

COVID 19 : Les bons reflexes en cas de diminution de l'activité



Entreprise
& Développement
Architectes de vos compétences

18, Pl Ch De Gaulle
29600 Morlaix
Tél. : 02 98 15 29 10
Fax : 02 98 63 95 28
Mail : d.ysnel@eetd.fr
www.seurann.fr

Dominique YSNEL

Consultant associé

Spécialité droit du travail

Chargé de cours en Master 2 RH

Président chambre contentieuse au Tribunal de Brest

Médiateur agréé par la Cour d'Appel de Rennes

Points d'ancrage

- Quel est le rôle des salariés / employeurs pour l'application des mesures sanitaires ?
- Que faire si le volume d'heures des salariés doit diminuer, voir si une activité doit s'arrêter ?
- Comment gérer la situation si une dissolution de l'association est envisagée ?



Entreprise
& Développement
Architectes de vos compétences

2



Le rôle des employeurs

Les mesures sanitaires prises par le gouvernement s'imposent à tous (employeurs, salariés, publics) et le non respect pourrait engager la responsabilité de son auteur :

- Respecter et Déterminer les règles sanitaires
- Détecter et agir en cas suspicion



Le rôle des employeurs

Respecter et déterminer les règles sanitaires

- Appliquer les protocoles sanitaires du gouvernement
- Evaluer le télétravail
le télétravail n'est plus la norme mais reste une pratique recommandée en ce qu'il participe à la démarche de prévention du risque d'infection et permet de limiter l'affluence dans les transports en commun
- Ediction de mesures d'hygiène spécifiques liées à l'activité ou au local



Le rôle des employeurs

Tracer, Détecter et agir en cas suspicion

- Traçage de tous les entrants (publics comme salariés) afin de déterminer les cas contacts en cas contamination COVID
- Sensibiliser les salariés sur leur santé (prise température...) afin qu'ils s'isolent s'ils pensent être infectés .
- En cas de suspicion d'infection COVID, isoler le salarié et lui demander de faire un test de dépistage.



Le rôle des employeurs

Agir en cas suspicion

- Toute personne présentant des symptômes ou ayant été en contact rapproché avec une personne porteuse du Covid-19 ne doit pas se rendre sur son lieu de travail, mais consulter un médecin, se faire dépister et s'isoler ;
- Les salariés symptomatiques sur leur lieu de travail doivent le quitter immédiatement et consulter sans délai un médecin.



Le rôle des employeurs

Définition d'un cas contact

Qui sont les personnes contact à risque ?

En l'absence de mesures de protection efficaces pendant toute la durée du contact...

- hygiaphone ou autre séparation physique (vitre),
- masque chirurgical ou FFP2 porté par le cas OU la personne contact,
- masque grand public fabriqué selon la norme AFNOR ou équivalent porté par le cas ET la personne contact,

... la personne contact à risque est une personne :

- ayant partagé le même lieu de vie que le cas confirmé ou probable,
- ayant eu un contact direct avec un cas, en face à face, à moins d'1 mètre, quelle que soit la durée (ex. conversation, repas, flirt, accolades, embrassades). En revanche, des personnes croisées dans l'espace public de manière fugace ne sont pas considérées comme des personnes contacts à risque,
- ayant prodigué ou reçu des actes d'hygiène ou de soins,
- ayant partagé un espace confiné (bureau ou salle de réunion, véhicule personnel...) pendant au moins 15 minutes avec un cas, ou étant resté en face à face avec un cas durant plusieurs épisodes de toux ou d'éternuement,
- étant élève ou enseignant de la même classe scolaire (maternelle, primaire, secondaire, groupe de travaux dirigés à l'université).



Le rôle des employeurs

Responsabilités

il n'incombe pas à l'employeur de garantir l'absence de toute exposition des salariés à des risques mais de les éviter le plus possible et s'ils ne peuvent être évités, de les évaluer régulièrement en fonction notamment des recommandations du gouvernement, afin de prendre ensuite toutes les mesures utiles pour protéger les travailleurs exposés.

C'est au regard de ce cadre que doivent être définies les responsabilités respectives des employeurs mais aussi des salariés.



