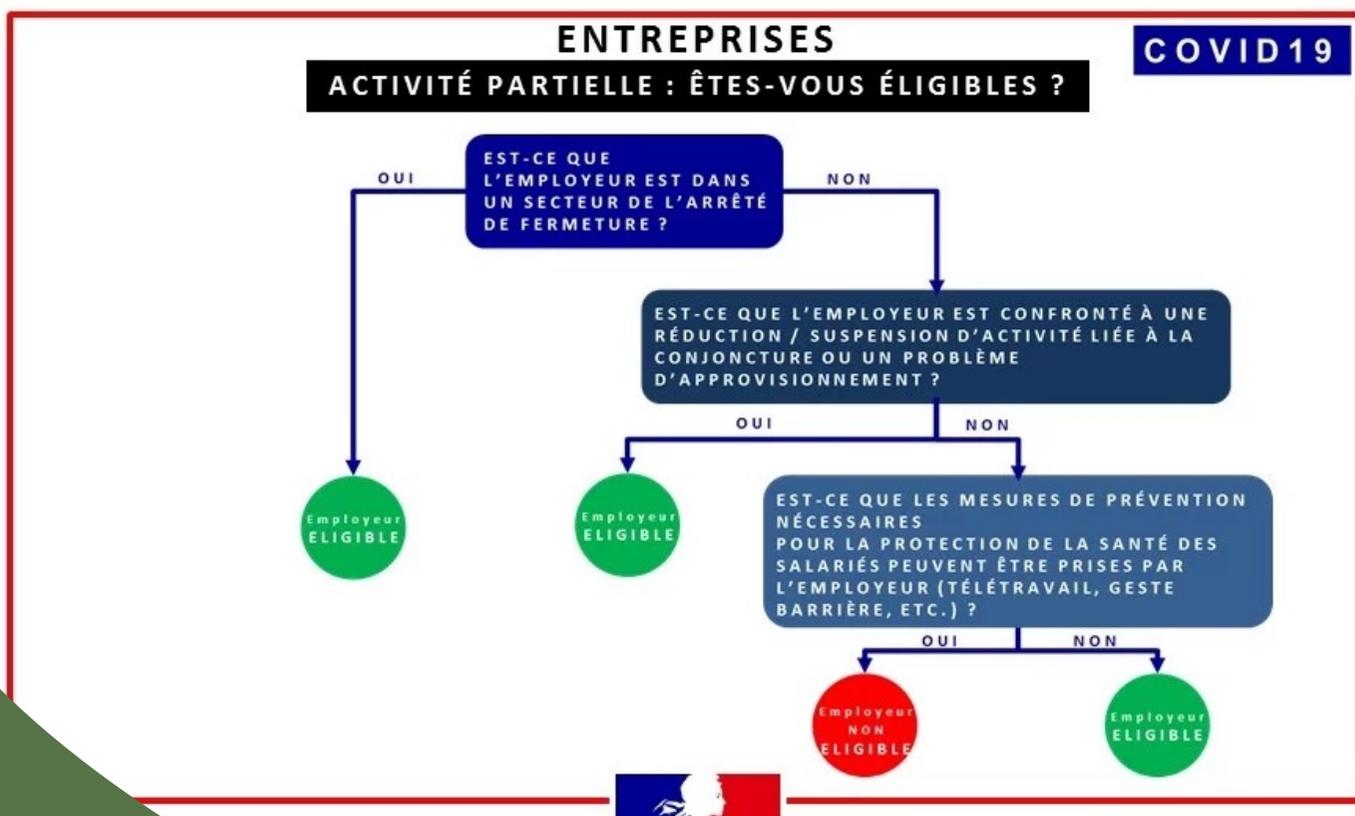
- 1 an maximum
- 1 607 h max (contingent annuel d'heures indemnissables)

En fonction de votre convention collective, des dispositions spécifiques peuvent s'appliquer.

QUELLES SITUATIONS SONT ÉLIGIBLES ?

Les situations éligibles

- Entreprises concernées par les arrêtés de fermeture ;
- Baisse d'activité/des difficultés d'approvisionnement ;
- Impossibilité de mettre en place les mesures de prévention nécessaires pour la protection de la santé des salariés (télétravail, geste barrière, etc.) pour l'ensemble des salariés.



1. COMMENT EFFECTUER SA DEMANDE AUPRÈS DE LA DIRECCTE ?



Demander l'autorisation en ligne auprès de la DIRECCTE

<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>



Jusqu'au 30/04/2020 avec effet rétroactif (suppression du délai de 30 jours)

- Réponse de la Direccte par mail
- En l'absence de réponse à l'issue du délai de 2 jours, demande réputée acceptée



Informez et consultez le CSE

- Pour les entreprises de 50 salariés et plus
- **Préalablement** lorsque c'est possible
- **2 mois au plus tard** pour transmettre l'avis du CSE à la Direccte pour les motifs de caractère exceptionnel
- **Exception pour les arrêts de garde d'enfant et personnes vulnérables**



QUELLES INFORMATIONS SONT DEMANDÉES ?

- Motif de recours (circonstances exceptionnelles + coronavirus) ;
- Circonstances détaillées et la situation économique à l'origine de la demande ;
- Période prévisible de sous-emploi (jusqu'au 30/06/2020 max).
- Nombre de salariés concernés ;
- Nombre d'heures chômées prévisionnelles.

ASSISTANCE & CONTACTS

Référent unique dans chaque DIRECCTE

Liste des contacts :

https://www.entreprises.gouv.fr/files/files/Coronavirus_MINEFI1203.pdf

Support technique

Par téléphone

- 0800 705 800 (métropole)
- ou 0821 401 400 (pour les DOM), ou par mail : contact-ap@asp-public.fr



2. COMMENT CALCULER L'INDEMNITÉ À VERSER AUX SALARIÉS ?

Dispositions générales pour les salariés non soumis à un forfait

ASSIETTE DE CALCUL

Rémunération qui aurait été versée dans le mois dont primes mensuelles calculées en fonction du temps de présence

Déduction des frais professionnels et de la fraction correspondant à l'indemnité CP le cas échéant.

RÉGIME SOCIAL ET FISCAL

- **Impôt sur le revenu** : oui, application du taux communiqué par l'administration
- **Pas de versement forfaitaire sur les salaires ni de cotisations salariales et patronales de Sécurité sociales** et pour la part complémentaire employeur dans la limite de 4,5 Smic à partir du 1er mai 2020
- **CSG & CRDS** : oui, 6,70%
A écarter si le montant net de l'allocation, cumulé avec une rémunération d'activité < SMIC

TAUX HORAIRE

Rapportée au **montant horaire** sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise (ou le cas échéant, à la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail).

N.B. : 35 h/semaine = 151,6h/mois

MONTANT DE L'INDEMNITÉ

- **70 % de la rémunération brute** sauf dispositions conventionnelles plus favorables
- Si rémunération inférieure au Smic net horaire (RMM) > allocation complémentaire à verser sauf pour les alternants dont la rémunération est inférieure au Smic

QUESTIONS FRÉQUENTES

Faut-il inclure les heures supplémentaires ?

En principe non mais l'ordonnance du 22 avril 2020 permet d'intégrer les heures supplémentaires dites structurelles. Cf. Q/R du 4 mai.

Les jours fériés tombant un jour ouvré sont-ils indemnisés au titre de l'activité partielle ?

Cela dépend :

- Oui, pour les jours fériés qui auraient été travaillés
- Non, pour les jours fériés habituellement chômés (pas d'absence à décompter au titre de l'activité partielle).



