

COVID-19

QUESTIONS / REPONSES

Avril 2020



Des experts au service exclusif des représentants du personnel

SOMMAIRE

| | |
|--|-----------|
| MISE EN GARDE | 3 |
| I. DROIT DE RETRAIT | 3 |
| II. IRP ET EXERCICES DES MANDATS | 6 |
| 1. QUELLES SONT LES REGLES DE CONSULTATION DU CSE | 6 |
| 2. JE DISPOSE DE 20 HEURES DE DELEGATION PAR MOIS, C'EST TRES INSUFFISANT AVEC CE QUI SE PASSE EN CE MOMENT, QU'EST CE QUI EST POSSIBLE ? | 6 |
| 3. L'EMPLOYEUR A DEMANDE A TOUS LES SALARIES DE RESTER CHEZ EUX MAIS CONVOQUE UNE REUNION CSE, EN A-T-IL LE DROIT ? | 6 |
| 4. EST-CE QUE L'EMPLOYEUR PEUT IMPOSER LA VISIOCONFERENCE POUR LA REUNION CSE ? FAUT-IL TENIR LES REUNIONS EN PHYSIQUE ? | 7 |
| 5. L'EMPLOYEUR PEUT-IL IMPOSER A UN SALARIE PROTEGE L'ACTIVITE PARTIELLE ? | 7 |
| 6. JE SUIS EN ACTIVITE PARTIELLE, QUE DEVIENNENT MES MANDATS D'ELUS AU CSE ET/OU DE DS ? | 8 |
| 7. JE SUIS EN ACTIVITE PARTIELLE, EST-CE QUE JE BENEFICIE ENCORE DE MES HEURES DE DELEGATION ? | 8 |
| 8. EST-CE QUE JE PEUX CONTINUER DE POSER MES HEURES DE DELEGATION MEME SI TOUTE L'ENTREPRISE EST FERMEE ET TOUT LE MONDE EN ACTIVITE PARTIELLE ? | 8 |
| 9. QUELLE LIBERTE DE CIRCULATION DES MEMBRES REPRESENTANTS DU PERSONNEL LORSQUE L'ENTREPRISE EST FERMEE ET L'ENSEMBLE DU PERSONNEL EN ACTIVITE PARTIELLE ? | 8 |
| III. SALAIRE, CONGES, RTT | 9 |
| 10. JE CRAINS QUE L'ENTREPRISE CESSE DE VERSER MON SALAIRE, EST-CE POSSIBLE ? | 9 |
| 11. L'EMPLOYEUR PEUT-IL M'IMPOSER DES CONGES OU JOURS DE RTT DU JOUR AU LENDEMAIN ? | 9 |
| 12. LE SALARIE PEUT-IL ANNULER DES CONGES PAYES QUI AVAIENT ETE ACCEPTES PAR L'EMPLOYEUR ? | 10 |
| IV. HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET AUTRES DEROGATIONS AUX DUREES MAXIMALES DE TRAVAIL | 11 |
| 13. L'EMPLOYEUR ME DEMANDE DE FAIRE DES HEURES SUPPLEMENTAIRES POUR PALLIER LES SALARIES ABSENTS QUI GARDENT LEUR ENFANT. EST-CE QUE JE PEUX REFUSER ? | 11 |
| 14. L'EMPLOYEUR NOUS DEMANDE DE TRAVAILLER ENCORE PLUS QUE D'HABITUDE : IL PARLE DE SUPPRIMER DES REPOS ET DE DEPASSER LES DUREES MAXIMALES DE TRAVAIL. EN A-T-IL LE DROIT ? | 11 |
| V. OBLIGATION DE TRAVAIL | 14 |
| 15. EST-CE QUE SI L'EMPLOYEUR REFUSE DE ME METTRE EN ACTIVITE PARTIELLE OU EN TELETRAVAIL, JE SUIS OBLIGE DE ME RENDRE AU TRAVAIL ? | 14 |
| 16. EST-CE QUE L'EMPLOYEUR PEUT M'IMPOSER DE ME RENDRE AU TRAVAIL POUR DES ACTIVITES NON ESSENTIELLES COMME UN INVENTAIRE PAR EXEMPLE ? | 14 |
| VI. FERMETURE DE L'ENTREPRISE | 15 |
| 17. QUELLES SONT LES ENTREPRISES CONCERNEES PAR LA FERMETURE AU PUBLIC ? | 15 |
| 18. QUELLES SONT LES ENTREPRISES NON CONCERNEES PAR LA FERMETURE ? | 15 |
| 19. MON ENTREPRISE REFUSE DE RESPECTER LA FERMETURE ET VEUT CONTINUER A OUVRIR. QUE FAIRE ? | 15 |
| VII. PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS | 16 |
| 20. QUELS SONT LES PRINCIPES DE BASE A APPLIQUER EN TERMES DE PREVENTION ? | 16 |
| 21. FAUT-IL ACTUALISER LE DUERP ? | 16 |
| 22. QUELS SONT LES RISQUES A EVALUER ? | 17 |
| 23. QUELLES SONT LES PRECAUTIONS A PRENDRE DANS LE CADRE DU TRAVAIL DANS L'ENTREPRISE ? | 17 |
| 24. QUELLES SONT LES PRECAUTIONS A PRENDRE DANS LE CADRE DU TELETRAVAIL ? | 18 |
| 25. L'EMPLOYEUR A-T-IL L'OBLIGATION DE FOURNIR DES MOYENS DE PROTECTIONS PARTICULIERS ? | 18 |
| 26. QUE FAIRE SI UN SALARIE DE L'ENTREPRISE A ETE CONTAMINE ? | 18 |
| VIII. TÉLÉTRAVAIL | 19 |
| 27. LE TELETRAVAIL DEVIENT-IL OBLIGATOIRE ? | 19 |
| 28. LE TELETRAVAIL PEUT-IL ETRE MIS EN PLACE QUE POUR CERTAINS SALARIES DE LA MEME ENTREPRISE ? | 19 |
| 29. QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR EN TERMES DE TELETRAVAIL ? PEUT-IL M'IMPOSER LE TELETRAVAIL ? | 19 |
| 30. LE CSE A-T-IL UN ROLE A JOUER DANS LA MISE EN PLACE DU TELETRAVAIL ? | 19 |

| | |
|---|-----------|
| 31. PEUT-ON TELETRAVAILLER PENDANT UNE PERIODE D'ACTIVITE PARTIELLE ? | 20 |
| 32. LE TELETRAVAILLER EST-T-IL COMPATIBLE AVEC UN ARRET DE TRAVAIL POUR GARDE D'ENFANT ?..... | 20 |
| IX. ARRET DE TRAVAIL, GARDE D'ENFANT ET DE PERSONNES DEPENDANTES..... | 20 |
| 33. QUELLES DISPOSITIONS SONT PREVUES POUR LA GARDE D'UN ENFANT DE MOINS DE 16 ANS ? | 20 |
| 34. VAIS-JE CONTINUER A ACQUERIR DES CONGES PAYES SI JE SUIS PLACE EN ARRET DE TRAVAIL POUR GARDE D'ENFANT ?.... | 20 |
| 35. QUELLES DISPOSITIONS SONT PREVUES POUR LA GARDE D'UNE PERSONNE DEPENDANTE ? | 21 |
| 36. QUELS SONT LES DROITS A INDEMNISATION DU SALARIE AU TITRE DE CES ARRETS DE TRAVAIL ?..... | 21 |
| 37. PEUT-ON BENEFICIER DE L'ARRET DE TRAVAIL POUR GARDE D'ENFANT EN ETANT PREALABLEMENT EN ACTIVITE PARTIELLE? | 21 |
| 38. PEUT-ON BENEFICIER DE L'ARRET DE TRAVAIL ALORS QUE SON CONJOINT EST EN ACTIVITE PARTIELLE ? | 21 |
| 39. DES DISPOSITIONS SPECIFIQUES SONT-ELLES PREVUES POUR LES PERSONNES VULNERABLES ? | 22 |
| X. ACTIVITE PARTIELLE..... | 22 |
| 40. MON ENTREPRISE EST OBLIGEE DE FERMER, L'EMPLOYEUR A-T-IL L'OBLIGATION DE ME METTRE EN ACTIVITE PARTIELLE ? | 22 |
| 41. SI L'EMPLOYEUR REFUSE DE ME METTRE EN ACTIVITE PARTIELLE QUE SE PASSE-T-IL ? | 22 |
| 42. L'EMPLOYEUR PLACE QUE CERTAINS SALARIES EN ACTIVITE PARTIELLE ET PAS LES AUTRES. EN A-T-IL LE DROIT ?..... | 22 |
| 43. JE SUIS EN FORFAIT JOURS (OU EN FORFAIT HEURES). EST-CE QUE JE PEUX BENEFICIER DE L'ACTIVITE PARTIELLE ? | 23 |
| 44. JE SUIS SAISONNIER, MON CONTRAT EST EN COURS. EST-CE QUE JE PEUX BENEFICIER DE L'ACTIVITE PARTIELLE ?..... | 23 |
| 45. JE SUIS INTERIMAIRE, MON CONTRAT EST EN COURS. EST-CE QUE JE PEUX BENEFICIER DE L'ACTIVITE PARTIELLE ? | 23 |
| 46. LES APPRENTIS ET CONTRATS PROFESSIONNELLES PEUVENT-ILS BENEFICIER DE L'ACTIVITE PARTIELLE ? | 23 |
| 47. EST-CE QUE J'AI LE DROIT DE REFUSER D'ETRE EN ACTIVITE PARTIELLE ? | 23 |
| 48. EST-CE QUE J'AI UNE DEMARCHE A EFFECTUER POUR TOUCHER LES INDEMNITES D'ACTIVITE PARTIELLE ? | 24 |
| 49. QUELLE EST MA REMUNERATION MINIMALE LORS DE L'ACTIVITE PARTIELLE ? | 24 |
| 50. J'AI ENTENDU PARLER D'INDEMNISATION A 100% DES SALARIES CONCERNES PAR L'ACTIVITE PARTIELLE ? IL N'Y A DONC AUCUNE PERTE DE SALAIRE ?..... | 24 |
| 51. COMMENT EST CALCULEE MON INDEMNITE D'ACTIVITE PARTIELLE ? | 24 |
| 52. EST-CE QUE JE VAIS CONTINUER A ACQUERIR DES CONGES PAYES PENDANT QUE JE SERAI EN ACTIVITE PARTIELLE ? | 25 |
| 53. MON EMPLOYEUR NOUS A MIS EN ACTIVITE PARTIELLE JUSQU'AU 31 MAI. PEUT-IL NOUS SUPPRIMER NOS CONGES RESTANT A PRENDRE AVANT LE 31 MAI ? | 26 |
| 54. L'ACTIVITE PARTIELLE A-T-ELLE UN IMPACT SUR LA REPARTITION DE LA PARTICIPATION AUX BENEFICES ET DE L'INTERESSEMENT ?..... | 26 |
| 55. EST-CE QUE L'EMPLOYEUR PEUT METTRE EN PLACE L'ACTIVITE PARTIELLE SANS CONSULTER LE CSE ? | 26 |
| 56. PUIS-JE AVOIR UN SECOND EMPLOI PENDANT QUE JE SUIS EN ACTIVITE PARTIELLE ? | 27 |
| 57. ACTIVITE PARTIELLE ET FORMATION ? EST-CE POSSIBLE DE L'ENVISAGER DANS LE CADRE DE LA CRISE SANITAIRE ACTUELLE ? ET DANS QUELLES CONDITIONS ? | 27 |
| 58. QUELS DELAIS D'ACCEPTATION PAR LA DIRECCTE ? | 27 |
| 59. PEUT-ON PROCEDER A DES LICENCIEMENTS ECONOMIQUES APRES LA MISE EN ŒUVRE DE MESURES D'ACTIVITE PARTIELLE ? | 28 |
| 60. LES HEURES D'ACTIVITE PARTIELLE SONT-ELLES PRISES EN COMPTE DANS LE CALCUL DES CONGES PAYES ? | 28 |
| 61. LES HEURES CHOMEES ET INDEMNISEES SONT-ELLES COMPTABILISEES DANS LE CALCUL DES DROITS A LA RETRAITE ? | 28 |
| 62. COMMENT TRAITER LE CAS D'UN SALARIE EN ARRET MALADIE AU COURS D'UNE PERIODE D'ACTIVITE PARTIELLE ? | 28 |
| XI. FIN DE CONTRAT/EMBAUCHE | 29 |
| 63. JE SUIS CONVOQUE A UN ENTRETIEN PREALABLE, DOIS-JE M'Y RENDRE ? QUE SE PASSE-T-IL SI JE NE M'Y RENDS PAS ?.... | 29 |
| 64. QU'EST-CE QUE LA FORCE MAJEURE ? | 29 |
| 65. MON EMPLOYEUR PEUT-IL INVOQUER LE COVID-19 COMME FORCE MAJEURE POUR ME LICENCIER ? | 29 |
| 66. QUEL EST L'EFFET DE L'ACTIVITE PARTIELLE SUR LA PERIODE D'ESSAI ? MON EMPLOYEUR PEUT-IL ROMPRE MA PERIODE D'ESSAI EN RAISON DE LA CRISE LIEE AU COVID-19 ? | 29 |
| 67. L'EMPLOYEUR PEUT-IL ROMPRE DE MANIERE ANTICIPEE MA MISSION D'INTERIM EN RAISON DU COVID-19 ?..... | 30 |
| 68. L'EMPLOYEUR PEUT-IL ROMPRE DE MANIERE ANTICIPEE MON CDD EN RAISON DU COVID-19 ?..... | 30 |
| 69. QUEL EST L'IMPACT DE L'ACTIVITE PARTIELLE SUR LE DEROULEMENT D'UN PREAVIS ? | 30 |

