



GEST

Grand Est Santé au Travail

COVID-19 : quelles responsabilités des employeurs en matière de santé et de sécurité au travail ?





COVID-19 : QUELLES RESPONSABILITÉS DES EMPLOYEURS EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL ?

Laurence COHEN
Avocat

8 juin 2020

SOMMAIRE

I – SÉCURISER LA REPRISE D’ACTIVITÉ

- Évaluer et prévenir les risques
- Formaliser la démarche (DUER – IRP – SST...)

II – RÉORGANISER L’ACTIVITÉ

- Télétravail
- Ré-organisation du temps de travail
- Activité partielle / arrêts dérogatoires

III– FAQ



SÉCURISER LE MAINTIEN OU LA REPRISE D'ACTIVITÉ

1

RAPPEL : OBLIGATION GÉNÉRALE DE SÉCURITÉ POUR L'EMPLOYEUR



L'Employeur est tenu à une obligation générale de sécurité à l'égard de ses salariés – obligation de moyens renforcée



Il doit identifier et prévenir **TOUS** les risques professionnels



Il doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la **santé physique et mentale** des travailleurs.



En pratique, ces mesures comprennent :

- Des actions de prévention des risques professionnels
- La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés
- Des actions d'information et de formation



Rappel des principes généraux de prévention

- éviter les risques ou évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités
- adapter le travail à l'homme et tenir compte de l'état d'évolution de la technique
- planifier la prévention
- Donner les instructions appropriées aux travailleurs.
- combattre les risques à la source
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou ce qui l'est moins
- prioriser les mesures de protection collective sur les mesures de protection individuelle



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

SÉCURISER LE MAINTIEN OU LA REPRISE D'ACTIVITÉ

RAPPEL : ACCIDENT DU TRAVAIL & MALADIES PROFESSIONNELLES (AT/MP) ET RISQUES DE RESPONSABILITÉS JURIDIQUES DE L'EMPLOYEUR



AT: Lésion soudaine survenue pendant le temps et sur le lieu de travail: Sauf un fait accidentel précis (piqûre d'une seringue infectée, morsure), le fait d'être infecté par un virus n'est pas un accident du travail



MP: Maladie dont il est établi qu'elle est essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime



- Maladies présumées: Elles figurent dans un tableau annexé au CSS qui décrit: la maladie/le délai de prise en charge/les travaux (certains virus pour personnel soignant);
- Maladies non présumées (qui ne figurent pas dans un tableau ou dont les conditions du tableau ne sont pas réunies): Reconnaissance possible sur enquête et avis d'une Commission (CRRMP)



Le Risque civil

- Augmentation du taux de cotisations AT/MP (employeurs)
- Faute inexcusable: Réparations complémentaires (rente majorée et DI)



Rappel de la faute inexcusable (Sécurité sociale)

- L'employeur a ou devrait conscience d'un risque
- Il ne met pas en place les mesures de prévention permettant d'éviter la réalisation de ce risque



Rappel de la faute contractuelle/ obligation de sécurité (Prud'hommes)

- Dommage et intérêts en réparation d'un préjudice
- Préjudice d'anxiété (crainte de développer une maladie)



Les moyens de défense

- L'employeur doit rapporter la preuve qu'il a respecté les règles de la prévention selon les principes généraux de la prévention



Le risque pénal (personne morale et dirigeant)

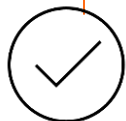
En cas d'AT ou MP: atteintes involontaires à la personne

- Si l'employeur commet une négligence, une imprudence ou ne respecte pas une règle de prévention édictée par la Loi ou le règlement
- Pour le dirigeant: Faute caractérisée et/ou violation délibérée de la Loi (cas Covid-19: en tenant compte des connaissances et des moyens)

Sans AT ou MP

- Violation des règles générales & spécifiques instaurées matière d'hygiène et de sécurité (amendes contraventionnelles ou délictuelles appliquées par le nombre de salariés exposés)
- Mise en danger de la vie d'autrui

PRÉVENTION DES RISQUES: LES RESSOURCES



Protocole nationale de déconfinement pour les entreprises pour assurer la santé et la sécurité des travailleurs

- ▶ <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/protocole-national-de-deconfinement.pdf>



Fiches conseils métiers du Ministère du travail

- ▶ <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/protoger-les-travailleurs/article/fiches-conseils-metiers-et-guides-pour-les-salaries-et-les-employeurs>



Principaux guide sectoriels

- ▶ Transport routier de marchandises et prestations logistiques: https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/guide-de-bonnes_pratiques-trm-log-covid-14042020.pdf
- ▶ Activités de construction: https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-conseils-btp_v2.pdf
- ▶ Ingénierie, numérique, conseil, évènementiel et formation professionnelle: https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/guide_recommandations_sanitaires_federation_syntec.pdf



Q/R Ministère du travail

- ▶ <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/>



Dossier COVID-19 de l'INRS

- ▶ <http://www.inrs.fr/risques/covid19-prevention-entreprise/ce-qu-il-faut-retenir.html>

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

DUER :

- ➔ - Formalise l'évaluation des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés de toute entreprise (Art L.4121-3 et R.4121-1 et s. C. trav.)
- ➔ - L'actualisation du DUER prévue à l'article R. 4121-2 du code du travail est nécessaire du fait de l'épidémie actuelle liée au virus Covid-19 (Q/R DGT du 28/2/2020) - Ordonnance de référé TJ de Paris du 9 avril 2020 – N°RG 20/52223 – LA POSTE
- ➔ - Associer le CSE (et la CSSCT) et les services de santé au travail dans la mise à jour du DUER – CA Versailles 24 avril 2020 – N°RG 20/01993 – AMAZON

