



# COVID-19 & RH

Quels impacts pratiques  
pour les professionnel·les RH ?

2ème édition  
MAJ du 30/10/2020

# DEUXIÈME VAGUE DU COVID-19 : LES DRH RESTENT MOBILISÉ-ES

Les annonces faites par le président de la République conduisent une nouvelle fois l'ensemble des DRH à assumer avec encore plus de force et de **professionnalisme** leur rôle dans ce contexte exceptionnel.

Leur engagement constant pour assurer à la fois la protection des collaborateurs et le fonctionnement de leur organisation, fonde leur action au quotidien. Dans la situation actuelle, les entreprises sont les mieux placées pour s'organiser au plus près du terrain dans le cadre d'un **dialogue social responsable**.

La **santé des salariés**, l'**emploi** ainsi que la **compétitivité** des entreprises restent nos principales préoccupations. Aussi, l'ANDRH appelle aux renforcements des mesures. Nous rentrons dans une phase nouvelle et nous croyons à l'ANDRH que c'est un **acte citoyen** de le répandre le plus possible même si on sait que le télétravail plein temps peut poser des difficultés d'isolement et de difficulté pour certains collaborateurs.

Nous connaissons les risques associés à cette généralisation et les DRH ont démontré leurs **capacités à les gérer avec éthique et responsabilité**.

L'association poursuit sa **mobilisation pour accompagner tous les acteurs RH** et continue de se tenir à la disposition des Autorités pour porter la voix de ses 5 000 adhérents confrontés chaque jour à cette situation exceptionnelle.



[CP] - Deuxième vague du Covid 19 - Les DRH restent mobilisés



Interventions de l'ANDRH dans la presse

# SOMMAIRE

## QUELS NOUVEAUX IMPACTS RH ? PAGES 4-6



Rappel des mesures RH et différentes situations pour les salariés

4

Focus sur les établissements "non essentiels" et ressources utiles

5

## RECOURIR À L'ACTIVITÉ PARTIELLE PAGES 6-7

Rappel du dispositif exceptionnel

6

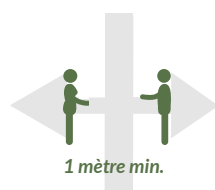
Ressources officielles et liens utiles

7

## ASSURER LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES SALARIÉS PAGES 8-10

Mesures générales et rappel des obligations de l'employeur

8



Recourir massivement au télétravail et mesures à mettre en place en présentiel

9



Rappel sur le droit de retrait

10

## GÉRER ET SUIVRE LES CAS CONTACTS, LES CONTAMINATIONS, ETC.

# COVID-19 & RH

## Quels (nouveaux) impacts RH ?

Suite aux annonces du président de la République en date du 28 octobre 2020, un nouveau **confinement** est en vigueur du 30 octobre au 1er décembre 2020.

Ce mémo ANDRH recense les **mesures** que les **professionnel·les RH** peuvent ou doivent mettre en place ainsi que les **dispositifs** qui peuvent leur être utiles.

### OBJECTIFS

- **Limiter l'affluence et la concentration des personnes ainsi que les contacts physiques (et donc du virus)**
- **Assurer la santé et la sécurité du personnel**

### MESURES GÉNÉRALES

#### Pour les employeurs et/ou les collaborateurs



Référent covid-19 obligatoire



DUER, PCA, procédure de prise en charge des personnes symptomatiques....



Prolongation du dispositif exceptionnel d'activité partielle



Télétravail à 100%



Port du masque obligatoire (espace clos) + gestes barrière



Communication & information renforcées



Limitation des regroupements à 6 personnes max.



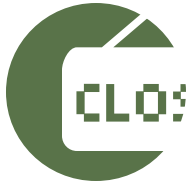
Limitation des déplacements professionnels + attestation



Aménagement des horaires

## QUID DES ÉTABLISSEMENTS RECEVANT DU PUBLIC

### Et des établissements scolaires ?



Fermeture de l'ensemble des établissements recevant du public à l'exception :

- des services publics ;
- et des commerces de "première nécessité".