MISE EN GARDE

La présente note vise à répondre à nombre des questions qui peuvent se poser dans le contexte de crise lié au Covid-19. Ne pouvant être exhaustive, la liste de questions sera complétée dans de prochaines mises à jour.

Mises à jour ou nouvelles questions par rapport à la V1 : n° 4, 11, 14, 43, 47, 50, 55, 57, 58 (MAJ) et **n°1**, 5, 31, 32, 34, 37 à 39, 46, 62 à 69 (nouvelles questions).

I. DROIT DE RETRAIT

Le droit de retrait étant individuel, la légitimité de son utilisation s'apprécie au cas par cas, salarié par salarié, en fonction de sa situation professionnelle (poste occupé, conditions de travail, etc.) et éventuellement, de sa situation personnelle (en matière de coronavirus, sans doute, son état de santé personnel ou celui de ses proches, même si en principe le droit de retrait doit concerner le salarié lui-même).

En effet, selon la circulaire du Ministère du Travail du 25 mars 1993, le « danger grave » est « tout danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée ».

Toujours selon cette circulaire, le danger « imminent » est celui « susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché ».

Il y a danger grave et imminent lorsqu'on est en présence d'une menace de nature à provoquer une atteinte sérieuse à l'intégrité physique d'un travailleur : il importe peu que le dommage se réalise en un instant ou progressivement, du moment qu'il puisse être envisagé **dans un délai proche**.

La notion de danger grave et imminent concerne plus souvent les risques d'accident, puisque l'accident est dû à une action soudaine entraînant une lésion au corps humain. Les maladies sont le plus souvent consécutives à une série d'événements à évolution lente. Cependant, **la vitesse de réalisation du dommage importe peu**. Que le dommage se réalise progressivement ou instantanément, le risque proche d'une dégradation de la santé du travailleur constitue un danger grave et imminent. Le danger peut provenir notamment d'une machine, d'un processus de fabrication ou d'une ambiance de travail [Déclaration du ministre du Travail : JO déb. AN, 23 sept. 1982, p. 5086].

Les droits et devoirs du salarié et de l'employeur en cas de danger grave et imminent sont les suivants :

- **Un devoir d'alerte**

Le salarié **signale immédiatement** à l'employeur ou à son représentant toute situation de travail **dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.**

Dès lors que le salarié constate l'existence d'un danger grave et imminent, il doit le signaler à l'employeur. **Il s'agit d'une obligation.**

L'employeur (ou son représentant) ne peut demander au salarié de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant par exemple d'une défectuosité du système de protection.

En revanche, la loi ne reconnaît pas aux salariés le droit d'arrêter les machines en cas de danger.

- **Le droit de retrait**

Le salarié a également le droit de se retirer de cette situation de travail **sans encourir de sanction.**

Il relève de l'initiative personnelle du salarié et ne peut se substituer à une action collective telle que le droit de grève.

Le même droit de retrait est reconnu à tout groupe de salariés qui a un motif raisonnable de penser que la situation de travail présente un danger grave et imminent pour la vie ou la santé de chacun d'eux **[Article L.4131-3 du Code du travail].**

Le droit de retrait n'est qu'une faculté ; en aucun cas il ne peut être reproché à un salarié victime d'un accident du travail de ne pas s'être retiré d'une situation de travail qui s'est révélée dangereuse [Circulaire du Ministère du Travail du 25 mars 1993].

Le droit d'alerte et de retrait est subordonné à un simple avis à l'employeur ou son représentant. Cet avis n'est soumis à aucune formalité. Ainsi, un règlement intérieur n'a pas à imposer aux salariés de signaler une situation dangereuse par écrit, car il s'agit là d'une sujétion qui n'est pas justifiée par les nécessités de la sécurité dans l'entreprise **[CE du 12 juin 1987, n° 72388, n° 75276 CE, n° 74605].**

En conséquence, le salarié qui se serait retiré en effectuant le signalement par d'autres moyens que par la procédure écrite prévue par le règlement intérieur ne saurait être sanctionné **[Circulaire du Ministère du Travail du 25 mars 1993, Déclaration du ministre du Travail : JO déb. AN, 23 sept. 1982, p. 5086].**

Le droit d'alerte et de retrait doit être exercé de telle manière qu'il ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent **[Article L. 4132-1 du Code du travail].**

Lorsqu'il existe un CSE, celui-ci peut être avisé par le ou les salariés exerçant le droit de retrait et peut user des pouvoirs qui lui sont conférés dans cette situation (voir plus haut). A noter que l'exercice par un salarié de son devoir d'alerte ou de retrait n'est pas subordonné à la procédure d'intervention du CSE prévue par l'article L. 4132-2 du Code du travail **[Cass. soc du 10 mai 2001, n° 00-43.437].** La présence dans l'entreprise d'un CSE ne saurait priver le salarié de son droit de retrait qui relève de son initiative personnelle.

• Les obligations de l'employeur découlant de l'alerte

L'employeur ou son représentant ne peut demander au salarié de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent **[Article L. 4131-1 du Code du travail]**.

Le chef d'établissement prend les mesures et donne les instructions nécessaires pour permettre aux travailleurs, en cas de danger grave, imminent et inévitable, d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail **[Article L. 4132-5 du Code du travail]**.

Les mesures concernant la sécurité, l'hygiène et la santé au travail ne doivent en aucun cas entraîner des charges financières pour les travailleurs.

Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un salarié ou d'un groupe de salariés qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux **[Article L.4131-3 du Code du travail]**.

En revanche, l'exercice non justifié du droit de retrait peut donner lieu à retenue de salaire ; celle-ci ne constitue pas alors une sanction pécuniaire prohibée, mais la simple contrepartie de l'absence de fourniture de travail **[Cass. soc du 11 juillet 1989, n° 86-43.497]**.

• Droit de retrait dans le contexte de la crise du Covid-19

Attention à l'utilisation du droit de retrait, car tout dépendra du contexte propre de l'entreprise et du salarié dans cette entreprise à ce poste. **Toutes les situations ne le justifient pas. La seule existence du Covid-19 ne justifiera pas systématiquement un droit de retrait.**

Lorsque les conditions d'exercice du droit de retrait ne sont pas réunies, le salarié commet un abus de droit et s'expose alors à une retenue sur salaire, à une sanction disciplinaire, voire à un licenciement.

En temps normal, il faut manier l'exercice de ce droit avec précaution. Mais dans le contexte actuel encore plus.

En cela, les salariés ne sont pas aidés par la position du gouvernement. Le gouvernement laisse entendre que le droit de retrait ne trouverait pas à s'appliquer dans ce contexte de Covid-19. Il est affirmé que « 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 pas, en principe, trouver à s'exercer. ».

Les employeurs ne s'y trompent pas car il conteste les droits de retrait et les déclenchements de DGI en invoquant le respect des consignes gouvernementales et parfois de la mise en place de « Plan de continuité/continuation d'activité ».

Ce raisonnement revient au même que dire qu'il n'existe pas de risque dans une entreprise parce qu'il y a un responsable sécurité et un DUER.

Le droit de retrait est **un droit subjectif dont l'opportunité est appréciée au cas par cas et qui relève, en cas de litige, de l'appréciation souveraine des tribunaux.**

Ce droit de retrait doit d'ailleurs, le cas échéant, s'articuler avec le droit d'alerte du CSE afin de contraindre un peu plus l'employeur. L'alerte lancée par le CSE déclenche l'obligation pour l'employeur d'initier une enquête conjointe avec l'élu, et l'obligation, en cas de désaccord, de réunir rapidement le CSE (dans les 24 h).

Au-delà du droit de retrait, pour les personnes particulièrement vulnérables, il a été évoqué qu'un arrêt de travail pourrait être envisageable. Si vous êtes concerné, nous conseillons de vous rapprocher de votre médecin.

II. IRP ET EXERCICES DES MANDATS

1. Quelles sont les règles de consultation du CSE ?

Par principe, les règles d'information et de consultation du CSE demeurent inchangées.

Cependant, par deux ordonnances (n° 2020-323 et n°2020-389), des exceptions ont été apportées :

- dans le cadre du recours à l'activité partielle, la consultation du CSE peut être postérieure à la demande auprès de l'autorité administrative. L'employeur devra alors indiquer la date prévue de consultation du CSE et adresser à l'autorité administrative l'avis rendu par ce dernier dans un délai de deux mois à compter de la demande. Il s'agit d'une dérogation permanente lorsque le motif de recours à l'activité partielle est « un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel » ou « toute autre circonstance de caractère exceptionnel » (cf. Q 55).
- concernant les dérogations possibles sur la prise de congés payés, RTT et CET, ainsi que sur les durées maximales du travail et jours de repos hebdomadaire, le CSE est informé concomitamment (« sans délai et par tout moyen ») à la mise en œuvre, par l'employeur, d'une dérogation. L'avis pourra être rendu dans un délai d'un mois à compter de l'information. Ces modalités de consultation dérogatoires sont limitées à ces seules mesures et limitées dans le temps à la période d'urgence sanitaire (soit jusqu'au 24 mai alors que ces dérogations sont possibles jusqu'au 31 décembre 2020) (cf. Q 11 et 14).

