

Fiche pratique « Gérer vos collaborateurs »

Dans la situation de crise sanitaire actuelle, l'employeur, à travers le service des ressources humaines, **doit protéger et prévenir ses collaborateurs.**

C'est d'ailleurs inscrit dans le code du travail ([Article L4121-1](#)).

Le **premier rôle des RH** face la crise sanitaire du COVID-19 est donc d'**informer les collaborateurs** et de mettre en place des **actions de prévention.**

Les RH doivent faire respecter les mesures de distanciation :

- Limiter au strict nécessaire les réunions
- Limiter les regroupements de salariés dans des espaces réduits
- Annuler les déplacements non-indispensables
- Adapter l'organisation de vos équipes (rotation...)

Les RH doivent aussi **s'assurer que les gestes barrières sont bien appliqués.**

Pour ce faire, ils peuvent communiquer au travers d'affiches, d'une newsletter dédiée ou d'un rappel le matin à l'arrivée des collaborateurs.

Face au coronavirus, les RH doivent mettre à jour le **DUER** (Document Unique d'Évaluations des Risques) en **prenant en compte le risque du COVID-19.** Une fois finalisé, le document **doit être partagé auprès de tous les salariés de l'entreprise.**

Si les salariés sont en **contact avec le public**, les RH doivent **évaluer la nature et la durée des contacts** pour mettre en place des **actions de prévention.** La transmission du virus se fait par contact très rapproché. Les salariés peuvent être angoissés, les fonctions RH doivent les rassurer et trouver des mesures de protection.

En savoir plus :

- <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/protger-les-travailleurs/article/securite-et-sante-des-travailleurs-les-obligations-generales-de-l-employeur-et>
- <https://www.ameli.fr/entreprise/votre-entreprise/outils-gestion-prevention-risques-professionnels/duer>
- <https://www.andrh.fr/actualites/1029/coronavirus-covid-19-les-ressources-utiles-pour-les-rh>

Faites le point

A l'approche du déconfinement, il faut s'assurer que le personnel sera opérationnel à la reprise et en nombre suffisant pour assurer mes objectifs de production

- Disposer d'une vision de la situation de chaque salarié pour avoir un état des lieux (poste, période, durée...) des salariés en :
 - ✓ Télétravail
 - ✓ Continuité sur site
 - ✓ Arrêt garde d'enfant,
 - ✓ Arrêt maladie,
 - ✓ Droit de retrait
 - ✓ CDD, alternants, stagiaires
 - ✓ Chômage partiel
 - ✓ Formation
 - ✓ Nouveaux recrutés en attente d'intégration
 - ✓ Autre, à préciser
- Identifier les salariés « indispensables » à la reprise
 - ✓ Postes stratégiques à la productivité de l'entreprise

Le télétravail

Le télétravail consiste à effectuer, à distance de son lieu de travail, l'activité professionnelle habituelle. Dans la situation de crise actuelle, il peut également simplement consister à pérenniser un contact avec vos clients au cours de la fermeture de votre point de vente.

Le télétravail est mis en place :

- soit dans le cadre d'un accord collectif,
- soit dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur (après avis du CSE, s'il existe).

En l'absence de charte ou d'accord collectif, lorsque le salarié et l'employeur conviennent de recourir au télétravail, ils formalisent leur accord par tout moyen.

En cas de circonstances exceptionnelles (notamment de menace d'épidémie) ou en cas de force majeure, le télétravail peut être **imposé** sans l'accord des salariés.

Le télétravail ne modifie pas les termes du contrat :

- Vous fixez les horaires de travail de vos collaborateurs et ils doivent être opérationnels et disponibles pendant les horaires fixés.
- Les droits au temps de pause et de déjeuner restent inchangés.
- Le droit au repos de vos collaborateurs et toutes les règles en matière de durée du travail restent applicables au salarié en télétravail.
- Vous n'êtes pas tenu de verser une indemnité de télétravail à vos collaborateurs mais vous pouvez le faire (pour prendre en compte les frais découlant du télétravail, sauf si l'entreprise est dotée d'un accord ou d'une charte qui la prévoit)
- Les droits habituels en matière de restauration sont maintenus (tickets restaurant, primes de repas, etc.).

L'ANACT (<https://www.anact.fr/>) recommande, **pour gérer l'urgence**, une méthode en **trois étapes** :

Étape 1 - Cadrer et sécuriser

- Réunissez une cellule de crise.
- Définissez les missions prioritaires à poursuivre en télétravail.
- Identifiez les modalités, les moyens de mise en œuvre et les salariés concernés.
- Informez l'encadrement et les équipes du dispositif choisi.
- Sensibilisez managers et salariés aux enjeux et aux risques de la situation.

Étape 2 - Évaluer et ajuster

- Identifiez les activités en télétravail pour répondre à l'urgence.
- Évaluez votre fonctionnement en télétravail.
- Ajustez au fil de l'eau au sein des équipes.
- Organisez des remontées régulières vers la direction et le Comité social et économique (CSE).
- Accompagnez la ligne managériale.

Étape 3 - Tirer les enseignements

- Réunissez salariés et managers volontaires pour tirer les enseignements.
- Élaborez un prototype d'organisation du télétravail à poursuivre.

