



GUIDE DU DÉCONFINEMENT COVID-19

Version actualisée le 7 mai 2020
Département droit social





Le 28 avril 2020, le Premier ministre Edouard PHILIPPE a présenté à l'Assemblée nationale le plan national de déconfinement que son gouvernement entend mettre en œuvre après le 11 mai 2020, si le niveau de l'épidémie permet une telle démarche.

Ce plan national de déconfinement conçu autour du triptyque « *vivre avec le virus – agir progressivement – adapter localement* », « *doit aussi permettre la reprise de la vie économique* » et concerne donc, pour partie, les entreprises.

Outre les mesures envisagées, les entreprises sont appelées à « *réorganiser la vie au travail* ». Le recours au télétravail « *doit être maintenu partout où c'est possible, au moins dans les trois prochaines semaines* ». Enfin, ce retour au travail doit s'effectuer dans un cadre permettant la sécurité et la santé des salariés.

Dans ce contexte, nous vous communiquons ici les principales mesures envisagées pour les entreprises et apportons une réponse aux nombreuses questions que vous vous posez.

Ce guide sera régulièrement mis à jour et disponible sur le site internet d'Altonéo <https://altoneo.com>.

I. SOMMAIRE

I – Sommaire	Page 3
II – Les principales mesures	Page 4
- L'activité partielle sera-t-elle maintenue après le 11 mai 2020 ?	Page 4
- Dans quelles conditions les commerces peuvent-ils rouvrir ?	Page 4
- Qu'en est-il de l'ouverture des centres commerciaux ?	Page 4
- A quelle date les bars, cafés et restaurants pourront-ils rouvrir ?	Page 4
III – Réorganiser la vie au travail	Page 4
- En quoi consiste la réorganisation de la vie au travail ?	Page 4
- Où peut-on se renseigner pour réorganiser notre activité ?	Page 4
- Peut-on diminuer la présence simultanée des salariés ?	Page 4
- Passer de la fermeture totale à une réduction des horaires de travail	Page 5
- Placer les salariés en activité partielle alternativement	Page 5
- Individualiser les horaires de travail des salariés	Page 5
- Versement de la prime Macron aux salariés mobilisés	Page 5
IV – Recours au télétravail	Page 6
- Alternier activité partielle et télétravail	Page 6
- Les mesures de protection de la sécurité et de santé	Page 7
- Faut-il indemniser les salariés placés en télétravail ?	Page 8
- Le salarié a-t-il droit au titre restaurant ?	Page 8
V – Santé et sécurité au travail	Page 8
- Où se procurer le protocole national de déconfinement ?	Page 8
- Des mesures spécifiques pour les commerces ?	Page 8
- Devons-nous afficher des informations ?	Page 9
- Le port du masque peut-il être obligatoire ?	Page 9
- Quelles sont les règles organisationnelles à respecter ?	Page 9
- Le port du masque et de gants pour tous les salariés ?	Page 10
- Un nettoyage spécifique de l'espace de travail est-il nécessaire ?	Page 10
- Soumettre le salarié à un contrôle de la température ?	Page 10
- Intégrer le risque de contamination au coronavirus dans le DUER ?	Page 11
- Si mon entreprise ne possède pas de DUER ?	Page 11
- Que doit faire un salarié s'il ressent certains de ces symptômes ?	Page 11
- Démarche du salarié présentant des symptômes évocateurs ?	Page 11

11 mai 2020 : les principales mesures de déconfinement

Le dispositif de l'activité partielle sera-t-il maintenu au-delà du 11 mai 2020 ?

Selon le Premier ministre, le dispositif de l'activité partielle restera en place jusqu'au 1^{er} juin. Ensuite, il sera adapté progressivement, afin d'accompagner la reprise d'activité.

Dans quelles conditions les commerces peuvent-ils rouvrir ?

