

Guide « Post-confinement » : Comment bien gérer l'après ?



Afin de vous assister dans cette période de fin de confinement, nous vous proposons de retrouver dans ce guide certains points clés pour vous permettre d'organiser et gérer au mieux votre entreprise dans cette nouvelle période qui commence.

N'hésitez pas à nous contacter pour vous aider !

Sommaire

Préambule : date prévue de la fin de l'état d'urgence sanitaire.....	3
L'accueil du public après le 11 mai 2020, quelles sont les interdictions administratives ?	3
La sécurité	5
L'organisation du travail.....	6
Les congés et repos	7
La rémunération.....	8
La formation.....	9
Les visites médicales	9
La rupture du contrat de travail.....	10
Le comité social et économique.....	11
Les points d'attention pour anticiper les contrôles	11

Légende :**Applicable****Applicable sous conditions****Non applicable****Préambule : date prévue de la fin de l'état d'urgence sanitaire****10 juillet 2020****L'accueil du public après le 11 mai 2020, quelles sont les interdictions administratives ?****Dans la sphère privée, les réunions sont-elles autorisées ?**

Tout rassemblement, réunion ou activité à un titre autre que professionnel sur la voie publique ou dans un lieu public, mettant en présence de manière simultanée plus de dix personnes, est interdit sur l'ensemble du territoire de la République.



Les parcs et jardins peuvent ouvrir à partir du 30 mai 2020.

Dans la sphère culturelle, sportives et des loisirs, quels sont les événements qui sont autorisés ?

Aucun événement réunissant plus de 5 000 personnes ne peut se dérouler sur le territoire de la République jusqu'au 31 août 2020.



Sous réserve d'appliquer les mesures sanitaires adéquates, les plages, lacs et plans d'eau pourront rouvrir à partir du 2 juin 2020.



Sous réserve d'appliquer les mesures sanitaires adéquates les parcs de loisirs pourront ouvrir à partir :

- Zone verte : à partir du 2 juin 2020
- Zone orange : à partir du 22 juin 2020

Pour le secteur de la culture

Sous réserve d'appliquer les mesures sanitaires adéquates, les musées et les monuments pourront rouvrir dès le 2 juin 2020



Sous réserve d'appliquer les mesures sanitaires adéquates, les salles de spectacles et les théâtres seront autorisés à rouvrir pour :

- Zone verte : à partir du 2 juin 2020
- Zone orange : à partir du 22 juin 2020

Les salles de cinéma pourront rouvrir à partir du 22 juin 2020.

Pour le secteur sportif

Sous réserve d'appliquer les mesures sanitaires adéquates les piscines, les gymnases, les salles de sports pourront ouvrir à partir

- Zone verte : à partir du 2 juin 2020
- Zone orange : à partir du 22 juin 2020

Continuent à faire l'objet d'une interdiction administrative :

- Les sports collectifs et de contact
- Les stades et les hippodromes

Pour l'exercice des cultes



Les établissements de culte sont autorisés à rester ouverts, à recevoir du public dans la mesure du respect des règles de distanciation et du port du masque pour toutes les personnes de plus de 11 ans. Le gestionnaire du lieu de culte s'assure à tout moment, et en particulier lors de l'entrée et de la sortie de l'édifice du respect de ces règles. L'obligation du port du masque ne fait pas obstacle à ce que celui-ci soit momentanément retiré pour l'accomplissement des rites qui le nécessitent (Décret 2020-618 du 22 mai 2020).

Les cérémonies funéraires sont autorisées dans la limite de vingt personnes.

Quels sont les établissements qui subissent une interdiction administrative d'accueil du public ?



Les établissements recevant du public suivants continuent de faire l'objet d'une interdiction d'accueil (décret 2020-663 du 29 mai 2020) :

- Etablissements de type L : Salles de projection ;
- Etablissements de type P : Salles de danse ;
- Etablissements de type R : Centres de vacances ; établissements d'enseignement artistique spécialisé sauf pour la pratique individuelle ou en groupe de moins de quinze personnes.

