



Rendez-vous La France, une chance

Préparer – anticiper la reprise

Compte-rendu de la session du mercredi 20 Mai

Animateurs du Webinaire :

- Loïc Touranchet, Avocat en droit du travail, associé du cabinet Actance,
- Laurent Kazmierczak, Chef de projet « La France, une chance », Haut-commissariat à l'inclusion et à l'engagement des entreprises.

Introduction

Les situations économiques actuelles se classent en trois catégories :

- **Activité :** puis-je reprendre l'activité économique ? Si oui, dans quelles conditions ? Si non, mon employeur devra prolonger l'activité partielle ;
- **Télétravail :** cette situation étant amenée à durer, l'employeur doit le repenser avec les représentants du personnel (accords d'entreprises et charte interne) ;
- **Travail sur site :** l'employeur doit prévenir les risques physiques et psycho-sociaux.

L'employeur doit anticiper les mesures autour de ces 5 piliers :

- **Fixation d'une jauge d'espace :** définir le nombre de collaborateurs sur site : 1,5m entre les personnes et un espace virtuel de 4m² par collaborateur (hors mobilier et équipements). Repenser l'organisation des bureaux, des salles de réunion... Prévoir également les mesures de protection lors d'entretien individuel : barrière physique (plexiglass) ou distance de 1,5 m avec le port du masque. Point de vigilance : le masque reste une mesure complémentaire à la mise en œuvre des gestes barrière.
- **Gestion des flux et de l'affluence :** flécher les parcours salariés, avec une gestion des flux (éviter au maximum de se croiser). Prévoir également des arrivées sur site en horaires décalés.
- **Mesures d'hygiène :** qui le fait ? Quelle périodicité ?
- **Circonstances particulières :** que gérer un cas de suspicion de Covid ? Comment gérer les interactions avec des prestataires et sous-traitants (ex : réception de colis).
- **Équipements de protection individuelle :** mettre à disposition des collaborateurs gants, gel, masques. Les masques rassurent les collaborateurs (mais ne se substituent pas aux 4 premiers piliers, qui sont les plus importants).

1. Certains Syndicats souhaiteraient que la COVID19 soit reconnue comme une maladie professionnelle. Pensez-vous que cela puisse devenir possible ?

Une maladie professionnelle trouve son origine dans la relation de travail : avoir été en contact avec un certain nombre d'éléments biologiques ou avoir des gestes répétés qui altèrent la santé du collaborateur (troubles musculosquelettique). Le lien avec l'activité professionnel doit être démontré. Il existe un tableau de maladies professionnelles auxquelles s'appliquent une présomption d'origine professionnelle. Quand une maladie ne fait pas partie de ce tableau, il faut démontrer le lien de connexité.

La pandémie actuelle n'a pas une origine professionnelle. L'employeur doit mettre en œuvre les mesures de prévention pour que la covid ne puisse pas se propager (organisation des locaux, nettoyage, aération). A partir du moment où ces mesures sont appliquées, on ne considéra pas que l'employeur a mis en danger ses salariés.

La question est plus politique que juridique : le débat sur la reconnaissance est plutôt un débat sur la prise en charge du malade du covid.

2. Nous avons fait passer un huissier pour constater les mesures prises. Est-ce nécessaire ?

Ce n'est pas obligatoire. Dans certains cas, ça peut être nécessaire et utile. Mais il faut garder en tête qu'un relevé d'huissier n'est valable qu'à T0, il a une durée limitée. Ce qui est essentiel, obligatoire est la mise en œuvre des mesures de protection, en consultation avec les représentants du personnel. Il est important de garder des preuves de cette mise en œuvre (photos, documents d'information, formations mises en œuvre avec les feuilles d'émargement signées).

3. Si un salarié a le COVID, comment s'applique la "quarantaine" et quelle "rémunération" perçoit-il ? Comment cela se passe ?

S'il est porteur du COVID, il est mis en arrêt de travail par son médecin et pris en charge par la sécurité sociale.

