

Retour sur les principales annonces gouvernementales du 29 octobre 2020 : télétravail, attestations de déplacement, chômage partiel...

L'essentiel pour se mettre en conformité avec les nouvelles règles en droit du travail

1. Le retour des attestations de déplacement

Les 3 types d'attestations permettant de quitter son domicile sont téléchargeables [ici](#) :

- ✓ L'attestation individuelle dérogatoire ;
- ✓ L'attestation de déplacement scolaire ;
- ✓ [L'attestation de déplacement professionnel](#).

Cette dernière [attestation de déplacement professionnel](#) doit être établie par l'employeur ; elle n'a pas à être renouvelée chaque jour, et peut être établie pour la durée annoncée du confinement.



L'employeur doit cependant certifier que les déplacements professionnels du salarié « *ne peuvent être différés ou sont indispensables à l'exercice d'activités ne pouvant être organisées sous forme de télétravail* ».

2. Une (encore) nouvelle version du protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés

On ne compte plus les versions de ce « [protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés](#) ». Une nouvelle version a été publiée dans la nuit du 29 octobre. Elle est téléchargeable [ici](#).

Les principaux ajouts sont les suivants :

- ✓ La généralisation du télétravail pour les activités qui le permettent ;
- ✓ L'organisation des réunions par audio et visio-conférences ;
- ✓ L'employeur doit informer le salarié de l'existence de l'application « [TousAntiCovid](#) » et « *de l'intérêt de son activation pendant les horaires de travail* » ;
- ✓ Limiter les contacts sociaux à 6 personnes au maximum ;
- ✓ La suspension des « *moments de convivialité dans le cadre professionnel* ».

Pour mémoire, les entreprises qui ne l'auraient pas déjà fait doivent impérativement **mettre à jour leur document unique d'évaluation des risques (DUER)** pour y faire apparaître les mesures prises pour lutter contre le Covid-19, et doivent **désigner un référent Covid**, et évidemment continuer à mettre à disposition des salariés des masques, du gel...

Les entreprises qui comptent des **représentants du personnel (CSE, délégués syndicaux)** sont **invitées à informer et consulter ceux-ci** pour adapter avec eux les mesures de prévention déployer dans l'entreprise et s'assurer de leur effectivité.



**PROTOCOLE NATIONAL
DE DÉCONFINEMENT
POUR LES ENTREPRISES
POUR ASSURER LA SANTÉ
ET LA SÉCURITÉ DES SALARIÉS**

3. Télétravail ou activité en présentiel ?

Parmi les mesures de prévention à déployer après consultations des représentants du personnel se trouvent celles relatives aux « *flux de salariés* ».

L'employeur doit évaluer les postes de chaque salarié et définir 3 catégories :

3.1. L'activité peut être effectuée intégralement en télétravail.

La [nouvelle version du protocole national de sécurité](#) recommande que le télétravail devienne « *la règle pour l'ensemble des activités qui le permettent. Dans ce cadre, le temps de travail effectué en télétravail est porté à 100% pour les salariés qui peuvent effectuer l'ensemble de leurs tâches à distance* »

Par ailleurs, [l'article L.1222-11 du Code du travail](#) dispose qu'en « *cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés* ».



Il est conseillé à chaque entreprise ayant recours au télétravail d'encadrer celui-ci, au moins sur les grands principes : conditions d'éligibilité au télétravail, plages de disponibilité et de déconnexion, règles de confidentialité à suivre par le salarié qui travaillera depuis son domicile, assurance du matériel par l'entreprise, extension du contrat multirisque habitation par le salarié pour le couvrir également, maintien des objectifs fixés au salarié...

L'employeur doit également **veiller au « maintien des liens au sein du collectif de travail et à la prévention des risques liés à l'isolement des salariés en télétravail »**.

Le Cabinet peut vous accompagner pour la mise en place d'une charte télétravail ou de documents individuels à régulariser avec les salariés concernés.

3.2. L'activité ne peut pas être effectuée en télétravail

La [nouvelle version du protocole national de sécurité](#) impose à l'employeur, pour les activités qui ne peuvent être réalisées en télétravail, « **d'organiser systématiquement un lissage des horaires de départ et d'arrivée du salarié afin de limiter l'affluence aux heures de pointe** », notamment dans les transports en commun.



