

Covid 19 et reprise d'activité : adapter l'organisation de l'entreprise

DOSSIER

Publié le Jeudi 04 juin 2020

La crise du Covid 19 impacte fortement les conditions de travail des salariés. Elle a contraint les organisations à d'employer principalement soit le télétravail pour assurer la continuité de l'activité, soit des mesures de chômage partiel ou technique pour palier la chute d'activité. Si la reprise impose aux employeurs des mesures préventives indispensables à la protection de leurs salariés, c'est aussi souvent toute l'organisation du travail qu'il faut repenser. Ils doivent repenser l'organisation du travail et, avec le management, les modalités de dialogue social et la gestion des ressources humaines. Ce dossier dresse un panorama des parutions et ressources mises à disposition par différents organismes pour accompagner les entreprises.



La crise du Covid 19 bouleverse les organisations du travail des salariés. Si le confinement a permis de protéger un grand nombre de salariés, certains métiers et activités de travail ont poursuivi leur activité, à indispensables à tous pour fournir les denrées nécessaires, les soins, la production d'énergie. La reprise impose à l'employeur des mesures de protection pour assurer la santé et la sécurité de ses salariés. Mais celui-ci doit aussi prendre en compte les risques professionnels inhérents à chaque activité dans ce contexte très particulier où les risques de santé publique et de santé au travail peuvent se cumuler.

Accompagner les entreprises lors du déconfinement : les pouvoirs publics se mobilisent

Le Ministère du Travail a publié en mai un « protocole national de déconfinement » (<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/protocole-national-de-deconfinement.pdf>), réactualisé le 24 juin, pour les entreprises pour assurer la santé et la sécurité des salariés. Des fiches et des guides ont été réalisés en collaboration avec les branches professionnelles. Destinés aux employeurs et à tous les acteurs de l'entreprise, ils sont enrichis et réactualisés régulièrement.

Les fiches « conseil métiers » sont classées par secteur d'activité. Les guides sectoriels fournissent les informations nécessaires à la mise en place du plan de continuité de l'activité économique (PCA). Ces documents rappellent la nécessité de mesures barrières et de distanciation physique, des activités de nettoyage et de désinfection ainsi que l'usage des tests de dépistage et le protocole de prise en charge de personnes symptomatiques. Ils proposent également des recommandations en matière d'organisation du travail et les spécificités des métiers et des secteurs.

Le dossier Coronavirus « Covid 19 » (<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/>) est disponible sur une page dédiée du site du Ministère.

Le Ministère du travail a, par ailleurs, réalisé une série, enrichie régulièrement, de [fiches conseil métiers](https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/proteger-les-travailleurs-les-emplois-les-savoir-faire-et-les-competences/proteger-les-travailleurs/article/fiches-conseils-metiers-et-guides-pour-les-salaries-et-les-employeurs) (<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/proteger-les-travailleurs-les-emplois-les-savoir-faire-et-les-competences/proteger-les-travailleurs/article/fiches-conseils-metiers-et-guides-pour-les-salaries-et-les-employeurs>). Il met également à disposition des [Guides « Plan de continuité de l'activité économique et bonnes pratiques face au](#)

COVID-19Â (<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/proteger-les-travailleurs-les-emplois-les-savoir-faire-et-les-competences/proteger-les-travailleurs/article/fiches-conseils-metiers-et-guides-pour-les-salaries-et-les-employeurs>)Â» Â©ditÂ©s par les organisations professionnelles.Â

Une pages Â«Â questions-rÂ©ponsesÂ» Â» (<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/>) complÂ©te ce dossier ainsi qu'une page rÂ©capitulant les diffÂ©rentes mesures prises par la MinistÂ©re du travail (https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/article/textes-reglementaires?mc_cid=a24254f44b&mc_eid=bb10a111f7&mc_cid=9787b740f6&mc_eid=bb10a111f7&mc_cid=c8b15ec652&mc_eid=7f9f9254e1) : ordonnances, dÂ©crets, arrÂ©tÂ©s...

