



Rendez-vous La France, une chance

Préparer – anticiper la reprise

Compte-rendu de la session du jeudi 16 avril

Animateurs du Webinaire :

- Loïc Touranchet, Avocat en droit du travail, associé du cabinet Actance,
- Xavier Alas Luquetas, Dirigeant Fondateur d'Eléas (Coach, spécialiste risques psychosociaux et qualité de vie au travail),
- Laurent Kazmierczak, Chef de projet « La France, une chance », Haut-commissariat à l'inclusion et à l'engagement des entreprises.
- Thibaut Guilluy, Haut-Commissaire à l'Inclusion dans l'Emploi et à l'Engagement des Entreprises

Lien vers le replay : <https://information.inclusion.beta.gouv.fr/replay-rendez-vous-la-france-une-chance/entreprises-engagees-14h>

Préambule : les opérations portées ou accompagnées par le Haut-Commissariat à l'Inclusion dans l'Emploi et à l'Engagement des Entreprises

L'opération « masques résilience » lancée par le Haut-Commissariat à l'Inclusion dans l'Emploi et à l'Engagement des Entreprises

Principe : opération à but non lucratif qui a pour vocation de fédérer les énergies de toutes les entreprises textiles et les entreprises sociales inclusives d'un territoire (SIAE / EA / ESAT), en valorisant leur savoir-faire, pour fabriquer un masque, agréé catégorie 1 (pour les usages hors santé), lavable 20 fois.

Lancé il y a 3 semaines, ce masque est aujourd'hui produit par une cinquantaine d'ateliers (d'ici 15 jours, une centaine seront impliqués).

Une logique non lucrative qui nous permet de vendre à prix coutant aux associations et aux services publics de première nécessité (enseignants, travailleurs sociaux, policiers, gendarmes). Le masque est vendu aux entreprises 2,40 €. Elles peuvent également faire des dons, qui nous ont permis d'équiper des associations comme le Samu Social, Emmaüs, les Restos du cœur, les banques alimentaires).

Objectif court terme : répondre à l'urgence en fabriquant le plus de masques possible (400 000 ont été produits cette semaine, l'objectif est de doubler la production la semaine prochaine pour atteindre 2 millions de masques produits par semaine d'ici fin mai). Cette opération fait travailler plus de 2 000 personnes, notamment des personnes en situation vulnérable, et des ateliers textile qui étaient en difficulté.

Objectif plus long terme : montrer que les relocalisations écologiques, sociales et locales sont possibles. Ces réseaux d'acteurs vont être amenés à accompagner des relocalisations de production d'activités textiles, automobiles ou plasturgiques, pour retrouver cette fierté de produire en France et pour que notre économie soit plus résiliente.

Autres opérations accompagnées par le Haut-Commissariat à l'Inclusion dans l'Emploi et à l'Engagement des Entreprises

L'engagement, en cette période de crise, est un moyen pour les entreprises de se remobiliser et de mobiliser des savoir-faire au service des urgences que le pays connaît.

✓ **Gardons le lien – connexion d'urgence :**

Initiative d'un collectif d'associations (Simplon, Emmaüs Connect, Article 1, Institut Telemaque, E2C, Ares, ATF Gaia, Ecodair ...), d'acteurs de la Santé (APHP, EHPAD) et d'entreprises (Collectif B4IG, Orange, Microsoft, HP, etc) pour équiper de 40 000 ordinateurs/tablettes minimum les personnes souffrant de la perte de lien avec leurs proches (dans les Ehpads et les hôpitaux) ou avec leur accompagnant scolaire ou sociaux (enfants de l'ASE, jeunes mentorés par les associations).

➔ Pour apporter votre contribution et obtenir plus d'informations, écrivez à contact@inclusion.beta.gouv.fr.

✓ **"Une recette engagée pour les repas solidaires" :**

Cette initiative vise à préparer et distribuer des repas en utilisant la capacité des traiteurs, notamment en insertion, pour les étudiants dans le besoin ou les personnes isolées.

