

# Crise sanitaire, brèves d'AEPACT

Actualisation au 15 avril 2021

Mise à jour du protocole national sanitaire

le 8 avril 2021

**Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise, mise à jour du 8 avril, extrait : un plan d'action télétravail obligatoire**

## **Mesures d'hygiène et de distanciation physique :**

Le télétravail est un mode d'organisation de l'entreprise qui participe activement à la démarche de prévention du risque d'infection au SARS-CoV-2 et permet de limiter les interactions sociales aux abords des lieux de travail et sur les trajets domicile travail. Aussi, le télétravail peut être considéré comme une des mesures les plus efficaces pour prévenir le risque d'infection au SARS-CoV-2 dans un objectif de protection de la santé des travailleurs, conformément au premier principe de prévention énoncé à l'article L. 4121-2 du Code du travail qui consiste à éviter les risques pour la santé et la sécurité au travail. L'accord national interprofessionnel (ANI) du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail constitue un cadre de référence utile pour sa mise en œuvre. **Dans les circonstances exceptionnelles actuelles, liées à la menace de l'épidémie, il doit être 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. Dans les autres cas, l'organisation du travail doit permettre de réduire les déplacements domicile-travail et d'aménager le temps de présence en entreprise pour l'exécution des tâches qui ne peuvent être réalisées en télétravail, et pour réduire les interactions sociales. Les employeurs fixent les règles applicables dans le cadre du dialogue social de proximité, en veillant au maintien des liens au sein du collectif de travail et à la prévention des risques liés à l'isolement des salariés en télétravail.

**Les entreprises définissent un plan d'action pour les prochaines semaines, pour réduire au maximum le temps de présence sur site des salariés,** tenant compte des activités télétravaillables au sein de l'entreprise. Ce plan d'action, dont les modalités sont adaptées à la taille de l'entreprise, fait l'objet d'échanges dans le cadre du dialogue social de proximité. En cas de contrôle, les actions mises en œuvre seront présentées à l'inspection du travail.

Pour les salariés en télétravail à 100 %, un retour en présentiel est possible un jour par semaine au maximum lorsqu'ils en expriment le besoin, avec l'accord de leur employeur. Cet aménagement prend en compte les spécificités liées aux organisations de travail, notamment pour le travail en équipe et s'attache à limiter au maximum les interactions sociales sur le lieu de travail.

Pour les activités qui ne peuvent être réalisées en télétravail, l'employeur organise systématiquement un lissage des horaires de départ et d'arrivée du salarié afin de limiter l'affluence aux heures de pointe.

## **L'ensemble des entreprises doivent désormais établir un plan d'action en matière de télétravail**

Dans les départements soumis à des restrictions supplémentaires de déplacement, la dernière version du protocole sanitaire indiquait que les entreprises devaient définir un plan d'action pour les prochaines semaines, afin de réduire au maximum le temps de présence sur site des salariés, tenant compte des activités télétravaillables au sein de l'entreprise. **L'obligation d'établir un plan d'action est désormais étendue à l'ensemble des entreprises** en raison de l'extension des mesures sanitaires plus restrictive à l'ensemble du territoire. Le protocole sanitaire en entreprise a été actualisé en ce sens le 8 avril.

## **Une instruction du 25 mars 2021 précise que l'inspection du travail peut contrôler l'effectivité de ces plans d'action.**

Les entreprises qui ne respectent pas les recommandations sanitaires, notamment celles relatives au recours au télétravail pour les tâches réalisables à distance peuvent faire l'objet d'observations de l'agent de contrôle, d'une mise en demeure du DREETS (ex-DIRECCTE) de respecter les principes généraux de prévention en cas de mise en danger des salariés, voire de poursuites judiciaires. Lors des contrôles, les agents peuvent demander communication des éléments attestant du taux de présence effectif sur site. Pour les entreprises concernées par l'élaboration d'un plan d'action, elles devront le présenter à l'agent de contrôle. L'instruction de la DGT rappelle que celui-ci doit être mis en place par le dialogue social de proximité (salariés et leurs représentants). Aucun formalisme n'est exigé. Les modalités sont adaptées suivant la taille de l'entreprise. Lors de contrôle, les agents porteront une attention particulière au caractère effectif des actions mises en œuvre pour réduire au maximum le temps de présence sur le lieu de travail des salariés qui ont des activités totalement ou partiellement télétravaillables.

# Crise sanitaire, brèves d'AEPACT

## Rappel des règles en matière de restauration

La seule obligation de l'employeur est de mettre à la disposition des salariés un local de restauration aménagé et équipé lorsque l'entreprise compte au moins 50 salariés (*article R.4228-22 du Code du travail*), et un emplacement permettant de se restaurer dans de bonnes conditions de santé et de sécurité pour les plus petites entreprises (*article R.4228-23 du Code du travail*). Rien ne l'oblige dans la loi à indemniser ses salariés pour les repas qu'ils doivent prendre pendant les heures de travail.

