

## FAQ SOCIAL : Déconfinement et reprise d'activité

Face au grand nombre d'appels d'entreprises relatifs à la gestion du personnel et l'organisation du travail depuis le déconfinement, la FNTF met à disposition ce recueil des principales questions posées et des réponses qui y ont été apportées.

### Table des matières

<b>FAQ SOCIAL : Déconfinement et reprise d'activité</b> .....	1
<b>1. Comment organiser le travail de mes salariés à compter du 24 juin 2020 ?</b> .....	1
<b>2. Qu'est-ce que le droit de retrait ? Dans quelles conditions mes salariés peuvent-ils l'exercer ?</b> .	7
<b>3. Comment organiser les déplacements de mes salariés en France ?</b> .....	7

### 1. Comment organiser le travail de mes salariés à compter du 24 juin 2020 ?

LES SITUATIONS QUE JE PEUX RENCONTRER	MES DÉMARCHES
<p>1. La nouvelle version du <a href="#">protocole de déconfinement</a> réalisé par le Ministère du travail indique que le télétravail <u>n'est plus la norme</u> mais reste une solution à privilégier dans le cadre d'un retour progressif à une activité en présentielle, y compris alternée.</p> <p>Je décide donc de faire reprendre progressivement mes salariés en présentiel car je suis en mesure de faire respecter les gestes barrières.</p> <p>Je conserve néanmoins des périodes de télétravail.</p>	<p>➔ <b>La gestion des périodes en présentiel</b></p> <p>Lorsque mes salariés sont présents dans les locaux, je dois impérativement :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Faire respecter en tout lieu et en toute circonstance les gestes « barrière » et les règles de distanciation sociale prévue par le <a href="#">protocole de déconfinement</a> :</li> <li>❖ <u>Les mesures d'hygiène</u> : <ul style="list-style-type: none"> <li>– Se laver régulièrement les mains à l'eau et au savon (dont l'accès doit être facilité avec mise à disposition de serviettes à usage unique) ou par une friction hydro-alcoolique ;</li> <li>– Se couvrir systématiquement le nez et la bouche en toussant ou éternuant dans son coude ;</li> <li>– Se moucher dans un mouchoir à usage unique à éliminer immédiatement dans une poubelle à ouverture non-manuelle ;</li> </ul> </li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Éviter de se toucher le visage, en particulier le nez, la bouche et les yeux ou de toucher son masque ;</li> <li>– Ne pas se serrer les mains ou s’embrasser pour se saluer, ne pas faire d’accolade ;</li> </ul> <p>❖ <u>Les règles de distanciation physique et de port du masque :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Respecter une distance physique d’au moins 1 mètre ;</li> <li>– Si risque de rupture de distance physique : faire porter systématiquement un masque grand public (ou masque à usage médical pour les personnes à risque de forme grave de Covid-19) par les salariés</li> <li>– Mettre en place des dispositifs de protection (ex : écran transparent) si nécessaire dans les espaces rapprochés ne permettant pas de respecter une distance physique suffisante (ex : postes de travail côte à côte ou en face à face) ;</li> </ul> <p>❖ <u>Les autres recommandations :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Aérer régulièrement (toutes les 3 heures) les pièces fermées, pendant quinze minutes ; ou s’assurer d’un apport d’air neuf adéquat par le système de ventilation ;</li> <li>– Nettoyer régulièrement avec un produit actif sur le virus SARS-CoV-2 les objets manipulés et les surfaces y compris les sanitaires ;</li> <li>– Éliminer les déchets susceptibles d’être contaminés dans des poubelles à ouverture non manuelle ;</li> <li>– Éviter de porter des gants : ils donnent un faux sentiment de protection. Les gants deviennent eux-mêmes des vecteurs de transmission, le risque de porter les mains au visage est le même que sans gant, le risque de contamination est donc égal voire supérieur ;</li> <li>– Indiquer aux salariés rentrer chez eux lorsqu’ils présentent des symptômes évocateurs du COVID-19 (toux, difficultés respiratoires, etc.) et les inviter à contacter son médecin traitant (en cas de symptômes graves, appeler le 15) ;</li> <li>– En cas de personne symptomatique sur le lieu de travail, un process est prévu au sein du protocole de déconfinement ;</li> <li>– Les salariés doivent auto-surveiller leur température : un contrôle systématique de température à l’entrée des établissements/structures ne peut avoir de caractère obligatoire. Cependant, toute personne est invitée à mesurer elle-même sa température en cas de sensation de fièvre avant de partir travailler et plus généralement d’auto-surveiller l’apparition de symptômes évocateurs de COVID-19.</li> </ul> <p>Le protocole prévoit également les bonnes pratiques à promouvoir dans la gestion des flux de personne dans l’entreprise.</p>
--	--

