

FEDERATION REGIONALE DES OFFICES DE TOURISME
Provence-Alpes-Côte d'Azur

Dans le nuage

07 Avril 2020

Conf' Confinées #2

Le Management à Distance : Maintenir un esprit d'équipe et votre capacité productive en situation de télétravail - Garantir la sécurité des salariés et limiter l'impact économique pour l'Office de tourisme



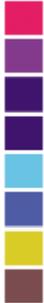
LA FR-OT SUD VOUS PRESENTE

LES CONF' CONFINÉES

DES RENDEZ-VOUS 100% EN LIGNE ET
100% GRATUITS

Infos et inscriptions : cutt.ly/9tlo8UUu



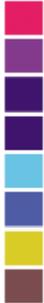


Webinar co-animé par



ALPHA ET OMEGA
Développeur de capital humain depuis 1993

Organisme de formation spécialisé dans la gestion humaine et financière des Offices de tourisme



I. Garantir la santé et la sécurité des salariés

1. Garantir la santé et la sécurité

1. Introduction : l'arrêté du 15 mars 2020 sur les fermetures d'établissement

Les activités concernées par la fermeture au public jusqu'au 15/04/2020 :

Catégorie L : Salles d'auditions, de conférences, de réunions, de spectacles ou à usage multiple ;
Catégorie M : Magasins de vente et Centres commerciaux, sauf activités de livraison et de retraits de commandes ;
Catégorie N : Restaurants et débits de boissons, sauf pour leurs activités de livraison et de vente à emporter, le "room service" des restaurants et bars d'hôtels et la restauration collective sous contrat ;
Catégorie P : Salles de danse et salles de jeux ;
Catégorie S : Bibliothèques, centres de documentation ;
Catégorie T : Salles d'expositions ;
Catégorie X : Etablissements sportifs couverts ;
Catégorie Y : Musées ;
Catégorie CTS : Chapiteaux, tentes et structures ;
Catégorie PA : Etablissements de plein air ;
Catégorie R : Etablissements d'éveil, d'enseignement, de formation, centres de vacances, centres de loisirs sans hébergement, sauf ceux relevant des articles 4 et 5.

+ 1 liste en Annexe des commerces de vente pouvant rester ouverts.

1. Introduction : l'arrêté du 15 mars 2020 sur les fermetures d'établissement

Le cas des Offices de tourisme

Pour rappel les Offices de tourisme ne sont pas listés dans les différentes catégories d'ERP; une note Delsol de 2013 indiquait que la catégorie la plus proche est la catégorie W : Administrations, banques, bureaux.

Or cette catégorie n'est pas listée dans les catégories d'ERP devant fermer.

Toutefois, il est recommandé par le Ministère de la Cohésion des territoires aux Maires et Epci de prévoir une fermeture de l'OT afin de protéger les salariés et d'éviter la propagation du virus.

Dans le cas où des salariés des fonctions de Backoffice ne pouvant pas télétravailler continuent à travailler dans l'OT, prévoir toutes les mesures permettant de garantir leur santé (cf chapitre suivant)

1. Garantir la santé et la sécurité

2. Les mesures visant à garantir la santé des salariés

Cadre général

Le Code du travail impose à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la protection de la santé de son personnel.
A ce titre, il doit procéder à une **évaluation du risque professionnel**.

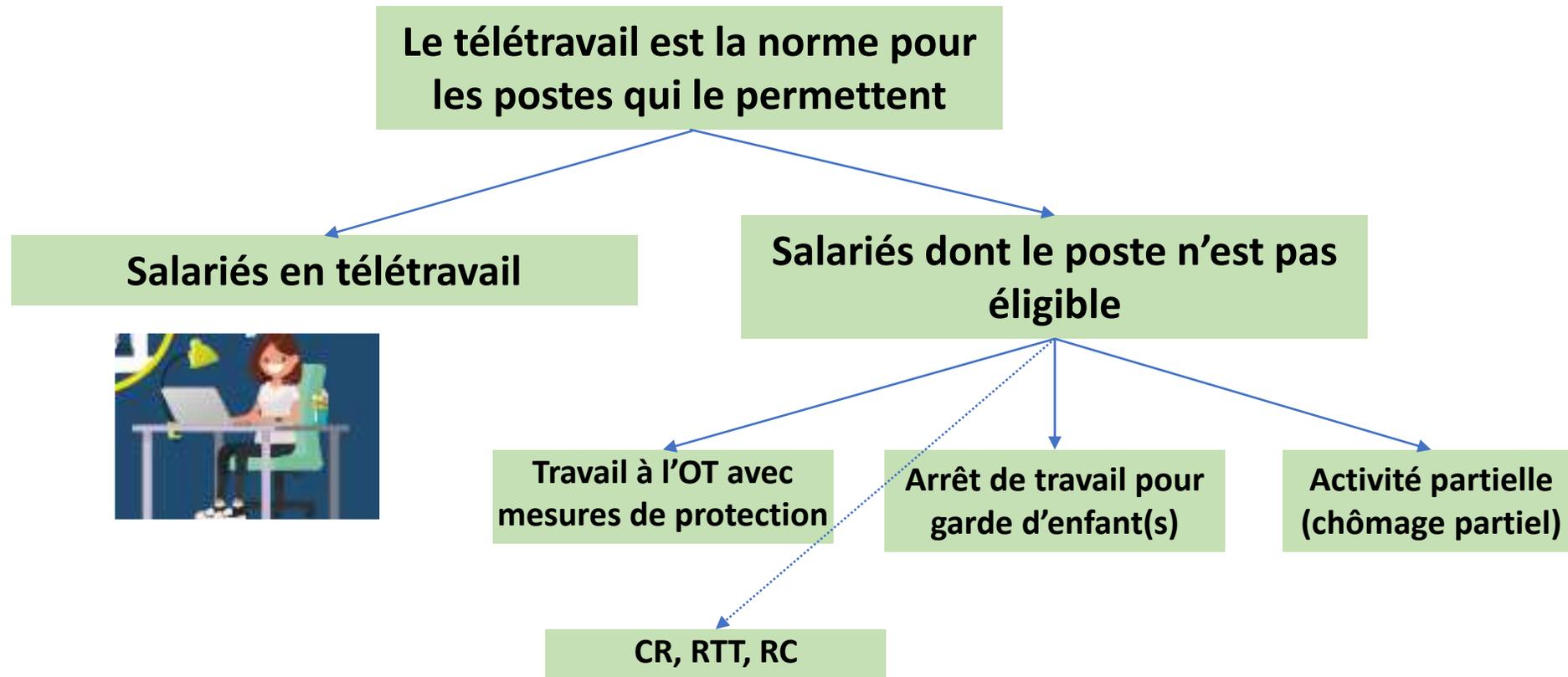
Cette évaluation doit être **renouvelée en raison de l'épidémie** pour réduire au maximum les risques de contagion sur le lieu de travail ou à l'occasion du travail par des mesures telles que des **actions de prévention**, des **actions d'information** et de formation ainsi que la **mise en place de moyens adaptés**, conformément aux instructions des pouvoirs publics.

