

N°61

Numéro spécial Covid-19 : L'état des droits des salariés et des représentants du personnel pendant la pandémie

- > CSE : élections suspendues, réunions à distance
- > Droits des élus et des représentants syndicaux pendant la crise sanitaire
- > Régimes dérogatoires des congés payés, RTT, durée du travail
- > L'activité partielle facilitée et aménagée
- > Le télétravail : un essor encadré par le droit
- > Santé et sécurité au travail et prévention des risques : les nouveaux enjeux
- > Prime Macron, Intéressement et Participation : bénéficiaires et modes d'emploi

DROIT DU TRAVAIL ET SANTÉ DES SALARIÉS : À L'ÉPREUVE DE LA PANDÉMIE

La période exceptionnelle que nous vivons sur le plan sanitaire et social a nécessité la mobilisation exceptionnelle de nos équipes syndicales qui au quotidien se sont montrées disponibles pour écouter, soutenir et conseiller les salariés de nos secteurs d'activités.

Nos efforts se sont notamment portés vers la multiplication de nos publications, argumentaires et autres synthèses en direction des salariés et des élus du personnel qui ont manifesté une forte demande d'explication et de compréhension des nouvelles règles de droit qui désormais vont régir le quotidien des salariés.

Devant la complexité juridique de la situation et son caractère inédit sur le plan social et sanitaire, il est apparu nécessaire de fournir à nos lecteurs un outil pratique analysant la portée des nouveaux textes et leurs conséquences pratiques sur les droits des salariés.

Au-delà de la préservation des droits des salariés pour lesquelles nous veillerons à ce qu'ils ne soient pas mis en quarantaine dans la période, la FGTA-FO se mobilisera pour que la santé des salariés ne soit pas sacrifiée à l'autel de la compétitivité économique.

Pour la FGTA-FO, notre regard se tournera plus particulièrement sur la préservation de la santé mentale et physique des salariés qui est plus que jamais la priorité des salariés dont nous sommes les porte-voix.

De même, nous serons attentifs à que cette crise sanitaire qui a démontré l'urgence de s'adapter à des nouvelles formes de travail, de nouvelles pratiques sociales, de nouvelles organisations se fasse dans le cadre d'un dialogue social qui prenne en compte toutes les parties prenantes des entreprises.

Les efforts consentis et la formidable résilience dont ont fait preuve nombre de salariés devront le moment venu être récompensés par le maintien de l'emploi et par un intéressement financier effectif aux fruits de l'entreprise.

Pour ma part, avec les équipes fédérales de la FGTA-FO, nous allons reprendre notre bâton de pèlerin pour veiller à ce que le Covid-19 ne constitue pas une opportunité pour ceux qui compte sur ce dernier pour revenir en arrière sur les droits des salariés.

Fidèlement votre,
DEJAN TERGLAV

Table des matières

Avertissement

Récapitulatif des mesures transitoires modifiant ou impactant le droit du travail pendant la période de pandémie COVID-19 (tableau synthétique)

Fiche 1 : Les élus en période de crise sanitaire

Élus et activité partielle
Heures de délégation
Liberté de circulation
Statut protecteur

Fiche 2 : Une réduction des délais de consultation

Les accords d'entreprises
Les accords de branches
Délais relatifs à la conclusion et à l'extension d'accords collectifs
Délais transitoires d'info - consult du CSE et du CSEC
Modalités d'expertise

Fiche 3 : Les élections professionnelles

Suspension du processus électoral et des délais
Prorogation des mandats
Mesures d'urgence relatives à l'audience syndicale et à certaines fonctions

Fiche 4 : Organisation des réunions du CSE

Recours à la visioconférence
Modalités de mise en œuvre des conférences téléphoniques
Modalités de mise en œuvre des messageries instantanées

Fiche 5 : Les mesures dérogatoires à la durée du travail, RTT et congés payés

Mesures impactant les congés payés
Mesures impactant la durée du travail et les jours de repos
Dérogations aux durées maximales de travail et minimales de repos
Les dérogations au repos dominical
Adaptation des règles de consultation et d'information du CSE

Fiche 6 : La réglementation de l'activité partielle

Présentation de l'activité partielle
Activité partielle : synthèse
Individualisation de l'activité partielle
Les proches d'une personne vulnérable peuvent bénéficier d'un arrêt

Fiche 7 : Normes applicables aux employés à domicile et aux ASSMAT

Guide d'accueil des jeunes enfants en période de pandémie
Les MAM se déconfinent
Une activité partielle aménagée pour les assistantes maternelles et les salariés à domicile

Fiche 8 : Le télétravail

Mise en œuvre du télétravail
Tableau synthétique
Frais professionnels et télétravail
Salariés en télétravail et droit aux tickets restaurant

Fiche 9 : Modification de certains délais légaux et sociaux

Délais applicables aux procédures de reconnaissance des AT et des MP
Reprise de certains délais à compter du 26 avril 2020

Fiche 10 : Mesures d'urgence relatives à la prime Macron (P.E.P.A)

Conditions et mise en œuvre de la prime
Intéressement et participation

Fiche 11 : Mesures d'urgence relatives aux services de santé au travail

Mobilisation des services de santé au travail

Visites et examens médicaux par les services de santé au travail

Les proches d'une personne vulnérable peuvent bénéficier d'un arrêt

COVID 19 : contrôle de la température des salariés à l'entrée de l'entreprise

Condamnation pour insuffisance des mesures de protection chez Amazon ¶

Avertissement

Le présent guide est à jour de la législation et de la réglementation existantes à la date de sa parution.

Ce guide est une photographie synthétique des règles dérogatoires et temporaires visant à modifier notre droit du travail du fait de l'état d'urgence sanitaire dû à la pandémie de Covid-19.

Une seconde parution amendée et complétée est d'ores et déjà en préparation. En effet, un projet de loi du 7 mai 2020 portant diverses dispositions urgentes pour faire face aux conséquences de l'épidémie de Covid 19, habilite le gouvernement à prendre par ordonnances des mesures relevant du domaine de la loi pour faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie du covid-19 et des mesures prises pour limiter cette propagation dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire déclaré en application de l'article 4 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020.

A l'heure où nous mettons sous presse ces ordonnances viseraient :

- au report du scrutin de mesure de l'audience syndicale auprès des salariés des entreprises de moins de 11 salariés,
- à la prorogation des mandats des conseillers prud'hommes et membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles,
- d'ajuster la durée des mandats issus du prochain renouvellement prévu par l'ordonnance du 1^{er} avril 2020 afin de préserver la corrélation avec le cycle de la mesure de l'audience syndicale et patronale,
- à apporter des adaptations, pour une durée n'excédant pas 6 mois à compter de la fin de l'état d'urgence sanitaire, aux dispositions relatives l'activité partielle, aux contrats courts et aux contrats aidés,
- à déroger, pour une durée n'excédant pas 6 mois à compter de la fin de l'état d'urgence sanitaire, aux dispositions relatives au travail saisonnier pour répondre au manque de disponibilité de main d'œuvre en particulier dans le secteur agricole,
- à adapter, pour l'année en cours, les conditions et modalités du prêt de main d'œuvre, afin d'en faciliter le recours,
- à encourager les très petites entreprises, qui ne disposent pas d'instances représentatives de personnel, à mettre en place, pour la première fois, des dispositifs d'intéressement au moyen d'une décision unilatérale de l'employeur,
- à permettre la validation de périodes assimilées comptant pour la retraite de base au titre de l'activité partielle. Des trimestres comptant pour le taux plein et pour la durée d'assurance seront ainsi octroyés en fonction d'un seuil déterminé par décret, exprimé en heures de bénéfice de l'indemnité d'activité partielle

Enfin, la loi prévoit des ordonnances concernant les revenus de remplacement des demandeurs d'emploi, l'affectation des titres restaurant émis en 2020 et périmés au financement d'un fonds de soutien aux restaurateurs et enfin permettre la mise en place des nouvelles instances consultatives des personnels des agences régionales de santé au plus tard à la date du 1^{er} janvier 2021.

Ce projet de loi, mis à l'ordre du jour de l'Assemblée Nationale le 14 mai 2020 va être débattu, amendé, voté, transmis au Sénat et ensuite voté définitivement avant d'être contrôlé par le Conseil Constitutionnel. Ce n'est qu'après cette procédure accélérée que les ordonnances pourront être publiées et s'appliquer.

Récapitulatif des mesures transitoires modifiant ou impactant le droit du travail pendant la période de pandémie COVID-19

Le tableau suivant liste l'ensemble de la législation et de la réglementation exceptionnelles et transitoires affectant les salariés pendant la pandémie

Cadre général	
Loi n° 2020-546 prorogeant l'état d'urgence sanitaire et complétant ses dispositions	11 mai 2020
Décret n° 2020-548 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire	11 mai 2020
Décret n° 2020-545 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire	11 mai 2020
Décret n° 2020-423 complétant le décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire	14 avril 2020
Loi n° 2020-290 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19	23 mars 2020
Décret n° 2020-293 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire	23 mars 2020
Décret n° 2020-260 portant réglementation des déplacements dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus covid-19	16 mars 2020
IRP - Accords collectifs	
Article 9 de l'ordonnance n° 2020-560 fixant les délais applicables à diverses procédures pendant la période d'urgence sanitaire	13 mai 2020
Ordonnance n° 2020-507 adaptant temporairement les délais applicables pour la consultation et l'information du CSE afin de faire face à l'épidémie de covid-19	2 mai 2020
Décret n° 2020-508 adaptant temporairement les délais relatifs à la consultation et l'information du CSE afin de faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de covid-19	2 mai 2020
Décret n° 2020-509 fixant les modalités d'application des dispositions du I de l'article 9 de l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 modifiée portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19	2 mai 2020
Décret n° 2020-482 relatif à la prorogation exceptionnelle des délais de formation obligatoire des conseillers prud'hommes et des juges des tribunaux de commerce	27 avril 2020
Arrêté portant modification de l'arrêté du 21 février 2020 relatif aux modalités de candidature à la mesure en 2020 de l'audience des organisations syndicales auprès des salariés des entreprises de moins de 11 salariés	24 avril 2020
Décret n° 2020-441 relatif aux délais d'extension des accords de branche ayant pour objet de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19	17 avril 2020

Décret n° 2020-419 relatif aux modalités de consultation des instances représentatives du personnel pendant la période de l'état d'urgence sanitaire	10 avril 2020
Ordonnance n° 2020-389 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel	1 ^{er} avril 2020
Ordonnance n° 2020-388 relative au report du scrutin de mesure de l'audience syndicale auprès des salariés des entreprises de moins de 11 salariés et à la prorogation des mandats des conseillers prud'hommes et membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles	1 ^{er} avril 2020
La durée du travail, RTT et congés payés	
Décret n° 2020-471 portant dérogation au principe de suspension des délais pendant la période d'état d'urgence sanitaire liée à l'épidémie de covid-19 dans le domaine du travail et de l'emploi	24 avril 2020
Ordonnance n° 2020-323 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos	25 mars 2020
Le télétravail	
Questions-Réponses Ministère du Travail Covid-19	17 mars 2020
Communiqué de presse titré Coronavirus et monde du travail : Ministère du Travail	15 mars 2020
Le droit de retrait	
Questions-Réponses Ministère du Travail Covid-19	17 mars 2020
Circulaire DGT n° 2009/16 relative à la pandémie grippale	3 juillet 2009
Circulaire DGT n° 2007/18 relative à la continuité de l'activité du secteur privé en cas de pandémie grippale	18 décembre 2007
Activité partielle (<i>chômage partiel</i>)	
Décret n° 2020-522 complétant le décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle	5 mai 2020
Décret n° 2020-521 définissant les critères permettant d'identifier les salariés vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 et pouvant être placés en activité partielle au titre de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020	5 mai 2020
Décret n° 2020-520 modifiant le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus	5 mai 2020
Article 20 de la loi n° 2020-473 de finances rectificative pour 2020	25 avril 2020
Ordonnance n° 2020-460 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19	22 avril 2020