Pensez à vous référer à votre convention collective, des dispositions/taux spécifiques peuvent s'appliquer. En fonction du statut du salarié (forfait jours/heures, VRP, d'autres dispositions s'appliquent)



POUR ALLER PLUS LOIN

Mémo ANDRH "Comment indemniser l'activité partielle" en annexe

QUELS ACTIONS EN PAIE ET EN DSN ?

Mentions sur le bulletin

- Absence du salarié au titre de l'activité partielle.
- Nombre d'heures chômées ;
- Taux appliqué(s) ;
- Montant de l'indemnité.

Le document prévu antérieurement reste admis pour une période de 12 mois max.

Déclaration sociales

Déclaration des cotisations Régime Général et Régime Agricole : fiche consigne en ligne

Déclaration de la situation des salariés :

- déclarer une rémunération (bloc S21.G00.51) de type « 019 – Heure d'activité partielle »
- associer une suspension au contrat (bloc S21.G00.65) au motif « 602 – Chômage sans rupture de contrat », et dont les dates de début et de fin de suspension couvrent la période d'activité partielle.

Source : net-entreprises.fr



LE SALARIÉ CONTINUE DE BÉNÉFICIER

Sauf dispositions conventionnelles plus favorables

Certains organismes assureurs ont annoncé un maintien gratuit. Une ordonnance est prévue par le gouvernement.

NEW

CONGÉS PAYÉS	RTT*	JOUR DE REPOS Si forfait-jours	MUTUELLE, PRÉVOYANCE	TITRES-RESTAURANTS Si déjà bénéficiaire	INTÉRESSEMENT, PARTICIPATION
✓	✗	✓	? Se rapprocher de son organisme	✗ Sauf si horaire de travail entrecoupé d'une pause repas	✓ Si répartition proportionnelle à la durée de présence

* pour les salariés bénéficiant de RTT

QUELLE ARTICULATION ENTRE ARRÊT DE TRAVAIL ET ACTIVITÉ PARTIELLE ?

- Pas de cumul entre les IJSS et l'indemnité pour activité partielle
- Priorité de la première cause de suspension
- Maintien employeur dans la limite de l'indemnité "activité partielle" qui aurait été versée
- Spécificités pour les arrêts de travail pour garde d'enfant ou isolement (si fermeture totale ou d'une partie de l'établissement) : de maintien de l'arrêt jusqu'au terme initial puis indemnité chômage partiel. pas de renouvellement ou de prolongation de l'arrêt (cf. Q/R du Ministère du Travail du 03/04)

FAUT-IL L'ACCORD DES SALARIÉS CONCERNÉS ?

Non, même pour les salariés protégés dès lors que tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier sont concernés (art. 6 de l'ordonnance)

3. COMMENT EFFECTUER SA DEMANDE D'ALLOCATION ?

Une entreprise peut désormais ne pas effectuer de demande d'allocation à l'ASP tout en conservant le régime social de faveur pour l'indemnité versée aux salariés.



Demande à effectuer chaque mois sur le portail dédié

<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>



Allocation versée à l'entreprise par l'Agence de service et de paiement (ASP), sous 12 jours en moyenne



QUELLES INFORMATIONS RENSEIGNER ?

Pour chaque salarié :

- les heures hebdomadaires réellement travaillées (ou assimilées, telles que les congés, les arrêts maladie pour motif de coronavirus, etc.)
- et les heures hebdomadaires réellement chômées.

Déclarer des heures qui auraient été travaillées en heures chômées constitue une fraude et est assimilé à du travail illégal.

QUE COUVRE L'ALLOCATION VERSÉE PAR L'ÉTAT ?

- Jusqu'à 70 % de la rémunération brute du salarié dans la limite de 4,5 Smic

Pas de prise en charge de de la part complémentaire versée par l'employeur en cas de dispositions conventionnelles plus favorables

- Minimum de 8,03 € par heure indemnisée

Sauf pour les apprentis et salariés en contrat de professionnalisation dont la rémunération est inférieure au Smic.

Nouveaux simulateurs de calcul en ligne pour les salariés et les employeurs



<http://www.simulateurap.emploi.gouv.fr/>

TEXTES DE RÉFÉRENCE



- Ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle
- Ordonnance n° 2020-428 du 15 avril 2020 portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de covid-19
- Ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19
- Décret n°2020-435 du 16 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle
- Questions/réponses du Ministère du Travail (mises à jour régulières)

COVID-19 & RH

Gérer les contrats de travail

L'épidémie de covid-19 a des impacts certains sur les conditions de travail des salariés. Période d'essai, mise à disposition de salariés, durée du préavis, fin de contrat de travail... Qu'en est-il des impacts sur le contrat de travail ?

INTÉGRER LES NOUVEAUX SALARIÉS (À DISTANCE)

Et gérer leurs périodes d'essai

Le simple fait d'être en période d'essai ne fait pas obstacle au télétravail.



1
SI TRAVAIL
À DISTANCE POSSIBLE



TÉLÉTRAVAIL :

Période d'essai non suspendue



2
PAS DE POSSIBILITÉ DE
TÉLÉTRAVAIL + ENFANT(S)
DE MOINS DE 16 ANS



"ARRÊT DE TRAVAIL" POUR GARDE D'ENFANT :

Bascule sur le dispositif d'activité
partielle depuis le 1er mai
Période d'essai suspendue



3
FERMETURE DES
ÉTABLISSEMENTS
RECEVANT DU PUBLIC



ACTIVITÉ PARTIELLE :

Période d'essai suspendue
seulement en cas de fermeture
de l'entreprise ou du service



L'EMPLOYEUR PEUT-IL ROMPRE LA PÉRIODE D'ESSAI À CAUSE DU CORONAVIRUS ?

Non, la rupture est considérée
comme abusive si elle est sans
rapport avec les qualités
professionnelles du salarié.
> **Dommages et intérêts** à verser en
cas de litige.

LA DATE D'EMBAUCHE PEUT-ELLE ÊTRE REPORTÉE ?

Commun accord avec le nouveau
salarié > oui, dans tous les cas
Sans accord du salarié > possible
seulement si le contrat n'a pas été signé.

Sanctions différentes en fonction de la
nature du contrat (CDI / CDD).

ET LA VISITE MÉDICALE ?

Les visites non indispensables dont les
visites d'information de
prévention sont reportées par
l'ordonnance 2020-386 du 1er avril
2020.

QUELLES BONNES PRATIQUES POUR INTÉGRER UN NOUVEAU SALARIÉ (À DISTANCE) ?



- Renforcer la communication et l'accompagnement du nouveau salarié et du manager
- Confirmer en amont par téléphone, la date de début de contrat, et les modalités de fonctionnement pendant la période
- S'assurer de la mise à disposition du matériel, des outils et des documents pour (télé)travailler
- Rappeler à l'équipe, l'arrivée du nouveau et de ses missions
- Mettre en place d'un binôme / mentorat avec une personne de l'équipe (ou externe)
- Regrouper les dates d'arrivée pour organiser une réunion d'accueil collective par visioconférence
- Proposer des points réguliers formels ou informels RH-manager / RH-salarié
- Inviter aux échanges avec les collègues
- ...

METTRE À DISPOSITION DES SALARIÉS

auprès d'une autre entreprise

Compte tenu du besoin accru en main d'œuvre dans les entreprises qui relèvent d'activités essentielles à la vie de la Nation, le Ministère du Travail encourage le recours aux mises à disposition temporaires de salariés volontaires entre deux entreprises.