Cette **nouvelle évaluation** doit être **retranscrite dans le document unique d'évaluation des risques** qui doit être actualisé pour tenir compte des changements de circonstances.

1. Garantir la santé et la sécurité

2. Les mesures visant à garantir la santé des salariés

Cadre général : depuis le passage en phase 3



2. Les mesures visant à garantir la santé des salariés

1. Réorganisation des postes de travail

1. Analyse des risques des postes de travail
2. Identification des postes ouverts au télétravail
3. Si le télétravail n'est pas possible, faire en sorte que les salariés :
 - Appliquent les gestes barrières et règles de distanciation
 - Evitent les lieux où se trouvent des personnes fragiles
 - Evitent toute sortie ou réunion non indispensable
 - Evitent les contacts proches
 - Soient informés et sensibilisés aux règles

+ Information du CSE (en visioconférence de préférence)

1. Garantir la santé et la sécurité

2. Les mesures visant à garantir la santé des salariés

L'actualisation du DUERP

Le Document Unique d'Evaluation des Risques professionnels doit être actualisé.

Exemple

Unité de travail	Risques	Niveau Gravité	Niveau Probabilité	GxP	Priorité	Actions existantes	Pilote de l'action	Actions à mettre en place	Délais	Commentaires
Fonctions administratives de l'Office de Tourisme : Finances, RH, ...	Risque pandémique Coronavirus	80	10	800	1	Réaménagement des postes avec 1.5 mètres de distance		Envoi des supports d'information Ministère du travail	Asap	
Fonctions administratives de l'Office de Tourisme : Finances, RH, ...	Risque pandémique Coronavirus	80	10	800	1	Affichage des règles à respecter (Affichette Ministère du travail)				
Fonctions administratives de l'Office de Tourisme : Finances, RH, ...	Risque pandémique Coronavirus	80	10	800	1	Mise à disposition de savons en quantité suffisante et de serviettes à usage unique				
.../...	.../...	.../...	.../...	.../...	.../...	.../...	.../...	.../...	.../...	.../...

1. Garantir la santé et la sécurité

2. Les mesures visant à garantir la santé des salariés

Les mesures de protection sur le lieu de travail

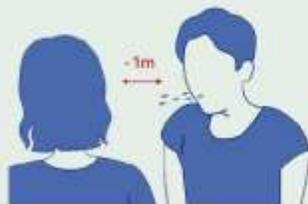
Un préalable : l'employeur remet au salarié l'attestation employeur pour trajets professionnels (attestation unique – pas besoin de la 2^{ème} attestation – signée et cachetée)

Mesures à respecter pour les salariés présents sur site



- Les règles de distanciation (1 mètre minimum) et les gestes barrières, simples et efficaces, doivent impérativement être respectés.
- L'employeur doit s'assurer que les règles sont effectivement respectées, que savons, gels, mouchoirs sont approvisionnés et que des sacs poubelles sont disponibles.
- Les réunions doivent être limitées au strict nécessaire;
- Les regroupements de salariés dans des espaces réduits doivent être limités.
- Tous les déplacements non indispensables doivent être annulés ou reportés.

Rappel :



1. Garantir la santé et la sécurité

2. Les mesures visant à garantir la santé des salariés

Que faire si un salarié présente des symptômes ?

Mesures à prendre en cas de contamination ou suspicion de contamination



L'employeur doit veiller à protéger tous les salariés, présentant ou non des symptômes (fièvre et signes respiratoires, toux ou essoufflement). Comment ?

- **Renvoyer le salarié à son domicile**
- Appeler le 15 si les symptômes sont graves.
- Informer les salariés qui ont été en contact étroit avec le salarié.
- **Nettoyer immédiatement** les espaces de travail du salarié concerné.



1. Garantir la santé et la sécurité

2. Les mesures visant à garantir la santé des salariés

Le droit de retrait : limité selon le Ministère du travail

La pandémie ne constitue pas un motif en soi

En cas de danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, le salarié est en droit de suspendre son activité après avoir avisé l'employeur de ce danger (c. trav. art. L. 4131-1). Il suffit que le salarié ait un **motif raisonnable de craindre pour sa vie ou sa santé** pour qu'il déclenche la procédure d'alerte et de retrait .

Le Ministère du travail précise que « **le droit de retrait vise une situation particulière de travail et non une situation générale de pandémie** » :

« Dans le contexte actuel, **dans la mesure où l'employeur a mis en œuvre les dispositions prévues par le Code du travail** et les recommandations nationales visant à protéger la santé et à assurer la sécurité de son personnel, **qu'il a informé et préparé son personnel**, notamment dans le cadre des institutions représentatives du personnel, **le droit individuel de retrait ne peut en principe pas trouver à s'exercer.** » *Questions/réponses du Ministère du Travail*

3. Le recours au télétravail

Rappel

Un cadre juridique plus souple depuis 2018

- Le télétravail pourra désormais être prévu par :
 - Un accord collectif
 - Ou une **charte élaborée par l'employeur** (après avis des IRP)
 - **Ou par tout autre moyen :**
 - Formalisation de l'accord employeur - salarié :
 - Contrat de travail,
 - Echange de mail,
 - Accord oral,...

3. Le recours au télétravail

L'employeur peut-il imposer le télétravail ?