Â

CORONAVIRUS - COVID19



Lâ€™Assurance Maladie â€“ Risques professionnels et lâ€™INRS mettent Â disposition des ressources complÂ©mentairesÂ :

- un guide de sÂ©curitÂ© pour prÂ©venir les risques professionnels et sanitairesÂ : Â«Â 11 points clÂ©s pour bien reprendre lâ€™activitÂ©Â» (<https://www.ameli.fr/content/inrs-covid-19-11-points-cles-pour-bien-reprendre-lactivite>),
- un dossier sur le plan de reprise dÂ©activitÂ© (<http://www.inrs.fr/risques/covid19-prevention-entreprise/ce-qu-il-faut-retenir.html>) de lâ€™INRS qui en dÂ©taille les Âtapes clÂ©sÂ ;
- un focus juridique sur les obligations des employeurs et des salariÂ©sÂ (<http://www.inrs.fr/publications/juridique/focus-juridiques/focus-juridique-coronavirus.html>);
- des repÂ©res pour mettre Â jour lâ€™Ã©valuation des risques professionnels (<https://www.ameli.fr/entreprise/sante-travail/demarche-prevention-pourquoi-comment/duer>)Â ;
- un dossier sur les recommandations Â appliquer dans le cadre du tÂ©lÂ©travail exceptionnelÂ (<http://www.inrs.fr/risques/teletravail-situation-exceptionnelle/ce-qu-il-faut-retenir.html>).

L'INRS propose Âgalement d'avoir recours Â son logiciel de conception Mavimplant (<http://www.inrs.fr/actualites/mavimplant-regles-distanciation.html>) afin de reconfigurer l'espace de travail en tenant compte des mesures de distanciation.

Le magazine Travail et sÂ©curitÂ©, dans son dossier de mai 2020 (<http://www.travail-et-securite.fr/ts.html>), apportent des tÂ©moignages dÂ©entreprises ayant dÂ©appliquer en urgence Â les mesures de protection, dans diffÂ©rents secteurs dâ€™activitÂ©Â : lâ€™hÂ©pital, la propretÂ©, le transport, lâ€™aide Â domicile, lâ€™industrie, lâ€™agro-alimentaire.

Le responsable des ressources humaines est devenu le principal coordinateur de ces mesures exceptionnelles.

Les responsables RH tous azimuts

La soudainetÂ© du confinement et lâ€™ampleur des mesures de prÂ©vention Â dÂ©ployer ont fait du responsable des RH un des principaux coordinateurs de ces mesures.. Ils sont contraints dÂ©opÂ©rer avec une grande rÂ©activitÂ© de multiples transformations aux cÂ©tÂ©s des employeurs et des reprÂ©sentants du personnelÂ : gÂ©nÂ©ralisation du tÂ©lÂ©travailÂ ; veille et mise en application des dÂ©crets; rÂ©actualisation de la prÂ©vention des risques et des plans de continuitÂ© dâ€™activitÂ©Â ; mise en place de lâ€™activitÂ© partielleÂ ; accompagnement des collaborateurs en difficultÂ©Â! Le confinement puis la reprise dÂ©activitÂ© amÃ©nent des changements continus mÃ©me sÂ© ils sont provisoires. Lâ€™Association nationale des DRH (ANDRH) propose des ressources sur ces diffÂ©rentes thÃ©matiques, notamment 2 guides Â«Â Covid-19: quels impacts pratiques sur les professionnels RH ? (<https://www.andrh.fr/actualites/1029/coronavirus-covid-19-les-ressources-utiles-pour-les-rh>)Â» et Â«Â mÃ©mo du dÂ©confinementÂ» (<https://www.andrh.fr/actualites/1075/deconfinement-rh-prevenir-les-risques-psycho-sociaux-memo-andrh>)Â». Ils recensent les points de vigilance et les bonnes pratiques pour prÂ©venir, repÂ©rer et traiter les risques psycho-sociaux au 3Â©me stade de la crise.

Faciliter le tÂ©lÂ©travail

AussitÂ©t que le confinement a ÂtÂ© dÂ©crÂ©tÂ©,Â et lorsque que lâ€™activitÂ© le permettait, le tÂ©lÂ©travail a dÂ©Ã©tre gÂ©nÂ©ralisÂ© pour une grande majoritÂ© dÂ©entreprises. Or ce mode dÂ©organisation a gÂ©nÂ©rÂ© des situations de travail dÂ©gradÃ©es, avec des Â©quipements et environnements Â domicile pas toujours adaptÃ©s, des

pratiques de collaboration Ã distance parfois inÃ©dites ou une gestion de la conciliation des temps personnels et professionnels difficile. Ce mode d'organisation a Ã©tÃ© concernÃ© pour un grand nombre de salariÃ©s, qu'un accord ait Ã©tÃ© signÃ© prÃ©alablement ou non.