Ce travail de mise à jour du DUER consiste à :

- ✓ Identifier les situations de travail (par unité de travail) pour lesquelles les conditions de transmission du Covid-19 peuvent se trouver réunies
- ✓ Ne pas oublier d'intégrer la dimension RPS (cf TJ Le Havre 7 mai 2020 RGn°20/0143- Renault SAS)
- ✓ Décrire les mesures (plan d'action) mises en œuvre pour diminuer les situations potentielles d'exposition ou de transmission du virus

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

CHECK LIST SUR LES POINTS D'ATTENTION DANS LE CADRE DE L'ÉVALUATION DU RISQUE COVID19 :

- ➔ - Trajet vers le lieu de travail : moyen de transport
- ➔ - Entrée et accueil sur le site des salariés et des visiteurs (clients, fournisseurs, prestataires) : process
- ➔ - Gestion des flux de circulation : ascenseurs, zones communes, open space ...
- ➔ - Gestion des livraisons et du courrier
- ➔ - Respect de la distanciation physique : la **notion de « jauge » de 4m²** par personne définie par le gouvernement
- ➔ - Le nettoyage renforcé des locaux
- ➔ - L'information et la formation : signalétique, balisage, affichage (Cf TJ Le Havre 7 mai 2020 RGn°20/0143- Renault SAS)

SÉCURISER LE MAINTIEN OU LA REPRISE D'ACTIVITÉ

QUID DU RISQUE BIOLOGIQUE ?

4 groupes d'agents biologiques selon le risque d'infection ; Covid-19 : pas classé à ce jour (ANSES: groupe 3 ou +)

Typologie d'activités permettant de déterminer la nature des obligations au regard du risque biologique :

Cat 1 : utilisation délibérée d'agents biologiques (ex : laboratoires de recherche ou d'analyses médicales)

Cat 2: risque d'exposition spécifique ou inhérent à l'activités (ex: professions de santé)

Cat 3 : pas d'utilisation délibérée d'un agent biologique et pas de risque spécifique mais exposition des travailleurs à un agent biologique

Obligations communes à toutes les typologies d'activités

Évaluation spécifique des risques + Respect des principes généraux de prévention, mise en œuvre des mesures collectives et individuelles de prévention et de protection adaptées (information/formation, équipements et process de travail adaptés...)

Obligations supplémentaires dès qu'un risque spécifique est identifié /en cas de risque d'exposition à un agent pathogène

- ▶ Mesures spécifiques de prévention (limitation du nombre de salariés exposés, EPI, traitement des déchets, interdiction de nourriture/boissons...)
- ▶ Information et formation des travailleurs (notamment sur les risques pour la santé et les précautions en matière d'hygiène etc.)
- ▶ Information des travailleurs, du CSE et du médecin du travail de tout accident ou incident
- ▶ Suivi individuel de l'état de santé des travailleurs en fonction de la catégorie des agents biologiques auxquels ils peuvent être exposés



Risque d'appréciation extensive par les juges du champ d'application de la réglementation (1^{ères} décisions en ce sens : aide à domicile, grande distribution...) Décision nuancée du TJ de Lille (ord. 5 mai 2020, n°20/00399 – Carrefour Hypermarchés) qui écarte notamment certaines dispositions pour les entreprises dont l'activité n'implique pas, par « essence », un agent biologique.

MASQUES, TESTS, PRISES DE TEMPÉRATURES : QUE PEUT-ON IMPOSER AUX SALARIÉS ?

MASQUES

3 types de masques : **Masque FFP (1,2,3) / Masque à usage médical dits « chirurgicaux » / Masque Grand public Catégorie 1 (contacts réguliers avec le public) ou 2 (contacts occasionnels)**

Selon l'Administration :

- Seuls les masques FFP peuvent être qualifiés d'EPI (confirmé par TJ Lille 5 mai 2020)
- Les masques FFP 2 et médicaux doivent être réservés aux professionnels médicaux
- Si le respect des règles de distanciation n'est pas possible : nécessité d'imposer le port du masque
- Possibilité de généraliser le port du masque « grand public »

- ✓ Vérifier si la nature de l'activité ou l'organisation du travail nécessite d'imposer le port du masque
- ✓ Déterminer le type de masque à utiliser (et la possibilité de s'en procurer...)
- ✓ Si le port du masque est rendu obligatoire, déterminer les conditions de cette obligation et **respecter la procédure d'adjonction de notes de service au règlement intérieur en cas d'urgence** (information immédiate et simultanée au CSE et à l'inspection du travail)
- ✓ Informer et Former le personnel concerné sur l'utilisation du masque

MASQUES, TESTS, PRISES DE TEMPÉRATURES : QUE PEUT-ON IMPOSER AUX SALARIÉS ?

TESTS

➡ Le Ministère du travail considère que **les campagnes de dépistage organisées par les entreprises pour leurs salariés ne sont pas autorisées**

➡ Car contrairement à la stratégie nationale de dépistage (dépistage virologique des personnes symptomatiques ou en contact rapproché avec une personne infectée) + tests sérologiques ne sont pas homologués et posent des problèmes de fiabilité

Reste pour l'entreprise la nécessité d'inciter le salarié à :

- ✓ Ne pas venir au travail s'il présente des symptômes et l'inviter à contacter son médecin pour qu'il prescrive un test
- ✓ Mettre en place un protocole de prise en charge d'une personne symptomatique

MASQUES, TESTS, PRISES DE TEMPÉRATURES : QUE PEUT-ON IMPOSER AUX SALARIÉS ?

