

Fiche pratique « Gérer, former et recruter vos collaborateurs »

Sommaire

Table des matières

Faites le point sur les RH disponibles	3
Reprendre en télétravail	3
Reprendre en chômage partiel	4
Reprendre avec un « prêt de main d'œuvre »	5
Gérer la durée de travail et le repos hebdomadaire	6
Gérer les jours de congés, les RTT, les jours de repos	7
Former vos collaborateurs	10
Faire appel à une cellule de soutien psychologique pour les collaborateurs et vous	11
Comprendre le droit de retrait	11

Dans la situation de crise sanitaire actuelle, l'employeur, à travers le service des ressources humaines, **doit protéger et prévenir ses collaborateurs.**

C'est d'ailleurs inscrit dans le code du travail ([Article L4121-1](#)).

Le **premier rôle des RH** face la crise sanitaire du COVID-19 est donc d'**informer les collaborateurs** et de mettre en place des **actions de prévention.**

Les RH doivent faire respecter les mesures de distanciation :

- Limiter au strict nécessaire les réunions
- Limiter les regroupements de salariés dans des espaces réduits
- Annuler les déplacements non-indispensables
- Adapter l'organisation de vos équipes (rotation...)

Les RH doivent aussi **s'assurer que les gestes barrières sont bien appliqués.**

Pour ce faire, ils peuvent communiquer au travers d'affiches, d'une newsletter dédiée ou d'un rappel le matin à l'arrivée des collaborateurs.

Face au coronavirus, les RH doivent mettre à jour le **DUER** (Document Unique d'Évaluations des Risques) en **prenant en compte le risque du COVID-19.** Une fois finalisé, le document **doit être partagé auprès de tous les salariés de l'entreprise.**

Si les salariés sont en **contact avec le public**, les RH doivent **évaluer la nature et la durée des contacts** pour mettre en place des **actions de prévention.** La transmission du virus se fait par contact très rapproché. Les salariés peuvent être angoissés, les fonctions RH doivent les rassurer et trouver des mesures de protection.

En savoir plus :

- <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/proteger-les-travailleurs/article/securite-et-sante-des-travailleurs-les-obligations-generales-de-l-employeur-et>
- <https://www.ameli.fr/entreprise/votre-entreprise/outils-gestion-prevention-risques-professionnels/duer>
- <https://www.andrh.fr/actualites/1029/coronavirus-covid-19-les-ressources-utiles-pour-les-rh>

Faites le point sur les RH disponibles

A l'approche du déconfinement, il faut s'assurer que le personnel sera opérationnel à la reprise et en nombre suffisant pour assurer mes objectifs de production

- Disposer d'une vision de la situation de chaque salarié pour avoir un état des lieux (poste, période, durée...) des salariés en :
 - ✓ Télétravail
 - ✓ Continuité sur site
 - ✓ Arrêt garde d'enfant,
 - ✓ Arrêt maladie,
 - ✓ Droit de retrait
 - ✓ CDD, alternants, stagiaires
 - ✓ Chômage partiel
 - ✓ Formation
 - ✓ Nouveaux recrutés en attente d'intégration
 - ✓ Autre, à préciser

- Identifier les salariés « indispensables » à la reprise
 - ✓ Postes stratégiques à la productivité de l'entreprise

Reprendre en télétravail

Le télétravail consiste à effectuer, à distance de son lieu de travail, l'activité professionnelle habituelle. Dans la situation de crise actuelle, il peut également simplement consister à pérenniser un contact avec vos clients au cours de la fermeture de votre point de vente.

Le télétravail est mis en place :

- soit dans le cadre d'un accord collectif,
- soit dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur (après avis du CSE, s'il existe).

En l'absence de charte ou d'accord collectif, lorsque le salarié et l'employeur conviennent de recourir au télétravail, ils formalisent leur accord par tout moyen.

En cas de circonstances exceptionnelles (notamment de menace d'épidémie) ou en cas de force majeure, le télétravail peut être **imposé** sans l'accord des salariés.