Décret n° 2020-435 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle	16 avril 2020
Ordonnance n° 2020-428 portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de covid-19	15 avril 2020
Arrêté modifiant le contingent annuel d'heures indemnisables au titre de l'activité partielle pour l'année 2020	31 mars 2020
Ordonnance n° 2020-346 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle	27 mars 2020
Décret n° 2020-325 relatif à l'activité partielle	25 mars 2020
Loi n° 2020-289 de finances rectificative pour 2020	23 mars 2020
La PIPA (prime Macron)	
Ordonnance n° 2020-385 modifiant la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat	1 ^{er} avril 2020
Intéressement - Participation	
Ordonnance n° 2020-322 adaptant temporairement les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L 1226-1 du code du travail et modifiant, à titre exceptionnel, les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation	25 mars 2020
Santé au travail	
Décret n° 2020-549 fixant les conditions temporaires de prescription et de renouvellement des arrêts de travail par le médecin du travail	11 mai 2020
Décret n° 2020-410 adaptant temporairement les délais de réalisation des visites et examens médicaux par les services de santé au travail à l'urgence sanitaire	8 avril 2020
Ordonnance n° 2020-386 adaptant les conditions d'exercice des missions des services de santé au travail à l'urgence sanitaire et modifiant le régime des demandes préalables d'autorisation d'activité partielle	1 ^{er} avril 2020
COVID 19 : contrôle de la température des salariés à l'entrée de l'entreprise : Questions-réponses « Covid-19 » du Ministère du Travail	10 avril 2020
Décret n° 2020-227 adaptant les conditions du bénéfice des prestations en espèces d'assurance maladie et de prise en charge des actes de télémedecine pour les personnes exposées au covid-19	9 mars 2020
Arrêts de travail	
Décret n° 2020-459 modifiant le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus	21 avril 2020
Décret n° 2020-434 relatif à l'adaptation temporaire des délais et modalités de versement de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L 1226-1 du code du travail	16 avril 2020

Ordonnance n° 2020-428 portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de covid-19	15 avril 2020
Ordonnance n° 2020-322 adaptant temporairement les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L 1226-1 du code du travail et modifiant, à titre exceptionnel, les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation	25 mars 2020
Décret n° 2020-227 adaptant les conditions du bénéfice des prestations en espèces d'assurance maladie et de prise en charge des actes de télémedecine pour les personnes exposées au covid-19	9 mars 2020
Décret n° 2020-193 relatif au délai de carence applicable à l'indemnité complémentaire à l'allocation journalière pour les personnes exposées au coronavirus	4 mars 2020
Demandeurs d'emploi	
Arrêté du portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L 5421-2 du code du travail	16 avril 2020
Décret n° 2020-425 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L 5421-2 du code du travail	14 avril 2020
Décret n° 2020-361 portant modification du décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 modifié relatif au régime d'assurance chômage	27 mars 2020
Ordonnance n° 2020-324 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L 5421-2 du code du travail	25 mars 2020
Salariés - Formation	
Décret n° 2020-491 portant revalorisation du montant forfaitaire de la prime d'activité	29 avril 2020
Article 4 de la loi n° 2020-473 de finances rectificative pour 2020	25 avril 2020
Ordonnance n° 2020-460 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19	22 avril 2020
Mise à disposition temporaire de salariés volontaires entre deux entreprises : Ministère du travail : communiqué de presse	2 avril 2020
Ordonnance n° 2020-387 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle	1 ^{er} avril 2020
Ordonnance n° 2020-310 portant dispositions temporaires relatives aux assistants maternels et aux disponibilités d'accueil des jeunes enfants	25 mars 2020
Arrêté portant dérogation temporaire aux règles en matière de temps de conduite pour le transport routier de marchandises	20 mars 2020

Fiche 1 Les élus en période de crise sanitaire

Élus et activité partielle

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés effectuant auprès de l'administration une demande d'activité partielle pour circonstance exceptionnelle (*cas de l'épidémie de covid-19*) l'employeur peut recueillir l'avis du CSE postérieurement (*lorsque le CSE n'a pas pu être réuni*) à cette demande, puis transmettre cet avis à l'administration dans un délai d'au plus 2 mois à compter de cette demande.

La suspension du contrat de travail ne suspend pas le mandat du représentant du personnel. Cette solution s'applique à tous les représentants du personnel (*élus du CSE, représentants de proximité, délégués et représentants syndicaux, etc.*).

Elle s'applique à tous les cas de suspension du contrat de travail (*maladie, congés payés, etc.*) et par conséquent également à l'activité partielle. Les représentants du personnel peuvent donc poursuivre leur mission même s'ils sont en *chômage technique* total, et continuent d'accéder aux locaux dès lors qu'une partie des employés y travaille encore en prenant toutes les précautions nécessaires, notamment en respectant les gestes barrières et la distanciation sociale.

L'article 6 de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 prévoit désormais que l'activité partielle s'impose au salarié protégé 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 alors que son accord préalable n'est plus nécessaire.

Heures de délégation

Qu'il s'agisse des représentants du personnel en télétravail ou des salariés dont le contrat est suspendu du fait de la mise en œuvre de l'activité partielle, ils disposent toujours de la possibilité d'exécuter leur mandat et donc d'utiliser les heures afférentes qui s'avéreront nécessaires durant la période.

Les représentants du personnel doivent pouvoir continuer à exercer leur mandat, celui-ci n'étant pas suspendu. Ils peuvent notamment poser des heures de délégation.

Cas des représentants du personnel en télétravail	Pendant le télétravail, le salarié continue d'exercer ses missions, même si ce n'est pas sur son lieu de travail	
	Le mandat de représentant du personnel (<i>membre du CSE, délégué ou représentant syndical, etc...</i>) n'est pas suspendu. La situation de télétravail n'a aucun impact sur le mandat : le salarié représentant du personnel peut continuer d'exercer son mandat et donc de poser des heures de délégation	
	S'agissant de l'accès à l'entreprise pour le représentant du personnel pendant les heures de délégation, l'employeur doit lui permettre d'accéder au local syndical ou au local du CSE tout comme d'accéder aux différents postes de travail des salariés, sous réserve de respecter les règles de sécurité mises en place	
	Avec une limite cependant : lorsque l'entreprise est entièrement fermée et que tous les salariés sont en télétravail ou en activité partielle totale	Dès lors, les heures de délégation doivent être prises au domicile du salarié ou pour se rendre à un rendez-vous lié au mandat voire pour aller remplir sa mission à partir par exemple du bureau de l'union locale de son syndicat
Face à l'épidémie, beaucoup d'entreprises ont recours à l'activité partielle		

Cas des représentants du personnel en activité partielle	L'activité partielle peut prendre la forme	d'un arrêt de travail complet de tous les salariés de l'entreprise (<i>ou d'une ou plusieurs catégories de salariés</i>) pendant une certaine durée
		d'une réduction du temps de travail habituel de tous les salariés de l'entreprise (<i>ou d'une ou plusieurs catégories de salariés</i>) pendant une certaine durée
	Durant la période d'activité partielle, les représentants du personnel peuvent poser des heures de délégation, que l'entreprise soit placée en activité partielle totale ou partielle	
Cas des représentants du personnel en arrêt de travail	De nombreux salariés sont en arrêts de travail. Durant l'arrêt de travail, le contrat de travail est suspendu pendant la durée de l'arrêt. Les salariés perçoivent les indemnités journalières de sécurité sociale et le complément employeur	
	Mais les mandats des membres du CSE et des délégués syndicaux restent en cours. Ils peuvent donc également poser des heures de délégation pendant l'arrêt de travail	
	Avec une limite cependant : que l'arrêt précise la possibilité pour le salarié d'exercer son activité de représentation	

En l'absence de précision administrative et jurisprudentielle et en application du droit commun, l'employeur n'a pas le droit de déduire le temps passé en heures de délégation de l'indemnité versée au titre de l'activité partielle et doit verser la totalité de ladite indemnité. Ces heures de délégation ne donneront pas lieu au versement d'une rémunération en supplément de l'indemnité versée au titre de l'activité partielle sauf en cas de circonstances exceptionnelles, c'est-à-dire quand la prise d'heures de délégation dépasse le contingent d'heures.

Liberté de circulation

Le principe de liberté de circulation des membres élus de la délégation du personnel et des représentants syndicaux du CSE dans l'entreprise est prévu par l'alinéa 2 de l'article L. 2315-14 du code du travail.

Toute atteinte à ce principe doit être justifiée par des impératifs de sécurité et doit être proportionnée au but recherché.

En situation d'état d'urgence sanitaire, au regard de leurs attributions en matière de santé sécurité et conditions de travail, les élus du CSE, particulièrement ceux membres de la CSSCT, et les délégués syndicaux, doivent pouvoir continuer à exercer leurs missions à l'intérieur des entreprises dont l'activité n'est pas interrompue.

La liberté de circulation des élus dans l'entreprise peut toutefois se trouver fortement limitée par les mesures sanitaires appliquées dans l'entreprise.

Les modalités de circulation doivent être adaptées à la situation exceptionnelle. Ceci implique d'organiser les déplacements et les contacts avec les salariés, dans le respect des gestes barrières et des procédures mises en place dans l'entreprise, uniquement lorsque les moyens de communication à distance sont inopérants ou insuffisants.

Ces principes s'appliquent également lorsque le représentant du personnel est placé en activité partielle, la suspension du contrat de travail n'entraînant pas la suspension du mandat.

Statut protecteur

Le statut protecteur des élus, titulaires ou suppléants, des représentants syndicaux CSE et des salariés qui se sont portés candidats aux élections est prorogé jusqu'à la tenue des prochaines élections.

Toutes les formes de rupture du contrat de travail sont concernées qu'il s'agisse d'un licenciement, d'une rupture d'un CDD avant l'arrivée du terme, même si cette rupture intervient en raison d'une faute grave ou d'une inaptitude, de l'interruption ou du non-renouvellement d'une mission de travail temporaire.

Ces ruptures devront donc être autorisées par l'inspecteur du travail. Les protections s'appliquent également aux candidats aux fonctions d'élus, y compris en cas de candidature à un mandat d'élus de CSE interentreprises.

L'ordonnance ne dit rien sur les mandats de délégués syndicaux. Cependant, on peut considérer qu'ils sont prorogés au même titre que les élus du CSE.

Fiche 2

Une réduction des délais de consultation des CSE

Afin de permettre aux partenaires sociaux de faire face à l'urgence des situations créées par l'épidémie de COVID-19, un dispositif particulier prévoit le raccourcissement de certains délais de conclusion et d'extension des accords dont l'objet exclusif est de faire face aux conséquences sociales, économiques et financières de l'épidémie.

Ce dispositif s'applique aux délais qui commencent à courir à partir du 17 avril 2020.