Les dérogations aux modalités de consultations sont donc limitées. Dans la période à venir, il faudra être particulièrement vigilant car des entreprises ne manqueront pas d'essayer de faire passer des projets d'une autre nature que celles prévues ci-dessus sans respecter les règles de consultations de droit commun normalement applicable. Si certains cas sont assez évidents (consultation sur un déménagement, changement de la politique de rémunération, fermeture d'une ligne de production...), d'autres seront plus ambiguës. Exemple : pour faire travailler l'usine 60h par semaine, il est procédé à une réorganisation des locaux avec introduction de méthode du lean. Dans ce cas, nous considérons que la consultation devra se dérouler selon les délais de droit commun et il faudra donc contester une consultation postérieure à la décision (courrier à l'inspection du travail et saisine du tribunal judiciaire pour interrompre le projet).

2. Je dispose de 20 heures de délégation par mois, c'est très insuffisant avec ce qui se passe en ce moment, qu'est ce qui est possible ?

Le temps mensuel nécessaire à l'exercice de leurs fonctions par les représentants du CSE est fixé en heures par accord d'entreprise ou à défaut, par la loi. Le législateur prévoit que ce nombre d'heures peut être augmenté en cas de circonstances exceptionnelles. A ce jour, nous considérons que la pandémie à laquelle nous faisons face et les conséquences pour les entreprises qui en découlent correspondent à des circonstances exceptionnelles permettant de dépasser le crédit d'heures habituel.

3. L'employeur a demandé à tous les salariés de rester chez eux mais convoque une réunion CSE, en a-t-il le droit ?

Oui, il en a même parfois l'obligation, notamment pour la mise en place de l'activité partielle par exemple. Pour les sujets non urgents, il faut demander le report de la consultation. Il ne faut pas que l'employeur profite de la situation pour imposer des transformations en attentes ou refusées par le passé.

4. Est-ce que l'employeur peut imposer la visioconférence pour la réunion CSE ? Faut-il tenir les réunions en physique ?

Dès le 9 mars, le gouvernement dans son question-réponse encourageait déjà le recours à la visioconférence « si nécessaire pour éviter les contacts physiques ». Du côté des dispositions légales, il est prévu que le recours à la visioconférence est limité à 3 par année civile, sauf accord avec les élus qui en dispose autrement. Dès lors, si les 3 réunions n'ont pas encore eu lieu, et sans accord contraire, l'employeur peut donc imposer le recours à la visioconférence pour l'ensemble des élus pour la tenue d'une réunion (dans la limite du maximum de 3).

L'ordonnance n°2020-389 du 1^{er} avril portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel permet de déroger à la règle habituelle des 3 réunions en visioconférence. Ainsi, pendant la période d'urgence sanitaire (du 24 mars au 24 mai, mais la période pourra être étendue) l'employeur peut imposer la visioconférence sans limitation. Mais il est aussi désormais possible pour l'employeur de se contenter d'une conférence téléphonique (un décret doit venir préciser les détails). Enfin, à défaut de pouvoir réaliser les réunions en visioconférence ou en conférence téléphonique, il sera possible de faire les réunions par « messagerie instantanée » ! Notons également, qu'un accord d'entreprise pourrait d'office prévoir les réunions en « messagerie instantanée ».

En dehors de la période d'urgence sanitaire, l'article D.2315-6 précise qu'il faut un niveau d'équipement satisfaisant : « Lorsque le comité social et économique est réuni en visioconférence, le dispositif technique mis en œuvre garantit l'identification des membres du comité et leur participation effective, en assurant la retransmission continue et simultanée du son et de l'image des délibérations. ».

Ainsi, par exemple, une réunion par téléphone ne semble donc pas répondre à cette obligation.

Si la direction impose des réunions en visioconférence sans l'équipement technique adéquate, cela pourrait s'analyser comme une entrave.

Dès lors, il faudra écrire à l'employeur pour contester la tenue de la réunion dans des conditions non conformes au Code du travail, que la réunion sera donc annulée et devra donc être recommencée ultérieurement, l'ensemble des décisions prises à cette occasion étant nul. En parallèle, il faudra informer l'inspecteur du travail.

Rappelons que le confinement n'interdit pas d'aller travailler. Le décret n° 2020-260 du 16 mars 2020 prévoit, notamment, comme exceptions à l'interdiction des déplacements les « trajets entre le domicile et le ou les lieux d'exercice de l'activité professionnelle et déplacements professionnels insusceptibles d'être différés ». La difficulté étant que l'exercice du mandat n'est pas exactement une activité professionnelle...

Les directions vont se servir de cela comme prétexte pour imposer de la visioconférence. Si l'entreprise continue de fonctionner, il faudra mettre en avant le fait que des services continuent de fonctionner. Quelle serait la logique dans le comportement d'une direction qui impose de la visioconférence pour cause de Covid-19 et qui en parallèle fait tourner une usine à plein régime ou oblige les salariés à travailler dans les magasins de la grande distribution ?

5. L'employeur peut-il imposer à un salarié protégé l'activité partielle ?

Attention, désormais, l'activité partielle s'impose au salarié protégé, sans que l'employeur n'ait à recueillir son accord, dès lors qu'elle affecte tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché l'intéressé (ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle).

NB : Rappelons que la suspension du contrat de travail du salarié protégé placé au chômage partiel ne suspend pas son mandat de représentant du personnel. Il peut donc continuer à assumer son mandat et prendre ses heures de délégation

6. Je suis en activité partielle, que deviennent mes mandats d'élus au CSE et/ou de DS ?

L'activité partielle n'a aucune incidence sur le mandat des représentants du personnel qui se poursuit, le contrat de travail est uniquement suspendu.

Les salariés se trouvant en activité partielle (à 100% ou moins) sont donc en droit, dans l'exercice de leurs fonctions représentatives, de pénétrer dans l'entreprise lorsqu'une partie des employés y travaillent encore.

7. Je suis en activité partielle, est-ce que je bénéficie encore de mes heures de délégation ?

Le crédit d'heures est délivré en fonction du mandat et non du temps de travail effectif. L'absence du représentant du personnel n'a donc aucun impact sur le nombre d'heures du crédit d'heures, quel que soit le motif de suspension du contrat de travail, y compris pour l'activité partielle.

8. Est-ce que je peux continuer de poser mes heures de délégation même si toute l'entreprise est fermée et tout le monde en activité partielle ?

Il semble que la jurisprudence n'ait pas tranché ce cas précis. La réponse n'est donc pas évidente et dépendra des situations. Il y a ici deux questions : le maintien de la rémunération et la liberté de circulation (voir question suivante).

Le principe des heures de délégations est de permettre aux élus d'exercer leur mandat sans perte de rémunération. Dans le cas d'une fermeture totale et d'une activité partielle à 100% (donc aucune activité professionnelle), le membre du CSE n'a plus de travail à faire, il ne risque donc pas de perdre de la rémunération du fait de l'exercice de son mandat.

Inversement, cela peut-il lui permettre de dépasser les 70% de maintien brut dû pendant l'activité partielle ? Il ne semble pas que ce soit possible, ce n'est pas l'esprit de la loi. L'exercice du mandat n'est pas censé permettre une augmentation de la rémunération du salarié protégé.

9. Quelle liberté de circulation des membres représentants du personnel lorsque l'entreprise est fermée et l'ensemble du personnel en activité partielle ?

En temps normal, la jurisprudence admet qu'il puisse y avoir des restrictions à la liberté de circulation du fait d'impératifs de sécurité ou du fait de la gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés. La restriction doit se comprendre comme une limitation temporaire ou géographique partielle (accès chambre blanche, contrôle d'identité/badge pour accéder à certaines zones...).

Dans le cas de la crise sanitaire du Covid-19, invoquer l'impératif de sécurité pour interdire l'accès complet à un bâtiment est difficilement recevable : de nombreuses entreprises demeurent en activité. Il ne s'agit pas d'un risque d'effondrement du bâtiment. Dès lors que des mesures sanitaires sont prises et respectées, le salarié exerçant son mandat devrait pouvoir continuer d'accéder aux locaux.

L'activité partielle et la fermeture de l'entreprise ne suspendent pas le mandat. Des réunions de CSE peuvent toujours se dérouler. De même, cette pause dans l'activité pourrait éventuellement être utilisée pour mener des inspections qui sont compliquées à réaliser en temps normal.

Accès au local du CSE : il peut demeurer nécessaire d'accéder au local du CSE pour prendre des dossiers, utiliser un logiciel spécifique... si le local est dans un bâtiment isolé ou spécifique, cela ne devrait pas poser trop de difficulté. Si le local est au cœur d'un bâtiment plus important, l'accès devrait demeurer possible également, mais on peut imaginer des restrictions (plage horaire limitée).

La liberté de circulation en dehors de l'entreprise : habituellement, en cas de réunion avec la Direccte, l'inspection du travail ou autres, l'employeur n'a pas son mot à dire. Du fait des restrictions de circulations (« confinement »), il pourrait être pertinent de demander à l'employeur qu'il délivre des « justificatifs de déplacement professionnel ».

III. SALAIRE, CONGES, RTT

10. Je crains que l'entreprise cesse de verser mon salaire, est-ce possible ?

En principe non. Si l'entreprise ne peut plus verser le salaire, elle doit soit mettre en œuvre l'activité partielle, soit procéder à un licenciement pour motif économique. Jusqu'au licenciement, si l'entreprise n'a plus aucun moyen de paiement des salaires, les salaires sont garantis par l'assurance de garantie des salaires (AGS) pour les entreprises ne pouvant plus payer. Face à la crise, le gouvernement a mis en place de nombreuses dispositions pour surmonter les difficultés et votre employeur doit se tourner vers la Direccte.

Après avoir annoncé l'interdiction des licenciements économiques, le gouvernement appelle à ne pas procéder à des licenciements économiques et devrait, par décret à venir, améliorer les conditions de l'activité partielle (ex-chômage partiel).

11. L'employeur peut-il m'imposer des congés ou jours de RTT du jour au lendemain ?

Pour les congés payés : L'employeur peut déplacer des congés déjà posés par le salarié sur une autre période à venir pour couvrir la période de 14 jours, compte tenu des circonstances exceptionnelles (article L.3141-16 du Code du travail : habituellement, il doit respecter un délai d'un mois). Par contre, si le salarié n'a pas posé de congés, l'employeur ne peut les imposer.

S'agissant des jours de RTT : il faut se référer à l'accord (de branche ou d'entreprise) qui les a mis en place afin de voir s'il est possible pour l'employeur de les imposer et, dans ce cas, le délai de prévenance et les modalités de modification du calendrier de prise. Les journées de RTT à la libre disposition de l'employeur peuvent être positionnées librement par celui-ci au cours de la période de référence. Si l'employeur souhaite modifier leur positionnement en cours de période, il doit le faire en respectant le délai prévu par l'accord collectif.

Dans le cadre de la loi d'urgence sanitaire, des dérogations à ces principes sont possibles jusqu'au 31 décembre 2020.