MAINTIEN DU CONTRAT DE TRAVAIL

100 % de la rémunération
versé par l'employeur



MISSION EFFECTUÉE DANS UNE AUTRE ENTREPRISE

qui rembourse son salaire à
l'employeur d'origine



AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL

Accord du salarié requis



CONVENTION DE MISE À DISPOSITION DE PERSONNEL

A signer par les 2 entreprises

Modèles d'avenant et de convention mis en ligne par le Ministère du Travail

FOCUS SUR LES FINS DE CONTRAT

et les ruptures conventionnelles individuelles

Les règles concernant la gestion des préavis et des fins de contrat demeurent inchangées pendant la période de crise. Des aménagements ont été apportés pour le traitement des demandes d'autorisation de licenciement ou de transfert de contrat de travail des salariés protégés (Instruction DGT du 17 mars 2020).

A noter que pour les ruptures conventionnelles individuelles, les délais de rétractation et d'homologation ne sont plus suspendus (décret n° 2020-471 du 24 avril 2020)

ET EN PRATIQUE ?

Sur la gestion du préavis

- Pas de suspension ou de report du fait d'un arrêt de travail (sauf accident de travail / maladie professionnelle)
- Réduction du préavis avec indemnité de préavis lorsque l'employeur est à l'initiative
- Prolongation possible d'un commun accord

Sur les procédures disciplinaires

- Pas d'entretien préalable par téléphone ou par courrier
- Incertitude quant au recours à la visioconférence
- Report possible d'un commun accord (attention aux délais)
- Possibilité d'envoyer des lettres recommandées en ligne (via La Poste | attention aussi aux délais)

Sur les ruptures conventionnelles

- Demande d'homologation en ligne via TéléRC (<https://www.telerc.travail.gouv.fr/>)
- Sur le calcul de la reprise des délais, cf. schéma publié par les Direccte.

Exemple
[: http://normandie.direccte.gouv.fr/sites/normandie.direccte.gouv.fr/IMG/png/schema_suspension_report_delaits_instruction_rc_v3.png](http://normandie.direccte.gouv.fr/sites/normandie.direccte.gouv.fr/IMG/png/schema_suspension_report_delaits_instruction_rc_v3.png)



QUID DE LA FORCE MAJEURE ?

La force majeure est caractérisée par un événement :

- extérieur,
- imprévisible lors de la conclusion du contrat,
- irrésistible dans son exécution.

Elle rend ainsi la poursuite d'un contrat impossible.

APPLICATION EN DROIT DU TRAVAIL

En droit du travail, elle peut être invoquée pour rompre un CDI ou un CDD :

- Sans préavis ;
- Indemnités compensatrices, sous conditions, pour le salarié.

CORONAVIRUS = FORCE MAJEURE ?

La question n'est pas tranchée, à ce jour.
Les cas sont rarement reconnus en droit du travail.

En cas de litige, c'est le juge qui déterminera au cas par cas, si l'épidémie et ses impacts justifient telle ou telle rupture d'un contrat de travail.

Si le cas de force majeure n'est pas retenu, la rupture du contrat sera considérée comme abusive.



COVID-19 CORONAVIRUS

Adapter temps de travail et temps de repos

Diverses mesures sont admises par le Code du travail pour permettre de déroger aux **durées maximales de travail et/ou aux repos** notamment dans des situations d'urgence sur des périodes limitées.

L'une des ordonnances du 25 mars 2020 issues de la loi d'urgence :

- assouplit les modalités de **recours aux dérogations** aux **durées maximales de travail et temps de repos**.
- et précise les modalités dans lesquelles l'employeur peut imposer ou reporter des jours de **congés payés**, des **JRTT** ou encore des jours affectés au **CET**.



RAPPEL DES RÈGLES GÉNÉRALES

sauf dispositions conventionnelles / contractuelles plus favorables

DÉCOMPTE EN HEURES

DURÉE LÉGALE DE TRAVAIL

35 heures / semaine 151,67 heures par mois
1 607 heures par an

DURÉES MAXIMALES DE TRAVAIL

10 heures max / jour 44 heures max par semaine
48 heures / semaine en moyenne sur 12 semaines
consécutives

TEMPS DE REPOS

20 minutes toutes les 6 heures consécutives

11 heures consécutives entre 2 journées de travail

24 heures consécutives min / semaine qui s'ajoutent au repos quotidien de 11 heures consécutives.

DÉCOMPTE EN JOURS (FORFAIT-JOURS)

DURÉE MAXIMALE DE TRAVAIL

218 jours max / an

TEMPS DE REPOS

11 heures consécutives entre 2 journées de travail

24 heures consécutives / semaine qui s'ajoutent au repos quotidien de 11 heures consécutives.



Pour rappel, l'employeur doit s'assurer régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail (art. L. 3121-60)

QUELLE ARTICULATION ENTRE CONGÉS PAYÉ ET ACTIVITÉ PARTIELLE OU LES ARRÊTS DE TRAVAIL "COVID-19" ?

Avec le dispositif d'activité partielle

- Pas de cumul entre CP et indemnité pour activité partielle
- Priorité du CP sur l'activité partielle

Avec un arrêt de travail

- Priorité de l'arrêt de travail "classique" sur le CP

PRISE DES CONGÉS PAYÉS & RTT

CONGÉS PAYÉS

- Fixation des dates et ordre de prise des congés payés par l'employeur
- Modification des dates jusqu'à 1 mois avant le début du congé sauf "circonstances exceptionnelles"
- Pas d'imposition possible si le congé n'a pas été posé

RTT & JOURS DE REPOS

- Renvoi aux dispositions conventionnelles

QUELLES DÉROGATIONS ADMISES PAR L'ORDONNANCE ?

Durées maximales de travail de jour et de nuit, repos quotidien et hebdomadaire

L'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 introduit un régime exceptionnel :

- jusqu'au 31 décembre 2020 au plus tard.
- uniquement pour certains secteurs d'activités qui seront définis par décret.

Les dérogations possibles et leurs modalités de recours, pour chacun de ces secteurs seront précisées par décret (communiqué du 27 mars 2020).



DURÉES DE TRAVAIL DE JOUR

12H MAX / JOUR
Augmentation de la durée de travail jusqu'à 12 heures / jour

60H MAX / SEMAINE
Augmentation jusqu'à 60h/ semaine avec une moyenne de 48h/semaine

REPOS QUOTIDIEN & HEBDOMADAIRE

9H MIN / JOUR
Réduction du repos quotidien jusqu'à 9 heures (consécutives)

REPOS HEBDOMADAIRE PAR ROULEMENT
Dérogation au repos dominical et attribution du repos hebdomadaire par roulement

DURÉE DE TRAVAIL DE NUIT

12H MAX / NUIT
Augmentation de la durée de travail de nuit jusqu'à 12 h / nuit

44H MAX / SEMAINE
Augmentation de la durée moyenne du travail de nuit jusqu'à 44 heures / semaine



QUELLE PROCÉDURE DÉROGATOIRE D'INFORMATION ?

Si information/consultation préalable impossible

Informez sans délai et par tout moyen :

- Le CSE (délai d'un mois pour rendre son avis)
- + La Direccte

COMMENT GÉRER LES CONGÉS PAYÉS, RTT, JOURS DE REPOS AINSI QUE LES JOURS AFFECTÉS AU CET ?