Les accords d'entreprises

Entreprises pourvues de délégués syndicaux	Si un accord est signé par les organisations syndicales représentatives représentant entre 30 % et 50 % des suffrages exprimés aux dernières élections, le délai pendant lequel les organisations syndicales et à l'issue duquel l'employeur peuvent demander l'organisation de la consultation du personnel est réduit d'1 mois à 8 jours à compter de la conclusion de l'accord. À la suite de cette demande, le délai minimal pour organiser la consultation, pendant lequel les organisations non-signataires peuvent signer l'accord si elles le souhaitent, est réduit de 8 à 5 jours
Entreprises de 20 salariés au plus dépourvues de délégués syndicaux et d'élus	Le délai minimal entre la communication aux salariés du projet d'accord et la consultation des salariés est réduit de 15 à 5 jours
Entreprises d'au moins 50 salariés dépourvues de délégués syndicaux	Le délai pendant lequel les élus peuvent faire savoir à l'employeur qu'ils souhaitent négocier, et le cas échéant qu'ils sont mandatés, est réduit d'1 mois à 8 jours à compter de l'information par l'employeur de son intention de négocier.

Les accords de branches

Le délai pendant lequel les organisations syndicales non-signataires représentant la majorité des suffrages exprimés peuvent s'opposer à l'entrée en vigueur d'un accord.	Réduction de 15 à 8 jours à compter de la notification de l'accord.
Le délai pendant lequel les organisations professionnelles d'employeurs représentant plus de 50 % des salariés des entreprises adhérentes peuvent s'opposer à l'extension d'un accord.	Réduction d'1 mois à 8 jours à compter de la publication de l'avis d'extension.
Le délai pendant lequel les organisations et les personnes intéressées peuvent présenter leurs observations.	Réduction de 15 à 8 jours à compter de la publication de l'avis d'extension.
Le délai pendant lequel les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application d'une convention peuvent demander au ministre la saisine du groupe d'expert.	Réduction d'1 mois à 8 jours à compter de la publication de l'avis d'extension.

Délais relatifs à la conclusion et à l'extension d'accords collectifs

Principe : l'article 8 de l'ordonnance n° 2020-428 du 15 avril 2020 adapte les délais relatifs à la conclusion et à l'extension d'accords collectifs conclus jusqu'à 1 mois après la fin de l'état d'urgence sanitaire et dont l'objet est de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19

Ainsi, jusqu'à l'expiration du délai d'1 mois après la fin de l'état d'urgence sanitaire, les accords collectifs conclus exclusivement pour faire face à l'épidémie de covid-19 font l'objet d'une procédure accélérée.

Concernant les accords de branche	Pour les accords de branche, le délai d'opposition majoritaire est réduit de 15 jours à 8 jours. Par ailleurs, pour être étendu(e), en principe, la convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel ne doit pas avoir fait l'objet d'une opposition des organisations patronales dans un délai d'1 mois à compter de la publication de l'avis d'extension du ministère du travail paru au journal officiel. Ce délai d'1 mois est réduit à 8 jours (<i>dès lors que l'avis n'a pas été publié le 17 avril 2020</i>)
Concernant les accords d'entreprises minoritaires	En cas d'accord signé par un (des) syndicat(s) minoritaire(s) ayant recueilli au moins 30 % des voix lors des dernières élections professionnelles, le délai pour demander l'organisation d'un référendum d'entreprise validant l'accord est réduit d'un mois à 8 jours. Par ailleurs, le délai de 8 jours pendant lequel il est permis aux organisations syndicales de signer à leur tour l'accord pour atteindre le taux de 50 % passe à 5 jours, à l'expiration desquels la consultation des salariés peut être organisée
Référendum des TPE	En cas d'organisation d'un référendum d'entreprise dans une TPE de moins de 11 salariés ou dans une entreprise dont l'effectif habituel est compris entre 11 et 20 salariés, en l'absence de membre élu au comité social et économique (CSE), la consultation du personnel est, en principe, organisée à l'issue d'un délai minimum de 15 jours à compter de la communication à chaque salarié du projet d'accord ; ce délai est réduit à 5 jours
Entreprise d'au moins 50 salariés dépourvue de DS	Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, lorsque l'employeur souhaite négocier, il en informe les élus du CSE, qui, s'ils souhaitent également négocier, doivent le faire savoir dans un délai d'1 mois, réduit ici à 8 jours

Délais transitoires d'info - consulte du CSE et du CSEC

Le décret n° 2020-508 du 2 mai 2020 adapte les délais applicables dans le cadre de l'information et de la consultation du comité social et économique (CSE) et du comité social et économique central (CSEC), menée sur les décisions de l'employeur qui ont pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19.

Les dispositions du décret ne sont pas applicables aux informations et consultations menées dans le cadre de l'une des procédures suivantes :

- un licenciement de 10 salariés ou plus dans une même période de 30 jours, dans les conditions prévues à la section 4 du chapitre III du titre III du livre II de la 1^{ère} partie du code du travail ;
- un accord de performance collective mentionné à l'article L. 2254-2 ;
- les informations et consultations récurrentes mentionnées à l'article L. 2312-17.

Les dispositions du décret sont applicables aux délais qui commencent à courir entre la date de sa publication, soit le 3 mai et le 23 août 2020.

Information et la consultation du comité

Référence du code du travail	Objet du délai	Nouveau délai	Ancien délai
1 ^{er} alinéa du I et 1 ^{ère} phrase du II de l'article R. 2312-6	Délai de consultation en l'absence d'intervention d'un expert	8 jours	1 mois
2 ^{ème} alinéa du I et 1 ^{ère} phrase du II de l'article R. 2312-6	Délai de consultation en cas d'intervention d'un expert	12 jours pour le comité central	2 mois
		11 jours pour les autres comités	2 mois
3 ^{ème} alinéa du I et 1 ^{ère} phrase du II de l'article R. 2312-6	Délai de consultation en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultation se déroulant à la fois au niveau du CSEC et d'un ou plusieurs CSEE	12 jours	3 mois
Deuxième phrase du II de l'article R. 2312-6	Délai minimal entre la transmission de l'avis de chaque CSEE au CSEC et la date à laquelle ce dernier est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif	1 jour	7 jours

Modalités d'expertise

Référence du code du travail	Objet du délai	Nouveau délai	Ancien délai
1 ^{ère} phrase de l'article R. 2315-45	Délai dont dispose l'expert, à compter de sa désignation, pour demander à l'employeur toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission	24 heures	3 jours
2 ^{nde} phrase de l'article R. 2315-45	Délai dont dispose l'employeur pour répondre à cette demande	24 heures	5 jours
Article R. 2315-46	Délai dont dispose l'expert pour notifier à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée d'expertise	48 heures à compter de sa désignation ou, si une demande a été adressée à l'employeur, 24 heures à compter de la réponse apportée ce dernier	10 jours
Article R. 2315-49	Délai dont dispose l'employeur pour saisir le juge pour chacun des cas de recours prévus à l'article L. 2315-86	48 heures	10 jours

1 ^{er} alinéa de l'article R. 2315-47	Délai minimal entre la remise du rapport par l'expert et l'expiration des délais de consultation du comité mentionnés aux 2 nd et 3 ^{ème} alinéas de l'article R. 2312-6	24 heures	15 jours
--	--	-----------	----------

Fiche 3 Les élections professionnelles

Suspension du processus électoral et des délais

L'article 9 ordonnance n° 2020-560 du 13 mai 2020 neutralise l'impact de la prolongation de l'état d'urgence sanitaire sur la suspension ou le report des élections professionnelles dans les entreprises.

En effet, l'ordonnance n° 2020-389 du 1^{er} avril 2020 a prévu :

- d'une part, la suspension des processus électoraux en cours jusqu'à un délai de 3 mois à compter de la fin de l'état d'urgence sanitaire,
- d'autre part, le report des processus électoraux à engager, ceux-ci devant être déclenchés dans un délai de 3 mois à compter de la fin de l'état d'urgence sanitaire.

Au regard du terme initial de l'état d'urgence sanitaire, les processus en cours devaient donc reprendre à compter du 24 août 2020 et les processus électoraux à engager devaient l'être entre le 24 mai et le 24 août 2020.

La prolongation de l'état d'urgence sanitaire entraîne mécaniquement un report de la reprise des élections professionnelles.

Au vu des étapes préalables à l'organisation d'une élection professionnelle, un tel report ne permettrait plus de garantir que les élections professionnelles suspendues ou reportées se tiendront dans des délais permettant leur prise en compte au titre du 3^{ème} cycle de la mesure de l'audience syndicale, c'est-à-dire avant le 31 décembre 2020.

Principe : l'article 9 fige donc ces échéances aux dates applicables avant l'intervention de la loi du 11 mai 2020 prorogeant l'état d'urgence sanitaire, en substituant toutefois à la date du 24 août celle du 31 août 2020, plus appropriée

Cette suspension affecte :

Le délai de 90 jours dans lequel le premier tour des élections doit se tenir, et qui commence à courir à compter de la date à laquelle l'employeur a informé ses salariés de l'organisation des élections professionnelles	Article L. 2314-4
Le délai de 2 mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice dans lequel les organisations syndicales doivent être invitées à négocier le protocole d'accord pré-électoral, et le délai de 15 jours avant l'expiration de ces mêmes mandats dans lequel le premier tour doit avoir lieu	Article L. 2314-5
Le délai minimum de 15 jours qui doit séparer l'invitation à négocier et le jour de la première réunion de négociation	Article L. 2314-5
Pour les entreprises de 11 à 20 salariés, le délai de 30 jours durant lequel au moins un salarié doit s'être porté candidat aux élections pour que l'employeur invite les organisations syndicales à négocier le protocole d'accord préélectoral, qui court à compter du moment où l'employeur a informé ses salariés de l'organisation des élections professionnelles	Article L. 2314-5
Le délai d'1 mois dans lequel le processus électoral doit être engagé par l'employeur lorsque cela a été demandé par un salarié ou une organisation syndicale	Article L. 2314-8
Le délai maximal de 15 jours qui sépare le premier du second tour des élections professionnelles	Article L. 2314-29

La suspension affecte également les délais dans lesquels l'autorité administrative et le juge judiciaire doivent être saisis d'éventuelles contestations ainsi que les délais dont dispose l'autorité administrative pour se prononcer, à savoir :

Le délai de 15 jours dont disposent les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou dans l'unité économique et sociale et les organisations syndicales ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou dans l'UES, ou le cas échéant, le CSE pour contester la décision de l'employeur relative à la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts devant la DIRECCTE	Articles R. 2313-1, R. 2313-4 et R. 2313-5
Le délai de 2 mois dont dispose la DIRECCTE pour prendre sa décision à compter de la réception de la contestation ainsi que le délai de 15 jours dont disposent les organisations syndicales, ou selon le cas, le CSE, pour saisir le tribunal d'instance afin de contester la décision de la DIRECCTE, implicite ou non, quant à cette même détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts de l'entreprise	Article R. 2313-2
Le délai de 2 mois dont dispose la DIRECCTE pour prendre sa décision concernant la répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel, ainsi que le délai de 15 jours pour initier un recours devant le Tribunal judiciaire	Article R. 2314-3

Prorogation des mandats

Lorsque les mandats en cours à la date du 12 mars 2020 des représentants élus des salariés n'ont pas été renouvelés, en raison de la suspension ou du report du processus électoral, ces mandats sont prorogés jusqu'à la proclamation des résultats du 1^{er} ou, le cas échéant, du 2nd tour des élections professionnelles.