La baisse du volume d'activité

Les options

- L'activité partielle
- La modification du contrat pour motif économique
- Le licenciement économique



La baisse du volume d'activité

L'activité partielle

- L'activité partielle (limitée à 6 mois) :
 - Salariés touchés par une baisse d'activité
 - Salariés les plus vulnérables sur prescription médicale
 - Parent d'un enfant infecté ou dont la classe est fermée
- Activité partielle de longue durée :

Depuis le 6 août, les entreprises peuvent également déposer une demande d'« activité partielle de longue durée » (APLD), limitée à vingt-quatre mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de trente-six mois consécutifs.

La baisse du volume d'activité

L'activité partielle : indemnisation

Depuis le 1er juin, la prise en charge de l'Etat baisse et passe de 100% à 85% du montant de l'indemnité versée par l'employeur au salarié, soit 60% du salaire brut au lieu des 70%. A noter que le plafond de 4,5 SMIC reste en vigueur, ainsi que le taux horaire minimum de 8,03 €.

La rémunération des salariés en chômage partiel (70% net, 84% du brut) n'est pas impactée.

En revanche, certains secteurs continuent d'être pris en charge à 70% du salaire brut : secteurs du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, du sport, de la culture, du transport aérien et de événementiel .

La baisse du volume d'activité

La modification du contrat pour motif économique

- L'employeur est libre de fixer les règles de fonctionnement de son entreprise dans la limite de la modification du contrat de travail. (fixation des congés, des horaires, de l'organisation, du reporting)

Mais il ne peut jamais modifier le contenu du contrat (salaire, durée du travail) sans l'accord du salarié

Modification
conditions de
travail



S'impose au
salarié

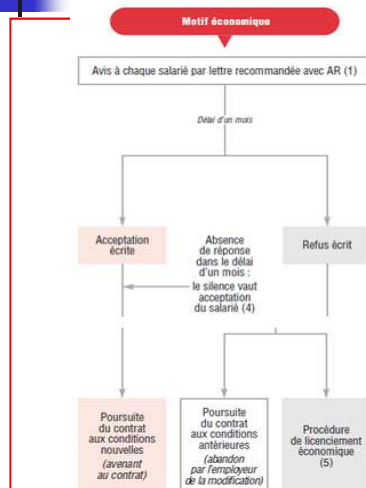
Modification
contrat de
travail



Ne s'impose
pas au salarié

La baisse du volume d'activité

La modification du contrat pour motif économique



- ☐ Nécessité d'un motif économique
- ☐ Respect du délai de 1 mois de réflexion
- ☐ En cas d'accord, un avenant sera signé
- ☐ Le licenciement est total (car un licenciement partiel n'existe pas)

La baisse du volume d'activité

Le licenciement économique

J-8	- Établissement de l'ordre des critères de licenciement et recherche des possibilités de reclassement - Convocation du CE (ou à défaut des DP)
J - 7	Convocation à l'entretien préalable (1)
J - 5	Réunion du CE (ou à défaut des DP) dans le cadre de ses compétences générales
J	Entretien préalable - Exposé des motifs de la mesure envisagée - Proposition de la convention de reclassement personnalisé (2)
J + 7 (1)	Envoi de la lettre de licenciement si non-cadre (3)
J + 15	Information DDTEFP du licenciement d'un non-cadre Envoi de la lettre de licenciement si cadre (1) (3)
J + 21	Expiration du délai pour accepter la convention de reclassement personnalisé (CRP)
J + 23	Information DDTEFP du licenciement d'un cadre

- ☐ Nécessité d'un motif économique
- ☐ Recherche préalable de toute autre solution alternative
- ☐ Procédures différentes selon le nombre de licenciements envisagés
- ☐ Proposition du CSP (contrat de Sécurisation Professionnelle)



Le risque de liquidation

Les options

- L'arrêt volontaire de l'activité
- Le passage devant le tribunal judiciaire



Le risque de liquidation

La dissolution amiable

Décision de dissolution de
l'association prise en AGE

Désignation d'un liquidateur
(Président)

Opérations de liquidation
(notamment licenciement
économique)

Clôture de liquidation

- Suppose de ne pas
être en dépôt de bilan et
donc d'avoir la trésorerie
pour assumer les coûts de
licenciement et le solde
des dettes

Anticiper les difficultés

Les procédures auprès du Tribunal judiciaire

Anticiper sera toujours le maître mot