Les établissements suivants font l'objet de mesures différentes en fonction des zones :

- Etablissements de type L : Salles d'auditions, de conférences, de réunions, de spectacles ou à usage multiple (sauf les salles de projection) ;
- Etablissements de type CTS : Chapiteaux, tentes et structures ;
- Etablissements de type P : Salles de jeux des casinos pour l'exploitation des seuls jeux d'argent et de hasard.

Les mesures différenciées concernées sont :

- En zone orange : interdiction d'accueil en zone orange
- En zone verte : ouverture dans les conditions suivantes

Les rassemblements de plus de 10 personnes dans l'espace public continuent eux aussi d'être interdits.

Par ailleurs, le préfet de département peut, après avis du maire, interdire l'ouverture d'un centre commercial qui réunit les deux conditions cumulatives suivantes :

- la surface commerciale utile est supérieure ou égale à 70 000 m² (en zone orange)
- favorise des déplacements significatifs de population.

Cette interdiction ne fait pas obstacle à l'ouverture, au sein de ces centres commerciaux, des commerces de détail relevant de la liste des activités essentielles (annexe 3 de l'ordonnance 2020-548).

Le préfet est habilité à prendre des mesures de reconfinement nécessaires lorsque la situation sanitaire le justifie.

Quelles sont les conséquences d'une interdiction administrative d'accueil du public ?



L'interdiction administrative d'accueil du public :

- **Ne veut pas dire systématiquement arrêt de l'activité**, par exemple, certains restaurants compensent en partie la perte de chiffre d'affaires habituel en ayant recours aux ventes à emporter ou aux livraisons.
- Est une des conditions pour **bénéficier des aides gouvernementales** de soutiens aux entreprises.

Les entreprises peuvent-elles imposer le port du masque à leur clientèle ?



Quel que soit le lieu d'exercice, lorsqu'une activité professionnelle ne permet pas de maintenir la distanciation entre le professionnel, le personnel et les clients, le professionnel concerné met en œuvre les mesures sanitaires de nature à prévenir les risques de propagation du virus. Il peut ainsi **subordonner l'accès à l'établissement au port d'un masque par sa clientèle**.



La sécurité

En quoi consiste l'obligation de sécurité de l'employeur ?



L'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés.

Ces mesures comprennent **des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation, la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés**.

L'employeur doit procéder à l'évaluation des risques encourus sur les lieux de travail en fonction de la nature du travail à effectuer et déterminer, en fonction de cette évaluation les mesures de prévention les plus pertinentes. Si les mesures mises en place pour éviter les risques sont insuffisantes, la responsabilité civile et/ou pénale de l'entreprise pourra être engagée en cas de maladie du salarié.

L'employeur peut-il se protéger en faisant signer une décharge de responsabilité ?



L'employeur ne peut pas s'exonérer de sa responsabilité. Il devra justifier avoir **pris les mesures nécessaires pour préserver la santé et la sécurité des salariés**.

En revanche, le salarié a également l'obligation de prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes. Il sera donc important que les salariés soient informés et formés sur les mesures de prévention à respecter.

L'employeur devra être en mesure de prouver les actions effectuées dans ce cadre. Le salarié qui ne respectera pas les instructions pourra faire l'objet d'une sanction. Le règlement intérieur s'il existe dans l'entreprise devra être modifié.

L'employeur doit-il mettre à jour le document unique d'évaluation des risques (DUERP) ?



Le document unique d'évaluation des risques doit **exister dans toutes les entreprises, son actualisation est nécessaire** du fait de l'épidémie liée au COVID-19.

Il s'agira d'identifier les situations de travail pour lesquelles les conditions de transmission du COVID-19 peuvent se trouver réunies, mais aussi de prendre en compte les risques psycho-sociaux.

Cette démarche de mise à jour du DUER doit être menée en concertation avec les membres du comité social et économique (CSE). L'entreprise pourra également solliciter l'appui de la médecine du travail.