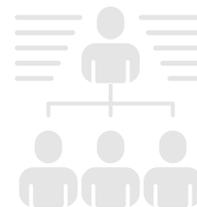
L'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 permet l'employeur de déroger à certaines règles pour la prise des jours de congés payés et autres jours de repos :

- jusqu'au 31 décembre 2020 ;
- pour l'ensemble des secteurs d'activité ;

A noter qu'un accord collectif est requis concernant les congés payés.

Modifier ou imposer des jours de congés payés par accord collectif

"Afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du covid-19"



ACCORD COLLECTIF

Accord de branche ou d'entreprise



LIMITE

de 6 jours de congés payés



DÉLAI DE PRÉVENANCE

1 jour franc minimum

L'accord peut également autoriser l'employeur de :

- Fractionner le congé principal sans accord du salarié ;
- Déroger à l'obligation d'octroyer un congé simultané à des conjoints ou des partenaires liés par un PACS travaillant dans l'entreprise.

Modifier ou imposer des jours de RTT, de repos ou affectés à un CET

"Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19"



DÉCISION UNILATÉRALE

de l'employeur



LIMITE

de 10 jours au total



DÉLAI DE PRÉVENANCE

1 jour franc minimum

COVID-19 & RH

Impact sur la paie et les déclarations sociales



SITUATION DU SALARIÉ EN TÉLÉTRAVAIL

"LA" règle à maintenir

Pour rappel, le **télétravail est la "règle impérative"** pour tous les postes qui le permettent pendant la période de crise et doit pouvoir être maintenu pour les salariés concernés pendant la première phase du déconfinement.

Pas de changement en paie : le télétravailleur est un travailleur à part entière.

Quid des titres-restaurants ? En principe, si les salariés de l'entreprise bénéficient des titres-restaurants, il en est de même pour les télétravailleurs. A ce jour, il n'y a pas d'annonce ou d'instruction dans le sens inverse.



SOURCES ET RÉFÉRENCES

Net-entreprise.fr
Le portail officiel des déclarations sociales

Urssaf.fr

Ameli.fr



SITUATION DU SALARIÉ EN "ARRÊT DE TRAVAIL" DÉROGATOIRE

Garde d'enfant et personnes vulnérables (ou proches)

Les salariés bénéficiant d'un arrêt dérogatoire et qui ne peuvent pas télétravailler ou reprendre le travail ont basculé sur le dispositif d'**activité partielle** depuis le 1er mai 2020.

Ce dispositif devrait être maintenu jusqu'au 1er juin. Des évolutions sont ainsi à prévoir.

Cf. *Net-entreprise pour modalités de déclaration en DSB*



1
Attestation de garde fourni par l'établissement au salarié ou certificat d'isolement, adressé par l'Assurance maladie ou établi par le médecin traitant



2
Déclaration sur le portail d'activité partielle

<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>

EST-IL POSSIBLE D'IMPOSER DES JOURS DE CONGÉS PAYÉS OU DE RTT ?

Plus d'informations sur la fiche "Adapter temps de travail et temps de repos" en pages 18-19

Possibilité de modifier les dates de jours de congés payés déjà posés:

- jusqu'à 1 mois avant le début de la date initiale du congé ;
- ou dans un délai moindre si accord d'entreprise ou de branche dans la limite de 6 jours de congés max.

Pour les RTT, jours de repos et CET :

- dans la limite de 10 jours max ;
- délai de prévenance de 1 jour franc.

Cf. Ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020



QU'EN EST-IL DE L'ACQUISITION DES RTT ET CONGÉS PAYÉS ?

sauf dispositions conventionnelles plus favorables

SITUATION DU SALARIÉ	CONGÉS PAYÉS	RTT*	JOUR DE REPOS**
TÉLÉTRAVAIL	✓ Oui	✓ Oui	✓ Oui
ARRÊT DE TRAVAIL "ORDINAIRE"	✗ Non	✗ Non	✓ Oui
ACTIVITÉ PARTIELLE	✓ Oui	✗ Non	?

* pour les salariés bénéficiant de RTT ** pour les salariés au forfait jour



ET LES TITRES RESTAURANTS ?

- Pas de titres restaurants en cas d'arrêt maladie
- Pas de titres restaurant en cas d'activité partielle sauf si leur horaire de travail est entrecoupé d'une pause repas.

FOCUS SUR LES REPORTS DES COTISATIONS URSSAF

Et cotisations Agirc-Arrco

La possibilité de **reporter** ses **cotisations URSSAF** ainsi que les **cotisations de retraite complémentaires** a été reconduite au mois de juin pour les entreprises rencontrant des difficultés majeures.

Le dispositif est reconduit au mois de juin sous réserve d'avoir effectué une **demande préalable** auprès de l'Urssaf.

Source : Urssaf.fr

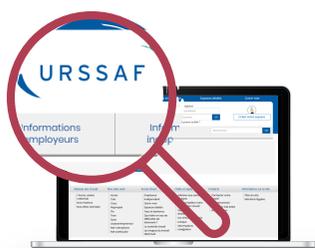
REPORT JUSQU'À

3 MOIS

0 PÉNALITÉ

1- DEMANDE PRÉALABLE AUPRÈS DE L'URSSAF

A effectuer en ligne



Mon.urssaf.fr



En l'absence de réponse de l'Urssaf dans les 2 jours ouvrés suivants le dépôt du formulaire, la demande est considérée comme acceptée.

2- COMMENT REPORTER VOTRE PROCHAIN PAIEMENT URSSAF ?

Pour les entreprises à échéance du 5 ou du 15 juin

VOUS N'AVEZ PAS (ENCORE) DÉPOSÉ VOTRE DSN

Modulation du paiement SEPA lors du dépôt

La modulation s'effectue directement au sein de la DSN

Date limite : 5 ou 15 juin avant 12h00

DSN DÉJÀ DÉPOSÉE

DSN "annule et remplace"

ou utilisation du service de paiement de votre espace en ligne Urssaf

Date limite : 4 ou 14 juin avant 23h59

PAIEMENT HORS DSN

Adaptation du montant de votre virement bancaire, ou bien ne pas effectuer de virement.

BON À SAVOIR

En pratique, possibilité de moduler le paiement en fonction de ses possibilités : **montant à 0, ou montant correspondant à une partie des cotisations.**

Régularisations possibles dans la paie au titre de la période d'emploi de juin 2020, dans la DSN à échéance du 5 ou du 15 juillet 2020 sans pénalité.

ET POUR LES COTISATIONS AGIRC-ARRCO ?

A échéance du 25 juin

1 - Demande préalable à effectuer en ligne via le formulaire unique
2 - Via la DSN : montant à zéro ou montant correspondant à une partie des cotisations / si règlement hors DSN : adaptation du montant selon le besoin, ou ne pas effectuer de paiement.



DÉCONFINEMENT & RH

Gérer les "arrêts" dérogatoires à partir du 1er mai

Les arrêts de travail de garde d'enfant et pour personnes vulnérables mis en place pendant la crise pour les salariés ont basculé vers un dispositif d'activité partielle depuis le 1er mai.

Certaines actions ont dû déjà être mises en place concernant les arrêts en cours. Ce mémo ANDRH est mis à jour en fonction des nouvelles précisions qui seront apportées par l'Administration et/ou le Ministère du Travail.

QUI EST CONCERNÉ PAR LE DISPOSITIF ?

