

Les mesures RH pour les entreprises, artisans et commerçants suite au COVID-19



- **Intervenants :**

- **Audrey BOUQUET**, chargée de mission RH (**Maison de l'Emploi de Roissy Pays de France**)
- **Jean-Christophe LUBAC**, avocat associé (**Cabinet Sartorio Avocats**)
- **Clément BOUDOYEN**, avocat collaborateur (**Cabinet Sartorio Avocats**)

- **Modérateurs :**

- **Martina Clairy**, cheffe de projets Animation des projets numériques (**Communauté d'Agglomération Roissy Pays de France**)
- **Alexandre Hervin** (**Entreprise Systematic**)


- **Le COVID-19 a propulsé votre entreprise dans une organisation du travail différente, voire totalement nouvelle : 6 thèmes** seront abordés pour répondre aux questions que vous vous posez et pour vous permettre de penser vos ressources humaines dans le cadre du confinement, ainsi que dans l'anticipation de « l'après-confinement » :

- **Obligations des employeurs**
- **Télétravail**
- **Activité partielle**
- **Prêt de main d'œuvre**
- **Adaptation des temps de travail et de repos**
- **Maintien du dialogue social**

Obligations des employeurs

- **Article L. 4121-1 du code du travail** → « *L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. / Ces mesures comprennent : / 1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ; / 2° Des actions d'information et de formation ; / 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. / **L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.** »*
- **Crise sanitaire = changement des circonstances**
- **Cass. soc., 25 nov. 2015, n° 14-24.444** → obligation d'assurer la sécurité et de protéger la santé des salariés = **obligation de moyen renforcée**
- **Mais une obligation de sécurité pèse aussi sur l'employé** → Article L. 4122-1 du code du travail → « *il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.* »
- **Dans la situation actuelle, il incombe donc à l'employeur de :**
 - procéder à l'évaluation des risques encourus sur les lieux de travail
 - déterminer, en fonction de cette évaluation, les **mesures de prévention les plus pertinentes**
 - **associer les représentants du personnel** à ce travail (cf. thème Dialogue social)
 - **solliciter le service de médecine du travail**
 - **respecter et faire respecter les gestes barrière** recommandés par les autorités sanitaires

Obligations des employeurs

- **limiter les réunions** au strict nécessaire
 - **limiter les regroupements** des salariés dans des espaces réduits
 - **annuler les déplacements** non indispensables
 - **limiter le nombre de personnes présentes** simultanément sur le lieu de travail (horaires décalés)
 - **organiser la restauration d'entreprise**
 - **limiter l'accès** aux espaces de convivialité et autres lieux de pauses collectives
 - **veiller à l'approvisionnement des postes de lavage des mains**
- Des **fiches conseils par métier** destinées aux employeurs sont diffusées par le Ministère du Travail (31 fiches à ce jour) :
 - Agriculture, élevage, agroalimentaire, jardins et espaces verts
 - Commerce de détail, restauration, hôtellerie (par ex. : restauration collective et vente à emporter)
 - Propreté, réparation, maintenance (par ex. : plombier)
 - Autres services (par ex. : agent de sécurité)
- <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/protection-des-travailleurs/article/377822>
- **Si un salarié a contracté ou est suspecté d'avoir contracté le Covid-19, l'employeur doit, dans cet ordre :**
 - **renvoyer le salarié chez lui**, sauf si les symptômes sont graves
 - en effet, si les symptômes sont graves, l'employeur doit **contacter le Samu** (le 15 → )
 - **informer** les salariés qui ont été en contact étroit avec le salarié ayant des symptômes
 - **nettoyer** sans délai les espaces de travail et de repos ayant été utilisés par le salarié concerné

Obligations des employeurs

- Questions/réponses sur les obligations des employeurs

Télétravail

- **Le télétravail est la règle pour tous les postes qui le permettent**
- **L'employeur doit recommander au salarié de :**
 - définir, dans la mesure du possible, un espace de travail dédié (au mieux dans une pièce isolée) afin de ne pas être dérangé
 - d'aménager son poste de travail de manière à être bien installé (le travail sur écran)
- **Il est également important de recommander au salarié d'organiser son travail :**
 - se fixer des horaires
 - s'octroyer des pauses régulières
 - anticiper et planifier sa charge de travail sur la semaine
 - renseigner son statut sur l'outil informatique
 - utiliser tous les outils de communication à distance
 - garder le contact avec l'équipe