A l'exception des cafés et restaurants, les commerces peuvent rouvrir à compter du 11 mai 2020 sous réserve de respecter le cahier des charges strict suivant :

- Limiter le nombre de personnes présentes en même temps dans le magasin.
- Organiser les flux, afin de faire respecter la règle de la distance minimale d'un mètre par personne sans contact autour d'elle.
- Veiller à la protection de son personnel.
- Un commerçant pourra subordonner l'accès de son magasin au port du masque.

Qu'en-est-il de l'ouverture des centres commerciaux ?

Avec les bars, cafés et restaurants, les centres commerciaux constituent une autre exception.

Pour les centres commerciaux de plus de 40 000 m², les préfets pourront décider de leur fermeture.

A quelle date les bars, cafés et restaurants pourront-ils rouvrir ?

Une décision sera prise fin mai pour savoir si les bars, cafés et restaurants pourront ouvrir après le 2 juin 2020.

Déconfinement : réorganiser la vie au travail

En quoi consiste la réorganisation de la vie au travail ?

Selon le Premier ministre, « elle doit se concrétiser dans chaque entreprise, sous la forme de nouveaux plans d'organisation du travail, avec une attention particulière aux emplois du temps, aux gestes barrières, à l'aménagement des espaces de travail ».

Où peut-on se renseigner pour réorganiser notre activité ?

A ce jour, il existe un certain nombre de guides et fiches métiers qui accompagnent les réorganisations nécessaires. D'ici au 11 mai, il en est prévu 60 pour couvrir tous les secteurs.

Vous pouvez les télécharger sur internet.

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

Vous pouvez aussi vous rapprocher de votre syndicat professionnel.

Comment peut-on diminuer la présence simultanée des salariés dans un même espace de travail ?

Pour les personnes qui ne peuvent pas télétravailler, la pratique des horaires décalés dans l'entreprise est vivement recommandée.

Est-il possible de passer d'une situation de fermeture totale de l'entreprise à une réduction de l'horaire de travail tout en bénéficiant de l'activité partielle ?

Selon la direction générale du travail, lorsque l'entreprise est contrainte de réduire temporairement son activité, elle peut demander le bénéfice de l'activité partielle sur une période suffisamment longue pour lui permettre de mettre parallèlement en place des actions qui visent à son redressement¹.

Puis-je placer mes salariés en activité partielle alternativement et individuellement ?

En effet, en cas de réduction collective de l'horaire de travail, afin de pouvoir autoriser la mise en place d'un système de « roulement » par unité de production, atelier ou services, vous pouvez placer vos salariés en position d'activité partielle individuellement et alternativement² dès lors que la quotité des heures travaillées ou heures chômées soit identique à tous les salariés d'un même établissement, service ou atelier.

Exemple : T = Travail et AP = Activité partielle

		L	Ma	Me	J	V	S	D
Salarié 1	Matin	T	T	T	T	T	R	R
	Après-midi	AP	AP	AP	AP	AP	R	R
Salarié 2	Matin	AP	AP	AP	AP	AP	R	R
	Après-midi	T	T	T	T	T	R	R

Puis-je individualiser l'activité partielle de mes salariés ?

Pour assurer le maintien ou la reprise de l'activité, il est possible :

- d'individualiser le placement en activité partielle
- ou de procéder à une répartition différente des heures chômées ou travaillées au sein d'un même établissement, service ou atelier.

Sous réserve que cette individualisation résulte soit de :

- un accord d'entreprise ou d'un accord de branche,
- une décision unilatérale de l'employeur, après avis favorable du CSE.

Les accords conclus et les décisions unilatérales cesseront de produire leurs effets au plus tard le 31 décembre 2020.

Pour de plus amples informations sur ce sujet, nous consulter.

Est-il possible de verser la prime MACRON aux salariés mobilisés pendant le confinement ?

OUI. L'ordonnance n° 2020-385 du 1^{er} avril 2020 permet son versement aux travailleurs mobilisés dans le cadre de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19 et jusqu'au 31 août 2020.

¹ Circulaire DGEFP n° 2013-12 du 12 juillet 2013 relative à la mise en œuvre de l'activité partielle.