Néanmoins, il est de pratique courante, soit de prendre en charge une partie du coût des repas lorsque les salariés bénéficient d'un local de restauration aménagé (cantine), soit d'attribuer aux salariés des titres-restaurant dont la prise en charge par l'employeur est strictement réglementée, notamment au regard de l'exonération des cotisations sociales. Afin d'en bénéficier, les heures de travail doivent recouvrir l'heure des repas (*article R.3262-7 du code du travail*). Ainsi, un salarié à temps partiel ne peut bénéficier de titres-restaurant que si ses horaires de travail recouvrent l'heure de la pause-déjeuner (ou celle du dîner).

L'employeur peut, en outre, déterminer librement les conditions d'attribution des titres-restaurant sous réserve bien entendu que les critères d'attribution soient objectifs ; il peut par exemple n'attribuer des titres-restaurant qu'aux salariés dont le domicile est trop éloigné de leur lieu de travail pour qu'ils puissent rentrer déjeuner chez eux.

**Selon le principe de l'égalité de traitement, tous les salariés placés dans une situation identique doivent bénéficier du même avantage. C'est la question qui se pose en ce qui concerne les télétravailleurs : sont-ils placés dans une situation identique à celle des salariés qui travaillent dans les locaux de l'entreprise (ou qui sont en déplacement) alors qu'ils exercent leurs fonctions à leur domicile ?**

L'article L.1222-9 du Code du travail qui définit le télétravail précise dans son titre III que **"Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise"**.

Dans son questions-réponses sur le télétravail mis à jour le 22 octobre 2020, le ministère du travail indique, sur le fondement de l'article L.1222-9 : **"dès lors que les salariés exerçant leur activité dans les locaux de l'entreprise bénéficient des titres-restaurant, les télétravailleurs doivent aussi en recevoir si leurs conditions de travail sont équivalentes"**. Le ministère rappelle par ailleurs que l'employeur peut définir certains critères pour attribuer des titres-restaurant à condition qu'ils soient objectifs. Par exemple, distribuer des titres-restaurant en fonction de l'éloignement du lieu de travail par rapport au domicile car la distance entre le travail et le logement du salarié est un critère objectif. Ainsi, si les titres-restaurant ne sont attribués qu'à condition que le domicile soit éloigné du lieu de travail, le télétravailleur n'en bénéficiera pas.

De la même manière, le **Bulletin Officiel de Sécurité sociale** rappelle également que **"le télétravailleur est un salarié à part entière. Il bénéficie des mêmes droits individuels et collectifs que ses collègues travaillant au sein de l'entreprise, que ce soit en termes de : [...] avantages sociaux (titres-restaurant, chèques vacances...).** Si les salariés de l'entreprise bénéficient des titres-restaurants, il en est de même pour les télétravailleurs à domicile, nomades ou en bureau satellite".

Enfin, la **Commission Nationale des Titres Restaurant** qui fixe les conditions d'attribution des titres restaurant indique, dans son questions-réponses : **"la Commission estime, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux : [...] que si les travailleurs de l'entreprise bénéficient de titres restaurant, il puisse en être de même pour les télétravailleurs à domicile [...] les conditions de travail du télétravailleur [devant] être équivalentes à celles requises pour l'attribution de titres restaurant aux salariés travaillant dans les locaux de l'entreprise : une journée organisée en deux vacations entrecoupées d'une pause réservée à la prise d'un repas (article R.3262-7 du Code du travail)".**

Tout concourt donc à considérer que le télétravailleur, bien que dans une situation différente de celle des salariés travaillant dans les locaux de l'entreprise, doit néanmoins, selon le principe de l'égalité de traitement, bénéficier de titres-restaurant lorsque ceux-ci sont attribués de manière inconditionnelle aux autres salariés de l'entreprise.