La protection spécifique des salariés candidats et des membres du CSE (*titulaires et suppléants*) ou d'un représentant syndical au CSE en matière de ruptures de contrat est prorogé pendant la durée de la prorogation des mandats et jusqu'à la proclamation des résultats du 1^{er} ou, le cas échéant, du 2nd tour des élections professionnelles.

Mesures d'urgence relatives à l'audience syndicale et à certaines fonctions

Le scrutin organisé pour mesurer l'audience des organisations syndicales auprès des salariés des entreprises de moins de 11 salariés devait initialement avoir lieu du 23 novembre au 6 décembre 2020. La crise sanitaire affecte l'ensemble du processus permettant la mise en œuvre de ce scrutin qui ne pourra pas se tenir aux dates prévues.

Article 1^{er}	Audience syndicale	Mesure de l'audience syndicale auprès des salariés des entreprises de moins de 11 salariés : Report du prochain scrutin qui pourra ainsi se tenir au cours du premier semestre 2021
		Électeurs au scrutin : les salariés des entreprises qui emploient moins de 11 salariés au 31 décembre 2019, titulaires d'un contrat de travail au cours de ce mois de décembre, âgés de 16 ans révolus, et ne faisant l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques. Neutraliser l'impact du report du scrutin sur la liste électorale, qui conduirait à défaut de cette mesure à faire de 2020 la nouvelle année de référence, l'article L 2122-10-2 du code du travail prévoyant que l'année de référence pour la détermination de la qualité d'électeur est l'année précédant le scrutin
Article 2	Mandat des conseillers prud'hommes	Décaler la date du prochain renouvellement général des conseillers prud'hommes à une date fixée par arrêté et au plus tard le 31 décembre 2022. Le mandat en cours des conseillers prud'hommes est prorogé jusqu'à cette date

		Pour les besoins de la formation continue, des autorisations d'absence sont prévues dans la limite de 6 jours par an à ce titre
Article 3	Membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles	Décaler le prochain renouvellement des membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles à une date fixée par arrêté du ministre chargé du travail, et au plus tard le 31 décembre 2021 Le mandat en cours des membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles est prorogé jusqu'à cette date

Ordonnance 2020-388 du 1^{er} avril 2020 relative au report du scrutin de mesure de l'audience syndicale auprès des salariés des entreprises de moins de 11 salariés et à la prorogation des mandats des conseillers prud'hommes et membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles

Fiche 4 Organisation des réunions du CSE

Le décret n° 2020-419 du 10 avril 2020 relatif aux modalités de consultation des instances représentatives du personnel pendant la période de l'état d'urgence sanitaire précise les conditions de réunion CSE.

L'article 6 de l'ordonnance n° 2020-389 du 1^{er} avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux IRP généralise la visioconférence pour les réunions des CSE et des CSEC et permet le principe du recours exceptionnel à la conférence téléphonique et à la messagerie instantanée pour ces mêmes réunions.

Le décret pris pour l'application de cette ordonnance du 1^{er} avril 2020 précise les modalités de consultation et des réunions en conférence téléphonique ou par messagerie instantanée des instances représentatives du personnel pendant la période d'état d'urgence sanitaire.

Afin d'assurer la continuité de ces instances pendant cette période d'urgence, les réunions peuvent se dérouler à titre exceptionnel également :

- par conférence téléphonique ;
- par messagerie instantanée (à noter, que c'est en cas d'impossibilité de mise en place de la Visio ou conférence téléphonique ou s'il y a un accord d'entreprise, que la messagerie instantanée peut être utilisée).

Le décret du 10 avril fixe les conditions dans lesquelles se tiennent les réunions selon ces modalités exceptionnelles et dérogatoires.

Recours à la visioconférence

Dans le contexte d'état d'urgence sanitaire lié à l'épidémie de COVID-19, et afin d'assurer la continuité du fonctionnement des CSE (CSE, CSEE, CSEC), et de permettre ainsi leur consultation sur les décisions de l'employeur induites par cette crise sanitaire, des dispositions exceptionnelles et temporaires ouvrent la possibilité de recourir à la visioconférence, sans limitation.

Le recours à la visioconférence est autorisé pour l'ensemble des réunions (*donc, sans limite de nombre*) des CSE et des autres IRP, après que l'employeur en a informé leurs membres.

Ces dispositions sont applicables aux réunions convoquées jusqu'au 24 mai 2020, c'est-à-dire pendant la période de l'état d'urgence sanitaire déclaré pour une durée de 2 mois depuis le 24 mars 2020 (*cette date sera susceptible d'être prorogée en fonction de l'évolution de la situation*).

Lorsque le CSE est réuni en visioconférence, le dispositif technique mis en œuvre doit garantir l'identification des membres du CSE et leur participation effective, en assurant la retransmission continue et simultanée du son et de l'image des délibérations.

Lorsqu'il est procédé à un vote à bulletin secret, le dispositif de vote doit garantir que l'identité de l'électeur ne peut à aucun moment être mise en relation avec l'expression de son vote. Lorsque ce vote est organisé par voie électronique, le système retenu doit assurer la confidentialité des données transmises ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes.

Le vote a lieu de manière simultanée. A cette fin, les participants disposent d'une durée identique pour voter à compter de l'ouverture des opérations de vote indiquée par le président du comité.

Modalités de mise en œuvre des conférences téléphoniques

IRP concernées	CSE et CSEC
-----------------------	-------------

Le dispositif garanti	Identification des membres	
	Participation effective des membres	
Le dispositif assure	La retransmission continue et simultanée du son des délibérations	
Le dispositif ne fait pas obstacle	A la tenue de suspensions de séance	
Convocation aux réunions	Le président de l'instance informe ses membres de la tenue de la réunion en conférence téléphonique	
	Cette information suit les règles applicables à la convocation des réunions de l'instance	
Étapes de la réunion	sont les mêmes que celles des réunions organisées en visioconférence (<i>article D 2315-2 du code du travail</i>)	
	l'engagement des délibérations est subordonné à la vérification que l'ensemble des membres a accès à des moyens techniques satisfaisant aux conditions décrites ci-dessus	
	le vote a lieu de manière simultanée. A cette fin, les participants disposent d'une durée identique pour voter à compter de l'ouverture des opérations de vote indiquée par le président du comité	
Vote à bulletin secret	Le dispositif de vote garantit que l'identité de l'électeur ne peut à aucun moment être mise en relation avec l'expression de son vote	
Vote par voie électronique	Le système retenu doit assurer	la confidentialité des données transmises
		la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification
		de l'émargement
		de l'enregistrement des votes
		du dépouillement des votes
Convocation aux réunions	Le président de l'instance informe ses membres de la tenue de la réunion en conférence téléphonique	
	Cette information suit les règles applicables à la convocation des réunions de l'instance	

Modalités de mise en œuvre des messageries instantanées

Le recours à la messagerie instantanée n'est possible que si l'employeur ne peut mettre en œuvre ni visioconférence ni conférence téléphonique. La convocation doit suivre les règles applicables à la convocation des réunions de l'instance (délai de convocation, ...).

IRP concernées	CSE et CSEC
Le dispositif garanti	Identification des membres
	Participation effective des membres
Le dispositif assure	La communication instantanée des messages écrits au cours des délibérations

Le dispositif ne fait pas obstacle	A la tenue de suspensions de séance
Vote à bulletin secret	Le dispositif de vote garantit que l'identité de l'électeur ne peut à aucun moment être mise en relation avec l'expression de son vote
Le président de l'instance	Informe ses membres de la tenue de la réunion par messagerie instantanée
	Précise la date et l'heure de son début ainsi que la date et l'heure à laquelle interviendra au plus tôt sa clôture
Déroulement de la réunion	1 L'engagement des délibérations est subordonné à la vérification que l'ensemble des membres a accès à des moyens techniques satisfaisant
	2 Les débats sont clos par un message du président de l'instance, qui ne peut intervenir avant l'heure limite fixée pour la clôture de la délibération
	3 Le vote a lieu de manière simultanée. Les participants disposent d'une durée identique pour voter à compter de l'ouverture des opérations de vote indiquée par le président de l'instance
	4 Au terme du délai fixé pour l'expression des votes, le président de l'instance en adresse les résultats à l'ensemble de ses membres

Fiche 5

Les mesures dérogatoires à la durée du travail, RTT et congés payés

Le 26 mars 2020 ont été publiées 25 ordonnances prises en application de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19.

Il s'agit de mesures d'exception, qui ont vocation à s'appliquer pendant la période de crise sanitaire et jusqu'au 31 décembre 2020.

L'ordonnance n° 2020-323 prévoit des dispositions spécifiques prises en matière de congés et de durée du travail afin de tenir compte de la propagation du Covid-19 et de ses conséquences économiques, financières et sociales.

Remarques :

L'article 1^{er} : les **mesures impactant les congés payés** ne peuvent être mis en œuvre que par un accord d'entreprise ou de branche

Les articles 2 à 5 : les **mesures impactant la durée du travail et les jours de repos** peuvent être mis en œuvre par l'employeur d'une manière unilatérale

L'article 6 : les **dérogations aux durées maximales de travail et minimales de repos** peuvent être mis en œuvre par l'employeur d'une manière unilatérale mais doit informer sans délai et par tout moyen le CSE et la DIRECCTE

L'article 7 : les **dérogations au repos dominical** peuvent être mis en œuvre par l'employeur d'une manière unilatérale.

Mesures impactant les congés payés

Conditions	Un accord d'entreprise ou, à défaut, un accord de branche.	
	Uniquement dans les entreprises dont les difficultés sont en lien avec la pandémie	
Principe	Un accord d'entreprise ou à défaut, de branche peut autoriser l'employeur à	imposer la prise de congés payés
		modifier les dates d'un congé déjà posé
		fractionner les congés payés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié
		suspendre temporairement le droit à un congé simultané des conjoints ou des partenaires liés par un pacte civil de solidarité (PACS) dans une même entreprise, ce qui permettra au cas où la présence d'un des deux conjoints seulement est indispensable à l'entreprise, ou si l'un des deux conjoints a épuisé ses droits à congés, de dissocier les dates de départ en congés
Nombre de jours de CP ajustables	6 jours ouvrables maximum	
Délai de prévenance	1 jour franc minimum	

Période de CP concernée	Les congés payés qui peuvent être imposés ou modifiés sont ceux portant sur la période de prise actuelle
--------------------------------	--

	Toutefois, l'article 1 de l'ordonnance vise aussi ceux en cours d'acquisition qui ont vocation à être posés sur la prochaine période d'ouverture des CP (à compter du 1 ^{er} mai 2020) raison pour laquelle il n'est plus nécessaire de recueillir l'accord du salarié sur le fractionnement de ses CP
Date butoir	L'employeur peut imposer ou modifier la date des CP, au plus tard, jusqu'au 31 décembre 2020

Ainsi, un accord collectif de branche ou d'entreprise peut autoriser l'employeur d'imposer aux salariés de prendre 6 jours ouvrables de congés payés pendant la période de déconfinement ou de modifier les dates d'un congé déjà posé, dans la limite de 6 jours ouvrables, sans avoir à respecter le délai de prévenance d'1 mois (ou le délai prévu par un accord d'entreprise ou de branche). Ce délai ne peut toutefois pas être inférieur à 1 jour franc.