4. Comment traiter la demande d'un salarié qui s'est déclaré vulnérable au début du confinement et qui souhaite reprendre son activité avec le déconfinement ?

Attention à ne pas confondre *déconfinement*, qui relève de la vie du citoyen, et *reprise du travail*, qui relève de la vie professionnelle.

Une personne vulnérable peut reprendre le travail en télétravail.

5. En cas de fourniture de masque de la part d'une entreprise à ses salariés qui se révélerait "non conforme" (sans que celle-ci puisse en avoir ni la connaissance ni la qualité pour l'évaluer) et qui contracterait la Covid... Dans quelle mesure l'entreprise pourrait-elle être cherché en responsabilité ?

Le masque n'est pas la seule mesure de protection, elle est complémentaire aux gestes barrière. D'autre part, comme pour l'ensemble des équipements de protection individuel,

l'employeur doit en assurer la qualité. Les masques fournis doivent répondre aux règles Afnor et UE.

6. Si un ou plusieurs cas de covid apparaissent, l'employeur peut-il être poursuivi ?

L'employeur ne pourra pas être poursuivi du fait de l'apparition des cas de covid (le collaborateur a pu être contaminé ailleurs, dans les transports, au supermarché). Il aura sa responsabilité engagée sur le protocole de mise en œuvre des mesures de protection. Il faut donc prévoir dans le protocole les mesures si un cas est avéré (avec les équipements adéquats). Si ces mesures sont mises en œuvre, la responsabilité de l'employeur ne sera pas engagée. Il n'y a pas obligations de résultat mais une obligation de mise en œuvre de moyens renforcés.

Le Ministère du Travail a publié un [protocole national de déconfinement pour les entreprises pour assurer la santé et la sécurité des salariés](#).

7. Quelles seront les règles en matière de chômage partiel à partir du 1er Juin pour les personnes encore concernées par la garde d'enfant ?

Il n'y a pas encore eu de textes sur sujet, nous sommes en attente d'une communication officielle du Ministère du Travail. La réponse sera probablement le recours à l'activité partielle.

8. Quels seront les contrôles sur le chômage partiel ?

Les contrôles, conduit par l'URSSAF ou l'Inspection du travail, concerneront deux domaines :

- La fraude : l'employeur devra démontrer que les collaborateurs n'ont pas travaillé. Pour cela il faudra fournir les décomptes individuels et les plannings de travail). Si les collaborateurs travaillent alors qu'ils ne devraient pas, envoyer des notes de service pour rappeler qu'interdiction de travailler (garder ces notes et mails de rappel des règles).
- Le recours à l'activité partielle : prouver que les décrets publiés pour limiter la pandémie ont conduit à une réduction ou un arrêt de l'activité.

Le Ministère du Travail a annoncé qu'il conduirait beaucoup de contrôles. Vont être contrôlés :

- les plus gros demandeurs d'activité partielle ;
- les entreprises qui ont fait des demandes quand les autres entreprises du secteur ont poursuivi leur activité ;
- les entreprises qui feront l'objet de dénonciation (de leurs propres salariés ou de concurrents).

9. Comment gérer le fait que certains collaborateurs aient peur de se déconfiner ?

Cela touche aux risques psycho-psycho sociaux. L'employeur doit accepter que, face à une même situation, les collaborateurs réagissent de manière différente (ils ont également eu un vécu différent pendant le confinement, certains ont dû faire face à des deuils).

La recommandation est d'agir en 2 temps :

- 1^{er} temps de déconfinement (jusqu'à mi-Juin) : logique de volontariat.
- 2^e temps (pour ceux qui ne peuvent pas télétravailler) : on peut imposer la reprise de l'activité sur site mais il faudra accompagner les collaborateurs : communiquer sur les mesures mises en œuvre, de manière quasi quotidienne (l'objectif est d'informer les gens et de les rassurer).

10. Qui de l'agence d'interim ou de l'entreprise doit fournir les EPI et mettre en place les mesures de sécurité sanitaire ?