En savoir plus :

- <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/article/teletravail>
- <http://www.inrs.fr/risques/teletravail-situation-exceptionnelle/ce-qu-il-faut-retenir.html>
- <https://www.anact.fr/outils/un-kit-pour-associer-teletravail-et-qvt>

Droit de retrait

Un salarié dispose d'un **droit d'alerte et de retrait** (<https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A13902>)

Dans le contexte du coronavirus, si l'employeur met en œuvre les recommandations du gouvernement, les conditions d'exercice du droit de retrait ne sont pas réunies sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux. En principe, le travailleur n'a pas alors un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Si ces recommandations ne sont pas suivies par l'employeur, alors le travailleur peut exercer son droit de retrait jusqu'à ce que celles-ci soient mises en œuvre.

Pour le ministère du Travail, « *dès lors que sont mises en œuvre tant par l'employeur que par les salariés les recommandations du gouvernement, la seule circonstance que je sois affecté(e) à l'accueil du public et pour des contacts brefs ne suffit pas, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, à considérer que je justifie d'un motif raisonnable pour exercer mon droit de retrait* ».

En d'autres termes, à partir du moment où l'employeur permet à ses salariés de respecter les gestes barrières, comme se laver les mains et garder une distance respectable avec les clients, le droit de retrait ne peut théoriquement pas être invoqué, quel que soit le secteur.

« Dès lors que cette distance entre les salariés ainsi qu'entre ces derniers et les clients est respectée, cela sera théoriquement suffisant », confirme la Direction générale du travail.

Autrement dit, l'employeur n'est nullement forcé de fournir masques, gants et vitrines de plexiglas pour protéger ses travailleurs. « Une vitre devant une caisse rajoute une sécurité supplémentaire, mais pour l'instant, le cœur de la stratégie de lutte contre le virus est le respect absolu des gestes barrières », martèle la DGT.

Quid du versement du salaire pour ces salariés ?

Le salarié qui a exercé son droit de retrait légitimement ne peut subir aucune retenue sur salaire.

Son salaire lui est donc dû intégralement pour la période où il s'est retiré et où l'activité a été poursuivie. A partir du moment où l'activité s'arrête et que l'employeur demande le chômage partiel, il peut y inclure le salarié qui s'est retiré. Il est toutefois prudent de se rapprocher de la DIRECCTE pour en avoir la certitude.

A contrario, si l'exercice de ce droit est manifestement abusif, une retenue sur salaire pour inexécution du contrat de travail peut être effectuée. L'exercice non fondé de ce droit ne caractérise pas l'existence d'une faute grave, mais peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement. Ces dispositions s'exercent le cas échéant sous le contrôle du juge.

Chômage partiel et déconfinement

Avec la fin du confinement, le chômage partiel prendra-t-il immédiatement fin dans mon entreprise ? La réponse est simple : pas forcément.

Libre aux entreprises qui le pourront de reprendre normalement leur activité dès le 11 mai. Mais en réalité, "la fin du confinement ne sonne pas le glas de l'activité partielle dans les entreprises. Dès lors qu'elles justifient toujours d'une baisse d'activité ou de l'impossibilité de mettre en place les gestes barrières, les entreprises pourront toujours avoir recours à l'activité partielle".

En effet, la reprise de l'activité se fera sans doute de manière progressive dans un grand nombre d'entreprises. Dans ce cas, on peut imaginer qu'au sein d'une même entreprise, une partie des salariés reprennent le travail normalement, tandis que d'autres restent en chômage partiel. Pour d'autres entreprises, ce sont les mesures de sécurité et de protection des salariés post-confinement qui seront compliquées, voire impossibles, à mettre en œuvre.

D'autres entreprises encore n'auront tout simplement toujours pas d'activité malgré la levée du confinement. Cela risque d'être le cas, par exemple, pour les prestataires spécialisés dans les festivals et qui, au vu des annulations à la chaîne, n'auront pas de commandes. Quant aux établissements qui ne pourront pas rouvrir leurs portes dès le 11 mai, comme les bars et les restaurants par exemple, la question ne se pose pas puisqu'ils ne seront pas autorisés à reprendre leur activité. "En fonction des secteurs, la reprise pourra être très longue à venir et le retour de tous à temps plein n'est pas pour tout de suite",

En savoir plus :

- <https://www.cci.fr/coronavirus-entreprise/les-aides>
- <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/protger-les-emplois/chomage-partiel-activite-partielle/>

Activité partielle et arrêts de travail dérogatoires depuis le 1er mai 2020

Depuis le 1^{er} mai, les modalités d'indemnisation des arrêts de travail pour les parents contraints de garder leur enfant ou pour les personnes vulnérables ou les personnes cohabitant avec ces dernières évoluent. Les salariés concernés basculent à compter de cette date dans un dispositif d'activité partielle en lieu et place d'un arrêt indemnisé par l'assurance maladie.

<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/protger-les-emplois/chomage-partiel-activite-partielle/article/les-arrets-de-travail-derogatoires-basculent-en-activite-partielle-au-1er-mai>

Soutien psychologique pour les collaborateurs et vous

La plupart des mutuelles ou des Services de santé au travail ont mis en place une cellule de soutien psychologique.

<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/emploi-et-handicap/prevention-et-maintien-dans-l-emploi/services-de-sante-au-travail-sst>

Pour vous, les CCI ont mis en place une cellule d'écoute : https://www.cci.fr/web/presse/communiques-fiches/-/asset_publisher/ul50/content/coronavirus-cellule-ecoute-psychologique