PRISE DE TEMPÉRATURE

➔ La CNIL met en garde contre la collecte de données de santé mais considère que la prise manuelle sans collecte n'est pas soumise au RGPD

➔ Le Ministère du travail et le HCSP **déconseillent** le contrôle de température à l'entrée des entreprises

Le Ministère considère qu'il est possible dès lors que :

- La procédure d'adjonction au règlement intérieur est respectée

- Des garanties sont déterminées en matière d'information aux salariés, d'absence de conservation des données, de conséquences d'un dépassement.

➔ En cas de refus du contrôle ou de contrôle positif : risque de devoir maintenir le salaire



Arbitrer contrôle ou non



Si non, possibilité d'inciter les salariés à prendre leur température



Si mise en place d'un contrôle, déterminer si le contrôle est obligatoire ou non



Si mise en place d'un contrôle obligatoire, respect de la procédure d'adoption et des garanties prescrites par le Ministère

LE RÔLE DES SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL (ORD.N°2020-386 DU 1ER AVRIL 2020)

Période limite d'application : Jusqu'à une date fixée par décret, et au plus tard le 31.08.20

Nouvelles attributions temporaires

Prescription et renouvellement des arrêts de travail

Uniquement en cas :

- ✓ d'infection au covid-19,
- ✓ de suspicion d'infection,
- ✓ de mesures de prévention *

Réalisation des tests de dépistage du covid-19

(selon un protocole non encore défini)

Modalités de participation à la lutte contre la propagation du covid-19 :

- ✓ Diffusion de **messages de prévention** aux employeurs et salariés

- ✓ **Accompagnement des entreprises**, qui augmentent ou adaptent leur activité

- ✓ **Appui aux entreprises** dans la mise en œuvre de **mesures de prévention** adéquates

Aménagement des modalités d'exercice de leurs missions par les SST

Visites médicales

Report de toutes les visites médicales

sans que ce report ne fasse obstacle à l'embauche ou à la reprise du travail

Sauf visites indispensables

selon le médecin du travail, en raison de l'état de santé du travailleur, ou des caractéristiques du poste
(ex: travailleurs de nuit, handicapés, femmes enceintes) **

Organisation des visites reportées par les SST
au plus tard le 31.12.2020 ** (cf. ci-après)

Interventions auprès des entreprises

Report ou aménagement des interventions sans lien avec l'épidémie
(ex: étude de poste, procédures d'inaptitude)

Sauf urgence ou gravité des risques justifiant l'intervention du médecin sans délai

*Décret 2020-549 du 11 mai 2020
**Décret n°2020-410 du 8 avril 2020 adaptant temporairement les délais de réalisation des visites et examens médicaux par les SST à l'urgence sanitaire

1. VISITES ET EXAMENS MÉDICAUX (HORS VISITE DE PRÉ-REPRISE ET DE REPRISE)

Peuvent être reportés à l'initiative du médecin du travail*, jusqu'au 31 décembre 2020 au plus tard :

Type de visite	Article du code du travail et rappel	Précision
Visite d'information et de prévention initiale	R. 4624-10 (en principe elle se déroule dans les 3 mois suivant la prise de poste)	Cet éventuel report ne fait pas obstacle à l'embauche.
Renouvellement de la visite d'information et de prévention	R. 4624-16 (en principe, elle est organisée selon une périodicité qui ne peut excéder 5 ans)	
Renouvellement de l'examen d'aptitude et la visite intermédiaire	R. 4624-28 (Renouvellement de l'EA : en principe au maximum 4 ans après l'EA d'embauche ; Visite intermédiaire : au plus tard 2 ans après la visite avec le médecin du travail).	

Ne peuvent être reportés* les visites et examens médicaux suivants :

- \ **La visite d'information et de prévention initiale** (C. trav. art. R. 4624-10) pour les salariés dans les situations suivantes :
 - travailleurs handicapés,
 - salariés de moins de 18 ans,
 - salariés titulaires d'une pension d'invalidité,
 - femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes,
 - travailleurs de nuit,
 - salariés exposés à des champs électromagnétiques au-delà des valeurs limites d'exposition (C. trav. art. R. 4453-3),
- \ **L'examen médical d'aptitude initial des salariés en suivi renforcé** (C. trav. art. R. 4624-24);
- \ **L'examen médical d'aptitude périodique des salariés exposés à des rayonnements ionisants** classés en catégorie A (C. trav. art. R. 4451-82).

*NB : S'agissant des salariés en suivi **adapté** (situation de handicap, travailleurs titulaires d'une pension d'invalidité ou de nuit notamment), la visite d'information et de prévention périodique n'est pas expressément visée par le décret ; elle ne peut donc a priori, pas faire l'objet d'un report (C. trav. art. R. 4624-17).*

*Selon critères et modalités décrits au 3. de la présente synthèse

RÔLE DES SSTI

2. SORT DES VISITES DE PRÉ-REPRISE ET DE REPRISE

<p>Visites de pré-reprise (C. trav. Art. R4624-29) (art. 2, III décret 2020-410)</p>	<p>Elles n'ont pas, par principe, à être organisées par le médecin du travail lorsque la reprise du travail doit intervenir AVANT LE 31 AOÛT 2020</p>	
<p>Visites de reprise (C. trav. art. R. 4624-31) (art. 3, décret 2020-410)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ des travailleurs handicapés, ▪ des salariés de moins de 18 ans, ▪ des salariés titulaires d'une pension d'invalidité, ▪ des femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes, ▪ des travailleurs de nuit. 	<p>La visite de reprise doit avoir lieu avant la reprise effective du travail.</p>
	<p>Pour les salariés autres que ceux mentionnés ci-dessus.</p>	<p>La visite de reprise peut être reportée, au choix du médecin du travail, dans les délais suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ dans la limite d'1 mois suivant la reprise du travail pour les salariés en suivi renforcé (C. trav. art. R. 4624-22), ▪ dans la limite de 3 mois pour les autres salariés.