Il résulte de cet article 1^{er} qu'un employeur peut imposer des jours de congés aux salariés ou modifier les dates, sous réserve :

- qu'un accord d'entreprise, ou, à défaut, un accord de branche l'y autorise ;
- de respecter la limite de 6 jours ;
- que la période de prise des jours de repos imposée ou modifiée ne s'étende pas au-delà du 31 décembre 2020 ;
- de respecter un délai de prévenance d'un jour franc minimum.

L'employeur ne peut donc y procéder unilatéralement, mais par la voie de la négociation collective.

Mesures impactant la durée du travail et les jours de repos

Conditions	Sont concernées les entreprises en difficulté économique en raison de la pandémie	
Principe		de RTT maintenu par la loi du 20 août 2008
	L'employeur peut unilatéralement imposer ou modifier les jours de repos prévus par un dispositif	d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine en application des articles L 3121-41 et suivants du code du travail
		d'une convention de forfait en jours sur l'année (pour ce qui est des journées ou des demi-journées de repos acquises par le salarié)
	L'employeur peut imposer que les droits affectés sur le compte épargne-temps (CET) du salarié soient utilisés par la prise de jours de repos, dont il détermine les dates	
Délai de prévenance	1 jour franc minimum	
Nombre de jours de repos ajustables	10 jours maximum	
Date butoir	La période de prise des jours de repos imposée ou modifiée par l'employeur ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020	

Ces mesures doivent être rendues nécessaires eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19.

Exemple : comparaison sur l'utilisation du compte épargne temps entre la version normale de l'article L. 3151-3 du code du travail et la nouvelle version transitoire prévue par l'ordonnance

Article L. 3151-3	Article 4 de l'ordonnance n° 2020-323
Tout salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, utiliser les droits affectés sur le compte épargne-temps pour compléter sa rémunération ou pour cesser de manière progressive son activité	<i>L'employeur peut imposer que les droits affectés sur le compte épargne-temps du salarié soient utilisés par la prise de jours de repos, dont il détermine les dates en respectant un délai de prévenance d'au moins 1 jour franc</i>

Dérogations aux durées maximales de travail et minimales de repos

Entreprises concernées	Celles relevant de secteurs d'activités, déterminés par décret (<i>à venir</i>), particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale	
	Durée actuelle prévue	Dérogations
Durée quotidienne maximale de travail (<i>article L. 3121-18 du code du travail</i>)	10 heures	12 heures
Durée quotidienne maximale de travail accomplie par un travailleur de nuit (<i>article L. 3122-6 du code du travail</i>)	8 heures	12 heures Sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal au dépassement de la durée prévue à ce même article (<i>différence entre 12h et 8h</i>)
Durée du repos quotidien minimale (<i>article L. 3131-1 du code du travail</i>)	11 heures	Réduction possible à 9 heures consécutives Sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal à la durée du repos dont le salarié n'a pu bénéficier
Durée hebdomadaire maximale (<i>article L. 3121-20 du code du travail</i>)	48 heures	60 heures
Durée hebdomadaire maximale de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives (<i>article L. 3121-22 du code du travail</i>) Ou sur une période de 12 mois pour les exploitations, entreprises, établissements et employeurs mentionnés aux 1° à 4° de l'article L.722-1 et aux 2°, 3° et 6° de l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche maritime et ayant une activité de production agricole	44 heures	48 heures

Durée hebdomadaire maximale de travail du travailleur de nuit calculée sur une période de 12 semaines consécutives (<i>article L. 3122-7 du code du travail</i>)	40 heures	44 heures
Durée de mise en œuvre	Dérogations applicables, au plus tard, jusqu'au 31 décembre 2020.	

L'employeur qui use unilatéralement d'au moins une de ces dérogations en informe sans délai et par tout moyen le comité social et économique (CSE) ainsi que le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

Pour chacun des secteurs d'activité concernés, un décret à venir devrait préciser les catégories de dérogations admises, parmi les 6 suggérées, et la durée maximale de travail ou minimale de repos qui pourra être fixée par l'employeur, dans les limites fixées par l'ordonnance.

Les dérogations au repos dominical

Entreprises concernées	Celles relevant de secteurs d'activités, déterminés par décret (<i>à venir</i>), particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale
	Les entreprises qui assurent à ces entreprises des prestations nécessaires à l'accomplissement de leur activité principale sont aussi concernées
Principe	Attribution du repos hebdomadaire par roulement
Durée de mise en œuvre	Dérogations applicables, au plus tard, jusqu'au 31 décembre 2020

Rappelons que l'article L. 3132-3 du Code du travail prévoit que dans l'intérêt des salariés, le repos hebdomadaire est donné le dimanche.

Adaptation des règles de consultation et d'information du CSE

L'Ordonnance du 1^{er} avril 2020 est venue modifier et compléter l'Ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos.

Le code du travail prévoit que le CSE est préalablement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur la durée du travail et qu'il dispose d'1 mois pour rendre son avis.

Afin de garantir l'effet utile des dispositions d'urgence prévues par l'Ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020, il est prévu à titre exceptionnel, que le CSE soit informé et consulté concomitamment à la mise en œuvre par l'employeur de sa faculté de pouvoir modifier/imposer les jours de repos ou déroger à la durée du travail, son avis pouvant être rendu dans un délai d'1 mois à compter de cette information qui lui aura été faite.

Ainsi, l'employeur qui use de la faculté d'imposer ou modifier les jours de repos, qui entend déroger à la durée du travail ou déroger au repos dominical, en informe le CSE sans délai et par tout moyen. L'avis du comité est rendu dans le délai d'1 mois à compter de cette information. Il peut intervenir après que l'employeur a fait usage de cette faculté ou a fait usage de l'une des dérogations prévues par l'Ordonnance n° 2020-323.

Fiche 6

La réglementation de l'activité partielle

Présentation de l'activité partielle

Principes : l'activité partielle est un dispositif qui permet de réduire ou suspendre temporairement l'activité des salariés. Durant cette période, l'employeur verse une indemnisation au salarié placé en position d'activité partielle. L'État garantit à l'employeur une prise en charge partielle de l'indemnisation des heures chômées.

Le dispositif d'activité partielle peut être sollicité par les entreprises :

- si elles sont concernées par les arrêtés prévoyant une fermeture ;
- ou si elles sont confrontées à une baisse d'activité /des difficultés d'approvisionnement pouvant être objectivées ;
- ou s'il leur est impossible de mettre en place les mesures de prévention nécessaires pour la protection de la santé des salariés (télétravail, gestes barrière, etc.).\$

Je travaille dans un commerce	Il est obligatoirement fermé (<i>café, restaurant, salles de spectacles, cinémas, ...</i>)	Mon employeur me place en activité partielle
	Il peut ouvrir (<i>hôtel, supermarché, bureau de tabac, ...</i>)	Je vais travailler normalement
		Je reste à la maison si mon activité peut être réalisée en télétravail
Je travaille dans une entreprise		J'ai un enfant de moins de 16 ans dont je dois assurer la garde
		Je vais travailler normalement
	J'ai un enfant de moins de 16 ans dont je dois assurer la garde	Mon activité me permet de travailler en télétravail. Je continue donc de travailler normalement et je suis rémunéré par mon employeur
		Mon employeur me place en activité partielle car il ne peut assurer ma santé et ma sécurité
	Je bénéficie de l'activité partielle jusqu'au 1 ^{er} juin	
	Mon activité me permet de travailler en télétravail. Je continue donc de travailler normalement et je suis rémunéré par mon employeur	

Le principe élaboré petit à petit est que tous les salariés, quel que soit leur statut, peuvent être placés, collectivement ou individuellement, en activité partielle par l'employeur. Ce qui peut être différent d'un salarié à l'autre, c'est le mode d'indemnisation de cette activité partielle.

Les salariés en CDI, en CDD, à temps partiel ou en intérim

Sont placés en position d'activité partielle les salariés se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler pour l'un des motifs suivants :

- le salarié est une personne vulnérable présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2, selon des critères définis par décret ;
- le salarié partage le même domicile qu'une personne vulnérable telle que visée ci-dessus ;
- le salarié est parent d'un enfant de moins de seize ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile.

Les saisonniers
Cadres dirigeants
Les salariés dont la durée de travail est fixée par forfait en heures ou en jours, qui n'ont droit en temps normal à l'activité partielle
Les salariés des secteurs fonctionnant avec des heures d'équivalence
Les assistantes maternelles et les employés à domicile
Les salariés d'entreprises étrangères ne comportant pas d'établissement en France et qui emploient au moins un salarié effectuant son activité sur le territoire national
Les salariés à domicile rémunérés à la tâche
Les artistes, techniciens et ouvriers du spectacle vivant et enregistré, ainsi qu'aux mannequins
Les journalistes pigistes s'ils ont effectué au moins 3 piges sur les 12 derniers mois
Personnel navigant des compagnies aériennes
V.R.P.
Les salariés portés, titulaires d'un contrat à durée indéterminée
Certaines personnes confinées qui bénéficiaient jusqu'à présent d'un arrêt de travail sont placées en activité partielle à compter du 1 ^{er} mai 2020, quelle que soit la date du début de l'arrêt de travail
Les salariés de droit privé d'employeurs publics, dès lors que ces employeurs exercent à titre principal une activité industrielle et commerciale dont le produit constitue la part majoritaire de leurs ressources
Apprentis et salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation
Salariés portés (Portage salarial)

Les fonctionnaires, les stagiaires, les travailleurs indépendants ou encore les mandataires sociaux sont exclus du chômage partiel. N'ayant pas le statut de salarié, les artisans, commerçants, chefs d'entreprise, exploitants agricoles et professions libérales (*médecins, avocats, notaires, pharmaciens, architectes, chirurgiens-dentistes, experts-comptables...*) n'ont pas accès au chômage partiel.