- En cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure, le recours au télétravail peut être nécessaire à la continuité de l'activité et à la protection des salariés.
- **L'employeur peut alors imposer le télétravail aux salariés. (L 1222-11)**

Cas admis : catastrophe naturelle, épidémie, sinistre

Cas non admis : grève des transports

3. Le recours au télétravail

Contenu de la charte (le cas échéant) :

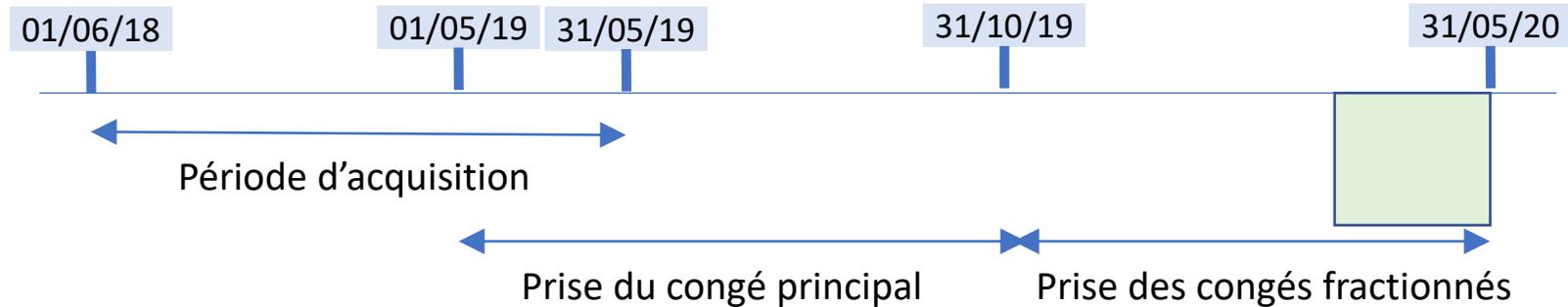
- Conditions de passage en télétravail,
- Modalités d'acceptation par le salarié,
- Modalités de contrôle du temps de travail,
- Prise en charge du matériel et des abonnements : par l'employeur
- Détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié.
- Retour éventuel à un emploi sans télétravail

Pour un exemple de contenu de charte : cf annexe

4. Prise de CP – RTT – HC

1. Congés payés

1. Le solde de CP acquis en 2018-19



Rappel de la convention collective

Les dates de CP ne peuvent être modifiées dans un délai d'un mois avant la date de départ prévue.

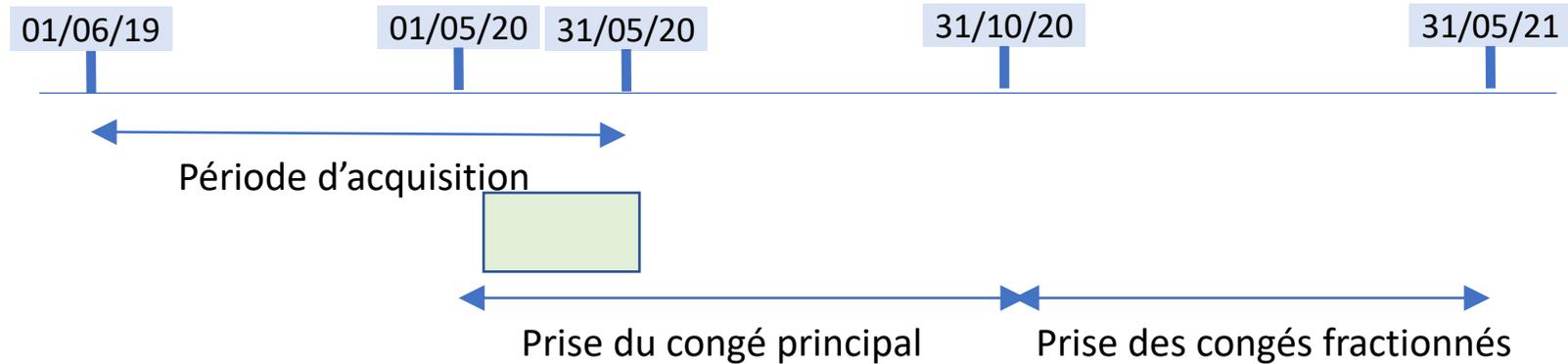
Position du ministère du travail jusqu'au 30/03/20 :

« Au vu de la situation exceptionnelle, **je peux déplacer les congés que mon salarié a posés**. En revanche, je ne peux pas lui imposer de poser des congés qu'il n'aurait pas prévus. »

4. Prise de CP – RTT – HC

1. Congés payés

2. Les CP acquis en 2019-20



Rappel de la convention collective

Les dates de CP ne peuvent être modifiées dans un délai d'un mois avant la date de départ prévue.

4. Prise de CP – RTT – HC

2. Jours de RTT

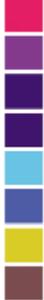
Si appliqués dans le cadre de l'accord de branche de RTT

Modalité	Prise des jours de RTT
Modalité 1 : 36h + 8 Jours RTT	Moitié fixée par l'employeur, moitié par le salarié
Modalité 2 : modulation	Moitié fixée par l'employeur, moitié par le salarié
Modalité 3 : 39h + 25 jours RTT	<ul style="list-style-type: none">• 15 jours fixés par l'employeur (15 jours calendaires de délai de prévenance)• 10 jours fixés par le salarié

3. Repos compensateur

La période de récupération des heures est de **3 mois** par rapport à la date d'ouverture des droits