Mon salarié peut-il exercer son droit de retrait ?



Tout salarié peut exercer son droit de retrait s'il dispose d'un **motif raisonnable** de penser qu'une situation de travail **présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé**. Le salarié doit **alerter l'employeur sur cette situation avant de se retirer**.

Si toutes les précautions ont été prises par l'employeur afin de limiter l'exposition de ses salariés au Covid-19, si l'employeur a informé et préparé son personnel, le droit de retrait ne devrait pas être justifié. Néanmoins en cas de litige, ces éléments relèvent de l'appréciation souveraine des juges.

Que faire en cas de suspicion de COVID-19 chez un salarié ?



Il faut **isoler le salarié en appliquant les gestes barrières**. En l'absence de signe de détresse, il faut demander au salarié de contacter son médecin traitant, puis organiser son retour à domicile (en excluant les transports en commun).

En présence de signe de détresse, il faut appeler le SAMU (15). Après la prise en charge du salarié, il convient de prévenir le service de santé au travail et de suivre ses consignes : nettoyage, suivi des salariés, identification des contacts, mise en quatorzaine des contacts...



L'organisation du travail

L'employeur peut-il refuser au salarié la poursuite du télétravail après le confinement ?



Oui, si l'employeur estime que **les conditions de reprise d'activité sont conformes aux consignes sanitaires** sur le lieu de travail.

L'employeur devra motiver sa réponse, le refus devra reposer sur une raison objective et non discriminatoire s'appuyant sur des considérations tenant à l'intérêt de l'entreprise.

A noter que les pouvoirs publics considèrent que le télétravail doit encore être systématiquement privilégié quand cela est possible. Des systèmes de roulement télétravail/travail sur site peuvent être organisés.

L'employeur peut-il déroger aux règles de la durée du travail pour faire face à un accroissement d'activité ?




Seules les entreprises des « **secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale** », définies par décret, **pourront déroger, jusqu'au 31/12/2020**, aux durées maximales de travail dans certaines limites, avec consultation du CSE. **Pour les autres l'autorisation de l'inspecteur du travail est nécessaire**.

Le recours aux heures supplémentaires est possible dans toutes les entreprises, selon les règles de droit commun. Ces heures sont exonérées de cotisations sociales salariales et d'impôt sur le revenu dans la limite de 5000€, à noter que cette limite est portée à 7 500 euros si la limite initiale de 5 000 € est atteinte en raison des heures réalisées entre le 16 mars 2020 et le dernier jour de l'état d'urgence sanitaire (10 juillet 2020).


Le prêt de main-d'œuvre à but non lucratif entre deux entreprises peut également être envisagé.

L'employeur peut-il modifier les horaires des salariés ?


 Oui, la modification de l'horaire de travail relève, en principe, du pouvoir de direction de l'employeur.

L'employeur peut décaler les horaires de travail des salariés afin d'éviter les entrées et sorties des salariés aux mêmes heures. Toutefois, si le réaménagement des horaires est important, il peut y avoir une modification du contrat de travail et l'accord du salarié est nécessaire.

L'employeur peut-il faire travailler les salariés le dimanche ?

 Les règles sur le travail du dimanche n'ont pas été modifiées pour faire face à l'épidémie du COVID-19. Une nouvelle dérogation au principe du repos dominical a toutefois été instaurée pour les entreprises des « secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale », définies par décret. La consultation du CSE est nécessaire. Cette dérogation est applicable jusqu'au 31/12/2020. Les activités liées au système d'information destiné à identifier les personnes infectées par le COVID-19 et leurs contacts sont les premières visées par cette dérogation.


L'employeur peut-il refuser le placement en activité partielle pour garde d'enfant ou pour les salariés vulnérables ou leurs proches ?

 Non. Si le salarié présente un certificat d'isolement ou une attestation sur l'honneur justifiant de la nécessité de maintien à domicile pour garde d'enfant, le placement en activité partielle est de droit. Au préalable l'employeur et le salarié doivent étudier la possibilité de mettre en place le télétravail. Dans le cadre des gardes d'enfants, une problématique peut se poser dans le cas où le salarié ne souhaite pas mettre son enfant à l'école, un décret à venir devrait apporter des précisions sur ce point.