² Code du travail art. L.5122-1 – alinéa 2

Cette prime fait l'objet d'une exonération de cotisations sociales, de CSG, de CRDS, d'impôt sur le revenu et de l'ensemble des contributions et taxes dues sur les salaires dans la limite de 1 000 €. Cette limite est portée à 2 000 € pour les employeurs mettant en œuvre un accord d'intéressement.

Selon le ministère du travail, la prime peut être modulée pour :

- l'ensemble des salariés ayant continué leur activité durant la période d'urgence sanitaire (qui a débuté le 12 mars 2020)
- ou pour certains d'entre eux en raison de conditions spécifiques de travail liées à l'activité de l'entreprise (activité obligeant à se déplacer sur place dans l'entreprise, activité au contact du public ...).

Il est notamment possible de majorer substantiellement la prime pour l'ensemble des salariés ayant continué leur activité pendant la période d'urgence sanitaire ou seulement pour les personnes ayant été au contact du public.

Une modulation tenant compte des différences dans les conditions de travail des salariés ayant continué leur activité est également possible.

Exemples de possibilités :

- Différencier le niveau de la prime des salariés ayant continué leur activité en télétravail de celui versé à ceux qui ne pouvaient pas recourir au télétravail et ont dû se rendre sur leur lieu de travail.
- Majorer la prime pour les salariés ayant été astreints de se rendre sur leur lieu de travail habituel pendant une large part de la période d'urgence sanitaire, par rapport à celle versée à des salariés ayant subi ces conditions de travail pendant une plus courte période.

Pour de plus amples informations sur le versement de la prime et la formalisation de la décision unilatérale de l'employeur, nous contacter.

Les modalités de recours au télétravail

Est-il possible d'alterner télétravail et activité partielle ?

Il est évident qu'en cas de fermeture totale de l'entreprise, un salarié ne peut être placé en situation de télétravail. Les entreprises qui méconnaîtraient cette règle de non-cumul s'exposent à des sanctions pénales et administratives.

Toutefois, selon le Ministère du travail, « *en cas de réduction de l'horaire de travail, l'employeur peut :*

- *placer les salariés en activité partielle pour le temps qui correspond à cette réduction*
- *et placer le salarié en télétravail pour le temps travaillé³ ».*

Y-a-t-il des démarches à effectuer ?

Il est vivement recommandé à l'employeur qu'il définisse préalablement et clairement les plages travaillées et celles non travaillées. Ces dernières relèveront de l'activité partielle.

De son côté, le Ministère du travail suggère de « *distinguer des journées ou demi-journées travaillées en télétravail de celles couvertes par l'activité partielle, au sein d'une même semaine* ».

Cette identification des jours travaillés et des jours non travaillés peut être collective ou alternée dès lors que la réduction de l'activité est d'une quotité identique pour un même établissement, service ou atelier.

³ « Précisions sur les évolutions procédurales et questions-réponses – dernière mise à jour : 22 avril 2020 »

Enfin, il est judicieux que le salarié effectue un suivi de son temps de travail.

Si l'activité du salarié est inférieure à la programmation indicative, seule la plage initialement programmée comme chômeuse serait éligible à l'indemnisation de l'activité partielle.

En revanche, si l'activité du salarié dépasse la programmation indicative, les heures travaillées ne relèvent pas de l'activité partielle et seul le reliquat de la plage chômeuse serait éligible à l'indemnisation.

Quelles sont les mesures de protection à rappeler au télétravailleur ?

Afin de poursuivre leur activité, face à l'immédiateté du confinement, les entreprises ont eu recours au télétravail et l'ont mis en place dans l'urgence.

Avec le plan national, ce mode de travail apparaît comme une des mesures permettant un déconfinement progressif et « limiter le recours aux transports publics et pour limiter plus globalement les contacts ».

Dans ce contexte, il peut être utile de rappeler certaines mesures de protection avec pour objectif de garantir aux télétravailleurs leur sécurité et protéger leur santé physique et mentale.