Rappel des "bénéficiaires"

- Salariés du secteur privé relevant du régime général, du régime agricole ou d'un régime spécial de Sécurité sociale
- Impossibilité de télétravailler



PARENT DEVANT GARDER SON OU SES ENFANTS DE - DE 16 ANS



PERSONNE DITE VULNÉRABLE OU PROCHE HABITANT AVEC

Cf. Décret n° 2020-521 du 5 mai 2020



SOURCES & TEXTES DE RÉFÉRENCE

LOI n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020

Décret n°2020-521 du 5 mai 2020

Fiches pratiques "employeurs" publié par Ameli

LIENS UTILES

Modèle de certificat d'isolement

Portail de demande d'activité partielle

Mémo ANDRH "Comment calculer l'indemnité d'activité partielle"

POUR LE PARENT DEVANT GARDER SON OU SES ENFANTS

Ce qui change à partir du 1er mai 2020



- Ne plus déclarer d'arrêt sur la plateforme declare.ameli.fr
- Ne plus transmettre de prolongation d'arrêt pour garde d'enfants à compter du 1er mai



RÉALISER UNE DEMANDE D'ACTIVITÉ PARTIELLE SUR [ACTIVITEPARTIELLE.EMPLOI.GOUV.FR](https://activitepartielle.emploi.gouv.fr)

Source : Fiches pratiques "employeurs" publié par Ameli

Points de vigilance



EN FONCTION DE LA DATE DE FIN, DES ACTIONS COMPLÉMENTAIRES SONT À EFFECTUER LE CAS ÉCHÉANT



INFORMER LE OU LA SALARIÉ DE LA BASCULE ET DE SES SUITES

FAUT-IL TRANSMETTRE UNE ATTESTATION DE SALAIRE POUR REPRISE ANTICIPÉE ?

Cela dépend de la date de fin de l'arrêt ou de sa prolongation déclaré :

- **Oui**, si bascule avant le 01/05 OU si la date de la prolongation de l'arrêt est postérieure au 30/04
- **Non**, si date de fin au 30/04 au plus tard et bascule à partir du 01/05.

ET SI L'ARRÊT A POUR DATE DE FIN LE 29/04 ?

- Prolongation de l'arrêt dérogatoire à établir le 29 ou le 30/04 sur le site declare.ameli.fr ou sur net-entreprises.fr
- Demande d'activité partielle à effectuée à partir du 1er mai sur activitepartielle.emploi.gouv.fr

SERA-T-IL TOUJOURS POSSIBLE D'ALTERNER JOUR DE GARDE D'ENFANT ET DE (TÉLÉ)TRAVAIL ?

Oui. Pensez à bien distinguer les jours (télé)travaillés des jours non travaillés en mettant en place un calendrier par exemple.

NEW

Si le salarié ne fournit pas d'attestation de l'établissement d'accueil peut-il continuer à bénéficier de l'activité partielle à compter du 2 juin ?

Non. Pour pouvoir continuer à bénéficier de l'activité partielle, le salarié devra fournir cette attestation qui précise, le cas échéant, les jours pendant lesquels l'enfant ne peut être accueilli dans l'établissement. Cette pièce sera susceptible d'être demandée en cas de contrôle de l'administration.

POUR LES ARRÊTS DE TRAVAIL PAR MESURE DE PRÉCAUTION

Rappel sur le dispositif



LES BÉNÉFICIAIRES

- Salariées enceintes dans leur 3e trimestre de grossesse
- Assurés en ALD au titre de certaines pathologies
- Personnes considérées « à risque de développer une forme grave d'infection au Covid-19 »
- Personne(s) qui cohabite(nt) avec une personne vulnérable



LISTE DÉTAILLÉE

Pour retrouver la liste **détailée** des personnes concernées

<https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A14008>



JUSTIFICATIF(S) À FOURNIR PAR LE SALARIÉ

Volet 3 de l'arrêt de travail obtenu, procédures différentes en fonction de la situation :

- Pour les ALD concernées : plateforme declare.ameli.fr
- Pour les autres : médecin traitant ou un médecin de ville



Concernant les **personnels soignants vulnérables** ou **cohabitant avec une personne vulnérable**, les mesures restent inchangées et seront appliquées au cas par cas en lien avec la médecine du travail de l'établissement.

Points de vigilance



SIGNALEMENT DE REPRISE ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ VIA LA DSN

pour les arrêts en cours dont le terme est fixé après le 30/04



INFORMER LE OU LA SALARIÉ DE LA BASCULE ET DE SES SUITES

Ce qui change à partir du 1er mai 2020



- **Certificat d'isolement**, adressé par l'Assurance Maladie ou établi par un médecin de ville à remettre à l'employeur
- Pas de signalement d'arrêt ou d'attestation de salaire à transmettre



RÉALISER UNE DEMANDE D'ACTIVITÉ PARTIELLE SUR [ACTIVITEPARTIELLE.EMPLOI.GOUV.FR](https://activitepartielle.emploi.gouv.fr)

Source : Fiches pratiques "employeurs" publié par Ameli

ET SI LE TRANSMET UN NOUVEAU VOLET 3 D'ARRÊT MÉDICAL APRÈS LE 30/04/2020 ?

Regarder si l'arrêt est consécutif ou non

- Si l'arrêt prescrit est strictement consécutif au 30/04, il est considéré comme une prolongation d'arrêt
- S'il n'est pas consécutif, application de la procédure de droit commun : transmettre un signalement d'arrêt ou une nouvelle attestation de salaire. Le DJT est égal à la veille de l'arrêt.

EN SYNTHÈSE

Si vous n'aviez pas déjà recours à l'activité partielle :

A partir du 1er mai, le salarié ne bénéficiera plus d'IJSS ni du complément employeur mais d'une indemnité d'activité partielle s'il ne peut pas télétravailler / reprendre l'activité (cf. Mémo ANDRH "comment calculer l'indemnité d'activité partielle). L'employeur pourra demander a posteriori une allocation versée par l'État et l'Unédic en remboursement.

Concrètement:

- Informez les salariés concernés de la bascule
- Pas de consultation CSE sur le recours à l'activité partielle pour ces derniers
- Effectuez le cas échéant les signalements en DSN
- Créez votre compte sur la plateforme dédiée activitepartielle.emploi.gouv.fr
- Effectuez vos demandes via la plateforme jusqu'au 30/05
- A l'échéance habituelle de paie, calculer l'indemnité à verser et la verser
- Effectuez votre demande d'allocation sur la plateforme.

Si vous avez déjà recours à l'activité partielle :

Le nouveau dispositif permet d'aligner les motifs d'absence lié au covid et les salariés en activité partielle sur un même régime. Avant la bascule, des précisions avaient déjà été apportées pour ne plus permettre de prolongation selon le régime des arrêts dérogatoire. En fonction des dates d'arrêt, la bascule peut intervenir avant le 1er mai.

Concrètement:

- Informez les salariés concernés de la bascule
- Effectuez le cas échéant les signalements en DSN et les demandes complémentaires via activitepartielle.emploi.gouv.fr
- Demandez le remboursement via la plateforme selon les mêmes modalités que les autres salariés en activité partielle.

DÉCONFINEMENT & RH

Préparer la reprise et le retour dans les locaux

La reprise progressive annoncée à partir du 11 mai n'implique pas un retour à la normale et n'est pas non plus sans **impact RH** au sein des organisations.

Suite à la publication du **protocole national de déconfinement à destination des entreprises**, ce mémo ANDRH a vocation à synthétiser les différentes actions RH et bonnes pratiques à mettre en place dans le cadre de cette réorganisation humaine et opérationnelle.