➔ Pour apporter votre contribution et obtenir plus d'informations, écrivez à contact@inclusion.beta.gouv.fr.

✓ **MISE - Mobilisation Inclusive pour les Secteurs Essentiels**

La plateforme MISE a été mise en place avec Pôle Emploi pour aider les entreprises des secteurs essentiels, en recherche de main d'œuvre.

Mobilisation des entreprises de travail temporaire d'insertion de France (ETTI).

➔ Pour renseigner vos besoins :

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScoUWzxICB2lQK82qDcaqC3pbUfCAGCv1wllunCwxX5EhdW_g/viewform?vc=0&c=0&w=1

Vous serez rappelé dans les 12 heures pour que des solutions de renfort temporaire de personnel vous soient proposées temporairement.

Introduction du webinaire

✓ Anticiper la reprise

L'erreur majeure serait d'attendre la date de sortie de confinement et de retourner au travail sans anticiper la reprise. Il convient de prendre en compte les **risques psychosociaux** : le stress, l'angoisse que cela peut générer pour les collaborateurs.

Sur le plan juridique, une mauvaise communication génère des droits d'alerte des CSE, des droits de retrait des collaborateurs, des contentieux devant les juridictions, qui conduisent à l'**arrêt de l'activité**.

La reprise s'anticipe et se prépare sur différents volets :

- **La relation avec les partenaires sociaux** : dès maintenant, lancer un dialogue avec les partenaires sociaux sur les modalités de reprise de l'activité.
 - **La communication avec les salariés** : la relation entre le dirigeant, les managers et les collaborateurs est clé actuellement (cf replay et compte-rendu du webinaire sur les risques psycho-sociaux du 8 Avril accessible [ici](#)). Elle sera également clé dans la reprise, où il faudra tenir compte des situations différenciées des collaborateurs (télétravail, activité partielle ou travail sur site).
 - **La mise à jour des règles juridiques** : un document unique d'évaluation des risques professionnels est à mettre à jour avec la mise en œuvre des prescriptions du Ministère, et des obligations en termes de protection des salariés. Un addendum spécial COVID suffit.
 - **Le volet organisationnel** : au-delà de l'espace de travail, la question des transports, des cafétérias et restaurants d'entreprises, des lieux de convivialités. Dans un premier temps, il est recommandé de fermer ces lieux. Difficulté : le code du travail dit que je ne peux pas me restaurer sur mon bureau, mais on est en circonstances exceptionnelles : il faudra surement dire l'inverse dans le plan de reprise. Pour anticiper, faire la liste d'une journée, une semaine, un mois type, voir ce qu'on maintient, ce qu'on interdit et comment on fonctionne point par point.
- ➔ Chaque entreprise doit mettre en œuvre un **plan de reprise d'activité** avec a minima deux volets : protection individuelle des collaborateurs (EPI) et protection collective avec la mise en œuvre des gestes barrière (ex : roulement, ouverture d'une caisse sur deux, nombre de personnes qui travailleront dans un open space...).

Pour en savoir plus sur les **mesures de protection des salariés** :

https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19_obligations_employeur.pdf.

✓ Comment se sentiront les collaborateurs au moment de la reprise ?

Au moment de la reprise, il convient de faire attention à ne pas se diriger vers de la sur-intensification du travail. D'une manière générale, il y a eu une compression du temps avec le confinement, comme un ressort comprimé. Il faut redonner de l'élasticité à ce ressort. Pour cela, il vaut mieux faire des micromouvements que des mouvements brutaux, d'autant que ce confinement a généré pour tous beaucoup de sentiments d'injustice, avec des collaborateurs dans des situations de doute par rapport à leur parcours, ou la façon dont ils ont été protégés par leur entreprise. Cela donne une situation hétérogène.

Aujourd'hui existe une première diffraction : « comment je me suis vécu pendant ce confinement ? ». Une seconde diffraction entre les personnes qui sont immunisées, celles qui sont en bonne santé ou à risques va arriver, qu'il faudra gérer de façon progressive. L'employeur devra montrer qu'il fait attention à ses salariés, pour éviter un phénomène de droit de retrait généralisé, avec une fracture entre le dirigeant et les salariés et des conséquences économiques dramatiques.