L'INRS préconise de rappeler aux télétravailleurs les consignes suivantes :

- Les principes de sécurité de base du branchement électrique des équipements informatiques.
- Eviter l'apparition de troubles musculosquelettiques :
Les bonnes pratiques ergonomiques concernent l'aménagement physique de leur poste de travail : postures de travail, positionnement des écrans...
- Les bonnes pratiques du travail sur écran (pauses, alternances de tâches, etc.).
- Préserver les temps de repos et concilier au mieux la vie personnelle et la vie professionnelle via des pratiques de déconnexion pour limiter les risques de débordement du temps de connexion, aménagement le cas échéant des dispositifs de reporting...
Ces effets sont à craindre compte tenu du fonctionnement très dégradé de certaines entreprises confrontées à l'absence de certains salariés, au changement des équipes, au bouleversement des horaires de travail, à la désorganisation des activités...

L'Institut préconise, si ce n'est pas déjà le cas, de prévoir :

- Les modalités de prise de contact non habituelles mises en place par l'entreprise pour
 - Favoriser le travail en équipe, le lien avec le collectif de travail (collègues, managers de proximité, instances représentatives du personnel, etc.)
 - Eviter l'isolement et la démotivation avec des rituels de prise de contact quotidien, webconférences, comptes rendus réciproques réguliers des activités des uns et des autres...
 - Solliciter les interlocuteurs susceptibles de leur apporter de l'aide en cas de difficultés liées à l'utilisation des outils numériques (applications spécifiques, ouverture d'accès informatiques spécifique ...).

Enfin, il rappelle que tous les salariés télétravailleurs sont susceptibles d'être porteurs du virus. Ainsi, dans une période plus ou moins proche, le virus peut se manifester par des symptômes susceptibles de mettre en danger leur santé.

Il est donc important de rappeler à chacun les consignes du Gouvernement face à l'apparition de ces symptômes. Ce rappel est d'autant plus nécessaire que certains salariés sont totalement seuls sur leur lieu de télétravail. Il est donc indispensable qu'ils puissent avoir accès rapidement à ces consignes.

Faut-il indemniser les salariés en télétravail ?

L'obligation de l'employeur de prendre en charge les coûts liés à l'exercice des fonctions du salarié ne découle pas uniquement de la situation de télétravail. Elle est plus générale. Cette obligation est prévue sans restriction par la jurisprudence. Elle doit couvrir les télétravailleurs.

En effet, la jurisprudence a posé le principe suivant :

L'employeur doit obligatoirement prendre en charge les frais engagés par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de son employeur. Cette obligation s'impose à l'employeur même lorsque la loi, une convention ou un accord ne le précise pas.

Cette prise en charge peut être effectuée sous l'une des formes suivantes :

- un remboursement des sommes réellement dépensées,
- le remboursement de sommes calculées forfaitairement,
- le versement d'une somme globale correspondant à la rémunération et à l'indemnisation des frais professionnels.

Au cas particulier du télétravail, il est difficile d'identifier et circonscrire les dépenses relevant de l'activité professionnelle de celles relevant de la vie personnelle du salarié.

Aussi, la solution du versement d'une somme forfaitaire peut être retenue par mesure de simplification.

Régime social de l'indemnité forfaitaire

Selon l'Urssaf, « l'allocation forfaitaire versée par l'employeur sera réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite globale de 10 € par mois, pour un salarié effectuant une journée de télétravail par semaine. (Cette allocation forfaitaire passe à 20 € par mois pour un salarié effectuant deux jours de télétravail par semaine, 30 € par mois pour trois jours par semaine...). Lorsque le montant versé par l'employeur dépasse ces limites, l'exonération de charges sociales pourra être admise à condition de justifier de la réalité des dépenses professionnelles supportées par le salarié ».

A ce jour, nous n'avons pas d'information sur un aménagement de ce principe dans le cadre du télétravail imposé pour la lutte contre le covid-19.

Le salarié en télétravail, a-t-il droit à un titre restaurant ?

Sur la base du principe de l'équivalence de traitement, l'Urssaf considère que le salarié en télétravail doit bénéficier du titre-restaurant dès lors que ses collègues en bénéficient.

