



GUIDE PRATIQUE

COMMENT PRÉPARER ET SÉCURISER LA REPRISE DU TRAVAIL SANS OUBLIER **LES RÈGLES ESSENTIELLES DU DROIT DU TRAVAIL ?**

Les avocats du cabinet **LEYTON LEGAL** vous accompagnent pour reprendre sereinement votre activité dans un contexte particulier **en vous offrant ce guide rappelant les principes essentiels assortis des conseils de nos avocats.**

LEYTON LEGAL

Société d'avocats Onelaw

CONCENTREZ-VOUS SUR LA REPRISE DE VOTRE ACTIVITÉ, NOUS NOUS OCCUPOUS DU JURIDIQUE!

Vivre avec le Covid-19 sans oublier les règles essentielles du droit du travail. Nous nous occupons des formalités juridiques à travers l'élaboration d'un **KIT PERSONNALISÉ** et adapté incluant des fiches pratiques et la rédaction de tous les documents nécessaires à la mise en place des mesures.

Notre objectif : adapter votre environnement de travail dans le respect des règles du droit du travail.



LES CONSEILS
DE L'AVOCAT

Chaque Entreprise, chaque service nécessite des aménagements particuliers et adaptés. C'est la raison pour laquelle un audit de vos activités est nécessaire afin de prendre les meilleures décisions et mettre en place l'organisation la plus efficiente et adaptée.

Chaque situation est unique, aussi, nous proposons un Kit personnalisé pour votre Entreprise.

Nous nous chargeons de toute la partie juridique afin que vous puissiez vous concentrer sur la reprise économique la plus rapide de votre activité dans les meilleures conditions.

Rappel :



QUELLES MESURES L'EMPLOYEUR DOIT-IL PRENDRE POUR PROTÉGER LA SANTÉ DE SES SALARIÉS FACE AU VIRUS ?



LA LOI

L'employeur est responsable de la santé et de la sécurité de ses salariés. La loi prévoit qu'il doit prendre des mesures de prévention et veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances.

Une crise sanitaire est un changement de circonstances qui doit le conduire à s'assurer que les mesures qu'il met en oeuvre habituellement sont toujours adaptées ou doivent l'être pour protéger les salariés contre les risques de contamination.

Il en va de l'intérêt des salariés mais aussi des entreprises car la présence des salariés à leur poste dépendra largement de leur confiance dans la capacité de l'entreprise à répondre à leurs inquiétudes et à les protéger contre les risques spécifiques liés au virus, notamment ceux qui sont en contact avec les clients.



LES CONSEILS DE L'AVOCAT

Il est très important d'anticiper la reprise avec la mise en place de nouveaux moyens d'organisation du travail et de la sécurité des salariés

La crise sanitaire a un impact fort sur l'obligation de sécurité de l'employeur qui a toujours existé mais se retrouve exacerbé par la situation actuelle.



RÉ-ÉVALUER LES RISQUES

L'employeur doit donc réévaluer ses risques.

Il doit concrètement passer en revue les circonstances dans lesquelles les salariés peuvent être exposés au virus et **mettre en oeuvre les mesures nécessaires pour éviter ou, à défaut, limiter au plus bas le risque** :

- Télétravail ;
- Organisation du travail (règles de distances sociales) ;
- Équipements (écrans ou éloignement des guichets...)
- Information ;
- Sensibilisation et consignes de travail.



LES CONSEILS DE L'AVOCAT

Dans ce contexte nouveau il convient de faire évoluer et de mettre à jour le Document Unique d'Évaluation des risques (DUE).

Cela passera inexorablement par un travail adapté à chaque entreprise, chaque secteur, service, BU, etc...

Il conviendra de respecter les obligations légales d'information des salariés, des organes et par l'affichage obligatoire.



LE DIALOGUE

Le dialogue dans l'entreprise revêt une importance essentielle en situation de crise.

Les représentants du personnel, en particulier les représentants de proximité et le CSE sont bien placés pour aider à identifier les situations à risque au quotidien et la faisabilité réelle des actions que l'employeur envisage de mettre en oeuvre. Ils peuvent anticiper les questions pratiques puis participer à la diffusion de l'information auprès de leurs collègues.



Les réunions doivent de préférence être tenues en visioconférence.