Les congés et repos


L'employeur peut-il imposer au salarié de prendre des congés par anticipation ?

 L'employeur peut décider de la prise de jours de congés payés d'un salarié (y compris avant l'ouverture de la période de prise de congés) **dans la limite de six jours par salarié**, en ayant **conclu un accord d'entreprise** ou en étant couvert par un accord branche. Un délai de **prévenance d'au moins un jour franc** doit être respecté. La prise de congé imposée ne peut **pas aller au-delà du 31 décembre 2020**.

L'employeur peut-il imposer le fractionnement des congés payés ?

 En ayant **conclu un accord d'entreprise** ou en étant couvert par **un accord branche**, l'employeur **peut fractionner les congés** sans être tenu de recueillir l'accord du salarié.

Quelles sont les règles communes à tous les changements imposés par l'employeur concernant les repos ?


 Quelle que soit la nature des repos imposés (**RTT, repos forfait jours et repos du CET**) par l'employeur, tous les changements concernés doivent respecter **les conditions cumulatives** suivantes :

- Justifier de conditions économiques dégradées en raison des conséquences du covid-19 pour l'entreprise
- Concerner au maximum 10 jours (tous repos confondus)
- Concerner une période se terminant au plus tard le 31 décembre 2020
- Respecter un délai de prévenance du salarié d'au moins 1 jour franc
- L'employeur informe le CSE quand celui-ci existe


Les repos déjà posés peuvent-ils être déplacés ?

 Oui, l'employeur peut modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos déjà posés.

L'employeur peut-il imposer la prise des jours de RTT ?

 Oui, l'employeur peut imposer la prise des jours de RTT, à des dates déterminées par lui


L'employeur peut-il imposer aux salariés d'utiliser son CET ?

 Oui, l'employeur peut imposer que le CET du salarié soit utilisé pour la prise de jours de repos, dont il détermine les dates.



La rémunération

L'employeur doit-il verser un complément de salaire à un salarié en arrêt maladie ayant moins d'un an d'ancienneté ?


 En cas d'arrêt maladie, la loi prévoit qu'un complément de salaire aux indemnités journalières de la sécurité sociale doit être versé par l'employeur pour tout salarié ayant un an d'ancienneté.

Par dérogation **pour tous les arrêts en cours au 12 mars 2020 et ceux ayant débuté après cette date, la condition d'ancienneté n'est plus requise** pour le versement du complément légal de l'employeur.

Cette disposition prendra fin à une date fixée par décret qui ne pourra excéder le 31 décembre 2020.


De plus aucun délai de carence n'est à appliquer pour le versement du complément employeur pour tous les arrêts maladie prescrits du 24 mars 2020 jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire (10 juillet 2020).

Quelles sont les dates limites de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation ?

 En principe, les sommes issues de la participation et de l'intéressement sont versées aux bénéficiaires, ou affectées sur un plan d'épargne salariale, avant le 1er jour du 6ème mois suivant la clôture de l'exercice de l'entreprise (soit le 1er juin pour les exercices clos le 31/12).

À titre de dérogation au Code du travail et aux dispositions des conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise, **la date limite de versement est reportée au 31 décembre 2020**. Les intérêts de retard pour versement tardif ne se déclencheront qu'après cette date. **L'employeur devra informer le comité social et économique, ainsi que les bénéficiaires, du décalage de versement.**

Toutes les entreprises peuvent-elles verser la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat ?

 Tous les employeurs peuvent désormais verser cette prime. Ceux n'ayant **pas d'accord** d'intéressement peuvent verser **une prime de 1 000 €** exonérée de charges sociales et d'impôt sur le revenu.


Pour les employeurs mettant en œuvre **un accord d'intéressement à la date de versement** de cette prime, **la limite d'exonération est portée à 2 000 €**.