✓ Difficultés de la reprise d'activité

Le déconfinement et la reprise du travail n'ont rien à voir :

- Le déconfinement : situation que nous vivons en qualité de citoyen. Nous pouvons être confinés et travailler.
- La reprise d'activité pourra être liée à un déconfinement ou non. Cela peut se faire aussi en télétravail.

Guides opérationnels :

- Fiches métiers mises en ligne par le Ministère du Travail : [lien](#)
- Guide de préconisations de sécurité sanitaire pour la continuité des activités de la construction-Covid-19 mis en ligne par l'OPPBTP : [lien](#)

Cadre juridique :

- **Décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire :** [lien](#)
- **Instruction DGT du 17 mars 2020 relative au fonctionnement des services de santé au travail pendant l'épidémie de Covid-19 :** [lien](#)
- **Relation avec la médecine du travail :** [lien](#)

→ Pendant cette période transitoire, il va falloir réinventer l'organisation de son activité professionnelle et les rythmes de travail. Par exemple, dans l'industrie, les 3 x 8 ne fonctionneront plus car il faudra des temps de coupure pour désinfecter le matériel.

1. Est-ce qu'il peut y avoir un refus de reprise du travail par un salarié ? Comment le gérer ?

Le droit de retrait est la possibilité donnée à un salarié de se retirer d'une situation de travail lorsqu'il y a des motifs raisonnables de penser qu'elle présente pour sa vie ou sa santé un danger grave et imminent. Ce droit s'exerce de façon individuelle et non collective.

- Si ce droit n'est pas légitime, cela peut amener à un non-paiement du salaire mais également à des sanctions disciplinaires qui peuvent aller jusqu'à la rupture du contrat de travail.
- Si ce droit est légitime, cela permet à un salarié de se retirer de son emploi, de rester à disposition de son employeur et d'être rémunéré.

Pour anticiper ce risque, il faut se mettre à la place des collaborateurs qui ont une angoisse de retour au travail, qui ont peur d'avoir des interactions avec des collègues et des sous-traitants et élaborer, dans un dialogue avec les partenaires sociaux, un plan de reprise

extrêmement développé sur les protections individuelles et collectives et les modes de fonctionnement.

La peur d'être contaminé ou de contaminer va être très présente. Dans ce contexte, en tant que dirigeant, il ne pas avoir de discours anxiogène et il faudra accepter qu'on ne récupèrera pas la performance immédiatement. Rien ne se fera sans une co-construction. Il faut également garder en tête que la sur-adaptation ne fonctionnera pas : l'incertitude prime.

On pourrait aussi imaginer de faire appel dans un premier temps à une forme de volontariat. Si pas assez de volontaires, on peut fonctionner sur un mode plus directif. La perception de cette crise est tellement différente. Fonctionner de manière moins coercitive pendant la période de la reprise peut être un gage de réussite.

2. En cas de droit de retrait des salariés, l'employeur peut-il avoir recours à l'intérim ?

Oui, mais il ne faut pas mettre en danger un intérimaire si le droit de retrait est légitime. Dans ce cas, il s'agira pour l'employeur de retravailler son plan de protection.

3. L'entreprise peut-elle poursuivre une activité partielle et le télétravail au-delà de la reprise du 11 mai pour une reprise progressive ?

Oui, face à la situation exceptionnelle créée par la crise actuelle, il a été décidé de porter la durée de validité maximale d'autorisation de mise en activité partielle de 6 à 12 mois ([R. 5122-9 du code du travail](#)).

La majorité des entreprises ont fait une demande jusque fin juin. Certaines sont déjà en phase de renouvellement en faisant des demandes d'avenant.

Il n'y a pas d'incompatibilité juridique à avoir une partie du personnel en télétravail, une autre en activité partielle et la dernière sur site.