Le télétravail ne modifie pas les termes du contrat :

- Vous fixez les horaires de travail de vos collaborateurs et ils doivent être opérationnels et disponibles pendant les horaires fixés.
- Les droits au temps de pause et de déjeuner restent inchangés.
- Le droit au repos de vos collaborateurs et toutes les règles en matière de durée du travail restent applicables au salarié en télétravail.
- Vous n'êtes pas tenu de verser une indemnité de télétravail à vos collaborateurs mais vous pouvez le faire (pour prendre en compte les frais découlant du télétravail, sauf si l'entreprise est dotée d'un accord ou d'une charte qui la prévoit)
- Les droits habituels en matière de restauration sont maintenus (tickets restaurant, primes de repas, etc.).

L'ANACT (<https://www.anact.fr/>) recommande, pour gérer l'urgence, une méthode en trois étapes :

Étape 1 - Cadrer et sécuriser

- Réunissez une cellule de crise.
- Définissez les missions prioritaires à poursuivre en télétravail.
- Identifiez les modalités, les moyens de mise en œuvre et les salariés concernés.
- Informez l'encadrement et les équipes du dispositif choisi.
- Sensibilisez managers et salariés aux enjeux et aux risques de la situation.

Étape 2 - Évaluer et ajuster

- Identifiez les activités en télétravail pour répondre à l'urgence.
- Évaluez votre fonctionnement en télétravail.
- Ajustez au fil de l'eau au sein des équipes.
- Organisez des remontées régulières vers la direction et le Comité social et économique (CSE).
- Accompagnez la ligne managériale.

Étape 3 - Tirer les enseignements

- Réunissez salariés et managers volontaires pour tirer les enseignements.
- Élaborez un prototype d'organisation du télétravail à poursuivre.

En savoir plus :

- <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/article/teletravail>
- <http://www.inrs.fr/risques/teletravail-situation-exceptionnelle/ce-qu-il-faut-retenir.html>
- <https://www.anact.fr/outils/un-kit-pour-associer-teletravail-et-qvt>

Reprendre en chômage partiel

Avec la fin du confinement, le chômage partiel prendra-t-il immédiatement fin dans mon entreprise ? La réponse est simple : pas forcément.

Libre aux entreprises qui le pourront de reprendre normalement leur activité dès le 11 mai. Mais en réalité, "la fin du confinement ne sonne pas le glas de l'activité partielle dans les entreprises. Dès lors qu'elles justifient toujours d'une baisse d'activité ou de l'impossibilité de mettre en place les gestes barrières, les entreprises pourront toujours avoir recours à l'activité partielle".

En effet, la reprise de l'activité se fera sans doute de manière progressive dans un grand nombre d'entreprises. Dans ce cas, on peut imaginer qu'au sein d'une même entreprise, une partie des salariés reprennent le travail normalement, tandis que d'autres restent en chômage partiel. Pour d'autres entreprises, ce sont les mesures de sécurité et de protection des salariés post-confinement qui seront compliquées, voire impossibles, à mettre en œuvre.

D'autres entreprises encore n'auront tout simplement toujours pas d'activité malgré la levée du confinement. Cela risque d'être le cas, par exemple, pour les prestataires spécialisés dans les festivals et qui, au vu des annulations à la chaîne, n'auront pas de commandes. Quant aux établissements qui ne pourront pas rouvrir leurs portes dès le 11 mai, comme les bars et les restaurants par exemple, la question ne se pose pas puisqu'ils ne seront pas autorisés à reprendre leur activité. "En fonction des secteurs, la reprise pourra être très longue à venir et le retour de tous à temps plein n'est pas pour tout de suite",

En savoir plus :

- <https://www.cci.fr/coronavirus-entreprise/les-aides>
- <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/protéger-les-emplois/chomage-partiel-activite-partielle/>

Activité partielle et arrêts de travail dérogatoire depuis le 1^{er} mai 2020

Depuis le 1^{er} mai, les modalités d'indemnisation des arrêts de travail pour les parents contraints de garder leur enfant ou pour les personnes vulnérables ou les personnes cohabitant avec ces dernières évoluent. Les salariés concernés basculent à compter de cette date dans un dispositif d'activité partielle en lieu et place d'un arrêt indemnisé par l'assurance maladie.