Avant la crise sanitaire, 75,8% des salariÃ©s travaillaient dans une entreprise dont moins de 2% des salariÃ©s sont en tÃ©lÃ©travail (rÃ©gulier ou occasionnel). Une enquÃªte de la Dares portant sur la semaine du 23 mars (<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/tableaux-de-bord/le-marche-du-travail-pendant-le-covid-19/enquete-acemo-pendant-la-crise-sanitaire-covid-19/article/activite-et-conditions-d-emploi-de-la-main-d-oeuvre-pendant-la-crise-sanitaire>) indique que 1 salariÃ© sur 4 Ã©tait en tÃ©lÃ©travail.

Ã

Ã

sans_titre_1.png



Ã

Pour aider les entreprises, la RÃ©gion Grand Est a conÃ§u un guide Ã destination des managers : le "[Guide du management Ã distance en situation exceptionnelle](https://www.fonction-publique.gouv.fr/guide-management-a-distance-situation-exceptionnelle)" (<https://www.fonction-publique.gouv.fr/guide-management-a-distance-situation-exceptionnelle>).

Dans ces conditions exceptionnelles, le maintien en emploi des personnes en situation de handicap reste plus que jamais une prÃ©occupation du MinistÃ©re du travail. Il met Ã disposition une fiche conseil d'Ã©dition de l'accompagnement des salariÃ©s en situation de handicap (<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/protger-les-travailleurs-les-emplois-les-savoir-faire-et-les-competences/protger-les-travailleurs/article/fiches-conseils-metiers-et-guides-pour-les-salaries-et-les-employeurs>) ainsi qu'un guide Ã destination de tous les salariÃ©s Ã« Questions-rÃ©ponses TÃ©lÃ©travail et d'Ã©confinement » (<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/article/teletravail>)Ã».

Ã

Cette situation de crise sanitaire invite les employeurs Ã rÃ©flÃ©chir de faÃ§on durable au dÃ©ploiement du travail Ã distance. Dans son allocution du 28 mai, le Premier Ministre a rÃ©affirmÃ© que le recours au tÃ©lÃ©travail restait privilÃ©giÃ©. Il est prÃ©vu que la troisiÃ©me phase du dÃ©confinement dÃ©marre le 22 juin 2020.

Ã

Ã

S'engager sur dialogue social pour faire face Ã la crise

Ce contexte si particulier qui bouleverse Ã la fois l'organisation du travail, la prÃ©vention et toutes les sphÃ©res de l'entreprise renforce l'importance du dialogue social. Pourtant celui-ci n'est pas toujours mis Ã contribution. Le rapport aux instances paritaires est rendu plus difficile de par le travail Ã distance, la dispersion des collectifs de travail, l'accÃ>s Ã l'information. Lorsque l'activitÃ© n'est pas interrompue sur site, les dÃ©lÃ©guÃ©s syndicaux gardent leur libertÃ© de circulation mÃªme si les dÃ©placements et les contacts doivent Ãtre sÃ©curisÃ©s.

Ã Le premier objet de travail relevant du dialogue social consiste en l'Ã©valuation des (nouveaux) risques avec la remise Ã jour du document unique (DUER) (<https://www.ameli.fr/rhone/entreprise/sante-travail/demarche-prevention-pourquoi-comment/duer>). L'employeur s'engage Ã mettre en place les mesures barriÃ©res et toutes mesures de prÃ©vention nÃ©cessaires Ã l'organisation du travail qui doivent Ãtre retranscrites dans ce document et portÃ©es Ã la connaissance des salariÃ©s et des instances reprÃ©sentatives du personnel.

L'Ugict-CGT a produit une enquÃªte Ã« Le travail sous Ã©pidÃ©mie » dressant un panorama des conditions de travail durant le confinement.

Ã« 100 questions ont Ã©tÃ© Ã©laborÃ©es dans ce questionnaire afin d'apprÃ©hender toutes les diversitÃ©s de situations auxquels les salariÃ©s sont confrontÃ©s dans la pÃ©riode : tÃ©lÃ©travail, travail en Ã« prÃ©sentiel » ou arrÃªt d'activitÃ©. »

Ã l'issue de cette enquÃªte, l'organisation syndicale propose **60 recommandations pour garantir la santÃ© et la sÃ©curitÃ© des salariÃ©s Ã mettre en place le dÃ©confinement** (<http://www.ugict.cgt.fr/ugict/presse/dossier-trepid>).

Ã

L'ordonnance nÃ°2020-507

(<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/ordonnance/2020/5/2/MTRX2010818R/jo/texte>) et le dÃ©cret nÃ°2020-508 du 2 mai 2020 (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041842264>) adaptent

temporairement les dÃ©lais applicables pour la consultation et l'information du comitÃ© social et Ã©conomique (CSE).