Sur les congés payés - L'employeur peut imposer ou modifier la prise de jours de congé payé et en fixer les dates, de manière unilatérale. Plusieurs conditions doivent être respectées :

- Il faut qu'un accord d'entreprise négocié avec les représentants du personnel ou validé à la majorité des salariés, ou un accord de branche, le permette.
- Cela ne peut concerner que 6 jours ouvrables de congés payés maximum.
- Il doit s'agir de jours de congé payé acquis (mais ils peuvent l'être pour la prochaine période de congés). Concrètement, si vous n'avez plus de congé jusqu'au 31 mai 2020, l'employeur ne pourra pas vous imposer la prise de CP. En revanche, à partir du 1er juin, le compteur de CP sera rempli des droits générés au cours de l'année (1er juin 2019 au 31 mai 2020), soit 30 jours ouvrables.
- L'accord ne pourra pas descendre sous un délai de prévenance inférieur à un jour franc. Mais cela veut dire que l'ordonnance autorise un délai minimum de seulement 24 heures pour prévenir le salarié.
- Les jours imposés ne peuvent pas l'être au-delà du 31 décembre 2020.
- Cette décision ne peut être prise que si l'intérêt de l'entreprise le justifie en raison des difficultés économiques, financières et sociales liées à la propagation du Covid-19.

Sur les RTT - L'employeur peut, unilatéralement, imposer ou modifier la prise de jours de RTT, de jours de repos dus en application du forfait jours ou heures et la prise de jours déposés sur le compte épargne-temps. Plusieurs conditions doivent être respectées :

- Pour les jours RTT : il doit s'agir de jours acquis par le salarié.
- Le nombre de jours imposés dans ce cadre est limité à 10 au total (RTT, jours de forfaits et CET).
- Il doit respecter un délai de prévenance d'un jour franc.
- Les jours imposés ne peuvent pas l'être au-delà du 31 décembre 2020.
- Cette décision ne peut être prise que si l'intérêt de l'entreprise le justifie en raison des difficultés économiques, financières et sociales liées à la propagation du Covid-19.

Attention, contrairement aux CP, il n'est pas nécessaire de passer par un accord collectif, l'employeur a les mains libres.

12. Le salarié peut-il annuler des congés payés qui avaient été acceptés par l'employeur ?

Si le Code du travail prévoit, en cas de circonstances exceptionnelles, la possibilité pour l'employeur de modifier l'ordre et la date des départs en congé des salariés moins d'un mois avant la date de départ initialement prévue, cette faculté n'existe malheureusement pas pour les salariés.

Dès lors que les congés ont déjà été posés, l'employeur n'a aucune obligation de les reporter, quand bien même le voyage a été annulé du fait de l'épidémie de coronavirus ou que l'entreprise a placé les salariés en activité partielle. A moins d'obtenir son accord, vos congés seront donc décomptés.

IV. HEURES SUPPLÉMENTAIRES et autres dérogations aux durées maximales de travail

13. L'employeur me demande de faire des heures supplémentaires pour pallier les salariés absents qui gardent leur enfant. Est-ce que je peux refuser ?

Dans la limite du contingent légal (220h) ou conventionnel (se reporter à votre accord d'entreprise ou de branche), le salarié ne peut pas refuser de faire des heures supplémentaires. A noter, que pour un salarié à temps partiel, les heures complémentaires peuvent être effectuées dans la limite de 1/10e de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans le contrat (ou jusqu'au tiers si un accord le prévoit) et ne doivent pas porter la durée de travail du salarié au niveau de la durée légale (ou de la durée conventionnelle applicable dans l'entreprise, si elle est inférieure).

Enfin, si la loi n'impose pas de délai de prévenance, il est néanmoins nécessaire d'en respecter un. En temps normal, quelques jours semblent être suffisants (3 jours par exemple). Dans le contexte actuel, il est important que vous puissiez faire valoir les raisons objectives qui empêcheraient un salarié d'effectuer des heures supplémentaires du fait d'un délai de prévenance trop bref afin de s'assurer qu'il n'en soit pas sanctionné.

14. L'employeur nous demande de travailler encore plus que d'habitude : il parle de supprimer des repos et de dépasser les durées maximales de travail. En a-t-il le droit ?

Une ordonnance découlant de la loi d'urgence sanitaire autorise aux entreprises « relevant de secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale », de déroger aux règles habituelles en matière de temps de travail. **Un décret devra préciser les secteurs d'activités concernés et les dérogations autorisées par secteurs.**

Les dérogations auront lieu sans autorisation préalable de l'administration et ne nécessiteront pas d'accord d'entreprise. Enfin, l'information devra se faire « sans délai et par tout moyen le CSE » ce qui est contraire au droit commun des CSE qui prévoit une information-consultation en amont de la décision.

Pour les travailleurs de jours, l'employeur peut :

- La durée quotidienne maximale de travail (C. trav., art. L. 3121-18) pourra être portée jusqu'à 12 heures.
- La durée hebdomadaire maximale (C. trav., art. L. 3121-20 du Code du travail) pourra être portée jusqu'à soixante heures.
- La durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives (C. trav., art. L. 3121-22) pourra être portée jusqu'à quarante-huit heures.
- La durée du repos quotidien (C. trav., art. L. 3131-1) pourra 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.

Pour les travailleurs de nuit, l'employeur peut :

- La durée quotidienne maximale de travail accomplie par un travailleur de nuit (C. trav., art. L. 3122-6) pourra être portée jusqu'à douze heures, sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal au dépassement de la durée prévue à ce même article.

La durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit calculée sur une période de douze semaines consécutives (C. trav., art. L. 3122-7) pourra être portée jusqu'à quarante-quatre heures.

Hors période de crise liée au Covid-19, et sous réserve de justifier de situation particulière, l'employeur peut éventuellement et sous conditions :

- **Suspendre, réduire ou différer le repos hebdomadaire de 35 heures**, sous réserve de consulter le CSE et d'informer préalablement l'inspection du travail (L.3132-4 à -11) :
 - Réduire le repos en cas de travaux de nettoyage des locaux industriels et de maintenance devant être réalisés nécessairement le jour de repos collectif et indispensables pour éviter un retard dans la reprise du travail. Pour 2 réductions d'une demi-journée, une journée entière de repos compensateur est attribuée (L.3132-8).
 - Différer le repos (information préalable de l'inspection du travail, sauf cas de force majeure) notamment en cas d'activité saisonnière pour le personnel d'industries ne fonctionnant qu'une partie de l'année et d'établissements saisonniers n'ouvrant en tout ou partie que pendant une période de l'année (chaque salarié doit bénéficier d'au moins 2 jours par mois si possible le dimanche, L.3132-7 et R.3132-3 et 4), en cas de travaux intéressant la défense nationale (le repos est alors suspendu par les ministres intéressés, aucune compensation n'est prévue, L.3132-9), dans les établissements fonctionnant en continu (à condition que le nombre de repos de 24h consécutives, auxquelles s'ajoutent les 11h de repos quotidien, soit toujours au moins égal à celui des semaines comprises dans cette période et que chaque salarié ait le maximum de repos le dimanche (L.3132-10).
 - Suspendre le **repos** (information préalable de l'inspection du travail, sauf cas de force majeure) :
 - En cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour assurer des mesures de sauvetage ou prévenir ou réparer des accidents. Cette mesure vaut tant pour les salariés de l'entreprise que pour ceux de l'entreprise chargée des travaux.
Les salariés ont droit à un repos compensateur d'une durée égale au repos supprimé (L.3132-4, L.3164-3 et R.3172-2 et 6).
 - **Dans les industries traitant des matières périssables ou soumises à certains moments à un surcroît extraordinaire de travail.** Le repos hebdomadaire peut être suspendu 2 fois maximum par mois, dans la limite de 6 par an. Les heures effectuées le jour du repos hebdomadaire sont considérées comme des heures supplémentaires (L.3132-5). Le Code du travail fixe la liste des entreprises concernées (R.3132-1).
 - Pour les travaux de chargement et déchargement dans les ports, débarcadères et stations (L.3132-6 ; R.3132-2).
 - Pour les gardiens et concierges des établissements industriels et commerciaux (L.3132-11), excepté pour les moins de 18 ans. Les salariés bénéficient d'un repos compensateur d'une durée égale au repos perdu.
- **Déroger au repos quotidien de 11 heures consécutives** (L.3131-1 à 3 ; D.3131-1 à 7), ces dérogations peuvent être prévues :
 - Par un accord d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut de branche, notamment pour des activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service ou par des périodes d'intervention fractionnées, dans des conditions fixées par décret. Ces dérogations conventionnelles ne peuvent pas avoir pour effet de réduire la durée du repos en deçà de 9 heures.
 - A défaut d'accord, en cas de surcroît exceptionnel d'activité par décision administrative, dans des conditions définies par décret.

- De plein droit, en cas d'urgence par l'employeur pour des travaux urgents pour prévenir des accidents imminents, réparer des accidents survenus ou organiser des mesures de sauvetage. L'employeur doit informer l'inspection du travail.

Toutes ces dérogations ouvrent droit pour le salarié à une période de repos au moins équivalente à la dérogation. En cas d'impossibilité, une contrepartie doit être prévue par l'accord collectif.

- **Dépasser la durée maximale quotidienne de 10 heures** : des dérogations sont possibles (L.3121-18, D.3121-4 à 7) :

- Par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut de branche, en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise. La durée de travail quotidienne ne peut alors pas dépasser 12h.
- Sur autorisation de l'inspecteur du travail en cas de surcroît d'activité. La demande est accompagnée de l'avis du CSE. L'inspection répond dans un délai de 15 jours.
- Par décision de l'employeur en cas d'urgence, à condition de régulariser sa situation en déposant sa demande ou d'informer l'inspection du travail si sa demande est en cours d'examen. La demande est accompagnée de l'avis du CSE.

A noter : Contrairement aux dérogations conventionnelles limitées à 12h, les deux dernières dérogations n'ont pas de limite, sous réserve de respecter les autres normes minimales (temps de repos minimum, temps de pause, etc.).

- **Déroger à la durée maximale quotidienne du travail de nuit de 8 heures dans la limite de 12 heures** (L.3122-6, R.3122-1 à 6) :

- Dans le cadre des équipes de suppléance.
- Par accord d'entreprise, d'établissement ou, à défaut de branche pour certaines activités.
- Par l'employeur sur autorisation de l'inspection du travail en cas de circonstances exceptionnelles. La demande est accompagnée de l'avis du CSE et du PV de consultation des délégués syndicaux ou, à défaut, d'un document attestant une information préalable des salariés.
- Par l'employeur, en cas de travaux urgents pour prévenir des accidents imminents, sous réserve de présenter à l'inspecteur du travail une demande de régularisation accompagnée de l'avis du CSE, du PV de consultation des délégués syndicaux.

Dans tous les cas, un repos d'une durée équivalente au nombre d'heures accomplies au-delà de la durée maximale quotidienne est accordé aux salariés, le plus près possible de la période travaillée.

- **Déroger à la durée maximale hebdomadaire absolue de 48h** (L.3121-21, R.3121-8 à 10) : en cas de circonstances exceptionnelles sur décision administrative et après avis du CSE qui est transmis à l'inspection du travail. La durée maximale ne peut aller au-delà de 60 heures par semaine.

Ces dérogations peuvent être assorties de mesures compensatoires pour les salariés, consistant à abaisser la durée maximale de travail pour les périodes ultérieures, à prévoir des périodes de repos complémentaire, à ramener la durée hebdomadaire moyenne de travail à moins de 46h pendant une période déterminée à l'issue de la période de dérogation.