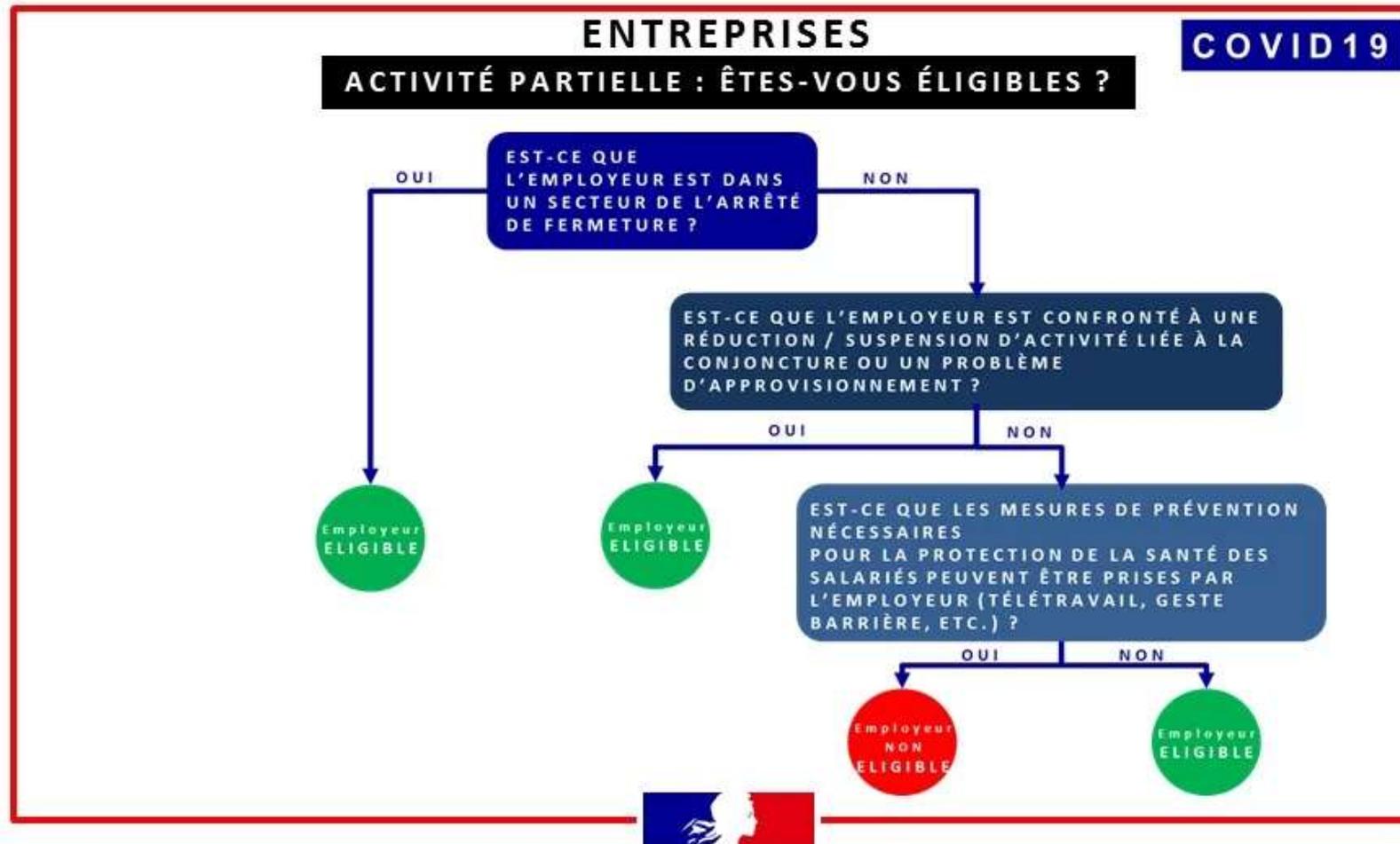
Les dates de prise des récupérations **seront fixées pour moitié par le salarié et pour moitié par l'employeur**. En cas de désaccord, les dates seront fixées alternativement par l'employeur et par le salarié.



II. Limiter l'impact économique pour l'Office de tourisme

1. L'activité partielle

Critères énoncés le 25/03/2020 par le Ministère du travail



2. Limiter l'impact économique

1. L'activité partielle

Principe 1 : on détermine le % d'activité partielle de chaque salarié

On tient compte pour cela des possibilités de télétravail total ou partiel, selon l'activité que l'OT peut maintenir

Exemple :

Nom Prénom	Nombre d'heures	% heures chômées	Date de début	Date de fin	Nombre jours ouvrés	Nombre heures chômées
COTTAZ Sarah	151.67	60%	17/03/2020	31/03/2020	11.0	46.20
THUILLET Thomas	121.33	100%	17/03/2020	31/03/2020	11.0	61.60
MATTHIEU Pierre	151.67	40%	17/03/2020	31/03/2020	11.0	30.80
LUC Marie	151.67	40%	17/03/2020	31/03/2020	11.0	30.80
ANDRE Gérard	121.33	100%	17/03/2020	31/03/2020	11.0	61.60
OLIVETTO Thierry	151.67	100%	17/03/2020	31/03/2020	11.0	77.00
THIERRY Sabine	151.67	60%	17/03/2020	31/03/2020	11.0	46.20
Total	1001.01					354.20

2. Limiter l'impact économique

1. L'activité partielle

Exemple de présentation du brut pour 70 heures chômées en mars

Désignation	Base	Taux	Montant
Salaire de base (1)	151,67	18.00 €	2 730.06 €
Absence activité partielle (2)	70	18.00 €	- 1 260.00 €
Indemnité d'activité partielle	70	12.60 €	882.00 €
Brut total			2 352.06 €
Brut soumis (1) + (2)			1 470.06 €

22



1. L'activité partielle

Principe 2 : on maintient au moins 70% du brut des heures « chômées »

Pour chaque heure perdue, l'indemnité versée par l'employeur est égale **au moins à 70 % de la rémunération horaire brute de référence.**

Dans le cas général (sauf salariés au Smic), 85% du net est maintenu.

Il est **possible, par décision de l'employeur**, de maintenir 100% du net par versement d'une indemnité différentielle (prévoir une validation de la gouvernance dans ce cas)

Le Smic horaire net (**8,03 €**) doit être maintenu dans tous les cas.



1. L'activité partielle

Principe 3 : Régime social et fiscal de l'indemnité

Les indemnités d'activité partielle ne sont pas soumises aux charges patronales et salariales, mais sont imposables.

Elles sont exonérées de taxe sur les salaires (c. trav. art. L. 5122-4).

En revanche, elles sont soumises à :

- CSG sur les revenus de remplacement : 6,20%
- À la CRDS : 0,50 %

Ce qui permet de **maintenir dans le cas général 85% du net** (en maintenant, pour rappel, le Smic horaire à 8,03 € minimum)

2. Limiter l'impact économique

1. L'activité partielle

Principe 4 : Remboursement de l'employeur des 70% (dans les 15 jours en moyenne)

Allocation d'activité partielle

=

70% du brut

(plafonné à 70% x 4,5 SMIC - soit 4850 € bruts par mois maxi)

Avec un plancher de 8,03€ par heure (salariés au Smic)

Suite de l'exemple précédent (AP du 17/03 au 31/03)