*Liste est fixée par décret (n° 2020-1310 du 29 octobre 2020).*

Prolongation du dispositif exceptionnel d'activité partielle pour les établissements concernés.



Ouverture des établissements scolaires avec application d'un protocole sanitaire renforcé.

Cas particulier pour le personnel "vulnérable"

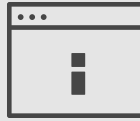
Pour les universités et établissements de l'enseignement supérieur, les cours devront s'effectuer à distance.

## QUELLES SPÉCIFICITÉS POUR LE SECTEUR PUBLIC ?

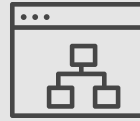
### Hors établissements médicaux

Les services publics amenés à recevoir du public sont maintenus ouverts et le plan blanc a été déclenché.

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a mis à disposition diverses ressources notamment un **questions/réponses** à destination des agents du secteur public et de leurs employeurs ainsi qu'un **guide du travail mixte** (télétravail + travail en présentiel).



QUESTIONS/RÉPONSES  
DGAFP



GUIDE TÉLÉTRAVAIL &  
TRAVAIL EN PRÉSENTIEL



LA PAGE DÉDIÉE  
AU COVID-19

## RESSOURCES OFFICIELLES ET LIENS UTILES



PAGE D'INFORMATION  
DU GOUVERNEMENT



PROTOCOLE NATIONAL  
ENTREPRISES



ATTESTATIONS  
DÉPLACEMENTS PROS



APPLICATION  
"TOUS ANTICOVID"



OUTILS DE PRÉVENTION  
FSP



FOIRE AUX QUESTIONS  
INRS



LE TRAVAIL PAR TEMPS  
D'INCERTITUDE (ANACT)



# COVID-19 & RH

## Comment recourir à l'activité partielle ?

Les modalités du **dispositif exceptionnel d'activité partielle** ont été prolongée suite à la mise en place du nouveau confinement. La liste des établissements fermés est dressée par un décret du 29 octobre 2020.

Pour mémoire, il avait été annoncé une prise en charge à 100% de l'activité partielle par l'État pour les entreprises de l'événementiel, de la culture, des opérateurs de voyage et de séjour et du sport (CP du 29/09/2020).

### LE DISPOSITIF, EN BREF



#### SUSPENSION TEMPORAIRE DU CONTRAT DE TRAVAIL POUR LES SALARIÉS CONCERNÉS

Réduction d'horaires et/ou cessation temporaire d'une unité ou de l'entreprise



#### INDEMNITÉ VERSÉE PAR L'EMPLOYEUR AUX SALARIÉS CONCERNÉS

70 % min. de la rémunération antérieure brut (environ 84 % du net)

*En fonction de votre convention collective, des dispositions spécifiques peuvent s'appliquer.*



#### REMBOURSEMENT À HAUTEUR DE 60 % PAR L'ÉTAT ET L'UNÉDIC

Dans la limite de 4,5 SMIC  
Taux réduit à 70 % dans certains secteurs depuis le 1er juin 2020



#### POUR LES DEMANDES DÉPOSÉES DEPUIS LE 1ER MARS 2020

- 12 mois max
- Arrêté à venir pour le contingent d'heures indemnisables

## QUELLES SITUATIONS SONT ÉLIGIBLES ?

### Les situations éligibles

- Entreprises concernées par les arrêtés de fermeture ;
- Baisse d'activité/des difficultés d'approvisionnement ;
- Impossibilité de mettre en place les mesures de prévention nécessaires pour la protection de la santé (télétravail, geste barrière, etc.) pour l'ensemble des salariés.