3.DISPOSITIONS COMMUNES

Critères selon lesquels le médecin du travail peut décider, ou non, d'un report de l'examen ou de la visite (art. 4 décret 2020-410)

- \ Le médecin du travail peut décider du maintien des visites et examens précités **s'il estime indispensable de les maintenir**, notamment au regard :
 - de l'état de santé du salarié,
 - des risques liés à son poste de travail ou à ses conditions de travail,
 - des informations recueillies sur la base d'échanges réalisés par tout moyen entre le travailleur et un membre de l'équipe pluridisciplinaire.

- \ Pour les salariés en CDD, le médecin du travail doit prendre en compte les visites et examens dont l'intéressé a bénéficié au cours des douze derniers mois.

Modalités d'information en cas de report d'une visite ou d'un examen (art. 5 décret n° 2020-410)

- \ En cas de report, le médecin du travail en informe l'employeur et le travailleur en leur communiquant **la date à laquelle la visite est reprogrammée**.
- \ Dans le cas où le médecin du travail ne dispose pas des coordonnées du salarié, il invite l'employeur à communiquer à ce dernier ces informations.
- \ Lorsque la visite de pré-reprise n'est pas organisée, le médecin du travail en informe la personne qui l'a sollicitée (médecin traitant, médecin conseil des organismes de sécurité sociale ou le salarié).

QUELLES OBLIGATIONS A L'ÉGARD DES IRP ?

L'INFORMATION CONSULTATION DU CSE

- ➔ - Les élus du CSE et des CSSCT doivent être associés dans l'évaluation des risques liés au Covid-19 et dans les mesures de prévention qui seront mises en œuvre (notamment la mise à jour du DUER)
- ➔ - Bien que le Code du travail n'impose pas de consultation préalable du CSE sur la mise à jour du DUER, les tribunaux tendent aujourd'hui à l'imposer dans le cadre du Covid-19 ... (Affaire AMAZON notamment)
- ➔ - Consultation du CSE au titre de l'article L 2312-8 C. trav. (questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, et notamment sur les **conditions d'emploi et de travail**) pour la reprise d'activité



Le gouvernement a adapté les conditions d'information consultation du CSE dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire :



- ✓ Les réunions du CSE peuvent plus facilement se tenir en format distanciel
- ✓ Les délais d'organisation et d'information-consultation du CSE sur les projets relatifs à l'épidémie Covid-19 sont aménagés

CONSULTATION DU CSE DANS LE CADRE DU MAINTIEN OU DE LA REPRISE D'ACTIVITÉ

ART. 9 DE L'ORDONNANCE N°2020-460 DU 22 AVRIL 2020, ORDONNANCE N°2020-507 DU 2 MAI 2020 ET DÉCRET N°2020-508 DU 2 MAI 2020

Aménagements des délais de convocation et de consultation du **CSE/CSEEt/CSEC*** : fixation de « **délais dérogatoires** » au droit commun

Délais dérogatoires de convocation et de consultation

- Fixés par l'ordonnance n°2020-507 et le décret n°2020-508 du **2 mai 2020**
- Dérogent aux délais de « **droit commun** » et aux éventuelles stipulations conventionnelles applicables

Objet des consultations

« Décisions de l'employeur qui ont pour objectif de **faire face aux conséquences économiques, financières et sociales** de la propagation de l'épidémie covid-19 » :
« consultations Covid 19 »

Délais dérogatoires

- En vigueur depuis **le 3 mai 2020**
(jusqu'au 23 août 2020 pour les délais dérogatoires de consultation et expertise)
- Exprimés **en jours calendaires**