Nom Prénom	Brut	Nombre d'heures	Brut/heure	Brut chargé	% heures chômées	Nombre heures chômées	Allocation	Coût mensuel employeur	Coût du maintien de salaire (chargé)
COTTAZ Sarah	2 650 €	151.67	17.47 €	3 685 €	60%	46.20	565 €	1 474 €	189 €
THUILLET Thomas	1 750 €	121.33	14.42 €	2 276 €	100%	61.60	622 €	- €	194 €
MATTHIEU Pierre	2 350 €	151.67	15.49 €	3 270 €	40%	30.80	334 €	1 962 €	112 €
LUC Marie	1 980 €	151.67	13.05 €	2 740 €	40%	30.80	281 €	1 644 €	93 €
ANDRE Gérard	1 840 €	121.33	15.17 €	2 476 €	100%	61.60	654 €	- €	211 €
OLIVETTO Thierry	1 530 €	151.67	10.09 €	1 885 €	100%	77.00	619 €	- €	183 €
THIERRY Sabine	2 400 €	151.67	15.82 €	3 305 €	60%	46.20	512 €	1 322 €	169 €
Total	14 500 €	1001.01	101.52 €	19 637 €		354.20	3 587 €	6 402 €	1 151 €

25

2. Limiter l'impact économique

1. L'activité partielle

Principe 5 : Le process

1. Déterminer le nombre d'heures chômées et la période envisagée
 - Cf page 24
2. Créer un compte sur l'espace dédié
 - <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>
3. Attendre le mail de confirmation avec login et MDP
4. Compléter la demande d'autorisation avec le nombre d'heures total
 - En justifiant le recours
 - Possibilité de revenir jusqu'à j-30
5. La Direccte a 48h pour valider la demande; en l'absence de réponse la demande est acceptée
 - Consultation du CSE : dans les 2 mois suivant la demande

Ou déléguer cette tâche à votre expert-comptable en charge de la paie en lui communiquant la période et le nombre d'heures



2. L'arrêt de travail pour garde d'enfant(s)

Les critères de l'arrêt de travail

- Parents d'enfants de **moins de 16 ans** au jour du début de l'arrêt
- Parents d'enfants en **situation de handicap sans limite d'âge**.
- **Un seul parent à la fois** (ou détenteur de l'autorité parentale) peut se voir délivrer un arrêt de travail. Il est possible de fractionner l'arrêt ou de le partager entre les parents sur la durée de fermeture de l'établissement.
- Attestation sur l'honneur du salarié qu'il n'a pas d'autres solutions de garde d'enfant

- L'arrêt peut être délivré pour une **durée de 1 à 21 jours**. Il sera éventuellement renouvelable selon les mêmes modalités en fonction de la durée de fermeture des établissements.

27

Le Ministère du travail suggère de privilégier le télétravail avant cette solution; voir dans les faits si les 2 activités sont compatibles.



2. L'arrêt de travail pour garde d'enfant(s)

La demande d'arrêt de travail

Ajouter un employé

Numéro sécurité sociale

13 caractères (sans clé) 0 / 13

Nom

Prénom

Date de naissance 

Numéro de téléphone 

0 / 10

Date de début de l'arrêt 

+ nombre de jours + nom/prénom/date de naissance d'un enfant



2. L'arrêt de travail pour garde d'enfant(s)

L'impact économique pour l'OT

- Maintien de salaire selon les conditions de la CCN comme pour un arrêt de travail classique
- Pas de délai de carence pour les IJSS
- Pas de délai de carence pour le maintien de salaire, **ni condition d'ancienneté** (jusqu'au 31/08/20)
- Perception des IJSS à hauteur de 50% du brut (plafonnées à 45€ par jour civil)

Rappel des conditions de maintien de salaire de la CCN

PRÉSENCE dans l'organisme	INDEMNITÉ PLEINE (période de)	INDEMNITÉ RÉDUITE (période de)
De 0 à 1 an	Régime de la sécurité sociale	Régime de la sécurité sociale
De 1 à 2 ans	2 mois	2 mois
Au delà de 2 ans	3 mois	3 mois

2. Limiter l'impact économique

3. Le report et l'étalement d'échéances sociales et fiscales

Report et étalement d'échéances Urssaf

Les employeurs peuvent reporter tout ou partie du paiement de leurs cotisations salariales et patronales de l'échéance du 5 avril 2020. La date de paiement **pourra être reportée jusqu'à 3 mois**, sans qu'aucune pénalité ne soit appliquée.

Les employeurs **peuvent moduler leur paiement** en fonction de leurs besoins : montant à 0, ou montant correspondant à une partie des cotisations.

-

Si l'employeur règle ses cotisations via la DSN, il doit transmettre la DSN de mars 2020 d'ici au lundi 6 avril 2020 à 12h00, et peut moduler son paiement SEPA au sein de cette DSN.

+ **Idem pour la retraite complémentaire**

+ **Autres charges au cas par cas : Mutuelle, assurances...**

2. Limiter l'impact économique

3. Le report et l'étalement d'échéances sociales et fiscales

Report d'échéances fiscales

TVA :	Non
Taxe sur les salaires :	Oui
IS :	Oui

31

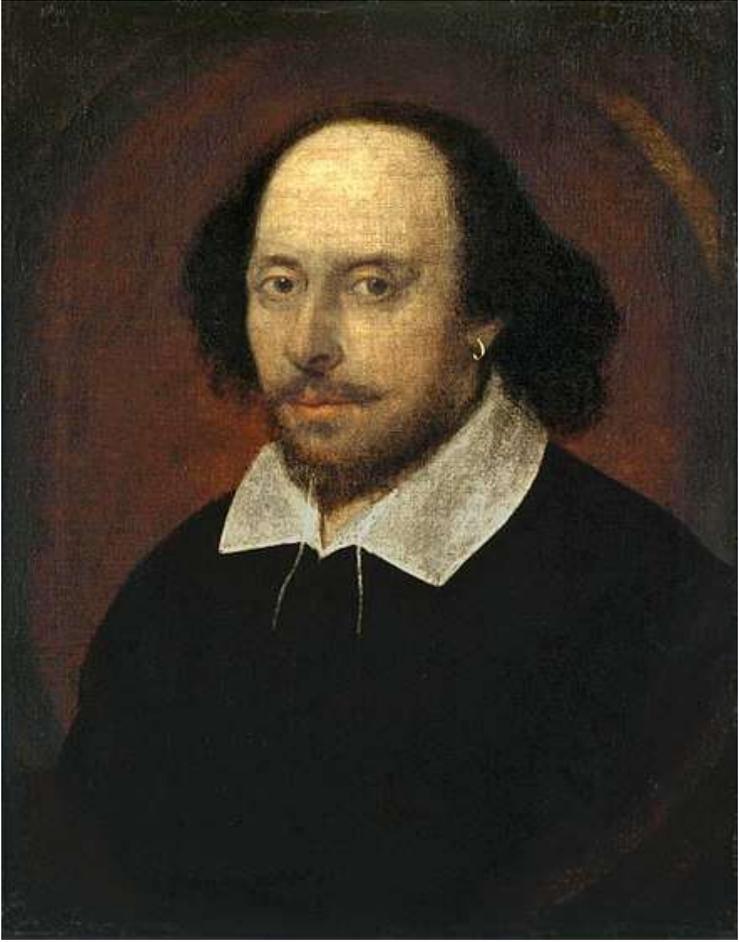
4. Le fonds de solidarité

Les critères :