- **Déroger à la durée maximale hebdomadaire moyenne de 44h sur 12 semaines consécutives** (L.3121-22, R.3121-8 à 11) :
 - par accord d'entreprise, d'établissement ou, à défaut de branche et dans la limite de 46h sur 12 semaines consécutives
 - par l'employeur sur autorisation de la Direccte, après consultation du CSE, dont l'avis est transmis à l'inspection du travail, dans la limite de 46h.

Des dérogations peuvent être assorties de mesures compensatoires pour les salariés consistant à abaisser la durée maximale de travail pour les périodes ultérieures, à prévoir des périodes de repos complémentaire, à ramener la durée hebdomadaire moyenne de travail à moins de 46h pendant une période déterminée à l'issue de la période de dérogation.

V. OBLIGATION DE TRAVAIL

15. Est-ce que si l'employeur refuse de me mettre en activité partielle ou en télétravail, je suis obligé de me rendre au travail ?

En principe oui. A moins que le salarié exerce son droit de retrait. Néanmoins, attention, le droit de retrait doit se manier avec précaution (voir la question à ce sujet).

16. Est-ce que l'employeur peut m'imposer de me rendre au travail pour des activités non essentielles comme un inventaire par exemple ?

Légalement, à ce jour, oui ; à moins que le salarié n'exerce son droit de retrait, à manier avec précaution (lire la question sur le sujet). En effet, les dispositions prises par le Premier ministre imposent qu'une grande partie des commerces, ainsi que les restaurants n'ont plus le droit de recevoir du public. Il n'est à ce jour pas prévu que les salariés n'aient plus à se rendre au travail.

Plutôt que d'attendre un geste ou des consignes de l'employeur, il faut aller au-devant et exiger qu'il se positionne rapidement. Si vous estimez qu'il est nécessaire d'obtenir plus de protection, d'adaptation des modes de productions favorables à la sécurité ou l'arrêt de l'activité, il faut construire le rapport de force pour l'obtenir (droit de retrait des salariés, DGI, grève...). On commence à observer en France des mouvements de grèves. De tels mouvements ont eu lieu en Italie depuis la deuxième semaine de mars.

VI. FERMETURE DE L'ENTREPRISE

17. Quelles sont les entreprises concernées par la fermeture au public ?

Les lieux fermés au public à ce jour – mise à jour au 19 mars - sont :

- les salles d'auditions, de conférences, de réunions, de spectacles ou à usage multiple,
- les magasins de vente et centres commerciaux, sauf pour leurs activités de livraison et de retraits de commandes ; et sauf pour certaines activités : le commerce alimentaire, les blanchisseries, les agences de travail temporaire, etc.

Pour le détail : voir l'annexe 1 du décret: <https://www.legifrance.gouv.fr> ;

- les restaurants et débits de boissons, mais ils peuvent poursuivre leurs activités de livraison et de vente à emporter. Également, par exception, le "room service" des restaurants et bars d'hôtels et la restauration collective sous contrat peuvent continuer leur activité.
- les salles de danse et salles de jeux ;
- les bibliothèques, centres de documentation ;
- les salles d'expositions ;
- les établissements sportifs couverts ;
- les musées ; les chapiteaux, tentes et structures ;
- les établissements de plein air ;
- les établissements d'éveil, d'enseignement, de formation, centres de vacances, centres de loisirs sans hébergement.

18. Quelles sont les entreprises non concernées par la fermeture ?

Les lieux ouverts au 19 mars sont ceux non visés par la fermeture et plus spécifiquement, les commerces alimentaires, les blanchisseries, les agences de travail temporaire, les commerces d'optique, d'informatique... (voir l'annexe 1 du décret Arrêté du 14 mars 2020 portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus covid-19 NOR SSAZ2007749 : <https://www.legifrance.gouv.fr>) qui sont donc autorisés à rester ouverts.

19. Mon entreprise refuse de respecter la fermeture et veut continuer à ouvrir. Que faire ?

Dans le cas d'une entreprise qui refuse d'appliquer les consignes en continuant d'accueillir du public, il faut alerter les représentants du personnel, et éventuellement l'inspection du travail.

Rappelons qu'il s'agit d'une interdiction d'accueillir du public. Dès lors, si l'employeur a de quoi fournir du travail (inventaires, petits travaux/aménagements, préparation de commande pour des livraisons...), le salarié est censé rester à disposition. En dehors des cas justifiant l'utilisation du droit de retrait, le salarié devra se rendre au travail. Attention, le droit de retrait doit se manier avec précaution. Pour plus de détails, lire la réponse relative à la question spécifique du droit de retrait.

VII. PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

20. Quels sont les principes de base à appliquer en termes de prévention ?

Le Code du travail prévoit que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires « *pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale des travailleurs* » (article L. 4121-1). A ce titre, l'employeur peut être fondé à prendre les dispositions nécessaires pour assurer la protection de la santé du personnel **après évaluation du risque** (cf. question sur le DUER) de contagion dans l'entreprise.

L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

- 1° Eviter les risques ;
- 2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- 3° Combattre les risques à la source ;
- 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 ;
- 8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- 9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Ainsi, **les mesures de prévention collectives** (horaires de travail, télétravail, cadence...) **doivent être privilégiées sur les mesures individuelles** (comme les EPI). Rappelons ici que la mise à disposition d'un EPI doit s'accompagner d'une formation à l'utilisation de celui-ci et qu'un EPI mal utilisé peut exposer à plus de risques que l'absence d'EPI.

Enfin, il convient de suivre les recommandations sanitaires disponibles sur le site du gouvernement (<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>).

21. Faut-il actualiser le DUERP ?

L'actualisation du document unique d'évaluation des risques prévue à l'article R. 4121-2 du Code du travail est **nécessaire du fait de l'épidémie actuelle** liée au virus COVID-19. Elle est **recommandée par le gouvernement** dans le cadre sanitaire actuel. C'est **une étape préalable pour mettre en place des mesures de prévention et de protection adéquates pour les salariés au regard de leur activité**.

L'actualisation de l'évaluation des risques visera particulièrement à identifier les situations de travail pour lesquelles les conditions de transmission du coronavirus COVID-19 peuvent se trouver réunies. On considère de ce point de vu qu'un contact étroit avec une personne contaminée est nécessaire pour transmettre la maladie : même lieu de vie, contact direct à moins d'un mètre lors d'une toux, d'un éternuement ou discussion de plus de 15 minutes en l'absence de mesures de protection. Un des vecteurs privilégiés de la transmission du virus est le contact des mains non lavées. La combinaison de ces critères permettra d'identifier le risque et les mesures de prévention à mettre en œuvre.

Les mesures de prévention qui découlent de l'actualisation du document unique d'évaluation des risques doivent être enfin portées à la connaissance des salariés selon des modalités adaptées afin de permettre leur pleine application.

Cette démarche est conduite selon une procédure faisant intervenir les instances représentatives du personnel (CSE) ainsi que le service de santé au travail.

22. Quels sont les risques à évaluer ?

En premier lieu, il s'agit d'évaluer et de **prévenir les risques de contamination** du COVID-19. Même s'il ne s'agit pas de traiter exclusivement les risques directement générés par l'activité professionnelle habituelle, la prévention de l'exposition et de la propagation du COVID-19 rentre dans la **prévention des risques biologiques** qui font l'objet de plusieurs notes à disposition sur le site de l'INRS. L'employeur et le CSE peuvent s'appuyer sur cette documentation.

Par ailleurs, il y a des risques nouveaux générés par le fonctionnement dégradé de l'entreprise (aménagement des locaux, réorganisation du travail, affectation sur un nouveau poste de travail, télétravail...). En particulier, le climat anxieux et l'isolement des salariés (en particulier ceux en télétravail) sont des facteurs de **risques psychosociaux (RPS)** qu'il convient d'évaluer.

23. Quelles sont les précautions à prendre dans le cadre du travail dans l'entreprise ?

En cas de présence nécessaire dans l'entreprise, **les gestes barrières doivent être respectés**. Ces gestes sont :

- Se laver les mains très régulièrement
- Tousser ou éternuer dans son coude ou dans un mouchoir
- Saluer sans se serrer la main, éviter les embrassades
- Utiliser des mouchoirs à usage unique et les jeter
- Eviter les rassemblements, limiter les déplacements et les contacts
- Conserver une distance minimum de 1 m entre deux personnes
- Eviter les discussions de plus de 15 minutes sans mesures de protection
- Nettoyer régulièrement les surfaces (bureaux, téléphones, claviers...) en particulier lorsqu'elles sont utilisées par des salariés différents.

Pour que ces gestes barrières puissent être respectés, **l'employeur doit adapter l'organisation du travail**. Il peut, par exemple et selon les situations :

- Etaler les heures de prises de poste pour éviter un regroupement de salariés dans les vestiaires ;
- Aménager des temps pour permettre des nettoyages réguliers ;
- Aménager les horaires pour permettre un lavage des mains régulier ;
- Adapter les réunions pour limiter leur durée et la promiscuité des salariés...

24. Quelles sont les précautions à prendre dans le cadre du télétravail ?

Les salariés en télétravail doivent eux aussi **respecter les gestes barrières**. De plus, le télétravail peut conduire à **des situations d'isolement et de déséquilibre de la charge** de travail, en particulier lorsqu'il est amené à durer.

Il est alors nécessaire de veiller à ce que ces salariés ne soient pas exposés à ces risques. **L'employeur doit veiller régulièrement au bon équilibre de la charge de travail**. L'organisation du travail doit, là aussi, être adaptée en conséquence. Notamment, des points individuels ou collectifs peuvent être mis en place. Ces points sont aussi l'occasion d'atténuer les effets négatifs de l'isolement.

25. L'employeur a-t-il l'obligation de fournir des moyens de protections particuliers ?

De façon générale, en matière de prévention, les mesures collectives sont plus efficaces que les mesures individuelles.

Sauf situations professionnelles particulières (par exemple, le personnel soignant), le port d'un masque de protection n'est pas obligatoire ou nécessaire. Il peut même s'avérer contre-productif si le masque est mal utilisé.

Il est important de pouvoir se laver les mains régulièrement. En ce sens, un point d'eau avec du savon est suffisant. Si cette mesure d'hygiène élémentaire ne peut être appliquée, l'employeur devra fournir un équivalent (gel hydroalcoolique par exemple).

Si des contacts prolongés et proches entre deux personnes persistent (comme par exemple entre un client et un employé de supermarché), il y a lieu de compléter les mesures barrières. Par exemple, certaines enseignes de la grande distribution installent des vitres en PVC au niveau des caisses pour isoler les salariés des clients.

26. Que faire si un salarié de l'entreprise a été contaminé ?

En cas de contamination ou de suspicion, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires « *pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale des travailleurs* » (article L.4121-1 du Code du travail).

Il est rappelé que la transmission du virus se fait par un « *contact étroit* » avec une personne déjà contaminée, notamment par l'émission de gouttelettes infectieuses lors d'éternuements ou de toux qui pénètrent dans les voies respiratoires.

Dès lors, en cas de contamination, les mesures suivantes devront être prises par votre employeur, le coronavirus pouvant probablement survivre 3 heures sur des surfaces sèches :

- équipement des personnes en charge du nettoyage des sols et surfaces avec port d'une blouse à usage unique et gants de ménage (le port d'un masque de protection respiratoire n'est pas nécessaire du fait de l'absence d'aérosolisation par les sols et surfaces) ;
- entretien des sols, privilégier une stratégie de lavage-désinfection humide de sorte que :
 - o les sols et surfaces soient nettoyés avec un bandeau de lavage à usage unique imprégné d'un produit détergent ;
 - o les sols et surfaces soient ensuite rincés à l'eau du réseau d'eau potable avec un autre bandeau de lavage à usage unique ;
 - o un temps de séchage suffisant de ces sols et surfaces soit laissé ;
 - o les sols et surfaces doivent être désinfectés avec de l'eau de javel diluée avec un bandeau de lavage à usage unique différent des deux précédents.
- les déchets produits par la personne contaminée suivent la filière d'élimination classique.