<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/protéger-les-emplois/chomage-partiel-activite-partielle/article/les-arrets-de-travail-derogatoires-basculent-en-activite-partielle-au-1er-mai>

Reprendre avec un « prêt de main d'œuvre »

Dans le contexte actuel sans précédent, pour faire face à des difficultés de recrutement dans certains secteurs en tension ou pour éviter le chômage partiel en cas de baisse d'activité, une entreprise peut avoir recours au prêt de main-d'œuvre.

Il s'agit d'une « mise à disposition » temporaire qui suppose l'accord du salarié et des deux entreprises. Dans le cadre de cette « mise à disposition » temporaire, le salarié conserve :

- son contrat de travail ;
- et 100% de son salaire habituel, versé par son employeur d'origine.

L'entreprise qui l'accueille temporairement rembourse ce salaire à l'entreprise d'origine.

Le prêt de main d'œuvre doit obligatoirement être à but non lucratif pour l'entreprise prêteuse.

Ce dispositif est prévu à l'article L. 8241-2 du code du travail. Pour faciliter les démarches, le ministère du Travail propose des modèles simplifiés de convention de prêt de main d'œuvre et d'avenant au contrat de travail du salarié pour prêt de main d'œuvre.

Le prêt de main d'œuvre doit permettre à des entreprises qui relèvent d'activités essentielles à la vie de la Nation, de pouvoir être maintenues sans interruption afin de permettre aux Françaises et aux Français de s'approvisionner et de protéger leur santé.

Accès en ligne <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/protéger-les-emplois/tousmobilises-pour-l-emploi/article/377835>

Gérer la durée de travail et le repos hebdomadaire

Dérogation aux durées maximales du travail

L'article 6 de l'ordonnance permet, "de manière temporaire et exceptionnelle", aux **entreprises relevant de "secteurs d'activité particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale"**, de déroger aux règles d'ordre public, et conventionnelles, applicables :

- la *durée quotidienne maximale* de travail fixée à l'article L. 3121-18 du code du travail peut être portée jusqu'à douze heures ;
- la *durée quotidienne maximale* de travail accomplie par un *travailleur de nuit* peut être portée jusqu'à 12 heures, sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal au dépassement de la durée prévue à l'article L. 3122-6 du code du travail ;
- la *durée du repos quotidien* fixée à l'article L. 3131-1 du code du travail peut être réduite jusqu'à neuf heures consécutives, sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal à la durée du repos dont le salarié n'a pu bénéficier ;
- la *durée hebdomadaire maximale de travail* fixée à l'article L. 3121-20 du code du travail peut être portée jusqu'à 60 heures ;
- la *durée hebdomadaire de travail* calculée sur une période quelconque de *douze semaines* consécutives fixée à l'article L. 3121-22 du code du travail peut être portée jusqu'à 48 heures ;
- la *durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit* calculée sur une période de *douze semaines* consécutives fixée à l'article L. 3122-7 du code du travail peut être portée jusqu'à 44 heures.

Entrée en vigueur :

Cette disposition sera applicable le lendemain de la publication de l'ordonnance au Journal officiel, sous réserve de la publication de décrets d'application.

Secteurs concernés :

Les secteurs concernés, ainsi que les dérogations admises dans le respect des limites posées par cet article, seront précisés par décret.

Dérogations et limites fixées par décret :

Pour chacun de ces secteurs d'activité, un décret précisera :

- Dans le respect de l'objectif de protection de la santé des travailleurs, les catégories de dérogations admises parmi celles mentionnées précédemment,
- Et, dans le respect des limites prévues par ces mêmes dispositions, la durée maximale de travail ou la durée minimale de repos qui peut être fixée par l'employeur.

Information du CSE et de la Direccte :

Tout employeur faisant usage d'au moins une des dérogations admises devra en informer sans délai le CSE ainsi que la Direccte.

Durée des dérogations :

Les dérogations mises en œuvre sur le fondement de cet article 6 de l'ordonnance cessent de produire leurs effets au 31 décembre 2020.

Dérogation à la règle du repos dominical

Entreprises concernées :

L'article 7 de l'ordonnance permet aux **entreprises** relevant de **secteurs** particulièrement nécessaires à la **sécurité de la Nation** ou à la **continuité de la vie économique**, déterminés par décret, de déroger à la règle du repos dominical fixée à l'article L. 3132-3 du code du travail en attribuant le repos hebdomadaire par roulement.