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respecter les préconisations du <a href="#">guide de l'OPPBTB</a> et des fiches métiers. Ceux-ci permettent de poser un cadre d'organisation des différentes situations de travail métier par métier en période de crise sanitaire.</li> </ul> <p>Pour plus d'informations sur l'organisation à mettre en place, je peux également me reporter à la <a href="#">FAQ santé/sécurité</a>.</p> <p>Pour les périodes en présentiel, j'adapte au maximum l'organisation de travail de mes salariés. Par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– J'organise une rotation des équipes, afin de limiter le nombre de salariés rejoignant simultanément l'entreprise ;</li> <li>– Pour limiter l'affluence et les croisements, mes salariés doivent disposer d'un espace leur permettant de respecter la règle de distanciation physique d'au moins 1 mètre ;</li> <li>– Si les réunions ne peuvent pas être tenues à distance, elles doivent être organisées en veillant au strict respect des mesures « barrières ».</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>→ La gestion des périodes en télétravail</b></p> <p>Pour assurer une bonne gestion de cette situation, je peux m'appuyer sur le <a href="#">guide</a> relatif au télétravail en période de déconfinement élaboré par le Gouvernement sous forme de questions/réponses. Sont notamment abordées :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Le formalisme lié au télétravail ;</li> <li>– L'organisation du télétravail dans l'entreprise ;</li> <li>– L'articulation entre l'activité partielle et le télétravail ;</li> <li>– La fourniture du matériel informatique ;</li> <li>– La prise en charge des frais liés au télétravail ;</li> <li>– Etc...</li> </ul> <p>Je n'ai pas besoin de formaliser la poursuite de l'activité en télétravail. Je dois simplement avertir mes salariés de la poursuite du télétravail. En effet, dans le cadre de la pandémie, le télétravail devient exceptionnel et s'apprécie comme un aménagement du poste de travail nécessaire pour la poursuite de l'activité</p>
<p>2. Le protocole de déconfinement réalisé par le Ministère du travail indique que le télétravail n'est plus la norme mais reste une solution à privilégier dans le cadre d'un retour progressif à une activité en présentielle, y compris alternée.</p> <p>Je décide donc de faire reprendre progressivement mes salariés en présentiel mais mon activité</p>	<p style="text-align: center;"><b>→ La gestion des périodes en présentiel</b></p> <p>Lorsque mes salariés sont présents dans les locaux et que je ne peux pas faire respecter ou qu'il y a un risque de rupture de la distanciation sociale je dois impérativement :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rendre le port du masque obligatoire : mes salariés doivent impérativement porter un masque en présence d'autres salariés, de clients ou de fournisseurs ou toute autre personne</li> </ul>