VIII. TÉLÉTRAVAIL

27. Le télétravail devient-il obligatoire ?

De façon générale, lorsqu'il existe un accord collectif ou une charte sur le télétravail prévoyant des conditions sur le télétravail, **l'employeur qui refuse d'accorder le télétravail selon les conditions prévues par l'accord à un salarié occupant un poste permettant d'en bénéficier doit motiver sa réponse.**

Dans le cadre actuel, les consignes gouvernementales sont claires : **le télétravail est à privilégier.** L'employeur doit tout mettre en œuvre pour le permettre. Cependant, certaines activités ne sont pas possibles en télétravail. Dans ce cas, si l'employeur décide de maintenir une activité sur le site habituel, il doit mettre en œuvre une organisation et des mesures de protection adaptées.

28. Le télétravail peut-il être mis en place que pour certains salariés de la même entreprise ?

Cela dépend, **le télétravail est maintenant affiché par le gouvernement comme la règle pendant cette période**, mais uniquement si cela est possible, et notamment si les moyens le permettent. Donc, si l'employeur place certains salariés en télétravail, mais pas tous, il ne faut pas que cela soit fondé sur un critère discriminatoire, mais sur un critère objectif.

De plus, **il ne doit pas y avoir d'inégalité de traitement entre salariés** placés exactement dans la même situation, c'est-à-dire, deux salariés qui occupent un poste avec les mêmes contraintes vis-à-vis du télétravail doivent bénéficier du même traitement en mettant en place a minima un roulement entre salariés par exemple si l'entreprise n'a pas les moyens de mettre tous les salariés en télétravail en même temps.

Enfin, il peut arriver qu'un poste de manager (responsable, chef d'équipe...) soit éligible au télétravail mais pas les postes de ses subalternes. Si, dans ce cas, rien n'interdit au manager d'être en télétravail, il doit toujours assurer son rôle d'encadrement. En outre, **le manager doit s'assurer de la bonne mise en place des procédures d'hygiène et de sécurité mises en place pour les circonstances.**

29. Quelles sont les obligations de l'employeur en termes de télétravail ? Peut-il m'imposer le télétravail ?

Le télétravail peut être mis en œuvre lorsque l'aménagement du poste de travail est rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et pour garantir la protection des salariés.

L'article L.1222-11 du Code du travail mentionne le risque épidémique comme pouvant justifier le recours au télétravail sans l'accord du salarié. Le législateur neutralise avec cette disposition le droit du salarié de refuser le télétravail. **La mise en œuvre du télétravail dans ce cadre ne nécessite aucun formalisme particulier.**

Cependant, l'employeur doit fournir le matériel nécessaire à l'activité. De plus, **l'employeur reste responsable de la santé physique et mentale de ses salariés.**

30. Le CSE a-t-il un rôle à jouer dans la mise en place du télétravail ?

Le CSE est un acteur de la prévention. En outre, il doit être informé et consulté sur les questions liées à l'organisation du travail.

Plus concrètement, ses prérogatives lui permettent de veiller à ce que les besoins des salariés soient respectés. **Il doit également veiller à ce que l'employeur respecte bien ces obligations en termes de santé, de sécurité et de conditions de travail.**

31. Peut-on télétravailler pendant une période d'activité partielle ?

Lors d'une période d'activité partielle, le contrat de travail est suspendu. Sur les heures ou périodes non travaillées, le salarié ne peut être ni sur son lieu de travail, ni à disposition de l'employeur. Dans le cas d'une réduction du temps de travail, il est normal que l'employeur demande de continuer à travailler, mais uniquement sur les heures qui ne sont pas soumises au régime de l'activité partielle.

32. Le télétravail est-il compatible avec un arrêt de travail pour garde d'enfant ?

En étant en arrêt pour garde d'enfant (de moins de 16 ans), c'est le régime d'un arrêt de travail qui s'applique et il est donc interdit à l'employeur de demander de faire du télétravail pendant cette période.

IX. ARRET DE TRAVAIL, GARDE D'ENFANT ET DE PERSONNES DEPENDANTES

33. Quelles dispositions sont prévues pour la garde d'un enfant de moins de 16 ans ?

Le salarié concerné contacte son employeur et envisage avec lui les modalités de télétravail qui pourraient être mises en place. Si aucun aménagement de ses conditions de travail ne peut lui permettre de rester chez lui pour garder son enfant, c'est l'employeur qui doit déclarer l'arrêt de travail de son salarié (le salarié n'a pas besoin d'entrer en contact avec sa caisse d'assurance maladie).

Cet arrêt est accordé pour toute la durée de fermeture de l'établissement accueillant l'enfant. Pour en bénéficier, l'employé doit remplir certaines conditions :

- **Les enfants doivent avoir moins de 16 ans le jour du début de l'arrêt.**
- Les enfants doivent être scolarisés dans un établissement fermé ou être domiciliés dans une des communes concernées (les listes des communes sont régulièrement mises à jour sur les sites internet des rectorats).
- **Un seul parent** (ou détenteur de l'autorité parentale) **peut se voir délivrer un arrêt de travail** (le salarié doit fournir à son employeur une [attestation sur l'honneur](#) certifiant qu'il est le seul à le demander à cette occasion).
- **L'entreprise ne doit pas pouvoir mettre l'employé en télétravail** (l'arrêt de travail doit être la seule solution possible sur cette période).

Ces dispositions peuvent être mises en place jusqu'au 30 avril 2020.

34. Vais-je continuer à acquérir des congés payés si je suis placé en arrêt de travail pour garde d'enfant ?

La réponse est négative (contrairement à l'activité partielle). En effet, la période d'arrêt de travail Covid-19 garde d'enfant n'est a priori pas assimilée à du temps de travail effectif. L'absence du salarié ne lui permet pas d'acquérir des droits à congés payés. Toutefois, il est possible qu'un accord collectif prévoie que toute absence justifiée par un arrêt de travail, peu importe son origine, soit considérée comme du temps de travail effectif. En l'absence d'une telle mesure dans l'accord, il conviendra de le négocier.

35. Quelles dispositions sont prévues pour la garde d'une personne dépendante ?

Les parents qui sont amenés à garder leur enfant handicapé à domicile, du fait de la fermeture de la structure médico-sociale d'accueil, bénéficieront d'une **prise en charge par la Sécurité sociale des indemnités journalières** (levée de la barrière d'âge précédemment fixée à 18 ans).

Les dispositions pour la garde des enfants handicapés ne précisent pas plus les choses. La garde d'une personne âgée dépendante n'est pas évoquée.

36. Quels sont les droits à indemnisation du salarié au titre de ces arrêts de travail ?

Les salariés bénéficient d'un arrêt de travail sans jour de carence et d'une prise en charge au titre des indemnités journalières de **sécurité sociale**.

37. Peut-on bénéficier de l'arrêt de travail pour garde d'enfant en étant préalablement en activité partielle ?

Deux cas de figure se présentent :

- le temps de travail est réduit : dans ce cas, il est possible de bénéficier d'un l'arrêt si vous en remplissez les conditions (faire l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile être parent d'un enfant de moins de 16 ans faisant lui-même l'objet d'une telle mesure et être de ce fait dans l'impossibilité de continuer à travailler).
- Vous voyez votre activité totalement interrompue : dans ce cas, selon nous, vous ne remplissez pas les conditions pour bénéficier de l'arrêt (vous n'êtes pas dans l'impossibilité de travailler du fait du confinement mais du fait de l'activité partielle).

38. Peut-on bénéficier de l'arrêt de travail alors que son conjoint est en activité partielle ?

Si le conjoint voit son activité totalement interrompue du fait de l'activité partielle, vous ne semblez pas remplir les conditions pour bénéficier de l'arrêt de travail spécifique. En effet, pour cela, vous devez être dans l'impossibilité de travailler du fait d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile qui vous est propre ou qui concerne votre enfant de moins de 16 ans. En effet, dans la mesure où votre conjoint est en capacité de garder les enfants, on considère que vous n'êtes pas dans l'impossibilité de travailler (ni de télétravailler) vous ne pourrez donc pas bénéficier de l'arrêt. Le dispositif étant basé sur du déclaratif on peut s'attendre à une campagne de contrôle a posteriori par la CPAM.

A l'inverse, si votre conjoint voit son activité simplement réduite au titre de l'activité partielle (par exemple, il ne travaille plus qu'à 50% de son temps de travail habituel), les conditions pour bénéficier de l'arrêt de travail pour la garde d'enfants pourraient être considérées comme validées.

Néanmoins, cet arrêt spécifique est un dispositif nouveau et dérogatoire. Peu de détails sont donnés dans les textes réglementaires qui l'ont institué. Faute de précision dans les textes, mieux vaut se rapprocher de votre CPAM et d'obtenir leur avis sur le sujet.

39. Des dispositions spécifiques sont-elles prévues pour les personnes vulnérables ?

Les personnes vulnérables peuvent demander à être mises en arrêt de travail pour une durée initiale de 21 jours sans passer par leur employeur ni par leur médecin traitant. Ils doivent pour ce faire se connecter sur le site declare.ameli.fr pour faire leur déclaration d'arrêt de travail.

Sont considérées comme personnes vulnérables les personnes dont l'état de santé conduit à les considérer comme présentant un risque de développer une forme sévère de la maladie. La liste des critères a été établie par le Haut Conseil de la santé publique.

Il s'agit d'une part des femmes enceintes, et d'autre part des personnes qui souffrent : de maladies respiratoires chroniques (asthme, bronchite chronique...), d'insuffisances respiratoires chroniques, de mucoviscidose, d'insuffisances cardiaques toutes causes, de maladies des coronaires, d'antécédents d'accident vasculaire cérébral, d'hypertension artérielle, d'insuffisance rénale chronique dialysée, de diabètes de type 1 insulinodépendant et diabète de type 2, les personnes avec une immunodépression (pathologies cancéreuses et hématologiques, transplantations d'organe et de cellules souches hématopoïétiques, maladies inflammatoires et/ou auto-immunes recevant un traitement immunosuppresseur, personnes infectées par le VIH - Maladie hépatique chronique avec cirrhose) et enfin, l'obésité avec un indice de masse corporelle (IMC) égal ou supérieur à 40.

X. ACTIVITÉ PARTIELLE

40. Mon entreprise est obligée de fermer, l'employeur a-t-il l'obligation de me mettre en activité partielle ?

Non, mais si l'employeur ne met pas le salarié en activité partielle, il doit continuer à verser le salaire, y compris s'il ne peut pas le faire travailler à distance. Cependant, les entreprises obligées de fermer par décret vont bénéficier du dispositif de façon quasi garantie.

Bon à savoir : l'activité partielle est le nom du chômage partiel depuis 2013, aussi appelé chômage technique dans le langage courant.

41. Si l'employeur refuse de me mettre en activité partielle que se passe-t-il ?

Il doit continuer à verser le salaire et fournir une activité. Il pourra également chercher à imposer la prise de jours RTT (voir question sur ce sujet). Dans les situations les plus compliquées, l'entreprise peut engager une procédure de licenciement pour motif économique. Mais le gouvernement a invité les entreprises à tout faire pour éviter les licenciements.