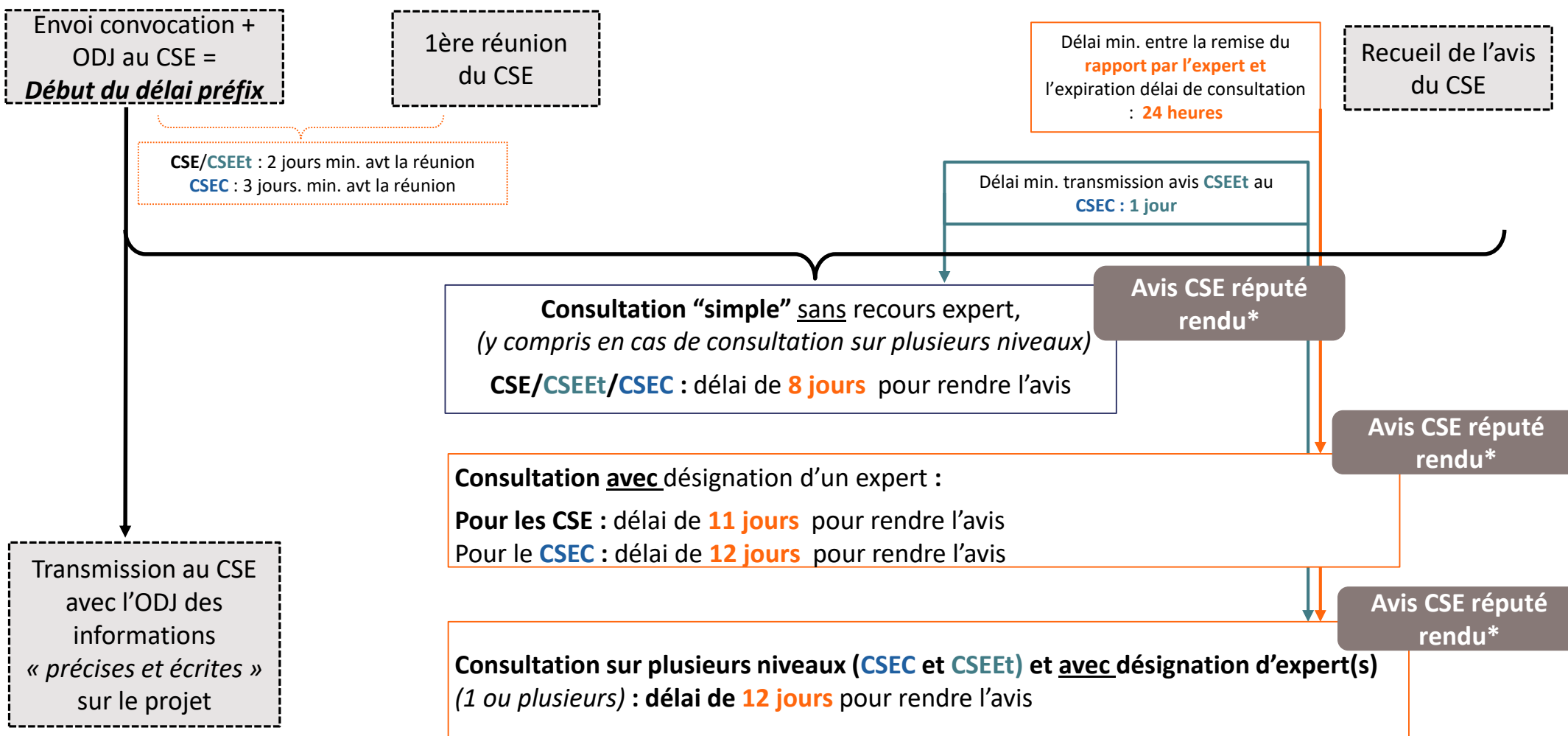
Dispositions non applicables

Aux procédures d'informations consultations sur :

- les **PSE**
(lic. éco. collectifs de 10 salariés et + sur 30 jours)
- les **Accords de Performance Collective**
- les « **3 blocs** » de consultations **récurrentes**
(orientations stratégiques ; situation économique et financière ; politique sociale/conditions de travail/emploi)

DÉLAIS DÉROGATOIRES APPLICABLES AUX CONSULTATIONS « COVID-19 »

Dispositions applicables aux informations/consultations **mises en œuvre A COMPTER DU 3 MAI 2020**
MAIS l'employeur peut interrompre une procédure en cours (*soumis aux délais de droit commun non encore échus*)
et engager une nouvelle procédure de consultation soumise aux « délais dérogatoires »



*A l'expiration du délai préfix, le CSE est réputé avoir rendu un avis négatif



RÉORGANISER L'ACTIVITÉ

2

ÉVITER LE RISQUE : PÉRENNISER LE TÉLÉTRAVAIL

2 principes demeurent avec le déconfinement :

- ➔ Le télétravail **doit** être mis en œuvre quand le poste le permet
- ➔ Le risque épidémique justifie le recours au télétravail **sans l'accord du salarié** (*article L.1222-11 C. Trav.*)

Dans cette situation, la mise en œuvre du télétravail dans ce cadre ne nécessite aucun formalisme particulier : **ni accord collectif préalable, ni Charte.**

Mais le déconfinement invite à traiter les sujets suivants :

- ✓ Mettre à jour la liste des postes qui peuvent être exercés en télétravail
Lorsque des interventions ou déplacement deviennent nécessaires, mettre en place les mesures de prévention spécifiques (cf infra)
- ✓ Traiter la question du contrôle du temps /régulation de la charge de travail/plage horaire de contact
- ✓ Traiter (ou non !) la question des frais professionnels, de l'indemnité d'occupation du domicile, des frais de transports

CONSÉQUENCES SUR L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

✓ Evaluer l'impact des mesures de prévention sur les règles en matière de durée du travail ; IMPACT POSSIBLE sur :

➔ l'horaire collectif : nécessité de consulter le CSE, afficher l'horaire et le transmettre à l'inspection du travail

➔ l'accord collectif mettant en place l'organisation du travail : par exemple accord sur les horaires variables, accord mettant en place un travail en équipe....

➔ les contrats de travail : risque d'opposition des salariés (l'APC peut être un outil)

➔ respect de la réglementation sur la durée du travail (pause légale, durée maximales, repos....)

✓ Vérifier s'il est nécessaire de déroger aux règles de droit commun sur la durée du travail

Cf slides suivants

✓ Evaluer la nécessité de déroger aux règles de prise des CP et des JRTT

Cf slides suivants

CONSÉQUENCES SUR L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

DÉROGATIONS

Référence	Principe	Ordonnance 2020-323	Rappel des dérogations possibles hors ordonnance 2020-323	
			Dérogation par accord collectif	Dérogation sur autorisation administrative
Durée quotidienne maximale de travail	10 heures	12 heures	12 heures en cas d'activité accrue ou pour organisation de l'entreprise	En cas de surcroît temporaire d'activité sur autorisation préalable de l'inspection du travail ou en cas d'urgence avec une demande de régularisation
Durée hebdomadaire maximale de travail	48 heures	60 heures		60 heures en cas circonstance exceptionnelle entraînant un surcroît extraordinaire de travail pour une durée limitée
Durée hebdomadaire maximale moyenne sur 12 semaines	44 heures	48 heures	46 heures	46 heures ou au-delà par décision du Ministre/ Direccte dans certains secteurs/ régions ou IT pour une entreprise
Repos quotidien	11 heures	9 heures	9 heures pour les salariés : <ul style="list-style-type: none"> - Les salariés éloignés du lieu de travail ou travaillant sur différents lieux de travail, - Activité de garde, permanence, - Nécessité d'assurer la continuité du service ou production - Activité de manutention (transport) - Activités qui s'exercent par périodes fractionnées dans la journée - Surcroit d'activité 	9 heures en cas de surcroit d'activité sur autorisation préalable de l'inspection ou en cas de travaux urgents avec information de l'inspection
Durée quotidienne maximale du <u>travailleur de nuit</u>	8 heures	12 heures	Dérogation pour <ul style="list-style-type: none"> - Les salariés éloignés du lieu de travail ou différents lieux de travail, - Activité de garde, permanence, - Nécessité d'assurer la continuité du service ou production - Équipes de suppléance 	Sur autorisation préalable de l'inspection en cas de faits résultants de circonstances étrangères à l'employeur, anormales et imprévisibles ou événement exceptionnel ou en cas de travaux urgent avec demande de régularisation
Durée hebdomadaire maximale moyenne calculée sur 12 semaines du <u>travailleur de nuit</u>	40 heures	44 heures	44 heures en raison de caractéristiques propres à l'activité d'un secteur	

