



Rendez-vous La France, une chance Préparer – anticiper la reprise

Compte-rendu de la session du mercredi 6 Mai

Animateurs du Webinaire :

- Loïc Touranchet, Avocat en droit du travail, associé du cabinet Actance,
- Xavier Alas Luquetas, Dirigeant Fondateur d'Eléas (Coach, spécialiste risques psychosociaux et qualité de vie au travail),
- Laurent Kazmierczak, Chef de projet « La France, une chance », Haut-commissariat à l'inclusion et à l'engagement des entreprises.

Comment se prépare-t-on pour le 11 Mai ?

✓ Principe: rester en télétravail quand cela est possible

Le ministère du travail a défini un certain nombre de mesures que vous retrouverez [ici](#). Pour les entreprises, le principe est de rester en télétravail sauf s'il y a une nécessité opérationnelle avérée d'aller sur site (pas pour raison de confort donc).

Il faut également garder en tête que nous passons par des phases successives, le déconfinement du 11 Mai n'étant que la phase 1.

- Phase 2 / Juin : phase de reprise d'activité physique
- Phase 3 / Juillet Aout: congés
- Phase 4 / Septembre: reprise du travail en présentiel si les indicateurs sont au vert.

La préparation de la reprise d'activité sur site est fondamentale. Cette reprise se fera de manière progressive à partir du 11 Mai. Il est préférable de reporter cette reprise quand une entreprise n'est pas prête, sinon elle sera préjudiciable (d'autant que le dirigeant engage sa responsabilité civile et pénale).

Points à préparer pour la reprise, selon le protocole de reprise du Ministère du Travail :

- 1) **Mise en place des gestes barrière** : une fois définis, affichage, communication écrite, verbale par le top management ;
- 2) **Distanciation physique** : 1,5m entre chaque collaborateur. Dans les bureaux collectifs, seul un collaborateur sur quatre reprendra le travail en physique ;
- 3) **Jauge par espace ouvert** : 4m² d'espace utile par collaborateur (hors mobilier et équipements informatiques) ;

- 4) **Gestion des flux** : définir un protocole pour chaque étape de la journée de travail, avec la liste du matériel adéquat (protocole de nettoyage, chemin de circulation, conditions d'utilisation du matériel commun);
- 5) **EPI notamment les masques** : est-ce que les EPI complémentaires dû à la crise sanitaire sont compatibles avec ceux déjà existants? Pour les masques, l'employeur doit en mettre à disposition des collaborateurs si la distanciation physique ne peut être respectée. Etant donné qu'il sera difficile de respecter ces distances dans les espaces de flux (couloirs, ascenseurs), l'employeur devra donc en mettre à disposition des collaborateurs même s'ils ne sont pas portés constamment (pas nécessaires dans les bureaux si l'espace utile est respecté). Il n'y aura que des obligations spécifiques de porter un masque (dans les transports en commun par exemple), même si la majorité des citoyens en porteront probablement par sécurité.
- 6) **Peut-on faire des tests de dépistage et prendre la température?** La position du Ministère du Travail est claire : les tests de dépistage sont interdits par les employeurs. La prise de température est possible mais pas obligatoire. Si elle est mise en place, l'employeur ne peut collecter les données individuelles (sur informatiques ou sur registres). La prise de température doit être instantanée. Prévoir un protocole : qui la fait? Quelle température repère? Elle sera sûrement indispensable pour toutes les sociétés en lien avec l'agroalimentaire.
- 7) **Prise en charge d'une personne symptomatique?** L'employeur doit partir du principe qu'il y en aura et prévoir dès maintenant le protocole de prise en charge des personnes symptomatiques et des personnes contact dès maintenant.
 - Le collaborateur suspecté doit être isolé;
 - Si les symptômes sont graves, appeler les services de santé (pompiers, SAMU). S'ils ne le sont pas, le collaborateur se rend chez son médecin traitant pour se faire tester.
 - L'employeur doit nettoyer l'espace de travail du collaborateur suspecté.
 - Les personnes contact doivent également aller voir leur médecin traitant pour se faire tester.

Le Ministère du Travail met à disposition des fiches conseils métiers pour vous aider à vous organiser par secteur. Vous les retrouverez [ici](#).

Au démarrage, une confrontation va s'opérer entre les protocoles définis et la réalité. Pour se donner la marge d'ajustement à la reprise et favoriser une appropriation progressive, mieux vaut éviter un afflux trop important de collaborateurs. Cette confrontation va évoluer au cours du temps : il faut donc nommer des référents dédiés à l'évolution de ces pratiques pour alerter, faire évoluer les règles si nécessaires, communiquer. Ces référents permettront également aux managers sur le travail et leur équipe.

✓ **L'état d'esprit des hommes et des femmes de l'entreprise à la reprise**

AU déconfinement, les collaborateurs font sortir d'une sorte de bulle de protection, ils auront le sentiment de plus grande exposition par rapport à ce risque sanitaire : la peur de la contamination dans les transports sera très présente, des phobies vont se développer, des problématiques relationnelles peuvent surgir. Il y aura aussi une différence selon où travaillait chacun pendant le confinement :

- Ceux qui étaient déjà en activité pendant le confinement auront en plus du sentiment d'insécurité initiale voire sentiment d'injustice : de héros de la première phase, ils seront désormais noyés dans la masse.
- Ceux qui étaient en télétravail et vont le poursuivre (tertiaire) : peur de la chose fantasmée. Ils ne vont pas se confronter au réel et, paradoxalement, ça sera le plus dur pour eux ?

A la reprise, certaines personnes vont être surengagées, d'autres vont trainer des pieds pour revenir sur site. Il faut considérer la période de reprise comme un sas de réaccoutumance à cette nouvelle vie. La bataille de la reprise va se gagner sur le sentiment d'appartenance : la reconnaissance de ce que les gens ont vécu par la direction est la clé.