Activité partielle : synthèse

Date d'entrée en vigueur	L'ensemble de ces conditions d'assujettissement est applicable aux heures d'activité partielle réalisées à compter du 1 ^{er} mars 2020 qu'il s'agisse d'un renouvellement du dispositif d'activité partielle ou d'une première demande
Statut du salarié	L'activité partielle est opposable aux salariés. La mise en activité partielle pendant la période d'indemnisation ne constitue pas une modification du contrat de travail.
Indemnisation	En période d'activité partielle, l'employeur doit verser aux salariés pour chaque heure chômée 70 % de la rémunération brute horaire sur la base de la rémunération brute servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés, calculée selon la règle du maintien de salaire, ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale de travail ou, si elle est inférieure, de la durée collective du travail ou de celle mentionnée dans le contrat de travail. Cela correspond environ à 84 % du salaire net horaire. Pour un salarié payé au Smic, l'indemnisation ne peut pas être inférieure à l'équivalent du Smic net mensuel. Le salarié en chômage partiel touche donc l'intégralité de son salaire à hauteur du Smic net

	Si des actions de formation sont effectuées par les salariés pendant les heures chômées, cette indemnité passe à 100 % du salaire brut
Heures supplémentaires	Elles ne donnent pas droit à indemnisation au titre du chômage partiel.
	L'article R. 5122-11 énonce que seules les heures perdues en deçà de la durée légale du travail ou de la durée collective applicable ou de la durée stipulée au contrat de travail peuvent donner lieu à indemnisation
Date de versement	L'indemnité est versée par l'employeur à la date habituelle de versement du salaire
Droit aux congés	Le salarié continue à acquérir normalement ses droits à congés payés, mais pas les RTT
Durée	Depuis le 1 ^{er} mars, l'autorisation de recours à l'activité partielle est accordée pour une durée maximale de 12 mois (contre 6 mois <i>auparavant</i>) et ne peut dépasser la limite de 1000 heures par an et par salarié
Régime social des indemnités	Les indemnités d'activité partielle versées par l'employeur à ses salariés ne sont pas considérées comme des salaires, mais comme un revenu de remplacement. Elles ne sont assujetties ni au versement forfaitaire sur les salaires, ni aux cotisations salariales et patronales de Sécurité sociale (<i>sauf cas particuliers</i>).
	En revanche, elles sont assujetties à la CSG au taux 6,20 % et à la CRDS au taux de 0,50 %. Ces deux contributions sont calculées sur la base de 98,25 % de l'indemnité versée (application d'un abattement de 1,75 % pour frais professionnels).
	Lorsque la somme de l'indemnité légale d'activité partielle et de l'indemnité complémentaire versée par l'employeur en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale est supérieure à 3,15 fois la valeur horaire du SMIC (soit 70 % de 4,5 fois la valeur du Smic c'est-à-dire 31,97), la part de l'indemnité complémentaire versée au-delà de ce montant est assujettie aux contributions et cotisations sociales applicables aux revenus d'activité (<i>Cette mesure est applicable aux indemnités relatives aux périodes d'activité à compter du 1^{er} mai 2020</i>).
Employeur : allocation d'activité partielle	L'entreprise reçoit une allocation pour les heures chômées indemnisées dans la limite de 1607 heures par an et par salarié (<i>jusqu'au 31 Décembre 2020</i>)
	L'allocation versée couvre 70 % de la rémunération horaire brute du salarié, quel que soit l'effectif de l'entreprise dans la limite d'une rémunération de 4,5 SMIC.
	Le taux horaire de cette allocation, versée mensuellement, ne peut être inférieur à 8,03 € de l'heure chômée (soit le montant horaire du SMIC net) pour toutes les entreprises et le plafond horaire est de 31,98 € (70% de 45,68 €).
Demande	C'est à l'employeur (<i>et uniquement lui</i>) de faire la demande d'activité partielle pour ses salariés. Ces derniers n'ont aucune démarche à réaliser.
Avis du CSE	L'avis du comité social et économique (CSE) doit être communiqué avec la demande d'autorisation préalable d'activité partielle.
	Cependant, l'employeur peut adresser l'avis du CSE dans un délai d'au plus 2 mois à compter de la demande d'autorisation préalable.
	La consultation du CSE ne concerne que les entreprises d'au moins 50 salariés

Cumul d'activité	L'activité partielle n'entraîne pas de rupture ou de modification du contrat de travail, mais sa seule suspension. Le salarié reste lié à l'employeur. Rien ne s'oppose à ce qu'il travaille pour une autre entreprise aux heures chômées, il doit respecter un principe de loyauté vis-à-vis de son employeur
	Le salarié doit informer l'employeur s'il entame une autre activité durant cette période. Il ne peut pas travailler pour un concurrent si son contrat de travail contient une clause de non-concurrence
Activité partielle et chômage	Les périodes d'activité partielle correspondent à des périodes de suspension du contrat de travail. Comme les autres périodes de suspension (<i>arrêt maladie, congé maternité, congé paternité...</i>), l'activité partielle est donc considérée comme une période travaillée et ouvre droit à indemnisation.
	À ce titre, une journée d'activité partielle correspond à une journée d'affiliation (7 heures).
Activité partielle et maladie	Le cumul des indemnités journalières (IJSS) pour maladie et des indemnités d'activité partielle n'est pas possible.
	Le salarié en arrêt maladie, alors que son entreprise est placée en suspension partielle ou totale d'activité, ne peut pas bénéficier de l'indemnité d'activité partielle. Il ne peut prétendre qu'aux seules IJSS versées au titre de son arrêt maladie.
Tickets restaurant	L'activité partielle entraînant une suspension du contrat de travail, il n'y a pas la nécessité de prendre ses repas sur son lieu de travail, puisque le salarié ne sont pas présents sur leur lieu de travail durant les heures chômées (non travaillées).
	L'employeur peut donc suspendre les titres restaurants pour la période de chômage partiel.
Demande activité partielle et avis du CSE	La procédure de dépôt des demandes d'activité partielle est assouplie, en permettant à l'employeur de disposer d'un délai de 2 mois pour consulter le CSE et transmettre son avis à l'administration.

Individualisation de l'activité partielle

L'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 permet aux employeurs, de placer en activité partielle leurs salariés de façon individualisée ou selon une répartition non uniforme des heures chômées ou travaillées au sein d'un même établissement, service ou atelier, lorsque cette individualisation est nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise d'activité.

Individualisation de l'activité partielle	Actuellement et par application de l'article L. 5122-1 du Code du travail, l'activité partielle est une mesure collective qui doit concerner sans distinction tous les salariés de l'établissement ou du service visé, y compris lorsqu'elle est mise en œuvre individuellement et alternativement - c'est-à-dire par roulement en cas de réduction collective de l'horaire de travail.
	L'article 8 de l'ordonnance permet à titre dérogatoire, sur le fondement d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, de branche, ou à défaut d'accord, après avis favorable du CSE ou du conseil d'entreprise, le placement en activité partielle d'une partie seulement des salariés de l'entreprise, d'un établissement, d'un service ou d'un atelier, y compris ceux relevant de la même catégorie professionnelle, ou d'appliquer à ces salariés une répartition différente des heures travaillées et non travaillées, lorsque cette individualisation est nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise d'activité

<p>Cette mesure a été prise afin de simplifier l'organisation des entreprises à la sortie du confinement, au moment de la reprise d'activité.</p> <p>L'accord ou le document soumis à l'avis du CSE ou du conseil d'entreprise détermine notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les compétences identifiées comme nécessaires au maintien ou à la reprise de l'activité de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier ; - les critères objectifs, liés aux postes, aux fonctions occupées ou aux qualifications et compétences professionnelles, justifiant la désignation des salariés maintenus ou placés en activité partielle ou faisant l'objet d'une répartition différente des heures travaillées et non travaillées ; - les modalités et la périodicité, qui ne peut être inférieure à 3 mois, selon lesquelles il est procédé à un réexamen périodique des critères mentionnés au 2° afin de tenir compte de l'évolution du volume et des conditions d'activité de l'entreprise en vue, le cas échéant, d'une modification de l'accord ou du document ; - les modalités particulières selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés concernés ; - les modalités d'information des salariés de l'entreprise sur l'application de l'accord pendant toute sa durée
<p>Si l'entreprise a recours à cette individualisation, l'employeur devra obtenir l'accord des salariés protégés concernés. En effet, l'employeur n'est dispensé de recueillir leur accord que lorsque la mesure est collective.</p>
<p>Les accords conclus et les décisions unilatérales relatives à l'activité partielle cesseront de produire leurs effets au plus tard le 31 décembre 2020.</p>

Les proches d'une personne vulnérable peuvent bénéficier d'un arrêt

Principe : à l'occasion d'une publication du 6 avril 2020, la CNAM valide un nouveau cas d'arrêt de travail dérogatoire, au titre des personnes qui partagent leur domicile avec une personne réputée à risque

Les personnes qui partagent leur domicile avec un proche à l'état de santé jugé fragile, au titre des pathologies listées par le Haut Conseil de la santé publique, peuvent bénéficier d'un arrêt de travail. Cet arrêt permet de protéger les proches fragiles (*qui, au regard de leur santé, doivent rester chez elles*).

Ce nouveau cas dérogatoire renvoie vers la liste des personnes ayant un risque élevé de développer des formes graves de Covid-19.

Ces personnes à l'état de santé fragile sont, conformément à un avis rendu par le Haut Conseil de la santé publique, les suivantes :

Les femmes enceintes
Les personnes atteintes de maladies respiratoires chroniques (<i>asthme, bronchite chronique...</i>)
Les personnes atteintes d'insuffisances respiratoires chroniques
Les personnes atteintes de mucoviscidose
Les personnes atteintes d'insuffisances cardiaques (<i>toutes causes</i>)
Les personnes atteintes de maladies des coronaires
Les personnes avec antécédents d'accident vasculaire cérébral
Les personnes souffrant d'hypertension artérielle

Les personnes atteintes d'insuffisance rénale chronique dialysée	
Les personnes atteintes de Diabète de type 1 insulino-dépendant et de diabète de type 2	
Les personnes atteintes de maladie hépatique chronique avec cirrhose	
Les personnes présentant une obésité avec un indice de masse corporelle (<i>IMC</i>) égal ou supérieur à 40	
Les personnes avec une immunodépression, à savoir	Les personnes atteintes de pathologies cancéreuses et hématologiques, ou ayant subi une transplantation d'organe et de cellules souches hématopoïétiques
	Les personnes atteintes de maladies inflammatoires et/ou auto-immunes recevant un traitement immunosuppresseur
	Les personnes infectées par le VIH

L'arrêt de travail est délivré par le médecin traitant, ou à défaut, par un médecin de ville, La personne doit donc prendre contact avec son médecin, de préférence et si cela est possible, par téléconsultation.

En cas de mise en place de mesures de chômage partiel par l'entreprise, les règles suivantes s'appliquent :

- si l'activité exercée par le salarié dans l'entreprise est interrompue, les arrêts de travail dérogatoires pour les proches d'une personne vulnérable ne s'appliquent plus;
- si cette interruption intervient alors qu'un salarié bénéficie d'un arrêt dérogatoire en cours, l'employeur doit y mettre un terme en le signalant à l'Assurance Maladie,
- si l'entreprise décide de réduire son activité, il n'est pas possible de cumuler un chômage partiel avec un arrêt de travail dérogatoire. Le salarié concerné par un arrêt de travail dérogatoire continuera à en bénéficier et ne devra pas être placé en chômage partiel.

Fiche 7

Normes applicables aux employés à domicile et aux ASSMAT

Guide d'accueil des jeunes enfants en période de pandémie

Afin d'accompagner les assistantes maternelles dans l'exercice ou la reprise progressive d'activité d'accueil des jeunes enfants, un guide ministériel de 34 pages publié le 6 mai a été élaboré par la Direction Générale de la Cohésion Sociale et la Direction Générale de la Santé.

Ce guide encourage de nombreuses incertitudes pesant sur le déconfinement, en présentant des consignes :

- n'ayant pas de valeur réglementaire,
- dévoilées trop tardivement,
- sujettes à interprétation par les départements, institutions de tutelles des assistantes maternelles.

Il définit (*entre autres*) les consignes sanitaires à appliquer par les assistantes maternelles pour accueillir en se protégeant et en protégeant les enfants. Le guide concerne donc :

Vêtements de travail	Hygiène respiratoire (se moucher, éternuer, tousser)
Port du masque	Lavage des mains
Port de gants	Hygiène des locaux et du matériel
Entretien du linge	Évacuation des déchets
Consignes de nettoyage lorsqu'un cas de Covid-19 est constaté	Précautions à prendre vis-à-vis des aliments

Exemple : Port du masque

La voie de transmission principale du virus se faisant par les gouttelettes et la distanciation d'au moins 1 mètre n'étant pas possible avec les enfants en bas âge, le port d'un masque *grand public* est obligatoire pour les professionnels afin de réduire le risque de transmission du virus. Les masques faits *maison* peuvent être utilisés dès lors qu'ils sont conçus dans le respect de la norme Afnor. Dans tous les cas, le port d'un masque complète les gestes barrières et ne les remplace pas. Compte tenu du risque d'étouffement, le port du masque est proscrit pour les enfants de 0-3 ans.