**Nous conseillons au CSE et aux délégués syndicaux de l'intégrer dans le plan d'action dédié au télétravail pendant la crise sanitaire ainsi que dans les accords collectifs sur le travail à distance.**

# Crise sanitaire, brèves d'AEPACT

## Activité partielle pour garde d'enfants : le ministère du travail apporte des précisions

Dans son questions-réponses sur l'activité partielle, mis à jour suite au nouveau confinement et à la modification des vacances scolaires, le ministère du travail précise les conditions pour bénéficier de l'activité partielle pour garde d'enfants. Il distingue deux périodes, celle qui court jusqu'au 26 avril et la période postérieure à cette date, une fois que les écoles seront rouvertes. La ministre du travail a confirmé que les salariés ne pouvant pas télétravailler en raison de la fermeture des écoles pourront demander à leur employeur à bénéficier de l'activité partielle. Toutefois, aucun texte ne précisait ce qu'il fallait entendre par "l'incapacité de télétravailler". Le questions-réponses sur l'activité partielle, actualisé hier, apporte des informations à ce sujet. Le ministère du travail distingue deux périodes :

### Première période courant jusqu'au 26 avril 2021 :

- Pendant la période durant laquelle sont fermés les établissements scolaires, les centres de loisirs, les crèches, les salariés peuvent demander à bénéficier de l'activité partielle pour garder leur enfant, s'ils sont parents d'un enfant de moins de 16 ans ou d'un enfant en situation de handicap, sans limite d'âge, dès lors qu'ils ne peuvent pas décaler leurs congés ; le document rappelle que les employeurs sont invités à faciliter la prise de congés de leurs salariés qui ont des enfants sur les nouvelles dates de vacances scolaires (du 10 au 26 avril 2021) lorsqu'ils avaient déjà prévu leurs congés à des dates ultérieures. Et qu'ils ne disposent pas de modes de garde alternatifs et qu'ils sont dans l'incapacité de télétravailler.
- Le questions-réponses précise que "le salarié est considéré comme étant dans l'incapacité de télétravailler s'il occupe un poste non télétravaillable ou si l'employeur estime qu'il est dans l'incapacité de télétravailler. Dans ce dernier cas, le salarié pourra par exemple faire état du nombre d'enfants à charge, de leur âge, de ses conditions de logement, etc." Le salarié devra remettre à son employeur une attestation sur l'honneur indiquant qu'il est le seul des deux parents demandant à bénéficier de l'activité partielle au motif de la garde d'enfant.

### Seconde période débutant après le 26 avril 2021

- A compter du 26 avril, les salariés contraints de garder leur enfant en raison de la fermeture pour raison sanitaire de la section, de la classe ou de l'établissement d'accueil de leur enfant ou en raison de l'identification de leurs enfants de moins de 16 ans ou d'un enfant en situation de handicap, comme cas contact, sans pouvoir télétravailler, sont pris en charge par l'activité partielle. Pour cela, le salarié devra remettre à son employeur un justificatif :
  - attestant de la fermeture d'établissement d'accueil, de la classe ou de la section de l'enfant selon les cas, ou un document de l'assurance maladie attestant que l'enfant est identifié comme cas contact à risque et doit donc respecter une mesure d'isolement.
  - Les documents justificatifs devront être conservés par l'employeur et pourront être demandés par l'administration en cas de contrôle. Le salarié remettra également à son employeur une attestation sur l'honneur indiquant qu'il est le seul des deux parents demandant à bénéficier d'un arrêt de travail au titre de la garde de son enfant contraint de demeurer à domicile pour les jours concernés.

## Un décret du 16 avril 2021 augmente l'allocation des employeurs en cas d'activité partielle de salariés (ne pouvant travailler en raison de la fermeture des écoles et contraints de garder leurs enfants.)

Avec le changement de calendrier de congés scolaires et la fermeture des écoles, des crèches (hors micro-crèches et assistantes maternelles) et des centres de loisirs, des aménagements ont été apportés au régime d'activité partielle.

Ces mesures concernent les salariés parents d'enfants de moins de 16 ans ou en situation de handicap quel que soit leur âge et contraints de rester à domicile, ainsi que les salariés vulnérables. Il est vivement conseillé aux employeurs de favoriser la prise de congés durant cette période, ou de faciliter la modification de ceux déjà programmés. Si la prise de congés n'est pas possible et si le salarié concerné est dans l'impossibilité de travailler ou de télétravailler, l'employeur peut le placer en activité partielle, dans des conditions "améliorées".

### Une prise en charge améliorée pour les employeurs :

Le ministère du travail précise qu'un seul parent par foyer peut bénéficier de l'activité partielle dans ce cadre. Jusqu'à présent, l'employeur percevait pour ces salariés une allocation d'activité partielle variant suivant son secteur d'activité : 60 ou 70 % (secteurs protégés) de la rémunération brute servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés, dans la limite de 4,5 Smic.

# Crise sanitaire, brèves d'AEPACT

**Ces valeurs ont été modifiées :** l'allocation perçue par l'employeur est, quel que soit son secteur d'activité, de 70 % de la rémunération horaire brute avec un minimum horaire de 8,11 euros. Ces dispositions s'appliquent depuis le 1<sup>er</sup> avril 2021. Le régime est sans changement pour le salarié qui continue à percevoir une indemnité de 70 % de sa rémunération horaire brute dans la limite de 4,5 Smic avec un plancher horaire de 8,11 euros. Du fait de cet aménagement, le reste à charge pour l'employeur est nul.