CONSÉQUENCES SUR L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL CONGÉS PAYÉS

Conditions requises

Conclure un accord collectif d'entreprise, ou à défaut, relever d'un accord de branche

visant à « *faire face aux conséquences économiques financières et sociales de la propagation du Covid-19* »

Contenu de l'accord collectif

Autoriser l'employeur, dans les conditions de l'accord, à :

Décider de la prise de CP acquis
(y compris avant l'ouverture de la période de prise)

Modifier unilatéralement **les dates** de prise de CP

Fractionner les CP, sans recueillir l'accord des salariés

Fixer les dates de CP sans octroi d'un congé simultané aux couples travaillant dans l'entreprise

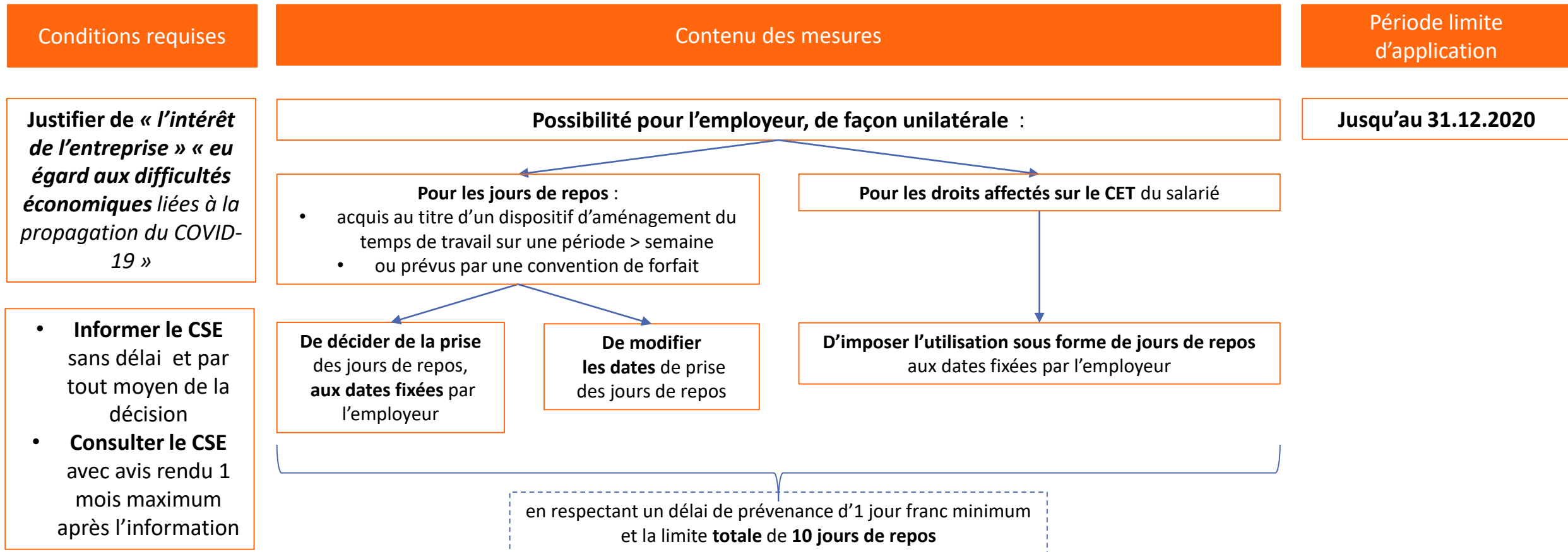
en respectant un délai de prévenance d'1 jour franc minimum

et la limite de **6 jours de congés**

Période limite d'application






Jusqu'au 31.12.2020

CONSÉQUENCES SUR L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL JOURS DE REPOS ET CET



ACTIVITÉ PARTIELLE

LA REPRISE D'ACTIVITÉ :

-  - Ne nécessite pas de formalité particulière vis-à-vis de l'administration en cas de sortie totale de l'activité partielle des salariés
-  - Peut conduire à faire un avenant à la demande initiale si modification en terme de volume ou de durée (contacter la Direccte au préalable)
-  - Peut conduire à individualiser l'activité partielle : nécessité d'un accord collectif ou d'un avis favorable du CSE (ord. 2020-460 du 22 avril 2020)
-  - **Basculement des arrêts dérogatoires dans l'AP depuis le 1^{er} mai 2020**
-  - **Annonce du Gouvernement sur une modification à venir des règles de prise en charge par l'Etat de l'AP à compter du 1^{er} juin 2020**

ACTIVITÉ PARTIELLE

INDIVIDUALISATION DE L'ACTIVITÉ PARTIELLE (Ord. 2020-460 du 22/04/2020) :