Télétravail

- **Rappel** → du fait de la pandémie de Covid-19, le télétravail est la règle pour tous les postes qui le permettent
- **Article L. 1222-9 du code du travail** → « I. – (...) le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication. »
- « III. - Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise. / L'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié qui occupe un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail dans les conditions prévues par accord collectif ou, à défaut, par la charte, motive sa réponse. / Le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail. / L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail au sens de l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale. »
- **Article L. 1122-11 du code du travail** → « **En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.** »
- **Aucun formalisme particulier à respecter**
- **Télétravail et activité partielle partielle** (réduction du nombre d'heures travaillées) ne sont pas incompatibles
- En revanche, la mise en **activité partielle totale** du salarié ne permet pas à celui-ci de télétravailler

Télétravail

- Questions/réponses sur le télétravail

Activité partielle

- **Deux formes** d'activité partielle (aussi appelé « chômage partiel » ou « chômage technique ») :
 - activité partielle prenant la forme d'une **fermeture temporaire** de tout ou partie de l'établissement (**activité partielle totale**) : inactivité totale
 - activité partielle prenant la forme d'une **réduction du contingent légal d'heures travaillées** (**activité partielle partielle**)
- **Objectifs** :
 - éviter les licenciements économiques
 - préserver les compétences des salariés jusqu'à la reprise de l'activité
- **L'entreprise doit se trouver dans l'un des cas suivants pour en bénéficier** :
 - entreprise concernée par les arrêtés prévoyant une fermeture
 - entreprise confrontée à une baisse d'activité ou des difficultés d'approvisionnement (matières premières ou énergie)
 - impossibilité de mettre en place les mesures nécessaires pour protéger la santé et la sécurité de ses salariés
- **En pratique, l'employeur doit** :
 - expliquer la nature de l'activité et démontrer l'impossibilité de la poursuivre du fait du Covid- 19
 - démontrer que l'entreprise a tenté de maintenir l'activité
 - démontrer les difficultés auxquelles l'entreprise fait face
- Pour réaliser votre demande d'activité partielle, connectez-vous au site dédié → <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>

Activité partielle

- **Pendant la période d'activité partielle :**
 - perception par l'employeur d'une allocation équivalant à une part de la rémunération horaire du salarié placé en activité partielle
 - perception par le salarié d'une indemnité d'activité partielle en lieu et place de son salaire
- **Délai d'acceptation implicite** de la demande d'activité partielle : **2 jours**
- **Avis du CSE obligatoire pour les entreprises de 50 salariés et plus**
- **Indemnisation rétroactive est possible** (sous réserve que la demande soit présentée sous le motif « circonstances exceptionnelles »)
- **Demandes en une seule fois pour les entreprise multi-établissements**
- **Durée de validité de 12 mois** (la période prévisible de sous-emploi peut s'étendre jusqu'au 30 juin 2020 dès la première demande)
- **Contingent annuel d'heures indemnisables** fixé à ce jour à 1 000 heures → passera prochainement à **1 607 heures**
- **Allocation d'activité partielle proportionnelle à la rémunération** des salariés placés en activité partielle (reste à charge de l'employeur au-delà de 4,5 SMIC brut)
- **Salariés en forfait annuel heure/jour inclus dans le dispositif** (même s'il ne s'agit que d'une réduction du nombre d'heures travaillées)

Activité partielle

- **Simulateur mis en place par le Ministère du Travail** : pour connaître immédiatement les montants estimatifs que les employeurs peuvent escompter en cas de recours à l'activité partielle, dont une **estimation du montant qui reste à la charge de l'employeur**

→ <https://www.simulateurap.emploi.gouv.fr/>

- **Pour cela, il faut renseigner :**

- le **nombre de salariés** :

- ayant une rémunération horaire brute inférieure à 11,43 €

- ayant une rémunération horaire brute supérieure ou égale à 11,43 € et inférieure ou égale à 45,71 €

