



Organiser ses ressources humaines

Les mesures annoncées par le gouvernement imposent aux employeurs de réagir très rapidement

Rappel des obligations de l'employeur :

Pour mémoire, l'employeur a une **obligation de sécurité** à l'égard de ses salariés. À ce titre, il doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé physique des salariés, parmi lesquelles des actions de prévention des risques, d'information et de formation des salariés et de mise en place d'une organisation et de moyens adaptés (article L.4121-1 du code du travail).

En cas de risque avéré, l'employeur engage sa responsabilité, sauf s'il démontre avoir pris les mesures de prévention nécessaires et suffisantes pour éviter la contamination de son personnel.

Ainsi, l'absence de mesures de prévention expose l'employeur à un risque judiciaire notamment si la contamination d'un salarié est qualifiée d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Nous vous rappelons que les mesures de prévention recommandées par le Gouvernement sont, au 9 mars 2020, les suivantes :

- **Informers les salariés et les former aux mesures d'hygiène,**

- Éviter les voyages et déplacements non impératifs dans les zones à risque,
- **Aménager les postes de travail** pour les salariés ayant été en contact avec une personne infectée, et cela pendant 14 jours :
 - **Mise en place du télétravail** si possible,
 - Sinon, adaptation du poste de travail pour que le salarié évite les lieux où se trouvent les personnes fragiles, les contacts proches (ascenseurs, cantines, etc.), les réunions.
- En outre, l'employeur est tenu d'informer le personnel de la présence d'un « cas contact » au sein de l'entreprise et des mesures prises pour éviter aux personnes fragiles toute exposition.

Nos recommandations

Par Matthieu Hue

Nous vous recommandons de procéder comme suit :

- 1) Réaliser une évaluation du risque de contamination au sein de l'entreprise. Il convient notamment de **mettre à jour le document unique d'évaluation des risques** prévu à l'article R. 4121-2 du code du travail.
- 2) En fonction du résultat de cette évaluation, prendre les mesures de prévention nécessaires pour maîtriser le risque de contamination, notamment au travers de **l'information et de la formation des salariés** et éventuellement de l'acquisition d'équipement de protection individuelle et/ou collective (masques, solutions hydroalcooliques, etc.).
- 3) Procéder, le cas échéant, à une **information/consultation du CSE/CSSCT**.

En effet, s'il s'avère nécessaire de mettre en œuvre d'éventuelles mesures modifiant l'organisation du travail et/ou les conditions de travail des salariés, le CSE doit être consulté à titre préalable (article L. 2312-8 du code du travail).

Il peut s'agir de l'aménagement des lieux de travail, de la modification des conditions d'accès aux locaux, de l'interdiction de se rendre à titre professionnel dans des pays ou des zones désignés comme à risque par l'employeur, du recours à l'activité partielle. Sur ce dernier point, je vous joins également un document d'information.

Vous trouverez en page 3 une trame de note de service, à adapter à votre situation et à diffuser à vos salariés.

Imposer une quarantaine aux salariés ?

Le document « Questions/Réponses » préconise la quarantaine pour les salariés en cas de « contact à haut risque » avec une personne malade, c'est-à-dire une personne dont ils ont partagé le même lieu de vie.

De plus, les salariés sont légalement tenus de respecter les instructions données par l'employeur en matière de santé et de sécurité (article L.4122-1 du code du travail). Dès lors, un salarié qui persisterait à venir travailler en dépit de la mesure d'éviction commettrait une faute susceptible d'être sanctionnée.

Mettre en place le télétravail

L'employeur a la possibilité d'imposer le télétravail en cas de circonstances exceptionnelles, notamment en cas d'épidémie (article L.1222-11 du code du travail).



Aucun formalisme particulier n'est nécessaire dans ce cas. Il s'agit en effet d'un aménagement de poste rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.

Congés et RTT

L'employeur peut modifier les dates de congés s'ils ont déjà été posés par les salariés. En fonction des dispositions des accords collectifs, des journées de RTT pourraient également être imposées par l'employeur.

Informations actualisées



Nous vous invitons à vous référer aux informations actualisées sur le site suivant :

<https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A13896>

et prendre connaissance des Questions/Réponses mises à jour le 9 mars dernier.