Exemple : Port de gants

Éviter de porter des gants : ils donnent un faux sentiment de protection. Les gants deviennent eux-mêmes des vecteurs de transmission, le risque de porter les mains au visage est le même que sans gant, le risque de contamination est donc égal voire supérieur. Il faut privilégier l'hygiène des mains.

Les MAM se déconfinent

L'article 9 du décret n° 2020-293 du 11 mai 2020 affirme que l'accueil en maison d'assistantes maternelles *est assuré en groupes autonomes de 10 enfants maximum* dans le respect des conditions prévues dans le code de l'action sociale et des familles (CASF) et du code de la santé publique.

Toutefois l'activité des MAM est suspendue aux décisions du préfet de département qui peut *lorsque l'évolution de la situation sanitaire le justifie et aux seules fins de lutter contre la propagation du virus* prendre différentes mesures. Le préfet peut alors décider de fermer les MAM *lorsque des agréments ont été délivrés pour l'accueil de plus de 10 enfants*.

Le texte encadre également le port du masque par les assistantes maternelles à domicile et en MAM. Il rappelle que *le maintien de la distanciation physique entre le professionnel concerné et l'enfant n'étant par nature pas possible, le service ou le professionnel concerné met en œuvre les mesures*

sanitaires de nature à prévenir la propagation du virus. Tous les professionnels de l'accueil du jeune enfant *portent un masque de protection répondant aux caractéristiques techniques fixées par l'arrêté conjoint des ministres chargés de la santé et du budget.*

Enfin le décret prévoit que *les regroupements de professionnels en présence des enfants qui leur sont confiés sont interdits* dans les crèches dites familiales et les relais d'assistantes maternelles.

Une activité partielle sur mesure pour les assistantes maternelles et les salariés à domicile

Article 7 de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle

I. *Lorsqu'ils subissent une perte de rémunération du fait d'une cessation temporaire de leur activité professionnelle consécutive à l'épidémie de covid-19, les salariés employés à domicile mentionnés à l'article L. 7221-1 du code du travail et les assistants maternels mentionnés aux articles L. 421-1 et L. 424-1 du code de l'action sociale et des familles (CASF) sont placés en position d'activité partielle auprès du particulier qui les emploie. Les dispositions du chapitre II du titre II du livre I^{er} de la 5^{ème} partie du code du travail sont applicables, sous réserve des dispositions du présent article.*

Commentaire :

L'ordonnance accorde le bénéfice de l'activité partielle aux assistantes maternelles qui subissent une perte de rémunération du fait d'une cessation temporaire d'activité à cause de COVID-19.

Ce bénéfice du chômage partiel pour les assistantes maternelles n'était pas prévu par le code du travail. Cet oubli est maintenant réparé grâce à cette ordonnance qui a la valeur juridique d'une loi.

Quelles sont les assistantes maternelles qui peuvent bénéficier du chômage partiel :

- La personne qui accueille habituellement des mineurs à son domicile, moyennant rémunération, agréée comme assistante maternelle par le président du conseil général du département où elle réside (*Article L. 421-1 du CASF*)
- L'assistante maternelle qui accueille des mineurs au sein d'une maison d'assistants maternels (*Article L. 424-1 du CASF*).

Enfin, les assistantes maternelles se voient appliquer le code du travail concernant l'aide aux salariés placés en activité partielle prévue aux articles L. 5122-1 à L. 5122-5 du Code du travail sous réserve des mesures prévues à l'article 7 de l'ordonnance qui nous concerne.

Remarque : les assistantes maternelles peuvent bénéficier de l'activité partielle et se voit appliquer le code du travail sauf pour les mesures II à V de l'article 7 de l'ordonnance que nous allons expliquer

Article 7 de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle

II. *Les particuliers employeurs sont dispensés de l'obligation de disposer d'une autorisation expresse ou implicite de l'autorité administrative.*

L'article L. 5122-1 du Code du travail prévoit que les salariés sont placés en position d'activité partielle, après autorisation expresse ou implicite de l'autorité administrative

Le II de l'article 7 de l'ordonnance prévoit expressément que les parents sont dispensés de cette autorisation administrative.

Cela signifie que les particuliers employeurs d'une assistante maternelle peuvent la mettre en activité partielle. Cela signifie :

- S'ils décident de la mettre en activité partielle ils l'indemnisent et ensuite se font rembourser par l'État,
- S'ils décident de ne pas le faire, ils continuent de rémunérer l'assistante maternelle normalement comme prévu au contrat de travail.

Article 7 de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle

III. *L'indemnité horaire versée par l'employeur est égale à 80 % de la rémunération nette correspondant à la rémunération prévue au contrat sans pouvoir être :*

1° Ni inférieure au montant net correspondant, pour les employés à domicile, au salaire minimum prévu par la convention collective nationale des salariés du particulier employeur et, pour les assistants maternels, au montant minimal de rémunération fixé en application de l'article L. 423-19 du code de l'action sociale et des familles ;

2° Ni supérieure aux plafonds fixés par les dispositions réglementaires du chapitre II du titre II du livre Ier de la cinquième partie du code du travail.

Un décret détermine les modalités d'application du présent III.

L'employeur doit verser à son assistante maternelle 80 % de la rémunération nette prévue au contrat.

L'indemnité horaire versée par l'employeur ne peut être inférieure, par enfant et par heure d'accueil, à 0,281 fois le montant du SMIC (*article D. 423-9 du code de l'action sociale et des familles*).

L'indemnité horaire versée par l'employeur ne peut être supérieure au taux horaire de l'allocation d'activité partielle égal pour chaque salarié concerné à 70 % de la rémunération horaire brute (*Article D. 5122-13 du code du travail*).

Les modalités d'application du versement de cette indemnité seront déterminées dans un décret à venir.

Article 7 de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle

IV. *Les indemnités d'activité partielle dues par les particuliers employeurs en application du I font l'objet d'un remboursement intégral effectué, pour le compte de l'État et par dérogation à l'article L. 213-1 du code de la sécurité sociale, par les unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales. L'État en assure la compensation selon des modalités fixées par arrêté des ministres chargés de la sécurité sociale, du budget et de l'emploi.*

Les particuliers employeurs tiennent à la disposition des unions mentionnées à l'alinéa précédent, aux fins de contrôle, une attestation sur l'honneur, établie par leur salarié, certifiant que les heures donnant lieu à indemnité n'ont pas été travaillées.

Les unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales procèdent, le cas échéant, à une compensation entre le montant des cotisations et contributions sociales restant dues par le particulier employeur au titre des périodes antérieures au 12 mars 2020 et le remboursement effectué au titre de l'indemnité d'activité partielle.

Cette partie concerne uniquement les employeurs décrivant comment et par qui l'employeur se fera rembourser des sommes versées à l'assistante maternelle.

Toutefois, l'assistante maternelle doit fournir au parent employeur une attestation sur l'honneur certifiant que les heures dont elle est indemnisée par l'employeur n'ont pas été travaillées.

L'objectif est d'éviter que l'employeur ne fasse garder son enfant par l'assistante maternelle tout en se faisant rembourser le salaire versé dans le cadre du chômage partiel.

Article 7 de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle

V. *Les indemnités mentionnées au présent article sont exclues de l'assiette de la contribution prévue à l'article L. 136-1 du code de la sécurité sociale et de l'assiette de la cotisation prévue au 2° du I de l'article L. 242-13 du même code.*

Les indemnités versées par l'employeur à son assistante maternelle sont exclues :

- de la contribution sociale sur les revenus d'activité et sur les revenus de remplacement prévue à l'article L. 136-1 du code de la sécurité sociale
- de la cotisation à la charge des assurés assise sur les avantages de vieillesse d'un régime de base, d'un régime complémentaire ou d'un régime à la charge de l'employeur et les allocations

et revenus de remplacement (*concerne uniquement le régime local d'assurance maladie complémentaire obligatoire des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle*)
(Article L. 242-13 du code de la sécurité sociale)

Fiche 8 Le télétravail

Mise en œuvre du télétravail

Télétravail : un droit - une obligation	
Employeur	Salarié
L'employeur peut imposer le télétravail au salarié	Le salarié à droit au télétravail
L'article L. 1222-11 mentionne le risque épidémique comme pouvant justifier le recours au télétravail sans l'accord du salarié	Si l'employeur estime que les conditions de reprise d'activité sont conformes aux consignes sanitaires sur votre lieu de travail.
La mise en œuvre du télétravail dans ce cadre ne nécessite aucun formalisme particulier	Dans tous les cas, l'employeur doit motiver le refus. Depuis le 17 mars et jusqu'à nouvel ordre, le télétravail doit être systématiquement privilégié. L'employeur doit donc démontrer que la présence sur le lieu de travail est indispensable au fonctionnement de l'activité

Le télétravail est, selon le Ministère du Travail, un mode d'organisation devant être privilégié même après le déconfinement.

Le télétravail est une modalité dérogatoire d'exécution du contrat de travail. Il peut être mis en place selon plusieurs modalités, chacune d'entre elles impliquant une initiative de l'employeur :

- un accord collectif, signé par l'employeur et les organisations syndicales représentatives, ou, à défaut, une charte unilatérale élaborée par l'employeur après avis du CSE. L'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié qui occupe un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail dans les conditions prévues par accord collectif ou, à défaut, par la charte, doit motiver son refus ;
- en l'absence d'accord collectif ou de charte, par avenant au contrat de travail des salariés. Le refus de conclure un avenant ne doit être motivé qu'en cas de demande émanant d'un travailleur handicapé ou d'un proche aidant. A contrario, le refus de conclure un avenant pour les autres salariés n'a pas à être motivé ;
- en période de *menace d'épidémie*, le code du travail permet à l'employeur d'outrepasser les formalités définies précédemment et d'imposer unilatéralement aux salariés le passage en télétravail. C'est sur ce dernier fondement que le télétravail a été étendu par les employeurs en dehors des termes prévus par l'accord collectif, la charte ou encore l'avenant au contrat de travail.

Le télétravail est donc encadré selon des termes fixés unilatéralement par l'employeur ou conjointement avec le salarié ou les organisations syndicales représentatives.

A aucun moment le salarié ne dispose d'un pouvoir unilatéral de recours au télétravail en dehors des termes définis par l'accord collectif, la charte unilatérale ou l'avenant au contrat de travail. Cependant, le refus de l'employeur doit être motivé et ce refus peut être contrôlé par le juge.