- ➔ - A titre exceptionnel, afin de simplifier l'organisation des entreprises à la sortie du confinement
- ➔ - Possibilité de placer en activité partielle une partie seulement des salariés de l'entreprise, d'un établissement, d'un service ou d'un atelier, y compris ceux relevant de la même catégorie professionnelle
- ➔ - Possibilité également d'appliquer à ces salariés une répartition différente des heures travaillées et non travaillées

CONDITIONS DE L'INDIVIDUALISATION DE L'AP :




- ✓ - Accord d'entreprise, d'établissement ou de branche ou avis favorable du CSE sur document relatif à cette mesure
- ✓ - Contenu de l'accord ou du document soumis au CSE :

- **Compétences nécessaires** au maintien ou à la reprise de l'activité
- **Critères objectifs** liés aux postes/fonctions/qualifications et compétences professionnelles et justifiant le choix des salariés
- Modalités et périodicité (≥ à 3 mois) du **réexamen périodique** des critères ci-dessus
- Modalités particulières de **conciliation vie professionnelle/vie personnelle et familiale**
- Modalités d'**information des salariés** pendant toute la durée du recours « individualisé » ou « non uniforme »

ARRÊTS DÉROGATOIRES ET ACTIVITÉ PARTIELLE

Basculement des arrêts de travail « dérogatoires » vers l'activité partielle depuis le 1^{er} mai :

Qui ?

-  - salarié vulnérable présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2, selon des critères définis par voie réglementaire (Décret n° 2020-520 du 5 mai 2020)
-  - salarié partageant le même domicile qu'une personne vulnérable
-  - salarié parent d'un enfant de moins de seize ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile.



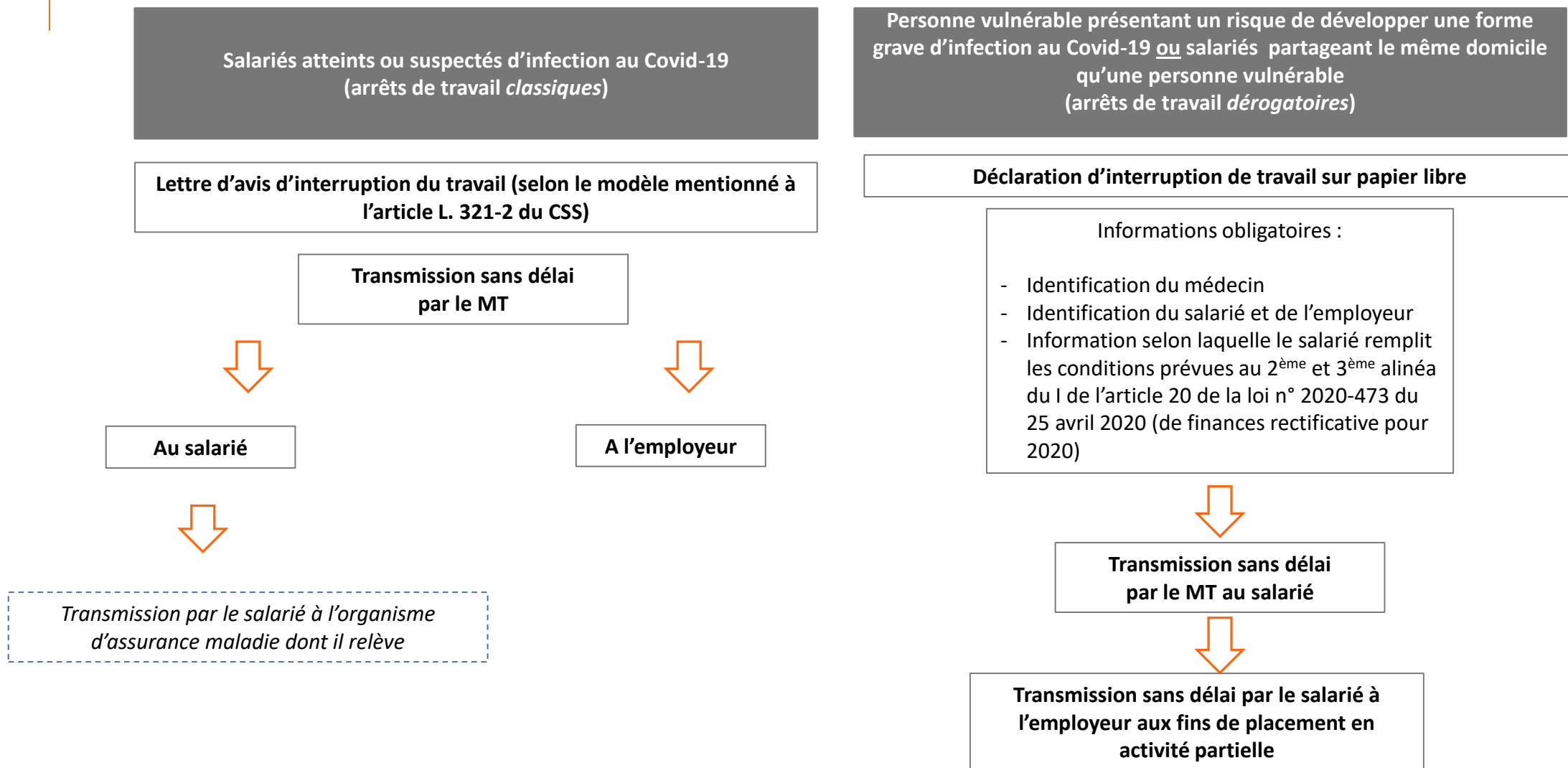
- Ces salariés se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler ne peuvent plus bénéficier des indemnités journalières en cas d'arrêt de travail pour l'un des motifs susvisés depuis le 1^{er} mai 2020