La condition relative à la mise en œuvre d'un accord d'intéressement ne s'applique pas aux associations et fondations reconnues d'utilité publique ou d'intérêt général. Un nouveau critère de modulation de la prime a été prévu : « les conditions de travail liées à l'épidémie de COVID-19 ». **La prime doit être versée avant le 31 août 2020.**




La formation


Les contrats d'apprentissage et de professionnalisation peuvent-ils être prolongés ?

 Le Gouvernement a prévu la possibilité de prolonger la durée de ces contrats, par avenant au contrat initial, jusqu'à la fin du cycle de formation poursuivi initialement, quand il n'a pu être terminé.

Peut-on reporter la tenue des entretiens professionnels ?

 L'entretien professionnel faisant un état récapitulatif du parcours du salarié (au bout de **6 ans**) devant intervenir au cours de l'année 2020 peut être reporté à l'initiative de l'employeur **jusqu'au 31 décembre 2020**.

Peut-on poursuivre une formation FNE après la reprise du travail ?


 Les entreprises peuvent demander à bénéficier du FNE-Formation pendant l'activité partielle.

En cas de reprise de l'activité de l'entreprise, le salarié qui sort de l'activité partielle peut poursuivre sa formation, avec prise en charge du FNE-formation.



Les visites médicales


La visite médicale d'embauche peut-elle être reportée ?

 La visite d'information et de prévention à l'embauche qui doit en principe se tenir dans un délai de 3 mois suivant l'embauche peut être reportée, sauf décision contraire du médecin du travail. Cela concerne les visites dont la date limite de réalisation est comprise entre le 12 mars et le 31 août 2020. L'entreprise adresse sa demande au service de santé, qui après analyse décidera, ou pas, de son report.

Le report de la visite ne fait pas obstacle, à l'embauche. Les **visites reportées** devront être organisées par les services de santé **au travail au plus tard avant le 31 décembre 2020**.

Cela **ne concerne pas** les visites de certains salariés : **travailleurs handicapés, mineurs, femmes enceintes, travailleurs de nuit, salariés titulaires d'une pension d'invalidité**.

La visite médicale de reprise peut-elle être reportée ?

 Une visite de reprise est obligatoire après un congé de maternité, une absence pour maladie professionnelle, une absence d'au moins 30 jours pour accident du travail ou maladie non professionnelle, elle doit être organisée au plus tard dans les 8 jours de la reprise.

Les visites de reprise devant être réalisées entre le 12 mars et le 31 août 2020, peuvent être reportées dans les 3 mois de la reprise (1 mois pour les salariés en suivi renforcé), sauf décision contraire du médecin du travail. L'entreprise adresse sa demande au service de santé, qui après analyse décidera, ou pas, de son report.


Le report ne fait pas obstacle à la reprise du travail. **Les visites reportées** devront être organisées par les services de santé au travail **au plus tard avant le 31 décembre 2020**.

Cela **ne concerne pas** les visites de certains salariés : **travailleurs handicapés, mineurs, femmes enceintes, travailleurs de nuit, salariés titulaires d'une pension d'invalidité**.




La rupture du contrat de travail


L'employeur peut-il rompre une période d'essai suite aux difficultés économiques liées à l'épidémie de COVID-19 ?

 Non, la période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié. La rupture de la période d'essai ne peut pas être motivée par des considérations non-inhérentes à la personne du salarié.

Est-il possible de conclure une rupture conventionnelle pendant l'état d'urgence sanitaire (fin le 10 juillet 2020) ?

 Juridiquement ce n'est pas interdit, la procédure habituelle s'applique. A noter cependant que le délai d'homologation par les DIRECCTE a été momentanément suspendu entre le 12 mars et le 25 avril inclus. Une homologation tacite ne pouvait pas intervenir pendant cette période. Pour les demandes d'homologation reçues après le 25 avril 2020, les délais de procédure reprennent leur cours normal.