LES CONSEILS DE L'AVOCAT

Le dialogue social, socle de l'entreprise devient encore plus important dans un contexte de crise sanitaire.

Nous conseillons d'impliquer les salariés dans la réorganisation et la mise en place des mesures de sécurité.

L'information des Instances Représentatives du Personnel (IRP) est impérative et doit être gérée au mieux.



GÉNÉRALISATION DU TÉLÉTRAVAIL ET PRISE EN COMPTE DES VULNÉRABILITÉS LIÉS À LA SANTÉ

Suite au passage au stade 3 de l'épidémie, le télétravail devient la norme pour tous les postes qui le permettent.

Les salariés dits à risques (la liste complète est mise à jour sur le site du ministère de la santé) doivent être placés en télétravail ou en arrêt de travail en se connectant sur declare.ameli.fr.



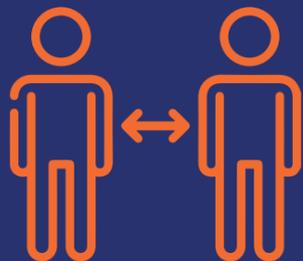
LES CONSEILS DE L'AVOCAT

Il convient de rechercher la meilleure organisation de vos activités : roulement de personnel, distanciation, télétravail, etc...

Nous pouvons vous assister pour la mise en place d'une activité partielle avec réduction du temps de travail.

Attention, même en cas de «simple télétravail» de prévoir les avenants adéquats car le salarié reste sous la subordination de l'employeur, reste sujet aux accidents et maladies professionnelles, etc...

La bonne information des salariés impactés par ces mesures est impérative.



MESURES À RESPECTER POUR LES SALARIÉS PRÉSENTS SUR SITE

- Les règles de distanciation (1 mètre minimum) et les gestes barrières, simples et efficaces, doivent impérativement être respectés.
- L'employeur doit s'assurer que les règles sont effectivement respectées, que savons, gels, mouchoirs sont approvisionnés et que des sacs poubelles sont disponibles.
- Les réunions doivent être limitées au strict nécessaire;
- Les regroupements de salariés dans des espaces réduits doivent être limités.
- Tous les déplacements non indispensables doivent être annulés ou reportés.



LES CONSEILS DE L'AVOCAT

Vous devez ré adapter les mesures d'hygiène et de sécurité en vigueur dans votre entreprise. Vous devez, le cas échéant, saisir le CSE dans ses attributions de CHSCT.

Il conviendra de respecter les obligations légales d'information des salariés, des organes et par l'affichage obligatoire.

Il est en effet nécessaire de sécuriser ses salariés mais également son process juridique pour éviter les contentieux ultérieurs.

COMMENT ADAPTER LES MESURES BARRIÈRES ET L'ORGANISATION SELON LES ACTIVITÉS DES ENTREPRISES ET LES TÂCHES DES SALARIÉS

! Ces préconisations doivent tenir compte de la présence de salariés d'entreprises extérieures.

Salariés en contact
avec le public



EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES DANS LE SECTEUR DE LA LIVRAISON

- Approvisionner les livreurs en gel hydroalcoolique pour se nettoyer les mains entre chaque livraison.
- Livraison avec dépose au sol en présence du client, sans remise en main propre.
- Remplacer la signature par une photo du client avec son colis



EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES DANS LE SECTEUR DE LA GRANDE DISTRIBUTION :

- Évidemment mettre à disposition du savon et/ou du gel hydroalcoolique en quantité suffisante pour que les salariés puissent régulièrement se nettoyer les mains ;
- Ouvrir une caisse sur deux et demander aux clients de passer par une travée vide avant de récupérer leurs achats sur la caisse où ils ont été scannés par le caissier ;
- Mettre en place des parois de plexiglas au niveau des postes de caisse pour protéger les caissiers dès lors que la mesure de distanciation ne peut être tenue avec le client.

Salariés du secteur
de la logistique



EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES DANS LE SECTEUR DE LA LOGISTIQUE

- Évidemment mettre à disposition du savon et/ou du gel hydroalcoolique en quantité suffisante pour que les salariés puissent régulièrement se nettoyer les mains
- Espacer les postes de travail pour éviter la promiscuité (éventuellement par des marquages au sol ou l'installation de barrières physiques), organiser la rotation des équipes après nettoyage des lieux communs.
- Réaliser les chargements et déchargements de camions par une seule personne en s'assurant de la mise à disposition d'aides mécaniques
- Fractionner les pauses afin de réduire les croisements et la promiscuité dans les salles de pause.