- Avoir une activité économique
- Effectif < 10
- CA < 1 million d'euros
- Avoir une baisse de CA de 50% au moins en mars 2020 **ou** être concerné par l'arrêté de fermeture

Montant : 1 500€

+ aide supplémentaire possible de 2 000€ pour les structures ayant au moins 1 salarié et en fortes difficultés économiques



Crédit Image : <https://bru-zane.com/fr/podcast/la-musica-nella-recherche-marcel-proust-interpreta-reynaldo-hahn/>



Arrivez-vous à travailler efficacement ou bien avez-vous des difficultés pour vous organiser et être efficace ?			
Réponses	Global	Femmes	Hommes
J'arrive à travailler efficacement	52%	53%	51%
J'ai des difficultés pour m'organiser et être efficace	48%	47%	49%

** Sondage réalisé entre le 17 et 20 mars 2020 auprès de 4,5 millions de candidats et 135000 recruteurs sur Qapa. Parmi ces personnes interrogées, 52% d'entre elles sont des non-cadres et 48% des cadres. Toutes les informations mises en avant par les candidats sont déclaratives.*



Mettre en œuvre une démarche de télé-travail c'est rarement...



Crédit Image : https://www.vocable.fr/index.php?option=com_content&view=category&id=15&Itemid=228



C'est plutôt...





Les objectifs ne sont pas clairs

Crédit Image : <http://chetandeshpande.com/wrong-goals-digital-marketing/>



L'Humain est mal encadré

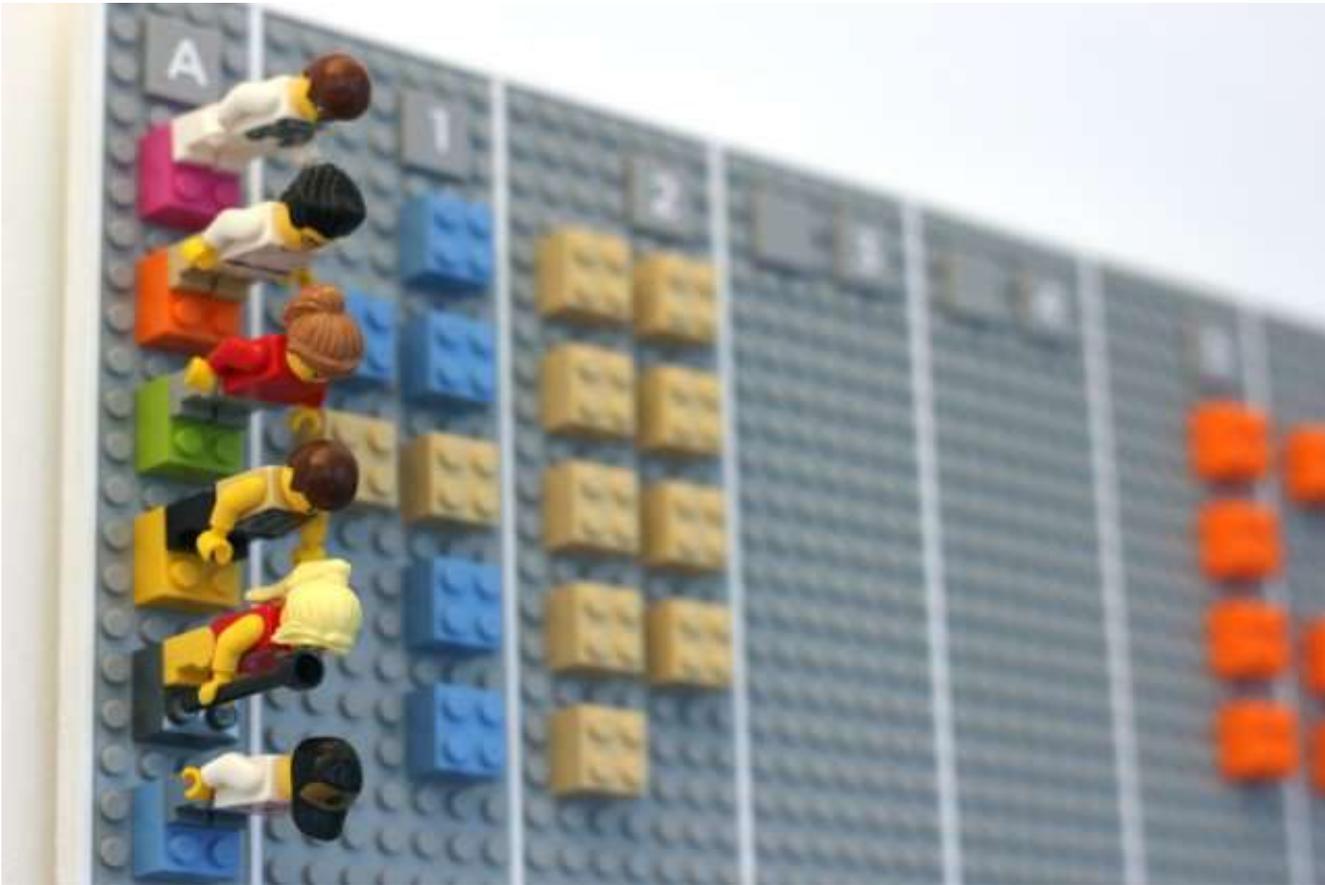


Crédit Image : google images



Manque de communication

Crédit Image : <http://legeekcestchic.eu/the-death-of-conversation-il-photographie-le-manque-cruel-de-communication-du-aux-smartphones/>



Un planning défaillant

Crédit Image : <https://printf.eu/geek-planning-entierement-en-lego-pour-mieux-organiser-en-ligne-et-dans-le-monde-reel/>





***Les
risques
sont peu
ou pas
évalués***



Crédit Image : <http://swooshable.com/sets/1843-2>



Les clés de réussite d'un management à distance...