4. Doit-on informer la Direction du travail sur la reprise d'activité et sur les conditions ?

Non, il n'y a pas de notification obligatoire à réaliser auprès de la Direction du travail pour la reprise d'activité. Toutefois, il faut la notifier à ses salariés à travers une information des représentants du personnel sur le plan de reprise.

5. Comment va se passer la reprise pour les personnes en arrêt maladie de plus de 30 jours et qui doivent passer la visite médicale de reprise ? Sachant que la visite de reprise est obligatoire surtout dans mon secteur d'activité (service à domicile).

Les médecins du travail ne pourront pas faire une visite par personne, il n'y a déjà pas assez de places. Le [décret n° 2020-410 du 8 avril 2020](#) adapte temporairement, dans ce contexte, les délais de réalisation des visites et examens médicaux par les services de santé

au travail à l'urgence sanitaire : mise à part pour un certain nombre de personnes vulnérables ou des personnes travaillant dans un environnement à risque, il est possible de décaler les visites (plus d'info [ici](#))

Il faut également se rapprocher de sa médecine du travail pour voir comment mettre en place les téléconsultations de reprise.

Enfin, il convient de s'interroger sur la santé physique et mentale des collaborateurs dans le cadre de la reprise, du fait de la dimension traumatique de cette crise. Pour cela, nous vous recommandons de donner les moyens à chacun de vos collaborateurs de s'exprimer sur la façon dont ils l'ont vécu. Des approches participatives, de type debriefing, ont été mises en place dans beaucoup d'entreprises.

→ Permettre l'expression des vécus mais aussi permettre aux collaborateurs de se réinvestir dans le projet d'entreprise au fur et à mesure doivent être envisagés comme une opportunité de repenser le travail.

6. La reprise d'activité correspondra aussi à la prise des congés annuels. L'employeur est-il en droit de refuser les congés pour l'effort de reprise ? Peut-il prioriser les congés pour les personnes qui ont continué l'activité durant le confinement par rapport à ceux qui étaient en activité partielle ?

Le code du travail prévoit que l'employeur peut fixer les départs en congé avec un délai prévisionnel de 2 mois (et un délai d'un mois en cas de modification). Mais dans les faits, en dehors de l'industrie, aucun autre secteur n'impose ces règles.

Deux informations :

1° Les congés qui doivent être normalement pris avant le 31 mai ont un **report jusqu'au 30 juin 2020**.

2° Pour organiser la prise de congés payés, il faut fonctionner avec un accord collectif qui pourra mettre en œuvre une prise de congés par roulement par exemple. Il y a beaucoup d'enjeux personnels derrière les CP (vie de famille, location, coût financier important etc.).

7. Ai-je le droit d'envoyer un questionnaire à mes salariés ? La prise de température ou autres protocoles pouvant avoir un lien avec l'état de santé ne posent-ils pas un problème au regard de la protection de données sensibles ? Quel est le cadre légal ?

Le **règlement général sur la protection des données (RGPD)** relève de la **collecte de données personnelles**. Les questionnaires de santé rentrent donc dans ce cadre : sur le terrain juridique, il faudra mettre en place les mesures d'informations / concertation des représentants du personnel et d'information des salariés sur quel sera le devenir de ces données (durée de détention, date de destruction, quelles utilisations possibles). Sinon, un risque de sanction de la CNIL existe.

Les **mesures de protection** sans collecte de données (comme la prise de température par pistolet) ne relève pas du RGPD mais suscitent des questions sur le respect de la vie privée.

8. Peut-on imposer le port du masque à ses salariés ? A ses clients ?

Aujourd'hui, il n'est pas possible d'imposer le port du masque avec comme seule justification le Covid-19. Toutefois, s'il est nécessaire ou utile pour la tâche envisagée, oui, l'employeur peut exiger de ses salariés le port du masque comme prévu par le code du Travail.

→ [L'article L.4122-1 du Code du travail](#) dispose que « *les instructions de l'employeur précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses. Elles sont adaptées à la nature des tâches à accomplir* ».