<p>professionnelle ne permet pas par nature le respect des gestes barrières.</p> <p>Je conserve néanmoins des périodes de télétravail.</p>	<p>intervenant sur le lieu de travail. Ils doivent également porter un masque lorsqu'ils sont plusieurs dans un même véhicule.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Installer entre mes salariés ou entre mes salariés et mes clients des écrans de protection pour certains postes de travail, comme par exemple des open-space ou l'accueil.</li> </ul> <p>Pour plus d'informations sur l'organisation à mettre en place, je peux également me reporter à la <a href="#">FAQ santé/sécurité</a>.</p> <p>Pour les périodes en présentiel, j'adapte au maximum l'organisation de travail de mes salariés. Par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– J'organise une rotation des équipes, afin de limiter le nombre de salariés rejoignant simultanément l'entreprise ;</li> <li>– Pour limiter l'affluence et les croisements, mes salariés doivent disposer d'un espace leur permettant de respecter la règle de distanciation physique d'au moins 1 mètre ;</li> <li>– Si les réunions ne peuvent pas être tenues à distance, elles doivent être organisées en veillant au strict respect des mesures « barrières ».</li> </ul> <p><b>→ La gestion des périodes en télétravail</b></p> <p>Pour assurer une bonne gestion de cette situation, je peux m'appuyer sur le <a href="#">guide</a> relatif au télétravail en période de déconfinement élaboré par le Gouvernement sous forme de questions/réponses. Sont notamment abordées :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Le formalisme lié au télétravail ;</li> <li>– L'organisation du télétravail dans l'entreprise ;</li> <li>– L'articulation entre l'activité partielle et le télétravail ;</li> <li>– La fourniture du matériel informatique ;</li> <li>– La prise en charge des frais liés au télétravail ;</li> <li>– Etc...</li> </ul> <p>Je n'ai pas besoin de formaliser la poursuite de l'activité en télétravail. Je dois simplement avertir mes salariés de la poursuite du télétravail. En effet, dans le cadre de la pandémie, le télétravail devient exceptionnel et s'apprécie comme un aménagement du poste de travail nécessaire pour la poursuite de l'activité</p>
<p>3. Mon activité reprend mais certains de mes salariés doivent garder leurs enfants et ne peuvent pas télétravailler.</p>	<p>Depuis le 1<sup>er</sup> mai, les arrêts de travail pour garde d'enfant ne peuvent plus être délivrés.</p> <p>Depuis le 2 juin, mon salarié doit me fournir une attestation de l'établissement d'accueil de son enfant indiquant que l'établissement ne peut pas l'accueillir afin que je puisse valablement le placer en activité partielle si le télétravail n'est pas possible. Si mon salarié ne me fournit pas cette attestation, je ne dois pas le placer en activité partielle.</p> <p>Cette attestation précise, le cas échéant, les jours pendant lesquels l'enfant ne peut être accueilli dans l'établissement. Cette pièce sera</p>

	<p>susceptible d'être demandée en cas de contrôle de l'administration. Les absences pour garde d'enfant devraient se raréfier suite à la réouverture des établissements scolaires le 22 juin.</p> <p>A noter : pour remplacer ces salariés absents, je peux recourir au CDD ou à l'intérim (cf. question 41 de la FAQ relative à l'activité partielle <a href="#">sur le site de la FNTP</a>).</p>
<p>4. Mon activité reprend mais certains de mes salariés sont à risque de forme grave de Covid-19.</p>	<p>→ <b>Le poste du salarié est télétravaillable</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Je dois privilégier le télétravail pour mon salarié. Le salarié concerné m'en fait la demande et si besoin, un échange avec le médecin traitant et le médecin du travail peut avoir lieu, dans le respect du secret médical.</li> </ul> <p>→ <b>Le poste du salarié n'est pas télétravaillable</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mon salarié revient travailler en présentiel : le travail présentiel doit être assorti de mesures de protection complémentaires dans des conditions de sécurité renforcée, c'est-à-dire : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Je dois mettre à disposition de mon salarié un masque à usage médical qu'il devra porter sur les lieux de travail et dans les transports en commun lors des trajets domicile-travail et en déplacements professionnels (durée maximale du port de masque : 4 heures) ;</li> <li>○ Mon salarié doit être vigilant quant à l'hygiène régulière de ses mains ;</li> <li>○ Je dois aménager son poste de travail : par exemple je lui dédie un bureau ou je limite les risques de contagion en mettant un écran de protection.</li> </ul> </li> <li>• Je place mon salarié en activité partielle si ce dernier me fournit un certificat d'isolement délivré par le médecin traitant ou le médecin du travail. Depuis le 1<sup>er</sup> mai, les arrêts de travail pour les salariés partageant leur domicile avec une personne à risque de forme grave ne peuvent plus être délivrés.</li> </ul>
<p>5. Mon activité reprend mais certains de mes salariés partagent leur domicile avec une personne à risque de forme grave de Covid-19.</p>	<p>→ <b>Le poste du salarié est télétravaillable</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Je dois privilégier le télétravail pour mon salarié. Le salarié concerné m'en fait la demande que j'accorde si le poste est télétravaillable.</li> </ul> <p>→ <b>Le poste du salarié n'est pas télétravaillable</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mon salarié revient travailler en présentiel : le travail présentiel doit être assorti de mesures de protection</li> </ul>