1) RÉORGANISER ET ADAPTER L'ORGANISATION

en lien avec le niveau d'activité



CONTINUER DE PRIVILÉGIER LE TÉLÉTRAVAIL



DISTINGUER LES COLLABORATEURS NE POUVANT SE RENDRE SUR SITE



ALTERNER LES ÉQUIPES ET/OU FLEXIBILISER LES HORAIRES D'ARRIVÉE ET DE DÉPART



PRIVILÉGIER LE TRAVAIL "INDIVIDUEL"

Par exemple : une personne réalise une commande de A à Z



POUR ALLER PLUS LOIN

Protocole national de déconfinement du Ministère du travail

Fiches conseils métiers du Ministère du travail



Webinar ANDRH "Reprise d'activité"

Enquête ANDRH "Déconfinement : les mesures mises en place par les DRH"

7 QUESTIONS À SE POSER

- Quels sont les services dont la présence est indispensable ?
- Quels services ou activités peut être effectués à distance ?
- Qui peut venir ou non dans les locaux en tenant compte des situations individuelles (garde d'enfant, personnes vulnérables, utilisation des transports en commun...) ?
- Quelles adaptations possibles compte tenu de l'activité ?
- Faut-il moduler le temps de travail ? Alternier les équipes ?
- Des déplacements professionnels sont-ils à restreindre ?
- Faut-il prolonger la demande d'activité partielle ?

2) ASSURER LA SÉCURITÉ DES SALARIÉS

Identifier les risques, les évaluer et mettre en place les mesures de prévention

EXEMPLES DE MESURES DE PRÉVENTION GÉNÉRALES

Communication

Afficher les recommandations du Gouvernement, des bonnes pratiques en matière de gestes barrières, de tout document utile.

Gestes barrières

S'assurer du respect des gestes barrières par les collaborateurs et des règles établies pour limiter les risques.

Nettoyage

Nettoyage renforcé des locaux et du matériel + aération des locaux de travail

Protections individuelles

Acheter et mettre à disposition des équipements (gants, savons, masques, plexiglas, gel hydroalcoolique...).



ASSURER UNE VEILLE SUR LES CONSIGNES SANITAIRES



INCLURE AUSSI LES RPS



ASSOCIER LES BONS INTERLOCUTEURS (CSE, CSSCT, MÉDECINE DU TRAVAIL, GROUPE DE TRAVAIL...)



DÉTERMINER LES POINTS PHYSIQUE / POSTES / ACTIVITÉS À RISQUES



DÉTERMINER LES MESURES DE PRÉVENTION + MODALITÉS DE COMMUNICATION ET DE CONTRÔLE



FORMALISER DANS LE DUER ET LES METTRE EN PLACE

RESSOURCES DISPONIBLES



Le saviez-vous ?

Le ministère du Travail publie également des fiches conseils métier dédiées.



3) COMMUNIQUER ET RASSURER LES SALARIÉS

De l'information à la formation à adapter en fonction du poste de travail



TRANSPARENCE & COMMUNICATION RÉGULIÈRE

POINTS DE VIGILANCE

- Attention à l'infobésité !
- Rendre l'information accessible et claire
- Permettre et favoriser les remontées du terrain
- Adapter sa communication et prendre en compte les personnes plus fragilisées (illettrisme, handicap...)
- ...

INFORMER COLLECTIVEMENT ET/OU INDIVIDUELLEMENT

Sur les mesures et consignes mises en place

- Diffusion de note(s) interne(s)
- Mails d'information & rappels
- Mise à disposition de kit d'information dédié
- Relai auprès et via les managers
- Affichage aux points "stratégiques"
- Diffusion d'infographies synthétiques et/ou de FAQ
- Désignation d'un référent "covid-19"

FORMER (EN INTERNE OU EXTERNE)

Sur les outils/équipements et procédures

- Utilisation des équipements individuels de protection (masque, visière, gants...)
- Réalisation d'un nettoyage efficace (matériel, lavage des mains, etc.)
- Protocole sanitaire, utilisation du thermomètre, etc.

4) SÉCURISER LES POTENTIELS CONTENTIEUX

Documents à actualiser et focus sur l'activité partielle



DOCUMENTS À METTRE À JOUR

conformément aux obligations de l'employeur en matière de santé et de sécurité et en fonction des mesures mises en place

- Document unique d'évaluation des risques
- Plan de continuité d'activité
- Règlement intérieur
- ...



INFORMER ET CONSULTER LE CSE

conformément aux obligations de l'employeur et dans les délais impartis

- Respecter les délais d'envoi des convocations, ordre du jour et documents...
- Veiller au "bon" déroulement des réunions à distance
- Rester attentif à la rédaction des procès-verbaux et comptes-rendus des réunions



POUR ALLER PLUS LOIN

Mémo ANDRH "Covid-19 & RH : maintenir le dialogue social"

QUID DE LA RESPONSABILITÉ PÉNALE DE L'EMPLOYEUR ?

Précisions du Ministère du Travail

- Elle peut être engagée en cas de : « mise en danger délibérée de la personne d'autrui » ou de « faute d'imprudence, de négligence ou de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, s'il est établi que l'auteur des faits n'a pas accompli les diligences normales compte tenu, le cas échéant, de la nature de ses missions ou de ses fonctions, de ses compétences ainsi que du pouvoir et des moyens dont il disposait »
- Sous réserve de l'appréciation souveraine des juges.
- A noter qu'un constat d'huissier pourra être fourni pour attester du respect des règles sanitaires.

FOCUS SUR L'ACTIVITÉ PARTIELLE

Le Ministère du Travail a indiqué à plusieurs reprises que des contrôles a posteriori seraient réalisés (sans préciser de délai spécifique).

Penser à :

- Conserver l'ensemble des documents ayant motivé la demande d'activité partielle transmis à l'Administration
- Garder les décomptes heures/jours chômés et ceux travaillés (et les planning transmis aux salariés)
- Préparer un argumentaire objectif et fondé sur les éléments transmis par l'Administration pour expliquer les modalités de calcul retenues, le nombre d'heures chômées et le panel de salariés concernés par l'activité partielle, etc.



FOCUS SUR LES DÉLAIS DE CONSULTATION DU CSE

Réduction et aménagement en vue de la reprise d'activité

Afin de faciliter la reprise d'activité dans un contexte contraint par le temps, les **délais d'information-consultation et d'expertise** du CSE ont été réduits par l'ordonnance n°2020-507 du 2 mai 2020 ainsi que deux décrets d'application publiés au Journal officiel du 3 mai 2020.

Textes de référence

- Ordonnance n°2020-507 du 2 mai 2020
- Décret n°2020-508 du 2 mai 2020
- Décret n°2020-509 du 2 mai 2020

CHAMP D'APPLICATION DES NOUVEAUX DÉLAIS



POUR LES PROCÉDURES DÉBUTANT
du 03/05/2020 au 23/08/2020



DÉCISIONS AYANT POUR OBJECTIF DE FAIRE FACE AUX CONSÉQUENCES ÉCONOMIQUES, FINANCIÈRES ET SOCIALES DE PROPAGATION DE L'ÉPIDÉMIE DE COVID-19