LES CONSEILS
DE L'AVOCAT

Chaque situation est unique, aussi, nous proposons un Kit personnalisé pour votre Entreprise. N'hésitez pas à nous contacter, nous nous ferons un plaisir de vous accompagner

QUESTIONS FRÉQUENTES

?

1. Comment faire pour les salariés à qui nous avons fait des promesses d'embauche ? Pour leur période d'essai ?

S'il s'agit d'une simple promesse orale, vous n'êtes pas lié et pouvez revenir dessus. Si, en revanche, la promesse est formalisée par écrit, le contrat doit, en principe, être honoré. Le salarié nouvellement embauché entrera dans le dispositif de activité partielle à cette date.

Quant à la période d'essai, celle-ci ayant pour objet de vérifier les aptitudes du salarié au poste, elle est suspendue jusqu'à reprise de l'activité.

La suspension du contrat de travail pour «activité partielle » proroge l'essai pour une durée équivalente.

?

2. Doit-on avertir le salarié individuellement de l'activité partielle ?

En l'absence de CSE, l'employeur doit informer directement les salariés du projet de mise en activité partielle.

Au surplus, en application du décret du 25 mars 2020, le bulletin de paie doit nécessairement indiquer :

- Le nombre d'heures indemnisées,
- Le taux appliqué pour le calcul de l'indemnité
- Et les sommes versées au titre de la période considérée.

Jusqu'au 26 mars 2021, il est toutefois possible pour les employeurs de mentionner ces informations sur un document annexe remis au salarié. (Ces informations sont susceptibles de changer au 1^{er} Mai 2020).

?

3. Est-il possible d'être en arrêt de travail pour garde d'enfants et télétravail (fractionnement)?

Non, en cas d'arrêt le salarié ne peut pas travailler. Cela serait une fraude à la CPAM. Le décret relatif aux arrêts de travail dérogatoires fait expressément référence, pour son attribution, à «l'impossibilité de continuer à travailler.» (Ces informations sont susceptibles de changer au 1^{er} Mai 2020).

?

4. Est-il vrai que les salariés en arrêts dérogatoires passent en activité partielle au 1er mai ?

Oui, la Loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020 (1) JO du 26 avril, en son article 20, prévoit le passage des salariés de droit privé en arrêts dérogatoires (garde d'enfants, personne à risque et ses proches) en activité partielle à compter du 1^{er} mai. Un Décret doit en préciser les modalités d'application.

QUESTIONS FRÉQUENTES

?

5. En ce qui concerne le calcul du salaire à 70 %, les heures supplémentaires contractuelles n'ont font pas parties ?

Les heures supplémentaires ne sont pas prises en compte. Cela s'effectue sur la base de 35h ou de la durée contractuelle ou conventionnelle inférieure (sauf forfait heures et durée collective conventionnelle).

La rémunération à retenir pour calculer l'indemnité est celle qui sert d'assiette de calcul à l'indemnité de congés payés suivant la règle du maintien de salaire (Articles R.5122-18 et L.3141-24 du Code du travail).

Il s'agit donc du salaire brut du salarié, des avantages en nature dont il ne continuerait pas à bénéficier pendant son congé ainsi que de ses primes et indemnités versées en complément de son salaire qui ne rémunèrent pas un risque exceptionnel et n'indemnisent pas déjà la période des congés.

?

6. Sur les arrêts « garde d'enfant », quelle est votre interprétation de la notion d'impossibilité de télétravailler ? Est-ce le poste qui est visé, ou la situation de l'employé qui doit par exemple veiller (et faire l'institut) pour des enfants en bas âge ?

Il s'agit du poste, et non de la situation du salarié.

?

8. Est-ce que le Décret pour une prime de 1 000 € est sorti ?

Une Ordonnance a été publiée à cet égard, le 2 avril 2020. Il s'agit de l'Ordonnance n°2020-385, du 1^{er} avril 2020. Elle autorise le versement de cette prime jusqu'au 31 août 2020 et augmente le montant à 2 000 € en cas d'accord d'intéressement.

?

7. Qu'en est-il des proches du salariés qui sont à risques ?

Les arrêts ne concernent pas les proches de personnes à risque, mais seulement les personnes à risque.