Activité partielle, mode d'emploi

Par Nadia Lounici

Toutes les entreprises entrant dans le champ d'application du code du travail peuvent recourir à l'activité partielle et tous les salariés, à quelques exceptions près, qu'ils soient en temps plein ou en temps partiel, titulaires d'un contrat de travail de droit français, peuvent faire l'objet d'une telle mesure.

Le recours à l'activité partielle au sein d'une entreprise est possible notamment lorsque l'employeur est confronté à des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie, un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel, **toute circonstance de caractère exceptionnel** ainsi qu'au regard de la conjoncture économique.

L'activité partielle permet de réduire le temps de travail, ou de fermer temporairement l'établissement

La mise en place de l'activité partielle permet à l'employeur de **réduire le temps de travail en dessous de la durée légale hebdomadaire** ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective conventionnelle de l'établissement.

L'activité partielle permet également de **fermer temporairement tout ou partie de l'établissement**. Pendant cette période les salariés sont en inactivité totale, quel que soit le nombre de jours de fermeture, dans la limite cependant du contingent annuel d'heures indemnifiables.

La durée de mise en activité partielle ne peut excéder 6 mois et peut être renouvelée. Dans ce dernier cas, si le renouvellement intervient dans les 36 mois suivants, l'employeur devra prendre des engagements en termes de maintien de l'emploi, d'actions spécifiques de formation, d'actions en matière de gestion prévisionnelle et d'actions visant à rétablir la situation économique de l'entreprise.

Concomitamment à cette demande, il sera amené à préciser les motifs justifiant sa demande d'autorisation de recourir à l'activité partielle, la période prévisible de sous-activité, le nombre de salariés concernés, et communiquer

l'avis préalable du CSE (ou du représentant des salariés) qu'il soit positif ou non.

La décision d'autorisation ou de refus sera notifiée par l'administration dans les 15 jours à compter de la réception de la demande. À défaut, la demande sera considérée comme acceptée.

En cas d'acceptation de sa demande, l'employeur versera au salarié une indemnité correspondant à 70% de sa rémunération brute.

Avant de recourir à l'activité partielle, et après avoir sollicité l'avis consultatif du CSE, l'employeur doit effectuer une demande dématérialisée au moyen du site suivant :

<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>

Il sera par la suite remboursé par l'État et l'Unedic à hauteur de 7,74 € par heures chômées, dans la limite de 1000 heures par an et par salarié (calculées par année civile). Les heures chômées faisant l'objet de cette allocation sont celles comprises entre la durée légale de travail et la durée de travail de la période de chômage partiel.

En tout état de cause, la somme versée par l'employeur ne pourra pas être inférieure, pour un salarié habituellement aux 35 heures, au revenu minimum mensuel net.

Un simulateur permet de calculer le montant de cette allocation sur le site suivant :

<http://www.simulateurap.emploi.gouv.fr>



Afin d'obtenir le remboursement susvisé, **l'employeur peut adresser une demande par voie dématérialisée** à l'Agence de services et de paiement. Cette demande comporte des informations relatives à l'identité de l'employeur, la liste nominative des salariés concernés ainsi que le numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques, les états nominatifs précisant notamment le nombre d'heures chômées par salarié.

À noter que pour les établissements appliquant un accord d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et inférieure à l'année, l'employeur y joint, dans le cas où il ne souhaite pas un remboursement à la fin de la période, une demande de remboursement mensuel.

Concernant le régime fiscal de ces allocations, il est précisé que ces dernières n'ont pas le caractère de salaire et sont en conséquence exonérées de la taxe sur les salaires et des cotisations de sécurité sociale.

En revanche, elles sont assujetties à la CSG au taux 6,20 % et à la CRDS au taux de 0,50 %. Ces deux contributions sont calculées sur la base de 98,25 % de l'indemnité versée (application d'un abattement de 1,75 % toutefois pour frais professionnels).

Enfin, pendant les périodes d'activité partielle, le salarié peut travailler pour un autre employeur à moins que son contrat de travail ne contienne une clause licite d'exclusivité. Dans cette situation, il devra en informer son employeur et respecter son obligation de loyauté et de non-concurrence.