Par ailleurs, cette dérogation s'applique aux **entreprises qui assurent** aux entreprises des secteurs essentiels à la Nation et à la continuité de l'activité économique "**des prestations nécessaires à l'accomplissement de leur activité principale**".

L'article 7 de l'ordonnance ne remet pas en cause les dispositions de l'article L. 3132-12 du code du travail concernant les entreprises bénéficiant d'une **dérogation permanente** à la règle du repos dominical en attribuant ce repos par roulement.

Entrée en vigueur :

Cette disposition sera applicable dès la publication de l'ordonnance au Journal officiel, sous réserve de la publication de décrets d'application.

Durée des dérogations :

Les dérogations mises en œuvre sur le fondement de cet article 7 cessent de produire leurs effets au 31 décembre 2020.

Gérer les jours de congés, les RTT, les jours de repos

Le Conseil des ministres a adopté, le 25 mars 2020, [l'ordonnance 2020-323](#) qui détermine des dispositions spécifiques en matière de congés et de durée du travail afin de tenir compte de la propagation du covid-19 et de ses conséquences économiques, financières et sociales.

Les mesures dérogatoires pour les congés payés

Possibilité de négocier des mesures dérogatoires :

Afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du covid-19, l'ordonnance détermine des dispositions spécifiques en matière de congés, par dérogation aux dispositions légales applicables en matière de prise des congés payés ainsi qu'aux stipulations conventionnelles en vigueur au niveau de l'entreprise, de l'établissement ou de la branche.

L'article 1er de l'ordonnance permet à un accord de branche ou d'entreprise d'autoriser l'employeur à imposer la prise de congés payés ou à modifier les dates d'un congé déjà posé, dans la limite de six jours ouvrables, en respectant un délai de prévenance d'au moins un jour franc.

Entrée en vigueur :

Cette disposition est applicable dès le 26 mars 2020

Engager une négociation :

Au niveau de l'entreprise (ou de l'établissement), l'employeur peut engager une négociation avec les organisations syndicales pour déterminer les conditions dans lesquelles il est autorisé à :

- Imposer aux salariés la prise de jours de congés payés,
- A "modifier unilatéralement" les dates d'un congé déjà posé.

Cette négociation peut également intervenir au niveau de la branche.

Jours de congés concernés :

L'accord peut autoriser l'employeur à décider de la prise de jours de congés payés acquis par un salarié, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris.

Selon les termes de l'accord, l'employeur pourra donc imposer des congés pris :

- Sur le solde des congés payés 2019/2020,
- Mais aussi sur les congés payés acquis pour 2020/2021, qui ne peuvent en principe être pris qu'au cours de la prochaine période de congés.

Période de prise ou de modification des congés :

La période de congés imposée ou modifiée en application de l'ordonnance ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

Cette précision permet d'anticiper une prolongation de la période de confinement mais aussi une adaptation de la prise des congés payés lors de la reprise de l'activité, notamment durant la période estivale.

Nombre de jours de congés payés "à la disposition" de l'employeur :

Le nombre de jours de congés payés qui peuvent être mis à la disposition de l'employeur par accord est limité par l'article 1er de l'ordonnance à six jours. Il s'agit de "**six jours** ouvrables, soit une semaine de congés payés", précise le rapport au président de la République.

Possibilité d'aller au-delà de six jours par accord :

L'ordonnance indique que le nombre de jours de congés à la disposition de l'employeur est fixé par accord "dans la limite de six jours".

L'ordonnance ne précise pas explicitement s'il est possible par accord d'aller au-delà de six jours. La rédaction de l'article 1er, "dans la limite de", ne nous semble pas autoriser les partenaires sociaux à aller au-delà de six jours de congés.

Possibilité de fractionnement des congés :

L'accord peut autoriser l'employeur à fractionner les congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié, indique l'ordonnance.

Couples travaillant dans la même entreprise :

L'accord peut autoriser l'employeur à "fixer les dates des congés sans être tenu d'accorder un congé simultané à des conjoints ou des partenaires liés par un Pacs travaillant dans son entreprise".