42. L'employeur place que certains salariés en activité partielle et pas les autres. En a-t-il le droit ?

Oui. Mais si l'employeur place certains salariés en activité partielle, mais pas tous, il ne faut pas que cela soit fondé sur un critère discriminatoire, mais sur un critère objectif. De plus, il ne doit pas y avoir d'inégalité de traitement entre salariés placés exactement dans la même situation, c'est-à-dire, deux salariés qui occupent un poste avec les mêmes contraintes vis-à-vis de l'activité partielle doivent bénéficier du même traitement en mettant en place a minima un roulement entre salariés par exemple si l'entreprise n'a pas les moyens de mettre tous les salariés en activité partielle en même temps.

43. Je suis en forfait jours (ou en forfait heures). Est-ce que je peux bénéficier de l'activité partielle ?

Avant une date très récente, il n'était pas possible de bénéficier du dispositif s'il s'agissait d'une réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement. Il n'était possible d'en bénéficier qu'en cas de fermeture totale de l'établissement ou d'une partie de l'établissement dont vous relevez. Il semble que cela puisse passer par la fermeture par demi-journée par exemple.

Le décret n°2020-325 du 25 mars 2020 ouvre totalement le dispositif à ces salariés, qui pourront désormais bénéficier de l'indemnité d'activité partielle dans le cas d'une réduction de l'horaire de travail habituel de l'établissement. Se pose la question de l'indemnisation du salarié et du versement de l'indemnité par l'Etat à l'entreprise la durée du travail n'étant pas habituellement mesurée en heures. L'article R. 5122-12 fait à présent référence aux modalités de calcul de l'indemnité de congés payés.

44. Je suis saisonnier, mon contrat est en cours. Est-ce que je peux bénéficier de l'activité partielle ?

La nature de votre contrat de travail (CDI, CDD ou intérim) n'a pas d'incidence sur le bénéfice de l'activité partielle. Par exemple, si vous travaillez dans une station de ski qui ferme avant l'heure, vous pouvez bénéficier de ce dispositif jusqu'au terme prévu par votre contrat saisonnier. A la fin de ce contrat de travail, si les conditions d'accès sont remplies (notamment la durée minimum d'activité), vous pourrez vous inscrire à Pôle emploi pour recevoir l'allocation chômage au titre du/des contrats perdus.

45. Je suis intérimaire, mon contrat est en cours. Est-ce que je peux bénéficier de l'activité partielle ?

Oui, lorsque l'établissement dans lequel vous effectuez votre mission a lui-même placé ses propres salariés en activité partielle. En revanche, ce n'est pas le cas si vous entamez votre mission alors que l'établissement recourt déjà à l'activité partielle. Concrètement, si votre contrat s'interrompt avant la fin de la période d'activité partielle, vous n'en bénéficiez que le temps de votre contrat. Son éventuel renouvellement ne vous donne pas droit au bénéfice de l'activité partielle.

46. Les apprentis et contrats professionnels peuvent-ils bénéficier de l'activité partielle ?

Oui, ils reçoivent une indemnité horaire d'activité partielle, versée par leur employeur, d'un montant égal au pourcentage du Smic qui leur est applicable. Le plancher horaire de 8,03 euros ne leur est pas applicable. La règle des 70% n'est donc pas appliquée.

47. Est-ce que j'ai le droit de refuser d'être en activité partielle ?

Non, la mesure est considérée comme un changement des conditions de travail, les salariés ne peuvent pas refuser.

Attention, désormais, l'activité partielle s'impose au salarié protégé, sans que l'employeur n'ait à recueillir son accord, dès lors qu'elle affecte tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché l'intéressé (ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle).

NB : Rappelons que la suspension du contrat de travail du salarié protégé placé au chômage partiel ne suspend pas son mandat de représentant du personnel. Il peut donc continuer à assumer son mandat et prendre ses heures de délégation.

48. Est-ce que j'ai une démarche à effectuer pour toucher les indemnités d'activité partielle ?

Non, vous n'avez aucune démarche à faire. Celles-ci sont versées par l'employeur, à échéance normale de paie et l'employeur perçoit ensuite une allocation. Quand l'entreprise rencontre des difficultés financières ou est en procédure de sauvegarde, en redressement ou liquidation judiciaire, les indemnités peuvent être payées par l'agence de services et de paiement de l'allocation d'activité partielle. Cela relève alors d'une décision du préfet ou de la DIRECCTE.

49. Quelle est ma rémunération minimale lors de l'activité partielle ?

L'employeur doit verser au moins 70% de la rémunération brute antérieure. Cette indemnité étant exonérée de cotisations sociales (mais pas de CSG/CRDS), cela correspond environ à 84% du net.

Cependant, les dispositions du Code du travail conduisent l'employeur à maintenir une rémunération au moins égale au SMIC net. Ainsi, lorsque le taux de 70% brut conduit à une indemnité inférieure au SMIC, l'employeur devra verser une allocation complémentaire pour atteindre le SMIC net.

50. J'ai entendu parler d'indemnisation à 100% des salariés concernés par l'activité partielle ? Il n'y a donc aucune perte de salaire ?

Les 70% sont un minimum. Il est donc légalement possible de maintenir intégralement la rémunération. **Il faudra donc revendiquer cette possibilité auprès de l'employeur.**

La communication gouvernementale est imprécise car lorsqu'il est évoqué une prise en charge à 100%, il s'agit du remboursement à l'entreprise des 70% qui ont été versés aux salariés. Il s'agit en réalité d'une prise en charge à hauteur de 4,5 SMIC.

Cependant, l'employeur peut unilatéralement ou par le biais d'un accord maintenir 100% du salaire. Ce versement supplémentaire bénéficie d'un taux réduit de CSG/CRDS et sera exonéré de cotisations sociales (régime identique que pour les 70% obligatoires).

51. Comment est calculée mon indemnité d'activité partielle ?

L'indemnité d'activité partielle se calcule sur la même assiette que l'indemnité de congés payés (Article R5122-18 du Code du travail). Vous trouverez sous le lien suivant des indications complémentaires selon le type de rémunération, la nature des primes, etc. : <https://www.service-public.fr>.

La base de calcul des 70% est donc la rémunération que le salarié aurait dû toucher s'il avait travaillé.

Le montant de l'indemnité de congés payés calculé avec la règle du maintien de salaire est égal au montant retenu au titre de l'absence. Pour calculer cette dernière, il faut prendre en compte :

- le salaire brut de la période précédant immédiatement le congé (cad le mois précédent) : les éléments à inclure ou à exclure sont les mêmes que ceux retenus pour l'indemnité du 1/10 (cf tableau ci-dessous) ;
- l'horaire de travail réel qui aurait été celui du salarié pendant la période du congé (y compris les heures supplémentaires).

-

| Sommes prises en compte et non prises en compte pour déterminer l'indemnité de congés payés | |
|--|---|
| Somme | Prise en compte pour déterminer l'indemnité de CP |
| Salaire de base | Oui |
| Majoration de salaire (heures supplémentaires, travail de nuit, etc.) | Oui |
| Indemnités perçues pendant des périodes assimilées à du <i>travail effectif</i> (congé maternité, congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou arrêt de travail pour accident de travail ou maladie professionnelle par exemple) | Oui |
| Indemnité de congés payés de l'année précédente | Oui |
| Prime d'ancienneté | Oui |
| Prime d'assiduité | Oui |
| Prime d'astreinte | Oui |
| Commissions pour les commerciaux | Oui |
| Prime d'expatriation | Oui |
| Avantages en nature | Oui |
| Prime de fin d'année | Non |
| Prime d'intéressement | Non |
| Prime de bilan | Non |
| Prime de participation | Non |
| Frais professionnels | Non |
| 13 ^e mois | Non |

52. Est-ce que je vais continuer à acquérir des congés payés pendant que je serai en activité partielle ?

Oui, l'activité partielle n'a pas d'impact sur l'acquisition des droits à congés payés.

53. Mon employeur nous a mis en activité partielle jusqu'au 31 mai. Peut-il nous supprimer nos congés restant à prendre avant le 31 mai ?

L'employeur ne peut pas « supprimer » les congés. Par contre lorsqu'un salarié ne prend pas ses congés, en principe, il les perd. Néanmoins, lorsque le salarié n'a pas pu prendre ses congés du fait de l'employeur, alors ce dernier doit les indemniser. Nous considérons, même dans cette situation exceptionnelle, que l'activité partielle reste du fait de l'employeur, puisque c'est à lui que revient la décision d'effectuer la demande d'activité partielle auprès de la Direccte. Dès lors, s'il n'autorise pas à poser les congés avant la fin de la période définie au sein de l'entreprise, il devrait en principe les indemniser. Enfin, autre possibilité, le report des jours de congé acquis mais non pris, au-delà de la période de prise des congés, est possible en cas d'accord entre l'employeur et le salarié. Les représentants du personnel ont là aussi un rôle à jouer pour vous aider à faire valoir vos droits.

54. L'activité partielle a-t-elle un impact sur la répartition de la participation aux bénéfices et de l'intéressement ?

Non, l'activité partielle n'a pas d'impact sur les règles de répartition de la participation et de l'intéressement. En revanche, l'activité économique de l'entreprise – et donc ses résultats – risque d'être impactée négativement par la crise actuelle.

55. Est-ce que l'employeur peut mettre en place l'activité partielle sans consulter le CSE ?

En principe non. Il doit d'ailleurs transmettre l'avis du CSE à la Direccte lorsqu'il sollicite l'activité partielle.

Cependant, le décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 vient d'assouplir cette condition (de façon permanente) en cas de « sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel » et « toute autre circonstance de caractère exceptionnel ». La crise sanitaire et économique provoquée par le Covid-19 est bien considérée par le gouvernement comme étant une « circonstance de caractère exceptionnel ».

Ainsi, la direction peut désormais consulter le CSE postérieurement à la demande d'activité partielle faite auprès de l'administration et aura deux mois pour transmettre l'avis du CSE à partir de la demande.

Il faut veiller à empêcher de tel comportement de la part des directions, la société n'est pas à 48h pour formuler ça demande et doit pouvoir prendre le temps de vous informer. D'autant plus que le nouvel article R.5122-3 offre à l'employeur un délai de trente jours à compter du placement des salariés en activité partielle pour adresser la demande à l'administration.

Dans tous les cas, nous considérons que si une demande d'activité partielle est faite avant l'avis du CSE, l'employeur doit ensuite l'informer le plus rapidement possible.

Le CSE devra donc disposer des informations suivantes :

- les motifs de recours l'activité partielle ;
- les catégories professionnelles et les activités concernées ;
- le niveau et les critères de mise en oeuvre des réductions d'horaire (soit une réduction de la durée habituelle de temps de travail de l'établissement, soit une fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement) ;
- les actions de formation envisagées ou tout autre engagement pris par l'employeur.

56. Puis-je avoir un second emploi pendant que je suis en activité partielle ?

Oui, il est possible de cumuler un emploi pour le salarié en activité partielle, à condition de ne pas avoir de clause d'exclusivité dans son contrat de travail et que cela ne contredise pas une éventuelle clause de non-concurrence (il faut donc vérifier le contenu de son contrat de travail).