## **Activité partielle après le 26 avril**

La rentrée scolaire, prévue le 26 avril, s'effectuera selon les cas sur place ou à distance. Le ministère du travail précise dans son questions-réponses que les salariés qui seront contraints de rester à domicile pour garder leur enfant de moins de 16 ans ou handicapé du fait de la fermeture de la classe ou de l'établissement d'accueil pour raisons sanitaires, ou de l'identification de leur enfant comme étant cas contact, pourront - s'ils ne peuvent travailler ou télétravailler - être pris en charge au titre de l'activité partielle dans les mêmes conditions.

## **Enquête sur le vécu au travail en période Covid-19**

La Dares (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail) vient de lancer une enquête sur le vécu du travail et du chômage pendant la crise sanitaire liée au Covid-19 afin d'évaluer plus précisément l'évolution des conditions de travail et des risques psycho-sociaux pendant cette période.

Dès l'été 2020, le Conseil scientifique Covid-19 a demandé que les risques psychosociaux fassent l'objet d'une vigilance particulière de la part des employeurs et des pouvoirs publics. Le ministère du Travail et les partenaires sociaux voulaient également pouvoir décrire l'effet de ces changements d'organisation du travail sur les conditions de travail des actifs et le vécu des personnes sans emploi. Enfin, les travailleurs eux-mêmes ont mis en avant leurs nouvelles conditions de travail.

Face à cette situation, les pouvoirs publics ont décidé de lancer l'enquête Tracov (vécu du travail et du chômage pendant la crise sanitaire liée au Covid 19). L'enquête vise à décrire les conséquences concrètes de la crise sanitaire sur les conditions de travail des actifs occupés et le vécu des individus sans emploi. L'enquête Tracov est en cours en France métropolitaine depuis le 25 janvier 2021. Sont interrogés les individus occupant un emploi actuellement ou ayant occupé un emploi pendant la crise sanitaire et l'ayant quitté ou perdu depuis. Les individus de toutes les régions, de toutes les professions et de tous les statuts dans l'emploi sont concernés par l'enquête.

L'enquête a pour objectif de décrire :

- les conséquences de ces changements sur les conditions de travail : télétravail et usage des outils numériques, rythmes de travail, insécurité économique, exigences émotionnelles, (ré)organisation des collectifs de travail, coopération, conflits éthiques, articulation vie privée/vie professionnelle ;
- les conséquences de ces changements sur l'état de santé, la prévention sur le lieu de travail, la perception du risque sanitaire en lien avec le travail ;
- le vécu et la santé des personnes ayant occupé un emploi pendant la crise sanitaire et l'ayant quitté ou perdu avant l'enquête.

La collecte des informations est réalisée par l'institut de sondages Ipsos pour le compte de la Dares. Pour Tracov, l'échantillon est de 50 000 personnes. Les individus tirés au sort ont pu répondre au questionnaire depuis le 25 janvier 2021 et jusqu'au 7 mars.

**Avis publié le 3 août dernier par le Conseil scientifique Covid-19, extrait :** « Tandis que les entreprises et les administrations mettent en œuvre des mesures sanitaires nécessaires au retour au travail, elles sont confrontées, de manière parfois peu visible, à un ensemble de risques psychosociaux et d'effets différés du confinement, qui peuvent se manifester dans la durée ». Le conseil scientifique listait plusieurs exemples de cas risqués :

- « Des expériences personnelles difficiles vécues pendant l'épidémie peuvent être mal identifiées ou mal reconnues, être la source de difficultés organisationnelles ou personnelles, voire d'états pathologiques » ;
- « L'investissement très fort de certaines personnes pendant l'épidémie peut être mal reconnu a posteriori, d'autant qu'il a souvent été réalisé à distance » ;
- « Les difficultés de personnes tenues à l'écart de leurs activités professionnelles habituelles peuvent induire des difficultés de retour et de réintégration au travail, s'accompagnant parfois d'un mal-être personnel ».

Certaines difficultés peuvent se traduire par des formes d'épuisement, de démotivation, voire d'états dépressifs. Ces éléments se conjuguent parfois à des vulnérabilités liées à l'état de santé. Pour toutes ces raisons, le Conseil scientifique appelait les employeurs et les pouvoirs publics à la vigilance. Et recommandait vivement de mener « des travaux d'enquête à l'échelle nationale » pour « explorer ces conditions inédites de santé au travail, afin d'étudier, de prévenir et d'accompagner ces conséquences de l'épidémie et du confinement sur les contextes de travail et sur la santé des individus ».