- ayant une rémunération horaire brute supérieure à 45,71 €

- le **nombre moyen d'heures chômées** par salarié pour chaque catégorie de rémunération

- le **salaires moyen horaire brut**

- **Les résultats de la simulation se présentent ainsi :**



Résultats de la simulation (estimations)

Le placement en activité partielle de vos salariés vous coûterait la somme de :

 €

Sur cette somme, vous devriez être remboursé au titre de la période d'activité partielle de la somme de :

 €

Restant à votre charge :

 €

Focus : articulation entre activité partielle et arrêts maladie

- **Deux types d'arrêts maladie :**
 - arrêt maladie **classique**
 - arrêt maladie **dérogatoire** (arrêt maladie Covid-19) des parents devant garder leur enfant ou des personnes vulnérables dans l'impossibilité de télétravailler
- **4 cas de figure identifiés :**
- **1/ Le salarié bénéficie au préalable d'un arrêt de travail classique et les autres salariés de l'entreprise sont placés postérieurement en activité partielle**
 - salarié en arrêt maladie indemnisé jusqu'à la fin de l'arrêt prescrit
 - complément employeur ajusté pour que le niveau de rémunération corresponde à 70 % du salaire brut (84 % du salaire net)
 - à la fin de cet arrêt de travail, bascule vers l'activité partielle
- **2/ Le salarié bénéficie au préalable d'un arrêt de travail dérogatoire et les autres salariés de l'entreprise sont placés postérieurement en activité partielle prenant la forme d'une fermeture totale de l'entreprise (activité partielle totale)**
 - lors du placement des salariés en activité partielle totale, au choix de l'employeur :
 - interruption de l'arrêt de travail dérogatoire
 - poursuite de l'arrêt de travail dérogatoire jusqu'à son terme

Focus : articulation entre activité partielle et arrêts maladie

- **3/ Le salarié bénéficie au préalable d'un arrêt de travail dérogatoire et les autres salariés de l'entreprise sont placés postérieurement en activité partielle prenant la forme d'une réduction du nombre d'heures travaillées (activité partielle partielle)**
 - si un arrêt de travail dérogatoire est en cours, l'employeur ne peut pas placer son salarié en activité partielle partielle (réduction du nombre d'heures travaillées)
- **4/ Le salarié est placé au préalable en activité partielle et tombe ensuite malade**
 - un salarié en activité partielle conserve son droit de bénéficier d'un arrêt maladie classique
 - interruption du bénéfice du dispositif d'activité partielle jusqu'à la fin de l'arrêt de travail prescrit et, dans ce cas :
 - perception d'indemnités journalières de sécurité sociale sans délai de carence
 - versement par l'employeur d'un complément pour maintenir la rémunération au niveau du montant de l'indemnisation due au titre de l'activité partielle, soit au moins 70 % du salaire brut (84 % du salaire net)

Activité partielle

- Questions/réponses sur l'activité partielle

Prêt de main d'œuvre

- Les salariés inoccupés peuvent être transférés provisoirement dans une entreprise confrontée à un **manque de personnel**
- **Appel à mobilisation de la Communauté d'Agglomération de Roissy Pays de France**
Objectif → soutenir les entreprises dans le maintien de leurs activités : <https://www.roissy-developpement.com/fr/appel-mobilisation-pret-de-main-doeuvre>
- **Les entreprises sont invitées à se faire connaître** auprès de Laura VIOLAS: lviolas@roissy-developpement.com
- **Conditions du prêt de main d'œuvre** (posées par l'article L. 8241-2 du code du travail) :
 - **obtenir l'accord du salarié concerné**
 - **signature d'une convention de mise à disposition**
 - définition de la durée du prêt de main d'œuvre
 - mention de l'identité et de la qualification du salarié concerné
 - indication du mode de détermination des salaires, des charges sociales et des frais professionnels qui seront facturés à l'entreprise utilisatrice par l'entreprise prêteuse
 - **signature d'un avenant au contrat de travail**
 - la nature du travail confié dans l'entreprise utilisatrice
 - les horaires et le lieu d'exécution du travail
 - les caractéristiques particulières du poste de travail
- **Remarque** : modèles simplifiés d'avenant au contrat de travail et de convention de prêt de main d'œuvre → <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/mise-a-disposition-temporaire-de-salaries-volontaires-entre-deux-entreprises>