	<p>complémentaires dans des conditions de sécurité renforcée, c'est-à-dire :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Je dois mettre à disposition de mon salarié un masque à usage médical qu'il devra porter sur les lieux de travail et dans les transports en commun lors des trajets domicile-travail et en déplacements professionnels (durée maximale du port de masque : 4 heures) ;</li> <li>○ Mon salarié doit être vigilant quant à l'hygiène régulière de ses mains ;</li> <li>○ Je dois aménager son poste de travail : par exemple je lui dédie un bureau ou je limite les risques de contagion en mettant un écran de protection.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Je place mon salarié en activité partielle si ce dernier me fournit un certificat d'isolement délivré par le médecin traitant ou le médecin du travail. Depuis le 1<sup>er</sup> mai, les arrêts de travail pour les salariés partageant leur domicile avec une personne à risque de forme grave ne peuvent plus être délivrés.</li> </ul>
<p>6. Malgré le déconfinement, je connais toujours une baisse d'activité ce qui me contraint de laisser certains de mes salariés en activité partielle.</p>	<p>Mes salariés peuvent demeurer en activité partielle.</p> <p>Je dois veiller au respect du caractère collectif de l'activité partielle. Tous mes salariés d'un même chantier ou d'un même service doivent donc reprendre le travail en même temps, modulo la possibilité, en cas de réduction de l'horaire collectif, d'organiser un roulement.</p> <p>Dans mon cas de figure, individualiser l'activité partielle me permettrait de reprendre progressivement mon activité. Je pourrais alors :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– soit placer en activité partielle une partie seulement de mes salariés (de l'entreprise, d'un établissement, d'un service ou d'un atelier), y compris lorsqu'ils relèvent de la même catégorie professionnelle ;</li> <li>– soit appliquer à mes salariés une répartition différente des heures travaillées et non travaillées.</li> </ul> <p>Cela nécessite toutefois la conclusion d'un accord collectif ou l'élaboration d'une décision unilatérale. Pour plus d'information sur ce dispositif, (cf. question 2 de la FAQ relative à l'activité partielle <a href="#">sur le site de la FNTF</a>).</p> <p>A noter : si ma demande d'activité partielle initiale arrive à échéance, je dois la renouveler sur le <a href="#">portail dédié</a> après avoir consulté mon CSE, s'il existe.</p> <p>Remarque : je n'ai pas besoin de recourir à la procédure d'individualisation pour les salariés en arrêt maladie « garde d'enfants » ou à risque de forme grave de Covid-19 qui ont basculé en activité partielle en application de la loi, sans besoin d'un accord collectif ou d'un avis conforme du CSE (voir situations 3, 4 et 5). Mes salariés peuvent demeurer en activité partielle.</p>

	Pour plus d'informations je me reporte à la FAQ Activité partielle sur le site de la FNTF.
--	--

## 2. Qu'est-ce que le droit de retrait ? Dans quelles conditions mes salariés peuvent-ils l'exercer ?

Le droit de retrait permet à mon salarié de se retirer de toute situation dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Il s'agit d'un droit individuel et subjectif.

Le droit de retrait vise une situation particulière de travail et non une situation générale de pandémie.

Dans le contexte actuel, si j'ai mis en œuvre les recommandations nationales et les préconisations du [guide OPP-BTP](#) visant à protéger la santé et à assurer la sécurité de mes salariés et si je les en ai bien informés et préparés (notamment dans le cadre de mon CSE), le droit individuel de retrait ne peut pas, en principe, trouver à s'exercer.

## 3. Comment organiser les déplacements de mes salariés en France ?

Depuis le 2 juin dernier, je n'ai plus besoin de fournir à mes salariés la déclaration de déplacement qui était jusqu'alors nécessaire en cas de déplacement en dehors de son département et à plus de 100 km de sa résidence.

**Attention !** Depuis le 16 juin 2020, l'attestation de déplacement professionnel en transport public collectif en Ile-de-France n'est plus nécessaire pendant les heures de pointes. Le port du masque reste obligatoire dans les transports.