Déconfinement les règles de santé et de sécurité au travail

Où se procurer le protocole national de déconfinement ?

Vous pouvez le télécharger sur le site suivant :

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/protocole-national-de-deconfinement-pour-les-entreprises-pour-assurer-la>

Y-a-t-il des mesures spécifiques à prévoir pour les commerces ?

La fédération du commerce et de la distribution a publié un guide des bonnes pratiques sanitaires en magasin.

Vous pouvez le télécharger sur le site suivant :

<http://www.fcd.fr/qui-sommes-nous/actualites-de-la-fcd/detail/covid-19-un-guide-de-la-grande-distribution-ete-realisee-sur-les-bonnes-pratiques-mettre-en-oeuvre-e/>

Devons-nous afficher des informations ?

Si ce n'est pas déjà fait, il convient d'afficher les informations communiquées par les pouvoirs publics (voir ci-après).

Veiller à ce que ces informations soient à jour des dernières évolutions.

Le cas échéant, afficher les recommandations communiquées par votre « syndicat professionnel ».

Peut-on imposer le port du masque au sein de l'entreprise ?

L'employeur peut imposer le port du masque. En tout état de cause, Il sera tenu de le faire dès lors que « *les règles de distanciation physiques ne peuvent être garanties dans l'organisation du travail* ».

Quelles sont les règles organisationnelles à respecter ?

La distanciation physique et les mesures barrières doivent être la règle.

La fin du confinement n'est pas synonyme de la fin de l'épidémie.

Il convient de limiter les contacts physiques rapprochés ou prolongés entre les personnes présentes au sein de l'espace de travail ou avec les intervenants extérieurs.

Il convient de :

- Limiter le nombre de personnes présentes simultanément sur le lieu de travail ou dans un même local.
- Éviter les réunions.
- Répartir les salariés présents dans des bureaux individuels, ou faire respecter une distance d'au moins un mètre entre deux postes de travail, dans la mesure où c'est envisageable.
- Favoriser la communication par courrier électronique, téléphone, audioconférence ou visioconférence.

En ce qui concerne les lieux de restauration ou de pause

Ils doivent être organisés de façon à limiter les contacts entre les personnes (rotation, élargissement des plages horaires, espacement des chaises et des tables, ...).

Le port du masque et de gants est-il nécessaire pour tous les salariés ?

Le port d'un masque chirurgical ou d'un masque FFP2 est aujourd'hui réservé à certaines catégories de professionnels particulièrement exposés (professionnels de santé, salariés des structures médico-sociales accueillant des personnes fragiles, transport sanitaire, services d'aide à domicile...).

Malgré tout, vous pouvez compléter vos mesures par le port du masque.

En tout état de cause, pour limiter les risques de transmission, le port d'un masque doit s'accompagner de règles d'hygiène strictes et entre-autres, ne pas le toucher, hygiène des mains avant et après le retrait, ...

Le port des gants

Les mesures d'hygiène et notamment le lavage des mains sont suffisantes pour la plupart des situations de travail en entreprise.

Si toutefois des gants sont utilisés pour éviter que les mains se contaminent au contact de certaines surfaces, il convient d'être particulièrement vigilant.

Il est impératif, pour éviter de se contaminer de :

- ne pas porter les mains gantées au visage,
- ôter les gants en faisant attention de ne pas toucher sa peau avec la partie extérieure,
- jeter les gants après chaque usage
- se laver les mains ou réaliser une friction hydroalcoolique après avoir enlevé ses gants.

Un nettoyage spécifique de l'espace de travail est-il nécessaire ?

Selon le ministère des solidarités et de la santé, « *quand on pose la main sur une surface contaminée et ensuite sur son visage que l'on touche des centaines de fois par jour, le virus peut nous infecter en passant par la bouche, le nez ou les yeux. En sortant, une personne même si elle ne semble pas malade peut contaminer trois personnes en moyenne, qui à leur tour, en contamine trois autres. L'épidémie se propage alors à toute vitesse...* »

Le coronavirus SARS-CoV-2 est sensible aux tensioactifs présents dans les produits de nettoyage et au désinfectants habituels tels que l'alcool à 70 ° ou l'eau de javel 0.1 % de chlore actif.