Prêt de main d'œuvre

- Dans le cadre de ce prêt de main d'œuvre, **le salarié conserve** :
 - son contrat de travail
 - 100 % de son salaire habituel
- **Accès aux installations et moyens de transport collectifs** dont bénéficient les salariés de l'entreprise utilisatrice
- Impossibilité de sanctionner ou licencier le salarié qui refuse
- Le **CSE de l'entreprise prêteuse** est :
 - consulté préalablement
 - informé lorsque le poste occupé dans l'entreprise utilisatrice présente des risques particuliers pour la santé ou la sécurité
- Le **CSE de l'entreprise utilisatrice** est informé et consulté préalablement à l'accueil de salariés
- A l'issue de sa mise à disposition, le salarié retrouve son poste de travail ou un poste équivalent
- **ATTENTION** → le prêt de main d'œuvre est nécessairement **à but non lucratif** → « Une opération de prêt de main-d'œuvre ne poursuit pas de but lucratif **lorsque l'entreprise prêteuse ne facture à l'entreprise utilisatrice**, pendant la mise à disposition, que les salaires versés au salarié, les charges sociales afférentes et les frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de la mise à disposition. » (article L. 8241-1 in fine du code du travail)

Prêt de main d'œuvre

- Questions/réponses sur le prêt de main d'œuvre

Adaptation du temps de travail/de repos

- Ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 : **détermination des « règles spécifiques en matière de congés et de durée du travail afin de tenir compte de la propagation du Covid-19 et de ses conséquences économiques, financières et sociales. »**
- **Deux catégories d'entreprises concernées :**
 - **(1) entreprises faisant face à une réduction ou un arrêt de leur activité**
 - **(2) entreprises faisant face à un accroissement de leur activité**
- **(1) Entreprises à l'arrêt partiel ou total** → **objectif** : offrir davantage de souplesse aux entreprises en leur permettant notamment d'imposer des jours de congés ou de repos aux salariés et à en modifier les dates
 - **Sous réserve d'un accord d'entreprise ou de branche, l'employeur peut :**
 - **imposer la prise de congés payés** ou modifier les dates d'un congé déjà posé sous réserve d'un préavis d'1 jour franc
ATTENTION : dans la limite de **6 jours** ouvrables
 - **fractionner des congés payés** sans l'accord du salarié
 - **suspendre le droit à congé simultané** de salariés mariés ou pacsés
 - **Sans accord d'entreprise ou de branche (donc directement applicable)** et sous réserve d'un préavis d'1 jour franc, imposer au salarié de prendre ou modifier :
 - ses RTT
 - ses journées ou demi-journées d'une convention de forfait en jours sur l'année
 - ses jours déposés sur le compte épargne-temps (CET) et en déterminer les dates
ATTENTION : l'employeur ne peut pas imposer au salarié de prendre plus de **10 jours** de repos
- **REMARQUE** → La période de congés imposés ou modifiés peut s'étendre jusqu'au **31 décembre 2020**

Adaptation du temps de travail/de repos

- **(2) Entreprises faisant face à un surcroît d'activité** → des dérogations prévues (ci-après)

- **durée maximale quotidienne de travail de = 12 h** (sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal au dépassement de la durée)

- **durée quotidienne de repos = 9 h** (sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal à la durée du repos dont le salarié n'a pu bénéficier)

- **durée maximale hebdomadaire de travail sur une période consécutive de 12 semaines = 46 h**

- **durée maximale de travail autorisée sur une même semaine = 60 h**

- **durée maximale hebdomadaire de travail de nuit = 44 h**

- **il peut être dérogé au repos dominical** en accordant un repos hebdomadaire par roulement (à tour de rôle sur tous les jours de la semaine)

ATTENTION → L'employeur qui souhaite recourir à une ou plusieurs des dérogations ci-dessus devra en informer le CSE et le directeur de la Direccte d'Île-de-France