Hors PSE, APC et blocs de consultations périodiques

TABLEAU RÉCAPITULATIF DES DÉLAIS DE CONSULTATION ET D'EXPERTISE

INFORMATION / CONSULTATION	DESTINATAIRE	DÉLAI DE DROIT COMMUN	NOUVEAU DÉLAI
ENVOI DE L'ORDRE DE JOUR	CSE	3 JOURS	2 JOURS
	CSE CENTRAL	8 JOURS	3 JOURS
INFORMATION-CONSULTATION SANS INTERVENTION D'UN EXPERT	CSE / CSE CENTRAL	1 MOIS	8 JOURS
INFORMATION-CONSULTATION AVEC EXPERTISE	CSE	2 MOIS	11 JOURS
	CSE CENTRAL	2 MOIS	12 JOURS
EN CAS D'EXPERTISES À PLUSIEURS NIVEAUX (CSE / CSE CENTRAL)		3 MOIS	12 JOURS
TRANSMISSION DES AVIS DES CSE D'ÉTABLISSEMENT AU CSE CENTRAL		7 JOURS	1 JOUR
DÉLAIS D'EXPERTISE			
DEMANDE À L'EMPLOYEUR TOUTES LES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES NÉCESSAIRES À LA RÉALISATION DE SA MISSION		3 JOURS	24 HEURES
DÉLAI DONT DISPOSE L'EMPLOYEUR POUR RÉPONDRE		5 JOURS	24 HEURES
DÉLAI POUR NOTIFIER À L'EMPLOYEUR LE COÛT PRÉVISIONNEL, L'ÉTENDUE ET LA DURÉE D'EXPERTISE		10 JOURS	48 HEURES <small>24 heures à compter de la réponse de l'employeur</small>
DÉLAI DONT DISPOSE L'EMPLOYEUR POUR SAISIR LE JUGE		10 JOURS	48 HEURES
DÉLAI MINIMAL ENTRE LA REMISE DE L'EXPERTISE ET L'EXPIRATION DES DÉLAIS DE CONSULTATION DU CSE		15 JOURS	24 HEURES

POUR ALLER PLUS LOIN

Schémas du Ministère du Travail

DÉCONFINEMENT & RH

Prévenir les risques psycho-sociaux

En plaçant l'ensemble de la population sous menace, la crise sanitaire a, par son ampleur et sa soudaineté, largement secoué notre monde. Les entreprises ont eu à organiser leur survie économique tout en préservant la santé des salarié.es et la cohésion des équipes. Le confinement, la distanciation sociale et l'incertitude ont pu révéler ou accentuer de nouvelles lignes de fragilité chez les personnes. Le déconfinement progressif ne signe pas un retour à la normale dont l'horizon semble lointain.

Ce mémo ANDRH a vocation à synthétiser les points d'attention et les différentes actions RH et bonnes pratiques à mettre en place afin de prévenir, repérer et traiter les risques psycho-sociaux dans le cadre de cette réorganisation humaine et opérationnelle.

UNE MULTIPLICITÉ DE CAS DE FIGURE

Qui ont pu révéler de nouvelles lignes de fragilité

Confinement

VS

Déconfinement

LES COLLABORATEURS SUR SITE

- La peur d'être contaminée ou de contaminer ses proches
- Mais aussi un sentiment d'utilité sociale et une certaine liberté de mouvement.



- La crainte d'être contaminé sur site ou dans les transports
- La difficulté d'intégrer de nouvelles règles rigides d'hygiène et de distanciation sociale.
- Le décalage avec les collègues restés en télétravail



Les bonnes pratiques RH

Une communication vraie et pondérée (fiable, régulière et claire)
Rassurer sur les mesures de protection mises en place
Une présence du top management sur le terrain

LES SALARIÉS EN TÉLÉTRAVAIL

- Modes de collaboration et de management bouleversés
- Effacement du cadre et disparition des routines, plus de temps de répit
- Difficile équilibre des temps de vie
- Ergonomie des postes de travail



- Incertitude sur la date et les modalités de retour sur site
- 73% des collaborateurs en télétravail souhaitent sa poursuite (de manière régulière pour 32%, ou ponctuelle pour 41%)



Les bonnes pratiques RH

Maintenir des processus et routines (réunions à distance etc.)
Accompagner les managers pour un management à distance soutenant et confiant
Reconnaître l'épuisement induit par les interactions plus nombreuses et la nécessité de s'adapter à un travail en mode dégradé

LES PERSONNES EN CHÔMAGE PARTIEL

- Sentiment d'exclusion du travail
- Crainte pour la pérennité de son emploi
- Culpabilité et désœuvrement
- Distorsion du lien



- Soulagement de reprendre l'activité
- Nécessité d'un temps d'adaptation pour se réapproprier le rythme, retrouver les collègues etc.



Les bonnes pratiques RH

Garder le contact notamment en continuant à faire parvenir les informations qui concernent tout le collectif de travail
Communiquer sur la reprise dès que les informations sont disponibles
Créer des chaînes de soutien au sein des collectifs de travail



POUR ALLER PLUS LOIN

Protocole national de déconfinement du Ministère du travail



Webinar ANDRH "Déconfinement; prévenir les RPS"

Webinar ANDRH "Prendre soin de la santé psychologique en période de crise"

Enquête ANDRH "Déconfinement : les mesures mises en place par les DRH"

Support de communication de Santé Publique France

REPÉRER ET PRENDRE EN CHARGE

Détecter les personnes en difficulté

- Renforcer les solidarités au sein des équipes et lutter contre l'isolement
- Désigner des personnes ressources et des référents
- Reconnaître les signaux faibles à distance: un manque d'énergie ou une fébrilité inhabituelle sur de longues périodes, des erreurs fréquentes, des horaires décalés etc.

Confirmer le risque

- Proposer un entretien exploratoire
- Apprécier les besoins de la personne et ses possibilités de soutien

Prendre en charge

- Réorienter vers le manager, le médecin du travail etc.
- Recourir aux dispositifs de soutien psychologique
- Rechercher des personnes ressources dans l'entourage et demander à pouvoir les contacter
- Assurer un suivi

Liste des plateformes de santé accessibles à distance

LA DIMENSION ANXIOGÈNE DU CONFINEMENT

La crise du coronavirus a eu une dimension traumatique qu'il convient de ne pas négliger. Le confinement généralisé est également une épreuve qui a pu entraîner: troubles de l'humeur, fatigue, détresse, stress (pour 34% des personnes confinées) et même troubles post-traumatiques (dès 10 jours).

Les conditions de vie en confinement (surface, promiscuité etc.) ont pu tendre les relations de famille voire accroître des violences. Les personnes à risque de développer des formes graves de la maladie ont eu à supporter une pression supplémentaire.

- Deuil de la normalité du rapport aux autres
- Toutes les sphères de la vie touchées: plus de soupapes de décompression (sport, amis, famille etc.)
- Rapport au temps bouleversé
- Sentiment d'isolement
- Réactivation des fragilités mentales
- Incertitude sur l'avenir et distorsion du lien
- Le déconfinement progressif et prudent ne permet pas d'effet cathartique sous la forme de moments festifs et de convivialité

LES BONNES PRATIQUES RH

"Les organisations écrivent leur légende pendant les crises"



RECONSTRUIRE LES COLLECTIFS DE TRAVAIL

A RETENIR

- Ne pas négliger les impacts de la crise sur les personnes
- Accueillir l'expression de l'inquiétude
- Etre transparent: reprise d'activité ne signifie pas retour à la normale
- Ouvrir la porte aux opportunités de refonte de l'organisation du travail en concertation

A LA REPRISE, PRENDRE LE TEMPS

Se retrouver et réapprendre à collaborer

- **Ouvrir le dialogue** en individuel et en collectif, prendre du temps pour **partager ses ressentis librement**.
- Prendre le temps de sortir d'une période d'exception et faire une **rupture progressive avec un équilibre de vie et de rythme personnel** qui s'étaient construits et consolidés au fil du temps passé en confinement
- **Projeter les collectifs sur des chantiers d'amélioration** des dysfonctionnements relevés pendant la période de confinement ou de refonte
- Un temps d'entraînement ou un temps de répétition pour **permettre aux collectifs de reprendre ses marques**

RECONSTRUIRE LES COLLECTIFS FRAGMENTÉS

par les différences de situation

Le travailleur sur site a pu jalouser le télétravailleur protégé du risque de contagion. La charge de travail accrue en télétravail a pu créer du ressentiment pour la personne en chômage partiel qui, de son côté, aura pu envier les personnes dont on avait maintenu l'emploi.