Il est préconisé de procéder à un nettoyage plus fréquent que le nettoyage habituel et notamment des surfaces en contact avec les mains.

Dans les espaces de travail partagés, il est recommandé de mettre à disposition des salariés des lingettes ménagères ou des produits compatibles avec les surfaces nettoyées.

Il est également indispensable d'assurer un ramassage régulier des poubelles.

L'entreprise peut-elle soumettre ses salariés à un contrôle obligatoire de la température ?

La généralisation du contrôle de température pratiquée par certaines entreprises est "déconseillée" par le ministère. Mais le salarié est "invité" à mesurer lui-même sa température "**en cas de sensation de fièvre**", et plus généralement, "**d'auto-surveiller**" l'apparition de "**symptômes évocateurs**".

Faut-il intégrer le risque de contamination au coronavirus dans le document unique ?

Quelles démarches ?

En effet, le Document Unique des Risques Professionnels (DUER) doit intégrer le risque de contamination au coronavirus. L'affichage et la diffusion des recommandations des mesures gouvernementales sont insuffisantes.

L'actualisation du DUER doit à tout le moins comprendre :

- Le risque de contamination ;
- Les situations à risques identifiées dans l'entreprise ;
- Les unités de travail et la proportion des salariés concernés ;
- Pour chacune d'entre elles, les mesures mises en œuvre.

Pour mémoire, la présence d'un DUER au sein de l'entreprise est obligatoire dans chaque entreprise dès lors qu'elle emploie au moins un salarié qu'il soit à temps complet ou temps partiel, apprenti ou salarié de droit commun.

Si vous souhaitez un accompagnement pour la mise à jour de votre DUER, vous pouvez nous contacter <https://altoneo.com/contact/>

Si mon entreprise ne possède pas de Document Unique des Risques Professionnels ?

Compte tenu des circonstances, il convient de procéder par ordre et il n'est jamais trop tard pour le mettre en place.

La première étape sera de prendre en considération les risques de contamination au coronavirus et il convient de le mettre en place en commençant par la démarche décrite à la question précédente.

La seconde consistera de procéder à une démarche plus globale.

Altonéo peut vous accompagner dans vos démarches.

Que doit faire un salarié s'il ressent certains de ces symptômes ?

Si le salarié ressent fatigue, fièvre, douleurs musculaires, toux, ...

Il doit :

- Rester à son domicile en prévenant son employeur.
- Eviter les contacts.
- Appeler son médecin traitant, un médecin en téléconsultation, le médecin du travail de l'entreprise.
- En cas de difficultés à respirer ou de malaise, il convient d'appeler le SAMU (15).

En cas de doute sur la conduite à tenir, le ministère de la Santé a mis en place un logiciel pour orienter sur la marche à suivre www.maladiecoronavirus.fr.

Que doit faire si un salarié présente des symptômes évocateurs de la maladie covid-19 sur le lieu de travail ?

En cas de symptômes évocateurs survenant sur le lieu de travail, l'organisation de la prise en charge doit être mise en œuvre.

Préalablement, il convient d'établir une procédure de prise en charge en concertation avec le médecin du travail.

Celle-ci doit être affichée au sein des locaux de l'entreprise.

A titre d'exemple, celle-ci peut prévoir :

- Isoler le salarié (dans les locaux du service de santé au travail s'il est sur place ou sinon dans une pièce définie au préalable).
- Eviter les contacts avec les collègues (garder une distance de plus d'un mètre).
- Appliquer les gestes barrières.
- Prévenir le supérieur hiérarchique et organiser le retour à domicile.
- Le salarié contacte son médecin traitant. Appeler le 15 seulement en cas d'urgence.

Rédacteur :

Christophe Esnault, juriste en droit social Altonéo