- **REMARQUE** → Ces dérogations n'ont pas une portée générale

Adaptation du temps de travail/de repos

- Questions/réponses sur l'adaptation du temps de travail/de repos

Dialogue social

- Utiliser le dialogue social comme un outil pour **rassurer les salariés** sur les conditions de travail
- **Objectifs :**
 - climat serein au sein de l'entreprise
 - éviter l'exercice du droit de retrait
 - reprise d'activité dans de bonnes conditions
- **Quelques arguments** pour expliquer la nécessité de reprendre ou poursuivre l'activité et de l'organiser différemment → des **objectifs communs**
 - assurer la pérennité de l'entreprise et le maintien des emplois
 - assurer la sécurité et la santé des salariés
- Reprise d'activité dans des conditions garantissant la santé et la sécurité des travailleurs pour les secteurs d'activité qui ne peuvent perdurer en télétravail ou pour lesquelles le recours au télétravail est fortement limité voire impossible(cf. obligations de l'employeur → fiches métiers)
- **Dans les entreprises de plus de 11 salariés** → modification importante de l'organisation du travail = **consultation du CSE**
- **Article L. 2312-8 du code du travail** → « *Le comité social et économique a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production. / **Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise**, notamment sur : / 1° Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ; / 2° La modification de son organisation économique ou juridique ; / 3° **Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle** ; / 4° **L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail** ; / 5° Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail. (...) »*

Dialogue social

- Questions/réponses sur le dialogue social

Textes utiles (liens internet)

- [Décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus](#)
- [Décret n° 2020-227 du 9 mars 2020 adaptant les conditions du bénéfice des prestations en espèces d'assurance maladie et de prise en charge des actes de télémedecine pour les personnes exposées au covid-19](#)
- [Loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19](#)
- [Ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos](#)
- [Décret n° 2020-433 du 16 avril 2020 modifiant le décret n° 2020-371 du 30 mars 2020 relatif au fonds de solidarité à destination des entreprises particulièrement touchées par les conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19 et des mesures prises pour limiter cette propagation](#)
- [Décret n° 2020-434 du 16 avril 2020 relatif à l'adaptation temporaire des délais et modalités de versement de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail](#)
- [Décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle](#)
- [Article L. 1222-9 du code du travail \(→ **télétravail**\)](#)
- [Article L. 1222-11 du code du travail \(→ **télétravail**\)](#)
- [Article L. 2312-8 du code du travail \(→ **attributions CSE**\)](#)
- [Article L. 4121-1 du code du travail \(→ **santé et sécurité : obligations de l'employeur**\)](#)
- [Article L. 4122-1 du code du travail \(→ **santé et sécurité : obligations des travailleurs**\)](#)
- [Article L. 8241-2 du code du travail \(→ **conditions du prêt de main d'œuvre**\)](#)
- [Conseils : le travail sur écran](#)
- [Modèles simplifiés d'avenant au contrat de travail du salarié et de convention de prêt de main d'œuvre entre entreprises](#)
- [Fiches conseils par métier](#)

Contacts utiles

- **Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi d'Île-de-France (Direccte IDF)**
06 10 52 83 57 | idf.continuite-eco@direccte.gouv.fr
- **Chambre de Métiers et de l'Artisanat**
 - Val-d'Oise (CMA 95) → info.covid19@cma95.fr
 - Seine-et-Marne (CMA 77) → sos@cma77.fr
 - France (CMA France) → 01 34 35 80 38 | infocovid19@cma-france.fr
- **Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris Île-de-France (CCI Paris IDF)**
01 55 65 53 85 | urgence.entreprise@cci-paris-idf.fr
- **Région Île-de-France**
01 53 85 53 85 | covid-19-aidesauxentreprises@iledefrance.fr
- **Banque publique d'investissement (Bpifrance)**
0 969 370 240 | [Formulaire en ligne](#) (attestation Prêt garanti par l'Etat)
- **Service d'appui RH de la Maison de l'emploi Roissy Pays de France**
Audrey Bouquet → 06 02 17 98 75 | abouquet@mderpf.fr
- **Agence de développement Roissy Dev Aerotropolis**
Laura Violas → 06 34 38 68 02 | lviolas@roissy-developpement.com
- **Sartorio Avocats**
01 44 42 02 70 | contact@sartorio.fr