Il y a également un sujet autour de la compétence : compétence médicale, compétence managériale, compétences RH. Beaucoup aujourd'hui se sentent incompetents. Attention à ne pas basculer dans la suradaptation : on n'a pas la réponse à tout. La meilleure compétence sera de savoir demander de l'aide.

Mais Il faut surtout garder en tête les individus et les organisations ont une grosse capacité d'adaptation et de régulation.

1. Quel est le rôle des représentants du personnel dans le plan de reprise ?

Les IRP doivent être associés dans le cadre du protocole de reprise, ils doivent être consultés préalablement (les délais ont été réduits) et associés à la révision du règlement intérieur.

Pour se sentir protégés, les collaborateurs ont besoin de sentir qu'il existe une cohésion entre les partenaires sociaux et la direction sur la question de leur sécurité : cette cohésion sera le meilleur élément de restauration psychique.

La médecine du travail est aussi très mobilisée, elle peut intervenir en appui conseil pour mettre en œuvre les mesures de protection et la prise en charge des personnes symptomatiques et protocoles.

2. Comment faire si un salarié ne veut pas suivre le protocole de reprise d'activités ?

Le protocole de reprise d'activités devient la nouvelle règle commune. Sa non-application amène des sanctions disciplinaires susceptibles de conduire à la rupture du contrat de travail. Le rôle des dirigeants, qui devront être exemplaires, est de définir ces règles, de les communiquer / rappeler et de sanctionner en cas de non-respect. La réponse qu'il aura face au non-respect enverra un message fort à l'ensemble des autres collaborateurs.

3. Pourquoi est-on fatigué pendant cette période de confinement ? Comment détecte-t-on les signaux de la limite atteinte ?

Face à ce contexte qui dure, la problématique est celle de l'endurance : nous ne sommes pas tous égaux face à ça. Quoi qu'il en soit, pour une majorité, la période de confinement a été éprouvante, en télétravail ou sur site. Pour ceux en télétravail, s'ajoute la confusion des temps de vie professionnelle et personnelle. La plupart des indicateurs traditionnels sont au rouge ou à l'orange, dont deux en particulier : l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle et l'adaptation au changement.

Les indicateurs de limites atteintes sont propres à chacun. Mais quelques-uns doivent nous alerter: difficultés de sommeil, ne plus être capable de prioriser, ne pas arriver à se saisir d'un dossier, le cynisme.

Un état de vigilance doit s'opérer en interne: même si les personnes ont changé avec le confinement elles se connaissent entre elles. Chacun doit être vigilant à l'autre et s'assurer qu'une personne qui ne va pas bien a été signalée.

4. Un salarié qui ne souhaite pas mettre ses enfants à l'école (si l'école est ouverte) peut-il rester en activité partielle sachant que l'école est ouverte ?

Du 11 au 30 Mai, les écoles ne rouvrant que partiellement, un certain nombre de collaborateurs vont rester en télétravail ou activité partielle pour garder leurs enfants.

5. Comment faire si un salarié refuse de reprendre le travail ?

Sur le plan juridique, si toutes les mesures de protection sont en place, l'employeur peut imposer la reprise physique. Cependant, cela n'est pas recommandé de le faire dès le 11 Mai. Si les peurs sont trop fortes, l'employeur risque de recevoir des arrêts maladie et des droits de retrait. Il n'est donc pas souhaitable que l'employeur se mette dans une situation de bras de fer avec leurs salariés: plutôt démarrer sur une base de volontariat, puis devenir coercitif au fur et à mesure.

6. Par rapport aux vêtements de travail, certains employeurs demandent aux salariés d'arriver avec leurs vêtements, de les nettoyer chez eux dans le cadre du covid: que dit la réglementation à ce sujet ? Qui nettoie les masques ?

Il n'y a pas de règles définies pour le nettoyage des tenues de travail ou masques. Il semble logique que les collaborateurs s'en occupent (ai besoin en mettant en place une prime de nettoyage si les conséquences financières sont importantes). L'employeur doit également se poser la question de l'organisation des vestiaires.

7. Comment s'organise la réception de colis ?

Les dernières études semblent montrer que le covid peut rester actifs sur un certain nombre de surfaces. Il faut donc là-aussi mettre en place un protocole:

- Pas de contact physique entre le livreur et le réceptionnaire ;
- Espace où les livreurs vont poser les éléments ;
- Soit on les nettoie, soit on le met en attente 24h ;
- Prévoir des gants et un protocole pour mettre et enlever les gants.

8. Faut-il arrêter les climatisations ?

Il n'y a pas d'interdiction mais il est déconseillé de les faire fonctionner sous nos latitudes.

9. J'ai une salariée de 52 ans atteinte d'obésité morbide donc à haut risque, qui veut absolument reprendre lorsque nous rouvrions.

Elle occupe un poste où je peux la "confiner" au bureau. Qu'est-ce qui est préférable : qu'elle revienne ou pas ? Y a-t-il un document à lui demander (de son médecin...) ?

Les personnes à risque n'ont pas vocation à reprendre leur activité. Il est préférable de les maintenir en télétravail si c'est possible. Dans le cas contraire, l'employeur devra tout désinfecter avant sa venue et s'assurer qu'elle ne croise personne.

Et, contrairement aux Etats-Unis, on ne peut pas faire signer de décharge, cela n'a aucune valeur juridique en France.

✓ Les prochains rendez-vous webinaire

- Webinaire organisé par Andi sur l'accueil des personnes en situation de handicap le 7 Mai à 15h30. Cliquez [ici](#) pour vous inscrire.
- Prochains rendez-vous La France une Chance : le 20 mai à 12h.