Est-il possible de conclure un accord de rupture conventionnelle collective pendant l'état d'urgence sanitaire (fin le 10 juillet 2020) ?

 La rupture conventionnelle collective est un mécanisme de départs volontaires sécurisés. Elle est réalisée dans le cadre d'un accord collectif validé par l'administration. Les délais de notification de la décision de validation par l'autorité administrative d'un accord collectif portant rupture conventionnelle collective ont repris leur cours depuis le 26 avril 2020.

L'entreprise peut-elle mettre en œuvre des licenciements économiques ?

 Juridiquement il n'y a aucune restriction à la mise en œuvre de licenciements économiques.

A noter que le Code du travail prévoit que les entreprises qui renouvellent leur demande d'activité partielle doivent souscrire des engagements auprès de l'administration. Ces engagements peuvent notamment porter sur le maintien dans l'emploi des salariés pendant une durée pouvant atteindre le double de la période d'autorisation.

L'entreprise peut-elle licencier des salariés mis en quarantaine ?



Une mesure de quarantaine vise les personnes qui, ayant séjourné au cours du mois précédent dans une zone de circulation de l'infection, entrent sur le territoire national. **Les personnes mises en quarantaine bénéficient d'une protection contre le licenciement.**



Le comité social et économique

Quand l'entreprise pourra-t-elle organiser les élections du CSE ?



Pour les entreprises ayant **engagé le processus électoral avant le 3 avril**, le processus électoral est **suspendu jusqu'au 31 août 2020 inclus**, il devra donc reprendre le 1er septembre 2020. La suspension n'a pas d'incidence sur la régularité du premier tour.

Pour les employeurs qui avaient l'obligation d'engager le processus électoral **entre le 3 avril 2020 et la fin l'état d'urgence sanitaire** (10 juillet 2020), **les élections doivent être organisées par l'employeur entre le 24 mai et le 31 août 2020 inclus**. Cela vise aussi les employeurs qui n'avaient pas encore engagé le processus électoral avant le 3 avril alors qu'ils étaient dans l'obligation de le faire.

Les mandats des représentants élus en cours sont prorogés jusqu'à la proclamation des résultats des prochaines élections professionnelles. Leur statut de salarié protégé demeure.



Les points d'attention pour anticiper les contrôles

Comment formaliser le respect de la mise en œuvre des règles sanitaires ?



Le constat d'un huissier permet de **prendre acte de la mise en œuvre des mesures sanitaires** dans l'entreprise comme par exemple :

- qu'un magasin a bien mis en place une file d'entrée et de sortie,
- que tel ou tel support a été décontaminé et à quelle fréquence,
- que les collaborateurs sont tous couverts et équipés de masques, de lunettes, de gants...

Quels sont les apports des services de médecine du travail ?



Les avis des services de médecine du travail peuvent accompagner l'entreprise pour :

- l'évaluation des risques ;
- les mesures de prévention à mettre en œuvre ;
- l'information de la lutte contre le virus dans l'entreprise

Quels sont les documents nécessaires à motiver la demande d'activité partielle ?



Les documents ayant motivé la demande d'activité partielle peuvent notamment prendre les formes suivantes :

- Un suivi de la baisse du chiffre d'affaire via la comptabilité,
- Des annulations de bons de commandes,
- Des mails d'annulation de rendez vous
- Des communications de fermeture ou de suspension d'activité des clients
- Le suivi de l'évolution des plannings montrant la baisse de charges des équipes

Comment justifier le nombre d'heures indemnisées au titre de l'activité partielle ?



Les contrôles effectués viseront à s'assurer que les heures indemnisées au titre de l'activité partielle n'ont pas été travaillées.

C'est pourquoi **l'employeur devra collecter tous les éléments** visant à démontrer que le collaborateur n'a effectivement pas travaillé durant son temps d'activité partielle : **plannings, organisation des roulements de salariés, occupation à la semaine, décompte des heures signé par le salarié et validé par l'employeur, blocage des connexions au réseau de l'entreprise des salariés déclarés en activité partielle...**