## 1. COMMENT EFFECTUER SA DEMANDE AUPRÈS DE LA DIRECCTE ?



### Demander l'autorisation en ligne auprès de la DIRECCTE

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



### Délai de 30 jours à compter de la mise en activité partielle

- Réponse de la Direccte par mail
- En l'absence de réponse à l'issue du délai de 48 heures, demande réputée acceptée

### Informer et consulter le CSE

- Pour les entreprises de 50 salariés et plus
- **Préalablement** lorsque c'est possible
- **2 mois au plus tard** pour transmettre l'avis du CSE à la Direccte pour les motifs de caractère exceptionnel



### QUELLES INFORMATIONS SONT DEMANDÉES ?

- Motif de recours (circonstances exceptionnelles + coronavirus) ;
- Circonstances détaillées et la situation économique à l'origine de la demande ;
- Période prévisible de sous-emploi ;
- Nombre de salariés concernés ;
- Nombre d'heures chômées prévisionnelles.

### ASSISTANCE & CONTACTS

#### Référent unique dans chaque DIRECCTE

Liste des contacts : [https://www.entreprises.gouv.fr/files/files/Coronavirus\\_MINEFI1203.pdf](https://www.entreprises.gouv.fr/files/files/Coronavirus_MINEFI1203.pdf)

#### Support technique

Par **téléphone**

- 0800 705 800 (métropole)
- ou 0821 401 400 (pour les DOM),

ou par **mail** : [contact-ap@asp-public.fr](mailto:contact-ap@asp-public.fr)

## 2. COMMENT EFFECTUER SA DEMANDE D'ALLOCATION ?

Une entreprise peut désormais ne pas effectuer de demande d'allocation à l'ASP tout en conservant le régime social de faveur pour l'indemnité versée aux salariés.



**Demande à effectuer  
chaque mois sur le portail dédié**

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



**Allocation versée à l'entreprise  
par l'Agence de service et de  
paiement (ASP), sous 12 jours en  
moyenne**



### QUELLES INFORMATIONS RENSEIGNER ?

Pour chaque salarié :

- les heures hebdomadaires réellement travaillées (ou assimilées, telles que les congés, les arrêts maladie pour motif de coronavirus, etc.)
- et les heures hebdomadaires réellement chômées.

*Déclarer des heures qui auraient été travaillées en heures chômées constitue une fraude et est assimilé à du travail illégal.*

## QUE COUVRE L'ALLOCATION VERSÉE PAR L'ÉTAT ?

- 60 % de la rémunération brute du salarié dans la limite de 4,5 Smic depuis le 1er juin 2020 (70 % pour certains secteurs)

*Pas de prise en charge de de la part complémentaire versée par l'employeur en cas de dispositions conventionnelles plus favorables*

- Minimum de 8,03 € par heure indemnisée

Sauf pour les apprentis et salariés en contrat de professionnalisation dont la rémunération est inférieure au Smic.

Nouveaux simulateurs de calcul en ligne pour les salariés et les employeurs



**Attentions aux arnaques en ligne ! Des appels téléphoniques et/ou e-mails frauduleux circulent actuellement et visent à escroquer les entreprises ayant des salariés en activité partielle.**

## RESSOURCES OFFICIELLES ET LIENS UTILES



Q/R ACTIVITÉ PARTIELLE  
DU MINISTÈRE



DÉCRET DU  
29/10/2020



MÉMO ANDRH  
FNE-FORMATION

# COVID-19 & RH

## Assurer la sécurité ainsi que la santé physique et morale des salariés

Retour du recours massif au télétravail, port du masque, règles sanitaires à appliquer...  
Le **protocole national pour les entreprises** recense des recommandations et des bonnes pratiques en application de l'**obligation générale de prévention et de sécurité de l'employeur**.

### RECOMMANDATIONS GÉNÉRALES



#### Recourir "massivement" au télétravail

- Pour l'ensemble des postes et activités éligibles
- Modalités à fixer par l'employeur dans un dialogue social de proximité
- Prévention de l'isolement et maintien du collectif à prendre en compte



#### Limiter l'affluence et la concentration de personnes

- Limiter les réunions au strict nécessaire, privilégier les dispositifs de réunion à distance
- Éviter les regroupements non nécessaires
- Annuler ou reporter les déplacements non indispensables.
- Adapter l'organisation de travail au maximum (rotation des équipes, aménagement des horaires...).