C'est l'entreprise puisqu'elle connaît les règles spécifiques à l'activité exercée. Elle doit fournir à ses intérimaires un pack avec les EPI et leur faire une formation.

11. Comment gérer la reprise des personnes vulnérables ?

Pour les personnes vulnérables, il est recommandé de poursuivre le télétravail autant que possible. En cas de retour sur site, des mesures de protection complémentaires doivent être mises en œuvre : les personnes vulnérables ne doivent notamment pas être en interaction avec d'autres collaborateurs dans l'entreprise. Si ces mesures ne peuvent être mises en place, le recours à l'activité partielle sera la solution.

Les personnes vulnérables ont vocation à se déclarer auprès de leur employeur. [Le décret du 5 Mai 2020](#) définit les critères permettant d'identifier les salariés vulnérables.

12. Le médecin du travail m'a dit que seul lui est habilité à juger de la vulnérabilité d'une personne, pas l'employeur. Est-ce vrai ?

La médecine du travail doit être un partenaire : dans cette période de pandémie, l'employeur doit s'appuyer dessus. Hélas, la médecine du travail n'a pas de moyens complémentaires. Elle est donc très sollicitée, l'employeur pourra faire face à des difficultés pratiques dans la relation avec elle.

13. Faut-il mettre en place de dépistage systématique ?

Ce n'est pas une préconisation du Ministère du Travail. Outre le fait qu'il faut pouvoir s'en procurer et les faire dans les bonnes conditions, on ne peut pas l'imposer aux collaborateurs : c'est une atteinte à la vie privée.

Certaines entreprises le font mais dans des conditions particulières : par exemple des marins amenés à être confinés sur un bateau pendant des semaines.

Le dépistage peut être proposé mais sur la base du volontariat : on constate aujourd'hui que lorsque c'est proposé, les collaborateurs l'acceptent, tout comme la prise de température. Ils comprennent que cela est mis en œuvre pour la protection de leur santé.

14. Peut-on faire signer aux collaborateurs une attestation sur l'honneur stipulant ne pas être en situation de fragilité face au covid, ne présenter aucun symptôme lié au virus et ne pas cohabiter avec une personne vulnérable, ceci avant la reprise de leur poste?

Les décharges de responsabilité ne sont pas valables. Ici on touche aux règles en matière de RGPD (collecte de données sur la vie privée). Par ailleurs, l'intrusion dans la vie privée d'un collaborateur doit être strictement proportionnée à l'objectif : dans le cas du covid, la proportionnalité se discute. D'un point de vue juridique, les risques sont les suivants :

- Refus du collaborateur ;
- Saisine d'un inspecteur du travail qui peut juger que c'est disproportionné ;
- Une saisine d'une juridiction prud'homale dans quelques mois.

Axer sa réflexion sur la proportionnalité : le mettre en œuvre de façon très ciblée.

15. Quelles sont les règles pour transporter nos salariés sur site ?

Il n'y a pas de règles particulières. Mais il faut limiter le nombre de personnes présentes, et mettre en place les mesures de protection individuelles : plexiglass entre les rangées, port du masque, une place occupée sur deux.

Le Ministère du Travail a mis en ligne [des fiches conseils métiers](#) pour accompagner les employeurs par secteur d'activité.

Conclusion et perspectives :

La reprise d'activité sera plus importante à partir du 1^{er} Juin (ce qui va poser des problèmes en région parisienne dans les transports en commun). En vue de cette intensification, il est nécessaire d'anticiper :

- La communication les personnes actuellement en activité partielle sur la reprise sur site ;
- Télétravailleurs : est-ce que je souhaite qu'ils reviennent sur site et pourquoi ?
Nécessité de la reprise sur site ?

Il faut aussi accepter que les collaborateurs réagissent de manière différente, les accompagner dans la reprise. Sinon, risque d'altercation sur site, Il faut avoir une ligne directrice très rigide sur la reprise d'activité.