- les salariés de droit privé se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler pour l'un des motifs susvisés sont placés en position d'activité partielle par l'employeur, que l'entreprise soit ou non en situation d'AP

GÉRER LES ARRÊTS DÉROGATOIRES

Décret n° 2020-549 du 11 mai 2020 fixant les conditions temporaires de prescription et de renouvellement des arrêts de travail par le médecin du travail



GÉRER LES ARRÊTS DÉROGATOIRES

Décret n° 2020-549 du 11 mai 2020 fixant les conditions temporaires de prescription et de renouvellement des arrêts de travail par le médecin du travail

:

Catégorie de salarié	Document que le salarié doit remettre à l'employeur pour bénéficier de l'activité partielle
Salarié vulnérable placé en arrêt de travail <u>par le biais du site declare.ameli.fr</u> (salariés en ALD qui se sont « auto-déclarés » sur Ameli)	Certificat d'isolement qui lui est automatiquement envoyé par l'Assurance Maladie (en principe, il n'y a pas de démarche à faire pour le solliciter mais relancer l'assurance maladie si besoin)
Salarié vulnérable ou cohabitant avec une personne vulnérable placé en arrêt de travail <u>par un médecin traitant</u>	Certificat d'isolement établi par un médecin traitant ou médecin de ville (contacter à cette fin le médecin ayant prescrit l'arrêt)
Salarié vulnérable ou cohabitant avec une personne vulnérable placé en arrêt de travail par le <u>médecin du travail</u>	Déclaration d'interruption d'activité établie par le médecin du travail



CHASSANY WATRELOT & ASSOCIES

L'EXPERTISE JURIDIQUE
AU SERVICE
DES RESSOURCES HUMAINES

UN CABINET D'AVOCATS DÉDIÉ AU DROIT SOCIAL ET AUX RESSOURCES HUMAINES

Fondé en 1987, le cabinet Chassany Watrelot Associés est l'un des principaux cabinets français dont l'activité est exclusivement dédiée au droit social et aux autres branches du droit qui impactent le management des ressources humaines.





L'EXPERTISE JURIDIQUE AU SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

Lors d'opérations de grande envergure
comme dans la gestion au quotidien des ressources humaines, Chassany
WatreLOT & Associés mobilise l'ensemble de ses expertises et ressources
pour offrir
des solutions sur mesure, opérationnelles et sécurisées, prenant en
considération les impératifs de ses clients
et leur environnement économique.



CHASSANY WATRELOT & ASSOCIÉS, C'EST...





3 MÉTIERS

CONSEILLER DEFENDRE TRANSMETTRE

Présent à Paris, Lyon, Sophia-Antipolis ainsi qu'au Maghreb, Chassany Watrelot & Associés conseille et assiste des groupes et entreprises de dimension nationale et internationale ainsi que des PME devant toutes les juridictions.

Les avocats du cabinet conçoivent et animent également des formations professionnelles en droit social adaptées aux besoins des clients.



8 PÔLES D'EXPERTISE

RELATIONS COLLECTIVES DU TRAVAIL

RESTRUCTURATIONS

FUSIONS & ACQUISITIONS

MOBILITÉ INTERNATIONALE

RÉMUNÉRATION & ÉPARGNE SALARIALE

RETRAITE & PRÉVOYANCE

SANTÉ & SÉCURITÉ AU TRAVAIL

SÉCURITÉ SOCIALE



UNE EXCELLENCE RECONNUE

LEGAL 500 EMEA 2020 + LEGAL 500 PARIS 2019

Classement des meilleurs cabinets d'avocats français en droit social

CHAMBERS EUROPE 2020

Classement des meilleurs cabinets d'avocats français en droit social

OPTION DROIT & AFFAIRES 2020

Classement des meilleurs cabinets d'avocats en matière de PSE et contentieux collectifs afférents

PALMARES LE POINT 2019

Classement des meilleurs cabinets d'avocats français en droit social



**CHASSANY
WATRELOT
ASSOCIES**
SOCIETE D'AVOCATS

L'EXPERTISE JURIDIQUE AU SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

PARIS

8 rue Chateaubriand \ 75008 PARIS \ France

Tél. +33 (0)1 44 34 84 84 \ Fax : +33 (0)1 44 34 84 85

Email : cwa.paris@cwassocies.com

LYON

94 quai Charles de Gaulle \ 69463 LYON CEDEX 06 \ France

Tél. +33 (0)4 37 51 16 16 \ Fax : +33 (0)4 37 51 16 17

Email : cwa.lyon@cwassocies.com

cwassocies.com



GEST

Webinaires :

Grand Est Santé au Travail

<https://www.ast67.org/actualite/coronavirus-covid-19/webinaires-covid19/>

En replay

- Reprise d'activité
- Masques
- Mise à jour du document unique
- Impact psychologique et psycho-social
- Coiffure, petite enfance, HCR, commerces de proximité...
- Télétravail et ergonomie

A venir :

- 15/6 : Instituts de beauté, SPA
- 16/6 : Référent Covid
- 17/6 : Aide à la personne et employés de maison
- 18/6 : Hôtels Café Restaurants
- 19/6 : QVT



GEST

Grand Est Santé au Travail

Replay et support de présentation sur les sites des SSTI :

AST67 : <https://www.ast67.org/actualite/coronavirus-covid-19/webinaires-covid19/>

ACST : www.acst-strasbourg.com

AGESTRA : <https://agestra.org/>

STSA : <https://www.stsa.fr/>

SPST : <https://www.spst.fr/>

AMTER : <https://www.amter-epernay.fr/>

Epsat Vosges : <https://www.epsatvosges.fr/>

GISMA : <https://www.gisma.fr/>

...