Le CSE garde un rÃ´le prÃ©pondÃ©rant. Dans les entreprises de plus de 50 salariÃ©s, il est informÃ© et consultÃ© pour

- À les modifications importantes de l'organisation du travail ;
- le recours à l'activité partielle ;
- les dérogations aux règles relatives à la durée du travail et aux repos.

D'autres dispositifs provisoires ont été mis en place par le législateur afin d'assurer le maintien et le déroulement du dialogue dans de bonnes conditions. Ces modalités sont détaillées sur [la page « dialogue social » du site du Ministère du travail \(https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/article/dialogue-social\)](https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/article/dialogue-social).

Les observatoires départementaux d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation sont prêts notamment pour se faire le relai des accords de branche relatifs au Covid-19 auprès des entreprises.

À

Le maintien des activités de formation

Fermetures des organismes, arrêt du travail, activité partielle, les activités de formations ont été malmenées durant confinement. La réglementation a dû être adaptée (<https://www.centre-inffo.fr/site-droit-formation/la-reglementation-covid-19-en-matiere-de-formation-professionnelle-et-dapprentissage>) et les sessions de stagiaires interrompues.

!! À « Le confinement nous a poussés à un grand bond en avant digital (http://www.garf.asso.fr/769_p_46905/A-la-une.html) », Béatrice Quertain, Groupement des acteurs responsables de la formation Paris (Garf).

!!

Mais la crise a aussi été l'occasion d'innover. Le numérique a permis la création ou la généralisation des formats pédagogiques digitaux comme le relate Centre Inffo (<https://www.centre-inffo.fr/tag/coronavirus-covid19>) dans son dossier « La FOAD au temps du Covid 19 (https://www.ressources-de-la-formation.fr/index.php?lvl=cmspage&pageid=6&id_rubrique=376&opac_view=-1) ». De nombreuses ressources sont également accessibles en ligne pour répondre aux questions des organismes de formation et des entreprises. Depuis le 11 mai, ces derniers peuvent à nouveau accueillir des stagiaires.

À

À

Les entreprises sont ainsi amenées à déployer rapidement de nouvelles normes de prévention. Pouvoirs publics, branches sectorielles, organismes privés : beaucoup d'acteurs de la prévention et de la santé au travail se sont organisés pour relayer les ressources nécessaires auprès des entreprises. C'est un nouveau domaine normatif qui se structure afin de sécuriser l'entreprise et le travail en situation de pandémie « situation qui pourrait à l'avenir se renouveler.

À

Pour aller plus loin

À

À

À

À

Web conférence Juristravail : Entreprises & CSE : les mesures à mettre en place pour le confinement ! 30/04/2020

À

À

À

À

COVID-19 | Comment assurer ma santé et ma sécurité au travail ? Ministère du travail, 05/2020

Les gestes barrières au travail en vidéo.

À

À

À

À

À

À

À

À

À

À

À

À

À

À

À

À

À

À

À

À

À

Ressources

Voir plus (http://anact.preprod-osiros.decalog.net/osiros/result/resultat.php?queryosiros=id:98491_OR_id:98538_OR_id:98529_OR_id:98528_OR_id:98531_OR_id:98544_OR_id:98510_OR_id:98499_OR_id:98497_OR_id:98502_OR_id:98501_OR_id:98500_OR_id:98522_OR_id:98526_OR_id:98498_OR_id:98520_OR_id:98558_OR_id:98533_OR_id:98503_OR_id:98519_OR_id:98534_OR_id:98517_OR_id:98578_OR_id:98574_OR_id:98577_OR_id:98489_OR_id:98573_OR_id:98576_OR_id:98629_OR_id:98595_OR_id:98610_OR_id:98608_OR_id:98630_OR_id:98633_OR_id:98628_OR_id:98634_OR_id:98632_OR_id:98509_OR_id:98511_OR_id:98490_OR_id:98613_OR_id:98603_OR_id:98635_OR_id:98494_OR_id:98580_OR_id:98583_OR_id:98579_OR_id:98587_OR_id:98586_OR_id:98575_OR_id:98637_OR_id:98640_OR_id:98642_OR_id:98644_OR_id:98649_OR_id:98651_OR_id:98592_OR_id:98677_OR_id:98680_OR_id:98670_OR_id:98684_OR_id:98678_OR_id:98710&sort_define=tri_titre)