Il est ainsi possible de "suspendre temporairement le droit à un congé simultané des conjoints ou des partenaires liés par un Pacs dans une même entreprise, ce qui permettra, au cas où la présence d'un des deux conjoints seulement est indispensable à l'entreprise, ou si l'un des deux conjoints a épuisé ses droits à congés, de dissocier les dates de départ en congés", précise le rapport au président de la République.

Respect d'un délai de prévenance :

L'employeur peut imposer la prise de congés payés ou modifier les dates de congés déjà posés "sous réserve de respecter un délai de prévenance qui ne peut être réduit à moins d'un jour franc".

Ce délai d'un jour franc est donc un minimum auquel il ne peut être dérogé. En revanche, les négociateurs peuvent retenir un délai de prévenance plus long.

À défaut d'accord :

En l'absence d'accord d'entreprise ou de branche, ce sont les règles de droit commun qui s'appliquent.

La décision unilatérale de prise de jours de repos

L'ordonnance permet à l'employeur, par décision unilatérale, d'imposer la prise (ou de modifier la date) de jours de RTT, de repos des salariés au forfait, et de jours affectés sur le compte épargne temps, sous certaines conditions et dans certaines limites (articles 2 à 5).

Limite globale maximale :

"Le nombre total de jours de repos dont l'employeur peut imposer au salarié la prise ou dont il peut modifier la date en application des articles 2 (jours de RTT), 3 (jours de repos des salariés en convention de forfait) et 4 (jours affectés sur le CET) de l'ordonnance **ne peut être supérieur à dix**.

Entrée en vigueur :

Ces dispositions sont applicables dès la publication de l'ordonnance au Journal officiel.

La décision unilatérale de prise de RTT

Afin de répondre aux difficultés que l'entreprise ou l'établissement rencontre en cas de circonstances exceptionnelles, l'article 2 de l'ordonnance permet à l'employeur d'imposer ou de modifier les journées de repos acquises par le salarié au titre des jours de réduction du temps de travail.

L'employeur peut agir "par dérogation à l'accord ou à la convention collective instituant un dispositif de réduction du temps de travail maintenu en vigueur en application de la loi du 20 août 2008 ou un dispositif de jours de repos conventionnels mis en place dans le cadre des dispositions prévues aux articles L. 3121-41 à L. 3121-47 du code du travail".

Décision unilatérale dans l'intérêt de l'entreprise :

Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie, eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du Covid-19, l'employeur peut :

- Imposer la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de repos au choix du salarié acquis par ce dernier ;
- Modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos.

Condition et limite :

L'employeur doit "respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc", ainsi que la limite maximale de dix jours définie ci-dessus.

La période de prise des jours de repos imposée ou modifiée en application de l'ordonnance ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

Ces dispositions d'appliquent également aux salariés au forfait :

Dans le même objectif d'intérêt de l'entreprise eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du Covid-19, l'article 3 de l'ordonnance permet à l'employeur, par décision unilatérale, de :

- décider de la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de repos prévus par une convention de forfait ;
- modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos prévues par une convention de forfait.

L'employeur doit "respecter un **délai de prévenance** d'au moins un jour franc", ainsi que la **limite maximale** de dix jours définie ci-dessus.

L'employeur peut prendre sa décision par dérogation aux dispositions du code du travail relatives aux conventions de forfait, notamment son article L. 3121-64, et aux stipulations conventionnelles applicables au salarié dans l'entreprise, l'établissement ou la branche.

La période de prise des jours de repos imposée ou modifiée en application de l'ordonnance ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

Utilisation de jours du compte épargne-temps

L'article 4 de l'ordonnance autorise l'employeur à imposer la prise de jours affectés sur le CET à une date qu'il détermine.

L'employeur doit respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc ainsi que la limite maximale de dix jours définie ci-dessus.

La période de prise de jours de repos imposée en application de l'ordonnance ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

Former vos collaborateurs

Un dispositif simplifié et renforcé pour les salariés en activité partielle COVID-19 – FNE-Formation

L'entreprise peut proposer aux salariés de se former pendant la période d'activité partielle et prendre en charge le coût intégral des formations mise à disposition en ligne.