Les proches ne bénéficient pas du dispositif dérogatoire mais peuvent solliciter leur médecin pour obtenir un arrêt médical

?

9. Qui peut bénéficier de la prime PEPA ?

Bénéficie du dispositif les salariés présents à la date de signature de la décision unilatérale ou de dépôt de l'accord mettant en place la PEPA, et ceux qui sont présents à la date de versement.



MESURES À PRENDRE EN CAS DE CONTAMINATION OU SUSPICION DE CONTAMINATION

L'employeur doit veiller à protéger tous les salariés, présentant ou non des symptômes (fièvre et signes respiratoires, toux ou essoufflement). Comment ?

- **Renvoyer le salarié à son domicile**
- Appeler le 15 si les symptômes sont graves.
- Informer les salariés qui ont été en contact étroit avec le salarié.
- **Nettoyer immédiatement** les espaces de travail du salarié concerné.

INFORMATION IMPORTANTES

RÈGLES DE NETTOYAGE DES LOCAUX, SOLS ET SURFACES

- **Équipement du personnel d'entretien** : blouse à usage unique et gants de ménage
- **Pour limiter le risque de contact avec des surfaces contaminées, en plus du nettoyage habituel des locaux, un nettoyage plus fréquent des surfaces en contact avec les mains est préconisé (espaces de convivialité, rampes d'escalier, poignées de portes, boutons d'ascenseurs...).** Les produits de nettoyage habituels peuvent être utilisés.
- **Le lavage et la désinfection humide sont à privilégier :**
 1. Dans le cadre de bureaux partagés, des lingettes ménagères ou des produits ménagers compatibles avec les surfaces nettoyées peuvent être mis à disposition des utilisateurs pour le nettoyage des claviers, souris, téléphones, terminal...
 2. Rincer à l'eau du réseau d'eau potable avec un autre bandeau de lavage à usage unique
 3. Laisser le temps de sécher
 4. Si un cas de COVID-19 est survenu sur le lieu de travail, aérer la pièce quand c'est possible. Attendre de préférence plusieurs heures avant de nettoyer les surfaces du poste occupé par le salarié malade (bureau, matériel informatique, téléphone, poignées de porte...). Utiliser pour cela des lingettes imbibées du produit de nettoyage habituel, en portant des gants de ménage. Laver ensuite les gants à l'eau et au savon, puis se laver les mains dès le retrait des gants
- **Filière d'élimination classique pour les déchets potentiellement contaminés.**



ATTENTION ! UN RISQUE PEUT EN MASQUER UN AUTRE !

D'autres risques que le Covid-19 existent dans l'entreprise.

Les règles habituelles de santé et de sécurité pour les salariés sont de rigueur :

protection contre les chutes, contre les agents chimiques dangereux, équipements collectifs et individuels, etc. (picto des panneaux de sécurité affichés dans les entreprises)

Ces risques peuvent même être accrus en raison de : nouvelles embauches, réaffectations, réorganisations du travail, surcharge de travail ! Soyez vigilants.



LEYTON LEGAL

Société d'avocats Onelaw

CONTACT



Société d'avocats inscrits
aux barreaux de Lyon,
Paris et Nanterre
RCS Lyon n° 510 044 340



9, rue Juliette Récamier
69006 Lyon
Tel : 04 72 16 10 68
Fax : 04 72 16 97 88

ASSOCIÉS FONDATEURS



Franck BUREL
Associé co-fondateur

04 72 16 00 10
franck.burel@leyton-legal.com



Gabriel RIGAL
Associé co-fondateur

04 72 16 10 68
gabriel.rigal@leyton-legal.com

ÉQUIPE RH



Ludivine BOISSEAU
Avocate senior

04 72 16 10 68
ludivine.boisseau@leyton-legal.com



Hélia DA SILVA
Avocate senior manager

04 72 16 10 68
helia.dasilva@leyton-legal.com

Sources : MINISTÈRE DE LA SANTÉ (Quelles mesures l'employeur doit-il prendre pour protéger la santé de ses salariés? publié le 20.04.20, mise à jour 17.04.20 - Législation en vigueur au 24 avril 2020.

Auteurs : Maîtres Ludivine BOISSEAU et Gabriel RIGAL | Création : **SMALL STORIES** pour LEYTON LEGAL

