

ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE : DU NOUVEAU !

Les employeurs qui recourent à l'activité partielle de longue durée peuvent bénéficier d'une allocation majorée jusqu'à la fin de l'année 2020.

À compter du 1^{er} novembre, les entreprises confrontées à une baisse durable d'activité peuvent bénéficier d'un dispositif spécifique baptisé « Activité partielle de longue durée » (APLD).

Elles bénéficient du même taux horaire de l'allocation que dans le cadre de l'activité partielle de droit commun. Pour les heures chômées à compter du 1^{er} novembre 2020, le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur dans le cadre de l'APLD ne peut être inférieur au taux horaire auquel il aurait pu prétendre en mobilisant l'activité partielle de droit commun.

Source : D. n° 2020-1316 du 30 oct. 2020 (relatif à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable)

LES REGLES APPLICABLES AUX SALARIES NON « TELETRAVAILLABLES »

Si le télétravail est la règle, certains postes ne peuvent pas être télétravaillés. Les règles sanitaires en vigueur continuent donc de s'appliquer aux salariés devant impérativement être présents sur site.



- **Limiter les déplacements** : l'organisation du travail doit permettre autant que possible 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, pour réduire les interactions sociales ;
- **Lisser les horaires** : l'employeur doit organiser systématiquement un lissage des horaires de départ et d'arrivée du salarié afin de limiter l'affluence aux heures de pointe ;
- **Respecter les règles d'hygiène et de distanciation** : chaque collaborateur doit disposer d'un espace lui permettant de respecter la règle de distanciation physique d'au moins un mètre par rapport à toute autre personne. Les regroupements et/ou les croisements doivent être limités au maximum. Les réunions en audio ou visioconférence doivent constituer la règle et les réunions en présentiel l'exception. L'employeur doit informer ses salariés de l'existence de l'application « TousAntiCondid » et de l'intérêt de son activation pendant les horaires de travail ;
- **Etablir un plan de gestion des flux** : le dirigeant doit définir un plan de gestion des flux intégrant les salariés et les clients, fournisseurs et prestataires avec la mise en place de plans de circulation incitatifs visant à fluidifier plutôt qu'à ralentir. Une jauge doit être définie et affichée à l'entrée de l'espace considéré.



GESTION DES « CAS CONTACTS » AU TRAVAIL

Comment réagir lorsqu'un salarié est considéré comme cas contact ? S'il ne peut télétravailler, il sera placé en arrêt maladie pendant cette période.

Un salarié est considéré comme **cas contact lorsqu'il a eu un contact à risque avec une personne contaminée par la Covid-19** dans les situations suivantes :

- avoir été en face-à-face à moins d'un mètre (embrassade, poignée de main...) et sans masque ou autre protection efficace ;
- avoir été plus de 15 minutes, dans un lieu clos, sans masque, alors que la personne contaminée toussait ou éternuait (repas ou pause, conversation, déplacement en véhicule, réunion...);
- avoir échangé du matériel ou des objets non désinfectés avec la personne malade ;
- avoir accompli des actes de soins ou d'hygiène ;
- avoir partagé le même lieu de vie.

Lorsqu'un individu est considéré comme cas contact, il doit rester ou rentrer chez lui (avec un masque chirurgical s'il utilise les transports en commun), et avertir son employeur.

S'il ne peut pas télétravailler, le cas contact est placé en arrêt de travail par l'Assurance maladie. **L'isolement doit durer sept jours** après le dernier contact avec la personne déclarée positive à la Covid-19, puis le cas contact doit **effectuer un test de dépistage**.

Le dirigeant prévient les autorités sanitaires, si plusieurs salariés ont été diagnostiqués positifs à la Covid-19 au sein de son entreprise (foyers de contamination d'au moins trois cas, dans une période de sept jours).

Enfin, ce dernier doit procéder à la **mise à jour du document d'évaluation des risques professionnels** dans l'entreprise (ou en rédiger un) pour renforcer les mesures de prévention : meilleure information des salariés, renforcement du télétravail, réorganisation du travail, des locaux et des flux, aération, moyens de protection, nettoyage et désinfection, aménagement ou réaménagement des lieux de travail ou des installations.

Documentation associée : *Fiche pratique gestion des cas contacts, ministère du travail*

LE CHIFFRE

3/4

des français pensent que le télétravail favorise les pratiques addictives. Alors que plus d'un tiers des Français doivent à nouveau télétravailler 5 jours sur 5, 41% des répondants affirment que les pratiques addictives sont fréquentes dans leur entourage. Les $\frac{3}{4}$ des personnes interrogées (74% des managers et 70% des salariés) estiment que le télétravail accentue les addictions. En tête, la difficulté à se déconnecter (81% Français et 79% des télétravailleurs), suivie de la consommation de tabac (75%), et d'alcool (66%). Viennent ensuite la prise de cannabis (55%), de médicaments (52%) et d'autres drogues (51%).

Etude réalisée par l'institut Odoxa en octobre 2020