Pour en savoir plus sur le dispositif mis en place dans le Cantal, avec l'appui de l'État via la DIRECCTE <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/accompagnement-des-mutations-economiques/appui-aux-mutations-economiques/article/conventions-de-fne-formation>

L'entreprise peut proposer aux salariés de se former pendant la période d'activité partielle et prendre en charge le coût intégral des **formations mise à disposition en ligne**.

L'entreprise peut inciter les salariés à utiliser leur CPF en les orientant et en cofinçant les parcours de formation. L'entreprise et les salariés peuvent solliciter des cofinancements complémentaires auprès de leur OPCO, des collectivités territoriales...

<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/accompagnement-des-mutations-economiques/appui-aux-mutations-economiques/article/conventions-de-fne-formation>

Activité partielle et formation

Un salarié peut suivre une formation en cas d'activité partielle pour les formations suivantes :

- Une formation permettant, quel que soit le statut du collaborateur, de progresser au cours de sa vie professionnelle d'au moins un niveau en acquérant une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme :

- 1° Soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (accessible ici : <https://certificationprofessionnelle.fr/>) ;
 - 2° Soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
 - 3° Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche.
- Les actions concourant au développement des compétences qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle :
 - 1° Les actions de formation ;
 - 2° Les bilans de compétences ;
 - 3° Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience,
 - 4° Les actions de formation par apprentissage.

Les actions de formation éligibles peuvent se dérouler à **distance**.

Faire appel à une cellule de soutien psychologique pour les collaborateurs et vous

La plupart des mutuelles ou des Services de santé au travail ont mis en place une cellule de soutien psychologique.

<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/emploi-et-handicap/prevention-et-maintien-dans-l-emploi/services-de-sante-au-travail-sst>

Pour vous, les CCI ont mis en place une cellule d'écoute : https://www.cci.fr/web/presse/communiqués-fichés/-/asset_publisher/ul50/content/coronavirus-cellule-ecoute-psychologique

Comprendre le droit de retrait

Un salarié dispose d'un **droit d'alerte et de retrait** (<https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A13902>)

Dans le contexte du coronavirus, si l'employeur met en œuvre les recommandations du gouvernement, les conditions d'exercice du droit de retrait ne sont pas réunies sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux. En principe, le travailleur n'a pas alors un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Si ces recommandations ne sont pas suivies par l'employeur, alors le travailleur peut exercer son droit de retrait jusqu'à ce que celles-ci soient mises en œuvre.

Pour le ministère du Travail, « *dès lors que sont mises en œuvre tant par l'employeur que par les salariés les recommandations du gouvernement, la seule circonstance que je sois affecté(e) à l'accueil du public et pour des contacts brefs ne suffit pas, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, à considérer que je justifie d'un motif raisonnable pour exercer mon droit de retrait* ».

En d'autres termes, à partir du moment où l'employeur permet à ses salariés de respecter les gestes barrières, comme se laver les mains et garder une distance respectable avec les clients, le droit de retrait ne peut théoriquement pas être invoqué, quel que soit le secteur.

« *Dès lors que cette distance entre les salariés ainsi qu'entre ces derniers et les clients est respectée, cela sera théoriquement suffisant* », confirme la Direction générale du travail.

Autrement dit, l'employeur n'est nullement forcé de fournir masques, gants et vitrines de plexiglas pour protéger ses travailleurs. « *Une vitre devant une caissière rajoute une sécurité supplémentaire, mais pour l'instant, le cœur de la stratégie de lutte contre le virus est le respect absolu des gestes barrières* », martèle la DGT.

Quid du versement du salaire pour ces salariés ?

Le salarié qui a exercé son droit de retrait légitimement ne peut subir aucune retenue sur salaire.

Son salaire lui est donc dû intégralement pour la période où il s'est retiré et où l'activité a été poursuivie. A partir du moment où l'activité s'arrête et que l'employeur demande le chômage partiel, il peut y inclure le salarié qui s'est retiré. Il est toutefois prudent de se rapprocher de la DIRECCTE pour en avoir la certitude.

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.

Pour vous aider : https://www.actuel-hse.fr/sites/default/files/article-files/reussir_son_protocole_de_deconfinement_hse.pdf