À l'issue de la période d'activité partielle, il pourra soit reprendre son poste initial, soit démissionner.

À l'attention des parents

Vous trouverez ci-contre une trame de **note de service** à l'attention des salariés confrontés à une problématique de garde d'enfant.

Trame à adapter à votre situation



NOTE DE SERVICE :

La fermeture des crèches, écoles, collèges, lycées et universités a été ordonnée, jusqu'à nouvel ordre.

Pour les salariés confrontés à une problématique de garde de leur(s) enfant(s), une indemnisation par la Sécurité sociale est possible.

Qui peut demander une indemnisation :

- Les salariés ayant un ou des enfants de **moins de 16 ans** ;
- L'arrêt maladie doit être la **seule solution possible** (le télétravail n'est pas envisageable) ;
- Un seul parent ou détenteur de l'autorité parentale peut demander une indemnisation.

Comment demander l'indemnisation :

- Le salarié prend contact avec son responsable / Directeur des Ressources Humaines afin d'évaluer

les modalités de télétravail qui pourraient être mises en place ;

- En cas de confirmation que le télétravail n'est pas possible, le salarié complète l'**attestation sur l'honneur** précisant qu'il est le seul à demander une indemnisation ;
- La société **déclare l'arrêt de travail** (sur le site <https://declare.ameli.fr/>) ;
- L'indemnisation du salarié est enclenchée à partir de cette déclaration. Le salarié percevra les indemnités journalières dès le 1^{er} jour d'arrêt, **sans délai de carence**. L'indemnisation est à ce jour de 14 jours calendaires.

Pour toutes questions, vous pouvez prendre contact avec le Directeur des Ressources Humaines (n° de téléphone / email).

La Direction

NOTE DE SERVICE :

Dans le cadre de l'épidémie de Coronavirus, nous vous rappelons les règles suivantes :

1) Règles préventives d'hygiène et de fonctionnement

Afin de limiter la propagation du virus, il est recommandé :

- De limiter, voire d'éviter, les déplacements non indispensables et les réunions physiques pour privilégier les visioconférences,
- De se saluer sans se serrer la main, de respecter une distance d'un mètre au moins avec vos collègues lors de vos conversations, notamment durant les pauses et déjeuners,
- De se laver les mains très régulièrement et/ou d'utiliser une solution hydroalcoolique,
- De tousser ou d'éternuer dans son coude ou dans un mouchoir.

Jusqu'à nouvel ordre, les pots de départs et autres réunions festives réunissant un nombre important de salariés sont interdits.

2) Que faire en cas de signes d'infection

Dans les cas suivants :

- Vous avez des signes d'infection respiratoire (fièvre ou sensation de fièvre, toux, difficultés respiratoires),
- Vous habitez dans une zone où circule le virus,
- Dans les 14 jours suivant le retour d'une zone à risque (à ce jour : Chine continentale, Hong Kong, Macao, Singapour, Iran, Corée du Sud et Italie : régions de Lombardie, de Vénétie, d'Emilie-Romagne et du Piémont),

Il convient de :

- Contacter le Samu Centre 15 en faisant état de vos symptômes,
- Éviter tout contact avec votre entourage,

- Ne pas vous rendre chez votre médecin traitant ou aux urgences pour éviter toute potentielle contamination.

Les salariés qui devraient faire l'objet d'une mesure d'isolement devront **prendre contact avec [•]** afin de mettre en place lorsque c'est possible, du télétravail, ou afin de gérer l'absence.

Les salariés devant faire l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile prescrite par le médecin de l'Agence régionale de santé, bénéficieront d'une indemnisation par la Sécurité sociale.

Nous vous remercions pour votre coopération.

Pour toutes questions, vous pouvez prendre contact avec [•] au [numéro de téléphone / email].

La Direction

Mesures concrètes

Mise en place de règles d'hygiène, de fonctionnement



Vous trouverez ci-joint une trame de note de service exposant les règles d'hygiène et de fonctionnement mises en place dans l'entreprise.

Cette trame doit être adaptée à la situation de votre entreprise.



Nous sommes mobilisés pour vous apporter notre soutien durant cette période exceptionnelle et vous accompagner dans la mise en place des mesures que vous serez amenés à prendre.