#### Respecter les gestes barrières

- Port du masque obligatoire & fourniture
- Se laver régulièrement les mains, mise à disposition de gel hydroalcoolique
- Éternuer ou tousser dans le pli de son coude ou un mouchoir
- Utiliser un mouchoir à usage unique et le jeter
- Saluer sans se serrer la main, éviter les embrassades



#### Communiquer, informer et rassurer

- Notes de services, document unique d'évaluation des risques, etc.
- Affichage, rappels réguliers sur les mesures et dispositifs mis en place
- Associer l'ensemble des acteurs (représentants du personnel, médecine du Travail, référent covid, managers, salariés...)
- Accompagner pour maintenir le lien collectif et l'engagement des salariés-es
- Informer sur l'application "Tous AntiCovid"

### DÉMARCHE POUR IDENTIFIER, ÉVALUER LES RISQUES & LES PRÉVENIR pour l'ensemble des équipes sur site et en télétravail

Le renforcement du protocole sanitaire et le retour d'un recours "massif" au télétravail peut amener à mettre à jour son document d'évaluation des risques ainsi que les protocoles mis en place au niveau des entreprises (gestion et suivi des cas contacts ou en cas de contaminations).

Points de vigilance pour les personnes vulnérables ou plus à risques ainsi les personnes en situation de handicap.

*Lire aussi "Hausse des violences conjugales, comment agir en tant que RH ?"*

*Lire aussi "Hausse des violences conjugales, comment agir en tant que RH ?"*



Mettre à jour  
du DUER et  
des protocoles  
si nécessaire



Intégrer  
la prévention  
des RPS dans la  
démarche



Ne pas négliger  
le risque  
d'isolement



# RECOURIR "MASSIVEMENT" AU TÉLÉTRAVAIL

## pour les postes et activités éligibles

Dans le contexte actuel, le recours "massif" au télétravail constitue une **mesure sanitaire** pour limiter les contaminations.

Afin de prendre en compte les **risques d'isolement** et de **maintenir le collectif**, il appartient à l'employeur d'en fixer les modalités dans le cadre d'un **dialogue social de proximité**.

Un accompagnement d'une **organisation mixte télétravail + travail** est à prévoir notamment dans les structures où le 100 % télétravail n'est pas possible.

Télétravail confiné  
≠ télétravail normal

Cadrer et fixer les modalités  
du télétravail/présentiel

Maintenir le lien collectif  
et prévenir l'isolement

## Quelles bonnes pratiques pour maintenir le lien et prévenir les risques d'isolement ?

- Clarifier le cadre, communiquer régulièrement et accompagner les managers
- Mettre en place des rituels et permettre moments informels d'échanges à distance
- Favoriser les retours et les échanges avec les salarié·es
- Prévoir la possibilité à titre exceptionnel de travailler sur site avec roulement pour les salarié·es demandeur·ses (dans le strict respect des mesures sanitaires sur site + attestation)
- ...

## Pour aller plus loin

- Les ressources de l'ANACT sur le télétravail et le travail à distance
- Le guide de la DGAFP "Télétravail et travail en présentiel"
- Les conseils de la Cnil pour mettre en place le télétravail
- Le mémo ANDRH "Télétravail & confinement"
- Le kit pratique ANDRH pour mettre en place le télétravail

## LIMITER L'AFFLUENCE ET LA CONCENTRATION

### Des personnes travaillant / présentes sur site

Lorsque le travail à distance n'est pas possible et l'activité peut être maintenue, l'employeur est tenu de mettre en œuvre les **mesures de distanciation sociale** et les **gestes barrières** en application du protocole national et des mesures prévues dans son DUER.

Les **restaurants collectifs d'entreprise** peuvent rester ouverts à condition de respecter le protocole sanitaire. Une **fiche pratique** a été publiée par le ministère du Travail et l'Assurance Maladie.