Dans ce cas de figure, le salarié bénéficie de l'indemnité de l'activité partielle et de la rémunération liée à l'autre emploi. Le salarié doit informer son employeur de sa décision d'exercer une autre activité professionnelle pendant la suspension de son contrat en précisant le nom de l'employeur et la durée prévisionnelle de travail.

57. Activité partielle et formation ? Est-ce possible de l'envisager dans le cadre de la crise sanitaire actuelle ? Et dans quelles conditions ?

Habituellement, les salariés placés en activité partielle peuvent bénéficier d'actions de formation. Dans ce cas, l'indemnité versée au salarié est majorée. Elle est alors égale à 100% de son salaire net horaire.

Cependant, cette disposition n'est désormais plus applicable au titre des formations ayant donné lieu à un accord de l'employeur postérieurement à la publication de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle, publiée le 28 mars 2020.

Cette exception est valable jusqu'à une date qui devra être précisée par décret, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020.

Les salariés placés en activité partielle peuvent bénéficier de toutes les actions de formations prévues par les articles L.6313-1 et L.6314-1 du Code du travail sans limitation de durée pendant les heures chômées.

A ce titre, ils peuvent bénéficier notamment de toutes les actions relevant du plan de formation, devenu plan de développement des compétences (incluant les actions de remise à niveau), du compte personnel de formation et autres actions de professionnalisation. Les salariés peuvent également mobiliser leur compte personnel de formation (CPF) au titre d'une transition professionnelle.

Le contexte économique et sanitaire actuel va rendre compliquée la mise en œuvre effective de cette possibilité pour plusieurs raisons :

- les formations en présentiels ne peuvent a priori pas se tenir ;
- les formations à distances seront potentiellement très sollicitées ;
- les difficultés économiques des entreprises.

Il faut néanmoins interpeller la direction sur ce sujet pour lui rappeler cette possibilité et discuter les solutions qui pourraient être mises en œuvre.

58. Quels délais d'acceptation par la Direccte ?

Avant la crise, la loi prévoyait un délai de 15 jours. A mi-mars, le gouvernement annonçait une réponse en 48h. **L'absence de réponse sous 48 h vaut décision d'accord.** Du fait de l'augmentation importante des demandes, il faut considérer que la plupart des cas recevront une validation tacite du fait du silence de l'administration.

59. Peut-on procéder à des licenciements économiques après la mise en œuvre de mesures d'activité partielle ?

Oui. Dans le cadre de la préparation ou de la mise en œuvre d'une restructuration donnant lieu à mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, l'employeur peut solliciter le bénéfice de l'activité partielle, y compris lorsqu'il procède à des licenciements. La mise en œuvre et l'indemnisation de l'activité partielle ne pourront intervenir que pour des salariés gardant sur la période considérée un lien contractuel avec l'employeur et dont, par ailleurs, le contrat de travail n'est pas suspendu pour un autre motif (incompatibilité entre activité partielle et adhésion au congé de reclassement par exemple).

60. Les heures d'activité partielle sont-elles prises en compte dans le calcul des congés payés ?

La totalité des heures chômées est prise en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés.

61. Les heures chômées et indemnisées sont-elles comptabilisées dans le calcul des droits à la retraite ?

Les heures chômées et indemnisées sont comptabilisées dans le calcul des droits à la retraite.

De même, les périodes de chômage partiel indemnisées sont validées pour la retraite complémentaire (cadres et non-cadres) lorsqu'elles excèdent 60 heures au cours d'une même année.

62. Comment traiter le cas d'un salarié en arrêt maladie au cours d'une période d'activité partielle ?

Un arrêt de travail pour maladie constitue une cause de suspension du contrat de travail pendant laquelle le salarié est dispensé d'activité. Durant cette période, le salarié bénéficie, sous certaines conditions, d'indemnités journalières de la sécurité sociale et d'un complément de salaire versé par l'employeur lui assurant tout ou partie de sa rémunération antérieure, en vertu du Code du travail, des dispositions plus favorables de la convention collective ou des usages.

Si le salarié tombe malade et se retrouve **en arrêt** de travail **au cours d'une période d'activité partielle**, il ne peut pas prétendre au cumul des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et des indemnités d'activité partielle. Il ne peut bénéficier que du versement des premières (Circ. DGEFP 12 du 12-7-2013, Annexe 1).

Les règles légales ou conventionnelles de maintien de salaire s'appliquent, mais elles ne peuvent pas permettre au salarié malade de percevoir plus que s'il avait été valide : par conséquent, l'intéressé ne peut pas bénéficier d'une rémunération supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait été placé en activité partielle. Ainsi, en pratique, si l'employeur verse un complément de salaire au malade, celui-ci doit être calculé de façon à porter la rémunération du salarié à hauteur de l'indemnité d'activité partielle qu'il aurait perçue s'il avait été en activité.

XI. FIN DE CONTRAT/EMBAUCHE

63. Je suis convoqué à un entretien préalable, dois-je m'y rendre ? Que se passe-t-il si je ne m'y rends pas ?

En l'état actuel des textes, l'employeur est en droit de maintenir une procédure engagée et, par conséquent, de convoquer un salarié à l'entretien préalable au licenciement. Si le salarié ne se présente pas à cet entretien, l'employeur pourra poursuivre la procédure et prononcer le licenciement, le cas échéant.

Si l'employeur maintient l'entretien malgré le confinement, il doit fournir au préalable un justificatif de déplacement professionnel (en cas de contrôle des forces de l'ordre) pour pouvoir s'y rendre. De plus, il se doit d'organiser l'entretien dans des conditions permettant le respect strict des consignes sanitaires.

Un report de l'entretien peut être sollicité auprès de l'employeur, mais il n'est pas obligé de l'accepter.

A noter que les textes n'autorisent pas l'entretien préalable par échange de mail ou par visioconférence.

64. Qu'est-ce que la force majeure ?

La force majeure est caractérisée par un événement extérieur, imprévisible et irrésistible dans son exécution. La poursuite du contrat de travail en raison de cet événement doit être rendue impossible. Ce sont les juges qui déterminent au cas par cas l'existence d'un événement relevant de la force majeure. En cas de force majeure, l'employeur peut mettre fin immédiatement à un contrat de travail sans avoir à respecter la procédure prévue en matière de licenciement.

65. Mon employeur peut-il invoquer le Covid-19 comme force majeure pour me licencier ?

Nous ne considérons pas à ce jour que l'épidémie de Covid-19 est un cas de force majeure qui nécessite de mettre une fin immédiate à un contrat de travail. Ce sera toutefois aux juges de le dire si la question devait leur être posée.

66. Quel est l'effet de l'activité partielle sur la période d'essai ? Mon employeur peut-il rompre ma période d'essai en raison de la crise liée au covid-19 ?

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail peut bénéficier de l'activité partielle, y compris le salarié en période d'essai.

La période d'essai ayant pour but de permettre l'appréciation des qualités du salarié, celle-ci est prolongée si le contrat de travail est suspendu. Cette règle est appliquée par la jurisprudence en cas de maladie, de congés payés ou de prise de jours de récupération du temps de travail.

En pratique, si l'entreprise ou l'établissement est totalement fermé, la période d'essai est suspendue et reprendra son cours au moment de la réouverture. Si l'activité partielle prend la forme d'une réduction du temps de travail, la période d'essai est prolongée à due proportion.

Il est interdit de rompre la période d'essai pour un autre motif que celui lié au fait que le salarié n'a pas les compétences à occuper son poste. Le Covid-19 n'est donc pas un motif valable. Toutefois, l'employeur n'étant pas tenu de justifier la rupture, il est toujours difficile pour le salarié d'apporter la preuve que c'est pour un autre motif que le manque de compétences.

Si votre employeur rompt votre période d'essai et que vous considérez que c'est lié au Covid-19, il faudra être en capacité d'en apporter la preuve.

Dans tous les cas, il est vivement conseillé de contester la rupture de la période d'essai par lettre recommandée avec accusé de réception, en rappelant à l'employeur les règles en la matière.

Notez qu'en cas de rupture de la période d'essai, un délai de prévenance est à respecter par votre employeur selon le temps qu'a déjà duré votre période d'essai. Vous pourrez éventuellement saisir la justice si votre employeur reste sur sa position.

67. L'employeur peut-il rompre de manière anticipée ma mission d'intérim en raison du Covid-19 ?

Non. Le contrat de mission ne peut être rompu avant son terme que pour faute grave du salarié ou force majeure. En dehors de ces cas, lorsque la rupture avant le terme prévu a lieu à l'initiative de l'entreprise de travail temporaire, celle-ci doit proposer au salarié un nouveau contrat de mission prenant effet dans un délai maximum de 3 jours ouvrables (rémunérés) et d'une durée au moins équivalente à celle qui restait à courir. Il existe un doute sur la qualification de l'épidémie de Covid-19, mais il faut considérer qu'elle ne correspond pas à un cas de force majeure qui nécessiterait de mettre une fin immédiate à une mission d'intérim. Ce sera toutefois aux juges de le dire si la question devait leur être posée.

68. L'employeur peut-il rompre de manière anticipée mon CDD en raison du Covid-19 ?

Le CDD ne peut être rompu par l'employeur que dans certains cas, énumérés par le Code du travail : faute grave, force majeure, commun accord, inaptitude du salarié. Nous ne considérons pas à ce jour que l'épidémie de Covid-19 puisse être considérée comme un cas de force majeure qui nécessiterait de mettre une fin immédiate à votre CDD. Ce sera toutefois aux juges de le dire si la question devait leur être posée.

69. Quel est l'impact de l'activité partielle sur le déroulement d'un préavis ?

Le préavis en cas de **démission** n'est pas prévu par la loi, mais peut l'être par des conventions collectives. Il faut donc consulter la convention applicable, certaines d'entre elles pouvant prévoir que le préavis ne sera pas exigé du salarié en cas d'activité partielle.

S'agissant de l'incidence de l'activité partielle au cours du préavis de **licenciement**, en l'absence de dispositions spécifiques, le recours de l'entreprise à l'activité partielle n'a pas d'incidence sur le point de départ du préavis, qui reste la notification du licenciement, ni sur sa durée, une réduction du préavis en cas de licenciement ne pouvant être décidée par l'employeur sans l'accord du salarié.

S'agissant des **sommes dues** au salarié en cas d'activité partielle au cours du préavis, la loi prévoit qu'en cas d'inexécution totale ou partielle du préavis résultant soit de la fermeture temporaire ou définitive de l'établissement, soit de la réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement en deçà de la durée légale de travail, le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité compensatrice de préavis est calculé sur la base de la durée légale ou conventionnelle de travail applicable à l'entreprise, lorsque le salarié travaillait à temps plein, ou de la durée du travail fixée dans son contrat de travail lorsqu'il travaillait à temps partiel (C. trav. art. L 1234-6). La jurisprudence semble appliquer cette règle aussi bien lorsque, au moment du recours à l'activité partielle, le préavis n'est pas exécuté par exemple du fait d'une dispense par l'employeur et donne lieu au versement d'une indemnité compensatrice, que lorsqu'il est exécuté par le salarié (Cass. soc. 26-11-1997 n° 95-40.993). Ainsi, l'activité partielle n'a d'impact ni sur le montant de l'indemnité compensatrice du préavis ni sur le salaire dû pendant le préavis en cours d'exécution.



SOCIÉTÉ D'EXPERTISE COMPTABLE

70 rue d'Hautpoul - 75019 Paris

Tél. : 01 53 38 92 10 - Fax : 01 53 38 92 24

www.progexa.fr