Concrètement, cela implique soit que les arrivées et les départs doivent se faire à des heures différentes et échelonnées, soit que l'employeur laisse au salarié la possibilité d'arriver et de partir de leur poste de travail à des plages horaires (par exemple entre 8 heures et 10 heures le matin, et non à une heure déterminée).

Par ailleurs, et sur le site de travail, l'employeur doit organiser le travail pour « *limiter le risque d'affluence, de croisement (flux de personnes) et de concentration (densité) des personnels et des clients afin de faciliter le respect de la distanciation physique. Chaque collaborateur doit pouvoir disposer d'un espace lui permettant de respecter la règle de distanciation physique d'au moins un mètre par rapport à toute autre personne (ex. autre salarié, client, usager, prestataire, etc.). L'employeur cherchera, outre les réorganisations du travail permettant de séquencer les process, à revoir l'organisation de l'espace de travail et au besoin des tranches horaires des travailleurs pour éviter ou limiter au maximum les regroupements et les croisements* ».

3.3. L'activité ne peut être effectuée que partiellement en télétravail

Dans cette hypothèse, l'employeur doit définir avec le salarié quels sont les jours dédiés au télétravail et quels sont ceux qui seront effectués sur site, en tenant compte de la spécificité des tâches à accomplir et du bon fonctionnement du service.

En fonction des phases de travail, les règles évoquées ci-dessus (télétravail ou travail en présentiel) doivent s'appliquer.

4. Le recours au chômage partiel ?

Monsieur Jean CASTEX, Premier Ministre, et Madame Elisabeth BORNE, Ministre du travail, ont annoncé le 29 octobre 2020 en fin d'après-midi deux configurations pour le recours au chômage partiel, qui coexistent avec le dispositif d'activité partielle longue durée :

4.1. Pour les entreprises fermées administrativement

Le Premier Ministre a indiqué que « *tous les secteurs faisant l'objet d'une fermeture administrative bénéficieront d'aides pouvant aller jusqu'à 10.000 euros par mois via le fonds de solidarité* » et, pour ces mêmes secteurs, « *nous mettons en place l'activité partielle avec 0% de reste à charge pour l'employeur* ».

Ce dispositif était déjà déployé ; il va donc être étendu pour tenir compte de l'élargissement des fermetures administratives imposées par le confinement.

4.2. Pour les autres entreprises

Le Premier Ministre a indiqué que « pour les autres secteurs, le dispositif d'activité partielle en vigueur, qui devait se réduire au 1^{er} novembre sera maintenu et prolongé pour les salariés, aux conditions actuelles ». Sous réserve de précisions ultérieure, c'est donc le dispositif d'activité partielle mis en place lors du 1^{er} confinement qui continuerait à s'appliquer.

Pour mémoire, il prévoyait la prise en charge par l'Etat de 70 % de la rémunération antérieure brute du salarié (soit environ 84 % du salaire net), dans la limite d'une rémunération de 4,5 SMIC, avec un minimum de 8,03 € par heure, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Les demandes d'entrée dans le dispositif d'activité partielle doivent être déposées sur le site <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>. L'absence de réponse sous 15 jours vaut décision d'accord.

4.3. Et l'activité partielle de longue durée (APLD)

Depuis cet été (par [décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020](#)), les entreprises peuvent également avoir recours au dispositif dit d'activité partielle de longue durée (APLD).

Ce dispositif permet aux entreprises confrontées à une réduction d'activité durable de diminuer l'horaire de travail en contrepartie d'engagements, notamment en matière de maintien de l'emploi.

La réduction de l'horaire de travail d'un salarié ne peut dépasser 40 % de l'horaire légal par salarié, sur la durée totale de l'accord.

L'activité partielle de longue durée peut être mise en place dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de 36 mois consécutifs.

Le recours à l'activité partielle de longue durée nécessite un accord collectif, signé au sein de l'établissement, de l'entreprise, du groupe, ou de la branche. Ce texte est ensuite soumis à validation préalable de la DIRECCTE.

Là encore, **le Cabinet peut vous accompagner si vous avez besoin de constituer un dossier de demande de recours au chômage partiel.**

*

N'hésitez pas à me contacter en cas de besoin ou si vous avez des questions, par mail (gbravais@dms-avocats.fr) ou par téléphone : 01 53 81 50 02 / 06 19 67 38 60.