Une **attestation** doit également être remise aux salariés pour justifier leurs déplacements domicile-travail.



**Nouveau !**  
Informez sur  
l'application  
"Tous Anti-covid"



Aménager les horaires  
et gérer les flux / plans de  
circulation



Prévoir les mesures  
complémentaires  
pour les restaurants  
d'entreprise



Jauge indicative  
de 4m<sup>2</sup> par personne  
dans les espaces clos



# RAPPEL SUR LE DROIT DE RETRAIT

## Uniquement en cas de danger grave et imminent

### GÉNÉRALITÉS



#### DANGER GRAVE

**menace pour la vie ou la santé du salarié**

#### ET IMMINENT

**immédiat ou dans un délai proche**



#### RETRAIT DU SALARIÉ

**qui peut quitter son poste de travail ou de refuser de s'y installer sans l'accord de son employeur**

Aucune retenue sur salaire, ni sanction ne peut être exercée à l'encontre du salarié qui a effectué son droit de retrait (sauf abus).



#### EN CAS DE LITIGE

**la légitimité du droit de retrait reste soumise à l'appréciation des juges au cas par cas**



### DÉFINITION DU DROIT DE RETRAIT

Dans une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, le salarié peut alerter son employeur et exercer son droit de retrait (art. L. 4131-1 du code du Travail).

### EXEMPLES DE SITUATION OÙ UN SALARIÉ POURRAIT EXERCER SON DROIT DE RETRAIT

- Demande de déplacement dans une zone à risque sans motif impératif
- Absence totale de mesure de prévention et de protection

### QU'EN EST-IL EN CAS DE PANDÉMIE ?

#### Extrait du Q/R du Ministère du Travail

"Dans le contexte actuel, dans la mesure où l'employeur a mis en œuvre les dispositions prévues par le Code du travail et les recommandations nationales (<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>) visant à protéger la santé et à assurer la sécurité de son personnel, qu'il a informé et préparé son personnel, notamment dans le cadre des institutions représentatives du personnel, le droit individuel de retrait ne peut en principe pas trouver à s'exercer.

L'appréciation des éléments pouvant faire penser que le maintien au poste de travail présente un **danger grave et imminent** relève, le cas échéant, du juge qui vérifie le caractère raisonnable du motif.

**Aucune sanction ou retenue sur salaire ne peut être appliquée du fait de l'exercice légitime du droit de retrait.** L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent.

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."

Source : Q/R du Ministère du Travail

### QUELLES BONNES PRATIQUES ?



**S'assurer des mesures de prévention mises en place et de l'application des recommandations sanitaires**



**Être à l'écoute du ou des salariés concernés**



**Ne pas oublier le dialogue social et associer vos IRP**



CSE

### QUEL RÔLE POUR LE CSE ?

Un membre du CSE, qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, **en alerte immédiatement l'employeur ou son représentant** (art. L. 4131-2 du Code du Travail).

Ce dernier consigne cet avis par écrit sur un registre prévu à cet effet (art. D. 4132-1 du Code du Travail).

Une **réunion (par visioconférence)** peut également être demandée par les représentants du personnel.



### TEXTES DE RÉFÉRENCE

Articles L4131-1 et s. du Code du Travail

Article D4132-1 et s. du Code du Travail

CIRCULAIRE DGT 2009/16 du 3 juillet 2009 relative à la pandémie grippale et complétant la circulaire DGT n°2007/18 du 18 décembre 2007





Créée en 1947, l'ANDRH est une association loi 1901 au service des professionnels des ressources humaines représentant les entreprises et organisations de tous secteurs d'activité et de toutes tailles, publiques et privées, nationales et internationales. Avec plus de 5 000 membres rassemblé.e.s dans 80 groupes locaux, elle est la plus grande communauté de professionnel.le.s de la fonction RH en France.

Rejoignez-nous sur [www.andrh.fr](http://www.andrh.fr) !