- **Expliquer les différences de cas de figure** et les processus de décision
- Inviter à partager toutes les expériences afin de **conscientiser les difficultés de toutes et tous**.
- Clarifier les nouveaux modes de travail et de collaboration.



PRÉVENIR LES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX

A RETENIR

- L'entreprise, en tant que corps social intermédiaire, est un des lieux d'exercice de la cohésion sociale. A ce titre, les effets psychologiques de la crise pourront être minorés grâce à l'action des organisations et des (D)RH.
- Le sentiment d'appartenance est un des facteurs les plus protecteurs vis-à-vis des risques psycho-sociaux.

SOIGNER LE SENTIMENT D'APPARTENANCE

Afin de réduire les tensions et légitimer le cadre

Le sentiment d'appartenance aura été mis à mal par la prolifération des statuts et des situations de travail qui auront surgi. Demain, les diffractions du collectif pourront reposer sur le statut sanitaire des personnes et de leur entourage proche: les immunisés, les personnes à risques, les personnes en bonne santé etc.

- Adopter une posture hiérarchique de reconnaissance, souligner les efforts de chacun
- Clarifier le nouveau cadre commun de normes à respecter, quelque soit la pluralité des situations
- Miser sur le dialogue social
- Reconstituer des forces physiques et psychiques d'engagement en partageant le projet collectif d'entreprise (raison d'être par exemple), en soulignant la contribution de chacun et en embarquant les équipes.

ORGANISER LE SOUTIEN

Ceux qui s'en sortent après un traumatisme ne sont pas ceux qui ont été les moins exposés, ce sont ceux qui ont été les mieux soutenus. Le soutien peut venir de:

- L'organisation via la mise à disposition de dispositifs d'accompagnement
- La hiérarchie et le management à condition d'être outillés et formés
- Les collègues via la constitution de réseaux d'entraide

QUI S'OCCUPE DE CEUX QUI S'OCCUPENT DES AUTRES?

Prendre soin de soi quand on est (D)RH

Dès le début de cette crise, les (D)RH ont été en première ligne pour mettre en oeuvre les mesures de protection et ré-organiser le travail à l'aune d'une nouvelle réalité. La tâche colossale, le contexte inédit et changeant et les attentes immenses exposent les professionnel.les de la fonction à des risques d'épuisement et de burn-out.

- Un contexte de crise incite à vouloir être à la hauteur, à en faire plus. Pensez réseau et réponses globales. Vous ne pourrez pas tout régler seul et ça n'est pas souhaitable.
- Soyez modélisants et créez des relais en aidant les managers à rester soutenus.
- Responsabilisez les équipes en évitant le discours contre-productif de l'intensification pour rattraper le retard. Mettez l'accent sur les objectifs communs et délégués.
- Recherchez du soutien, exposez vos difficultés pour gagner en moyens et marges de manœuvre
- Partagez les pratiques, les doutes mais aussi les succès avec vos pairs, via votre groupe local ANDRH par exemple!



Zoom sur
Ecoute RH

Le service d'écoute et d'assistance psychologique par téléphone, anonyme et confidentiel, réservé aux adhérent.es de l'ANDRH est accessible 24h/24 et 7j/7

LES BONNES PRATIQUES RH

"Les organisations écrivent leur légende pendant les crises"



UNE COMMUNICATION POSITIVE ET EFFICACE

A RETENIR

- Rendre l'information accessible et claire pour désamorcer les inquiétudes légitimes
- Les gestes barrières comme nouveau code de civisme
- Privilégier la cohésion avec des objectifs rassembleurs

RASSURER SUR LE RETOUR AU TRAVAIL

Présenter les mesures de protection et le PRA

- Les conditions et le rythme de reprise
- La mise à disposition d'équipement individuels de protection et leur mode d'emploi
- L'adaptation des locaux et des flux de circulation
- Les conditions d'utilisation des espaces et outils communs (salle de réunion, photocopieuse etc.)
- Les critères de poursuite du télétravail
- La marche à suivre en cas de symptômes ou de test positif
- L'attention particulière portée aux populations à risque

UNE COMMUNICATION POSITIVE

Facteur de cohésion sociale

Les éléments de langage devront être unificateurs et toujours privilégier le collectif. Plus que jamais il faudra se forcer à être visionnaire et à donner un cap avec des objectifs privilégiant la cohésion collective plutôt que la seule performance économique.

- La posture devra être rassurante dans les contenus des messages.
- Le rappel des gestes barrières doit être présenté comme un nouveau code de civisme.
- Le rappel des fondamentaux économiques ne doit pas être mis en avant.

ET DEMAIN?

Le travail à distance, une nouvelle norme?

FORMER AU MANAGEMENT A DISTANCE



La communication à distance doit viser un **objectif opérationnel** et le contenu des tâches. Il est délicat d'aborder des problématiques comportementales, de **gestion de tensions dans une équipe**, ou de sujets liés à la **vie privée**.



La distance nécessite de **réagir vite** car les personnes ne savent pas ce qui est fait entre chaque moment visible de communication. Par conséquent, une organisation en télétravail peut inciter à être davantage dans la **réactivité** et à ne pas **mûrir suffisamment les décisions**.



Le confinement ainsi que le stress lié à l'incertitude auront pu avoir tendance à favoriser des **prises de décision en silo**. Clarifier les **marges de manoeuvres** et les processus décisionnels permet de normaliser le fonctionnement et favorise l'**engagement** des équipes.

ATTENTION AUX DÉRIVES DU TÉLÉTRAVAIL



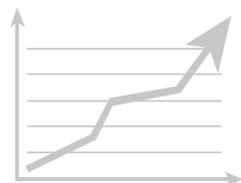
CHARGE MENTALE ET CAPACITÉS COGNITIVES

Les télétravailleurs doivent être mieux accompagnés en termes de **sensibilisation et de moyens mis à disposition** pour gérer charge mentale et capacités cognitives sur la durée.



DES RYTHMES DIFFÉRENTS

Le télétravail peut altérer la productivité. Il convient d'être vigilant vis-à-vis des **différences entre rythmes physiologiques et temps de l'entreprise** pour éviter les déperditions d'information.



MONITORING DE LA CHARGE DE TRAVAIL

Il est nécessaire d'articuler l'**intensification des rythmes de travail** avec la **possibilité de prendre du recul** afin d'être plus performant à moyen terme.



UNE RELATION DE CONFIANCE

Le télétravail doit continuer à reposer sur la **confiance** et ne doit pas être une source d'**intrusion de la sphère professionnelle dans la vie privée**.



POUR ALLER PLUS LOIN

"Le Covid-19 et les RH d'après"
dans *Personnel*, la revue de
l'ANDRH - numéro 603





Créée en 1947, l'ANDRH est une association loi 1901 au service des professionnels des ressources humaines représentant les entreprises et organisations de tous secteurs d'activité et de toutes tailles, publiques et privées, nationales et internationales. Avec plus de 5 000 membres rassemblé.e.s dans 80 groupes locaux, elle est la plus grande communauté de professionnel.le.s de la fonction RH en France.

Rejoignez-nous sur www.andrh.fr !