Crédit Image : <http://la-malle-aux-jouets.forumactif.org/t2009-lego-espace-2014>



S'adapter au contexte





Définir le rôle de chacun



Created by Håkan Ekess @hakaninfores <http://hakaninfores.wordpress.com>



Piloter l'activité avec des outils partagés



Crédit Image : <https://www.lapetitebrique.com/fr/lego-minifig-accessoires-ustensiles/7071-lego-accessoires-minifig-outil-cle-tournevis-noir.html>



Charte de confinement (à vous de trouver le bon titre !)

- Même rythme de vie pour les enfants
- Horaires de travail pour les parents
- Planning hebdomadaire pour la famille
- Règles de bonnes conduites pour les enfants, mais aussi pour les parents...

Faites le ensemble !



Outils de visio-conférence et réunion à distance



ZOOM

Le plus complet



<https://zoom.us/pricing>

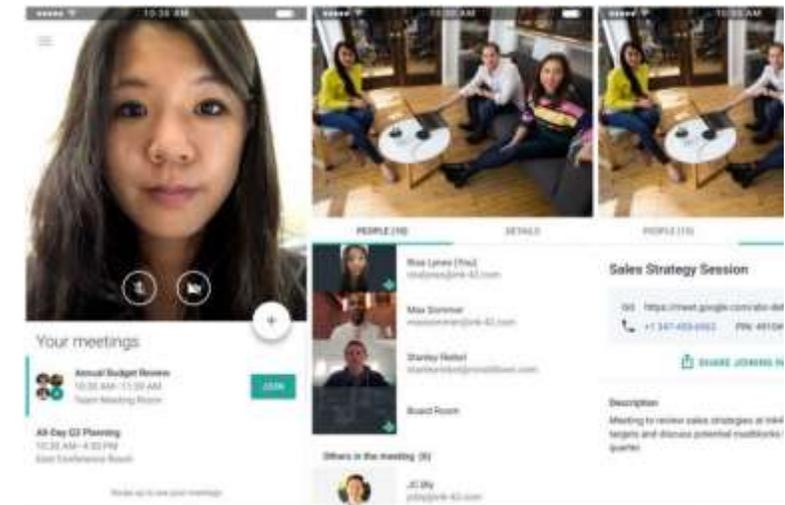
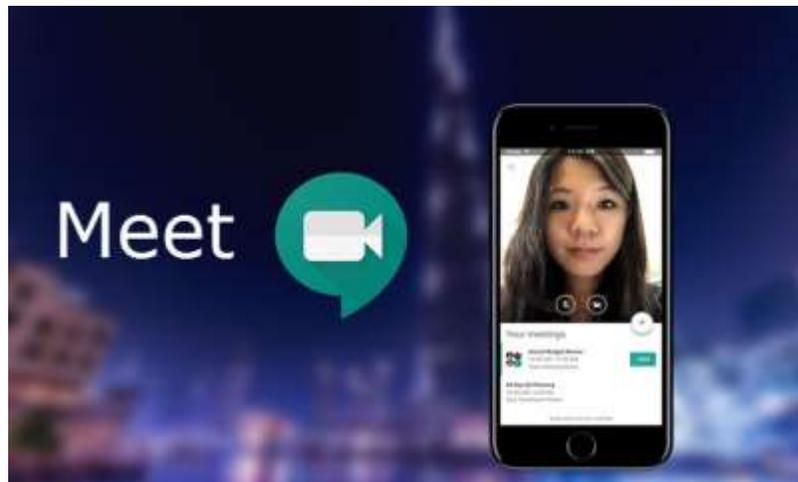
Gratuit pour des réunions jusqu'à 40 minutes

A partir de 13,99€HT/mois pour une utilisation professionnelle (100 participants – 12 heures consécutives/réunion)



GOOGLE MEET

La visio by Google



<https://meet.google.com/>

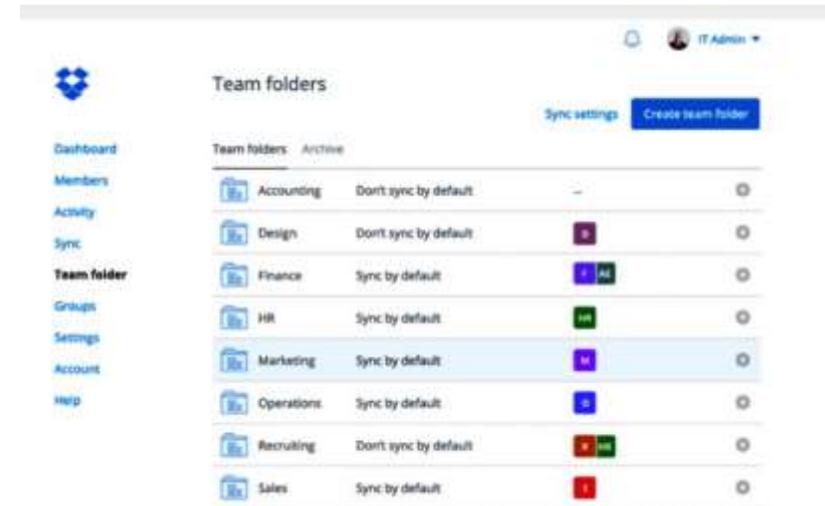
Gratuit pour des réunions d'équipe avec un simple compte Google

