

Compte-rendu de l'audioconférence avec la DIRECCTE du 20 avril 2020

Dès le début de la période de confinement, l'URIOPSS Hauts-de-France a sollicité la DIRECCTE en vue d'un échange. Celui-ci a pris la forme d'une audioconférence réunissant les représentants du collège régional UDES Hauts de France et l'URIOPSS Hauts-de-France ce lundi 20 avril 2020. Les éléments suivants ont été mis en avant :

- Activité partielle
- Arrêts maladie Garde d'enfants et refus du salarié de venir travailler
- Durée du travail
- Responsabilité de l'employeur
- Télétravail
- Préparation du déconfinement.

Avant d'entrer dans le détail des éléments, il nous semble important d'insister sur l'idée selon laquelle la directrice régionale adjointe Brigitte KARSENTI - Responsable du Pôle Travail a plusieurs fois réaffirmé la nécessité pour les employeurs d'être pragmatiques au regard de la situation particulière d'état d'urgence dans laquelle nous nous situons.

Les éléments abordés ont été les suivants :

- **Activité partielle**
 - Possibilité d'activité partielle pour les établissements et services dont les dotations et subventions continuent d'être versés
 - Il n'existe aujourd'hui pas de doctrine aboutie. Une chose est sûre, la DIRECCTE ne viendra pas financer une activité qui l'était déjà par ailleurs.
 - Le contrôle suffira au cas par cas à justifier ou non le versement des indemnités au titre de l'activité partielle.
 - Basculement des arrêts maladie Garde d'enfants et arrêts maladie au titre des ALD et du 3^{ème} mois de grossesse vers l'activité partielle (du dispositif AMELI à l'activité partielle)
 - La DIRECCTE Hauts de France ne dispose, à ce jour, pas d'information sur ce passage de relais.
- **Arrêts maladie Garde d'enfants et refus du salarié de venir travailler**

Alors que la question n'était pas présentée comme un des enjeux majeurs du moment, l'actualité tenant au glissement du dispositif AMELI vers l'activité partielle nous a amené à aborder la question suivante :

Quelle position adopter si un salarié refuse de venir travailler au motif qu'il souhaite garder ses enfants alors qu'il appartient à la catégorie des personnels dont les enfants peuvent être accueillis dans les structures scolaires ?

La réponse de la DIRECCTE renvoie au pragmatisme rappelé dans les propos préliminaires : l'exercice du pouvoir disciplinaire a été rappelé même si ce n'est vraisemblablement pas cette

solution qui devrait être privilégiée. L'employeur doit plutôt s'attacher à recueillir l'adhésion de ses salariés au dispositif de protection mis en place en vue de sauvegarder sa santé et sa sécurité, pour que celui-ci vienne travailler en confiance.

- **Durée du travail**

L'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos prévoit dans son article 6 que « dans les entreprises relevant de secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale », des dérogations sont déterminées par décret en vue de déroger aux stipulations conventionnelles applicables en matière de durée du travail.

Ce décret n'est pas paru et la DIRECCTE ne dispose pas d'information sur sa date de parution.

- **Responsabilité de l'employeur**

- Fiches

Deux types d'outil sont actuellement mis en place.

1. Les fiches rédigées par le ministère du travail. La plus connue et la plus générale est déjà parue sous le nom de *“Quelles mesures l'employeur doit-il prendre pour protéger la santé de ses salariés face au virus ?”*.

Les fiches EHPAD et Aide à domicile sont particulièrement attendues mais ne sont pas encore parues.

2. D'autres fiches sont rédigées par les organisations professionnelles elles-mêmes en appui de la DIRECCTE.

Ces 2 outils sont complémentaires.

- Potentiel engagement de la responsabilité de l'employeur

Constat : aujourd'hui, le danger ne peut être maîtrisé par l'employeur. Le plus important pour lui est qu'il agisse sur le risque et l'exposition des travailleurs à ce risque.

Il lui appartient alors :

- D'évaluer le risque
- De déterminer les mesures de prévention adéquates en s'outillant et en faisant appel aux services extérieurs notamment les services de santé au travail mais aussi en tenant compte des apports des salariés.

Remarques sur les services de santé au travail : ce sont des acteurs essentiels actuellement. Il ne faut pas hésiter à faire remonter des situations difficiles avec les Services de Santé au Travail car la DIRECCTE attend beaucoup de ces services.

La responsabilité de l'employeur serait peut-être aujourd'hui à relativiser puisque jusqu'à maintenant sur ces questions la jurisprudence faisait état d'une obligation de résultat alors qu'aujourd'hui, on se dirigerait plutôt vers une obligation de moyens renforcée.

Il est évident que les conditions de travail actuelles sont bouleversées par rapport à ce qu'elles sont habituellement, c'est pour cette raison que la DIRECCTE recommande aux employeurs de travailler sur les conditions de travail réelles.

La DIRECCTE précise que l'appréciation des situations par l'inspection du travail se fait de façon indépendante. La solution apportée à des difficultés pouvant exister entre l'inspecteur du travail et le représentant de l'association réside dans le dialogue bilatéral entre la structure et l'inspecteur du travail.

- Equipements de protection individuelle

La réalité des employeurs et des salariés doit être prise en compte au regard des EPI dont ils disposent.

La DIRECCTE rappelle que les stratégies de gestion des EPI du Ministère du travail et du Ministère des solidarités et de la santé ont comme limite la disponibilité de ces équipements. Elle énonce que la position du ministère du travail sur les masques « Grand Public » est que ces masques peuvent être utilisés dans le cadre du travail.

Notamment, 2 plateformes existent :

- L'une nationale : « stop Covid-19 »
- Et l'autre régionale : entraide.cci.hdf.fr

- **Télétravail**

Le télétravail a largement été mis en place dans le cadre de cette pandémie.

La DIRECCTE rappelle la nécessité d'accompagner les salariés sur cette nouvelle modalité de travail. Cette thématique doit nécessairement être travaillée par les employeurs en lien étroit avec les représentants du personnel.

Le moment peut d'ailleurs être opportun pour travailler sur cette question dans la mesure où les entreprises peuvent solliciter le FNE (fond national de l'emploi) en se rapprochant de leur OPCO respectifs, les formations sont prises en charge à 100 % en ce moment.

- **Préparation du déconfinement**

La date du 11 mai correspond à une date de « début du déconfinement », encore faut-il que l'état sanitaire le permette. Le partenaire essentiel pour travailler sur les modalités de reprise du travail reste le CSE.

Les certitudes reposent sur le fait que les gestes barrières devront pouvoir être respectés partout et que le télétravail doit rester la modalité de travail à privilégier pour éviter la propagation du virus.