Très souple mais assez peu de fonctionnalités avancées

Outils de partages de documents et travail collaboratif

Dropbox

Le Cloud by Google



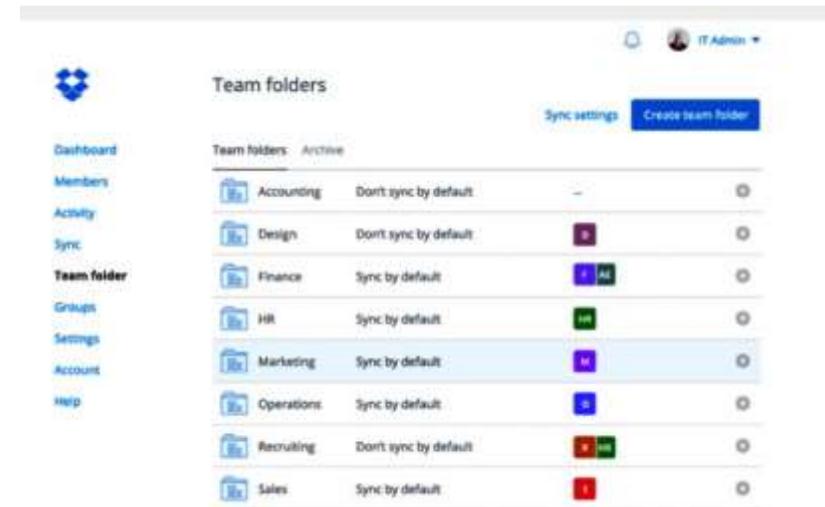
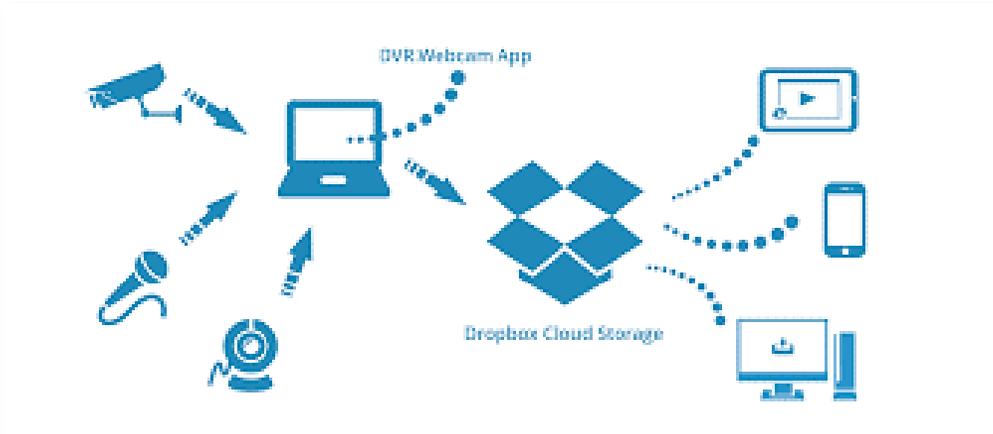
https://www.google.com/intl/fr_ALL/drive/

Gratuit pour un stockage jusqu'à 15Go et outils de production

A partir de 1,99€ HT/mois pour un stockage démarrant à 100 Go

Outils de partages de documents et travail collaboratif

Dropbox Le Cloud by Google



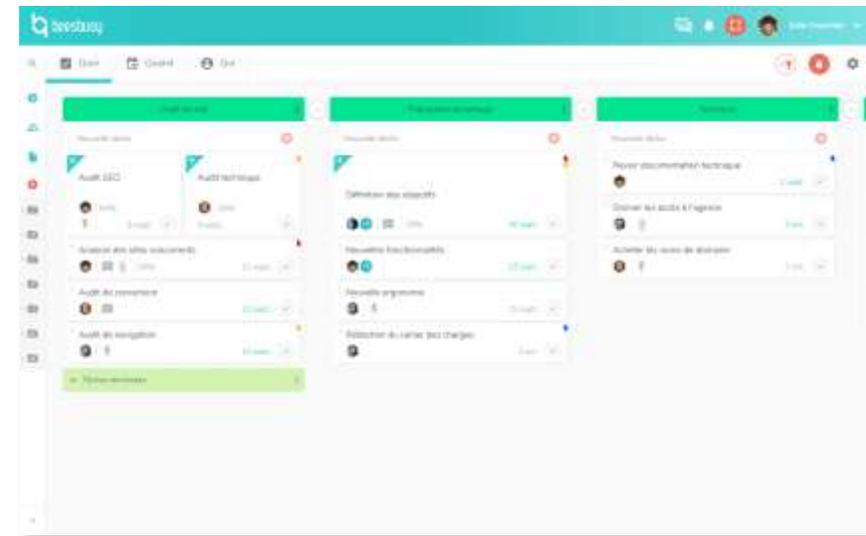
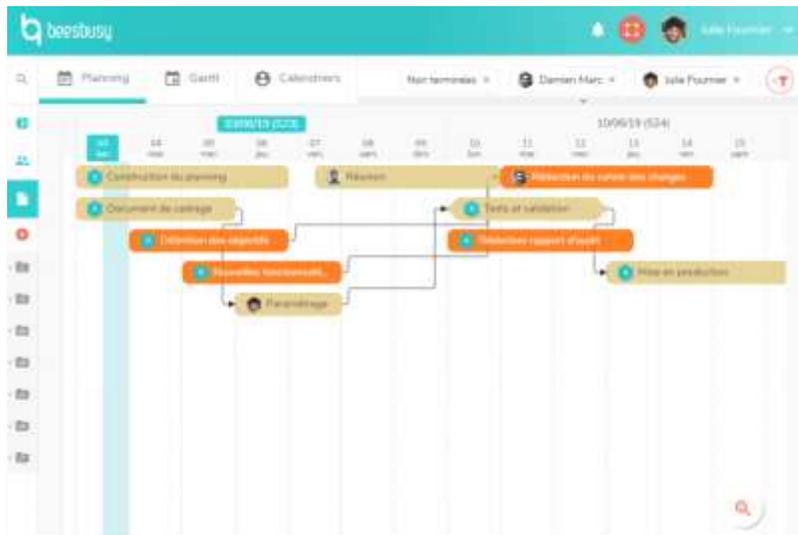
<https://www.dropbox.com/fr/>

Gratuit pour un stockage jusqu'à 2Go

A partir de 19,99€ HT/mois pour un stockage démarrant à 3To pour 1 utilisateur ou 12€ HT/mois pour un stockage démarrant à 5To pour 3 utilisateurs minimum



Beesbusy
Le plus convivial



<https://www.beesbusy.com/>

Gratuit

A partir de 9,99\$ HT / mois pour des fonctionnalités avancées



Communiquer de façon transparente et claire





Ayez une posture de confiance, rassurante et bienveillante





Dans le cadre du télétravail...



Définissez collectivement les modalités de communication au sein de votre équipe



**Animez la présence en ligne pour
maintenir le lien entre les
collaborateurs.trices**



**Travaillez en temps courts sur la
base de d'objectifs et livrables
concrets**



Soyez agiles et pragmatiques



ALPHA ET OMEGA

Développeur de capital humain depuis 1993

<http://www.alphaetomega.com/>

Ile de France: 01 43 28 97 90 / Rhône Alpes : 04 76 89 36 46

contact@alphaetomega.com



Fédération Régionale
des Offices de Tourisme

Provence
Alpes
Côte d'Azur



Fédération Régionale
Offices de Tourisme
Provence
Alpes
Côte d'Azur