Tableau synthétique

Horaires de travail	L'employeur fixe les horaires de travail et le salarié doit être opérationnel et disponible pendant les horaires fixés
	Les droits au temps de pause et de déjeuner restent inchangés

Heures supplémentaires	L'employeur peut recourir aux heures supplémentaires. Ces heures peuvent être imposées au salarié, dans les limites du contingent d'heures dont dispose l'employeur : en principe de 220 heures par an et par salarié (<i>voir plus selon convention collective ou accords d'entreprise</i>)
Présentiel	Suite à un dialogue entre salarié et employeur, ce dernier détermine la quotité de travail pouvant être exercée en télétravail et celle exercée en présence sur le lieu de travail
Temps de repos	Le droit au repos des salariés et toutes les règles en matière de durée du travail restent applicables au salarié en télétravail
	Les plages horaires pendant lesquelles le salarié est disponible doivent être précisément déterminées par l'employeur. La distinction entre temps de travail et temps de repos doit être claire et garantir le droit à la déconnexion des salariés
Rémunération	La rémunération, pour un nombre d'heures de travail identique, reste la même en cas de télétravail (cela concerne le salaire de base, les primes, les avantages en nature, etc.)
Avantages sociaux	Les avantages sociaux demeurent inchangés. Le télétravailleur conserve son droit aux chèques vacances, aux tickets-restaurant, etc.
Accident du travail	Le code du travail prévoit déjà le principe selon lequel l'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle est présumé être un accident du travail. Le salarié est donc couvert pour le risque accident du travail
Télétravail et activité partielle	L'employeur détermine la quotité de travail pouvant être exercée en télétravail et sa répartition le cas échéant si les salariés doivent alterner télétravail et activité partielle
	Le télétravail est une des modalités d'exercice possible du travail. Dès lors, lorsque un salarié est en télétravail, il ne peut pas être en même temps en activité partielle. L'employeur qui demande à ses salariés de travailler alors qu'ils sont en même temps en activité partielle s'expose à des sanctions, y compris pénales

Frais professionnels et télétravail

Normalement, tous les frais engagés par le salarié en télétravail pour les besoins de son activité professionnelle doivent être pris en charge par l'employeur.

L'URSSAF a dressé un tableau d'évaluation des frais engagés par un salarié en télétravail qui permet :

- d'une part à l'employeur de connaître ce qui relève du remboursement de frais avec l'exonération sociale qui en découle ;
- d'autre part au salarié d'avoir une idée du niveau d'effort que pourra faire son employeur.

Nature des frais	Évaluation des frais
-------------------------	-----------------------------

<p>Les frais fixes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Loyer (<i>Montant du loyer ou, à défaut de loyer, valeur locative brute</i>) - Taxe d'habitation - Taxe foncière sur les propriétés bâties - Taxes, régionales, départementales ou communales comme la taxe d'enlèvement d'ordures ménagères - Charges de copropriété - Assurances multirisque habitation 	<p>Valeur réelle</p> <p>Quote part de l'ensemble des frais fixes réellement supportés au titre du local affecté à un usage professionnel au prorata de la superficie totale de l'habitation principale</p> <p>Exemple : appartement de 70 m² dont 10 m² pour l'usage professionnel</p> <p>Le loyer s'élève à 870 €/mois, la taxe d'habitation à 85 €/mois et la prime d'assurance à 25 €/mois</p> <p>Le montant des frais déductibles s'élève donc à 140 €</p>
<p>Les frais variables :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Chauffage et/ou climatisation - Électricité 	<p>Valeur réelle</p> <p>Quote-part des frais variables réellement supportés au titre du local affecté à usage professionnel</p>
<p>Dépenses d'acquisition du mobilier</p> <p>Bureau ergonomique</p> <p>Fauteuil ergonomique</p> <p>Étagères, meubles de rangement</p> <p>Lampes de bureau</p>	<p>Prêt de mobilier :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Absence de dépenses supplémentaires du salarié : pas de remboursement de frais possible - Avantage en nature à évaluer sur une base réelle (valeur résiduelle = valeur comptable nette) s'il y a abandon définitif du mobilier au travailleur salarié ou assimilé <p>Achat du mobilier par le salarié pour le compte de l'entreprise : remboursement des frais exclu de l'assiette dans la limite de 50 % de la dépense réelle sur justificatifs</p>
<p>Frais liés à l'adaptation du local</p> <p>Frais de diagnostic de conformité électrique</p> <p>Installation de prise (<i>téléphoniques, électriques...</i>)</p> <p>Modifications liées à la mise en conformité avec la législation du travail</p>	<p>Valeur réelle</p> <p>L'exclusion de l'assiette des cotisations est admise sur présentation de la facture</p>
<p>Matériels informatique et périphériques : ordinateur, imprimante, modem</p>	<p>Remboursement exonéré des cotisations sociales sur justificatifs des frais engagés</p>
<p>Frais de connexion au réseau téléphonique</p> <p>Frais d'abonnement (<i>téléphonique, internet...</i>)</p>	<p>Remboursement exonéré des cotisations sociales sur justificatifs des frais engagés</p>

Salariés en télétravail et droit aux tickets restaurant

Principe : le salarié en télétravail bénéficie des mêmes droits que les salariés qui travaillent dans les locaux de l'entreprise. Il a donc droit aux tickets restaurant comme tout salarié, dès lors que les tickets restaurant sont en place au sein de l'entreprise

En principe, si le salarié bénéficie des tickets restaurant en temps normal, il y a également droit pendant cette période de confinement où le télétravail est impératif pour les postes éligibles et ce, jusqu'à nouvel ordre.

Les salariés en télétravail doivent donc bénéficier des tickets restaurant dès lors que leur journée de travail est entrecoupée d'une pause repas.

Horaires de travail du salarié	Droit aux tickets restaurant
Salarié travaille de 8h00 à 12h00 puis de 14h00 à 17h00	OUI
Salarié travaille de 8h00 à 12h00 puis de 18h00 à 22h00	OUI
Salarié travaille de 8h00 à 13h00	NON
Salarié travaille de 13h00 à 18h00	NON

Fiche 9 Modification de certains délais

Délais applicables aux procédures de reconnaissance des AT et des MP

L'article 11 de l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 prolonge les délais applicables à la procédure de reconnaissance des AT/MP qui expirent entre le 12 mars 2020 et une date fixée par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale qui ne peut excéder le terme d'un délai d'1 mois à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire, le cas échéant prolongé dans les conditions prévues par cet article.

Les délais impartis aux salariés et employeurs sont prorogés dans les conditions suivantes :

	Délai légal applicable	Durée de proration par l'ordonnance	Délai total avec proration
Déclaration d'AT par le salarié auprès de son employeur (<i>article L 441-1 du CSS</i>)	Dans la journée où l'accident s'est produit ou au plus tard dans les 24 heures	+ 24h	48h suivant l'accident
Déclaration d'AT par l'employeur auprès de la CPAM (<i>article L 441-2 du CSS</i>)	48h à compter de la connaissance de l'accident	+ 3 jours	5 jours à compter de la connaissance de l'accident
Déclaration d'AT par l'employeur auprès de la CPAM lorsqu'un accident ayant fait l'objet d'une simple inscription sur le registre des accidents bénins entraîne ultérieurement un arrêt de travail ou des soins médicaux (<i>article L 441-4 du CSS</i>)	48h suivant la survenance des circonstances nouvelles	+ 3 jours	5 jours suivant la survenance des circonstances nouvelles
Déclaration de la maladie professionnelle par la victime à la CPAM (<i>article L 461-5 alinéa 1 du CSS</i>)	15 jours à compter de la cessation du travail	+ 15 jours	30 jours à compter de la cessation du travail
Déclaration de la maladie professionnelle par la victime à la CPAM dans le cas d'une révision ou d'un ajout de tableau des maladies professionnelles (<i>article L 461-5 alinéa 2 du CSS</i>)	3 mois à compter de la date d'entrée en vigueur du nouveau tableau	+ 2 mois	5 mois à compter de la date d'entrée en vigueur du nouveau tableau
Formulation de réserves auprès de la CPAM suite à déclaration AT	10 jours francs à compter de la date de la déclaration d'accident du travail ou de la date de réception par l'employeur du double de la déclaration transmis par la CPAM lorsque la déclaration émane du salarié	+ 2 jours	12 jours francs à compter de la date de la déclaration d'accident du travail

Réponse au questionnaire sur les circonstances ou la cause de l'accident ou de la maladie	20 jours francs à compter de la date de réception du questionnaire	+ 10 jours	30 jours francs à compter de la date de réception du questionnaire
Durée de mise à disposition du dossier dans le cadre de la procédure de reconnaissance des maladies professionnelles	10 jours francs avant la prise de décision par la CPAM	+ 20 jours	30 jours francs avant la prise de décision par la CPAM
Délai à l'issue duquel la caisse décide d'engager des investigations complémentaires ou statue sur le caractère professionnel de l'accident ou de la maladie	AT : 30 jours à compter de la réception de la déclaration d'accident du travail MP : 3 mois à compter de la réception de la déclaration de maladie professionnelle		Prorogé jusqu'à une date fixée par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale, et au plus tard jusqu'au 1 ^{er} octobre 2020
Réponse au questionnaire en cas de rechute ou nouvelle lésion mentionnées à l'article L 443-1 du CSS	20 jours francs à compter de la date de réception du questionnaire	+ 5 jours	25 jours francs à compter de la date de réception du questionnaire
Délai à l'issue duquel la caisse rend sa décision dans le cadre de la procédure de reconnaissance des rechutes et nouvelles lésions mentionnées à l'article L 443-1 du CSS	60 jours francs à compter de la réception du certificat médical mentionnant la rechute ou nouvelle lésion		Prorogé jusqu'à une date fixée par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale, et au plus tard jusqu'au 1 ^{er} octobre 2020

L'ordonnance précise également que dans le cadre de la procédure de reconnaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles, le salarié et l'employeur peuvent produire des éléments qui n'étaient pas présents au dossier au moment de la consultation des pièces.

Dans cette hypothèse, une nouvelle consultation doit être organisée pour les parties, dans les conditions prévues par les dispositions réglementaires applicables, avant que la caisse ne se prononce dans les délais qui lui sont impartis en application des arrêtés du ministre chargé de la sécurité sociale.

Prime exceptionnelle et accord d'intéressement dans les associations et fondations	L'article 19 prévoit que l'obligation de conclure un accord d'intéressement pour pouvoir bénéficier du nouveau plafond de 2 000 euros pour l'exonération de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat ne s'applique pas aux associations et fondations reconnues d'utilité publique ou d'intérêt général
---	---

Reprise de certains délais à compter du 26 avril 2020

Afin de faire face aux conséquences, notamment de nature administrative, de la propagation de l'épidémie de covid-19, les délais de certaines procédures administratives ont été suspendus par l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 modifiée à compter du 12 mars 2020 et jusqu'à l'expiration d'un délai d'1 mois à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire.

Le décret n° 2020-471 du 24 avril 2020 dresse la liste des catégories d'actes, de procédures et d'obligations, prévus par le code du travail, pour lesquels, par dérogation, les délais reprennent leur cours à compter du lendemain du jour de la publication du décret soit le 26 avril 2020.

Ces dérogations sont fondées :

- sur des motifs de sécurité, de protection de la santé, de sauvegarde de l'emploi et de l'activité,
- sur les motifs de sauvegarde de l'emploi et de l'activité et de sécurisation des relations de travail et de la négociation collective.

Actes, procédures et obligations	Textes applicables
Validation ou homologation par l'autorité administrative de l'accord collectif relatif au plan de sauvegarde de l'emploi	Article L. 1233-57-4
Validation ou homologation par l'autorité administrative du plan de sauvegarde de l'emploi pour les entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire	Article L. 1233-58
Homologation de la rupture conventionnelle	Article L. 1237-14
Notification de la décision de validation par l'autorité administrative d'un accord collectif portant rupture conventionnelle collective	Article L. 1237-19-4
Instruction par l'autorité administrative de la demande de dérogation à la durée maximale hebdomadaire absolue du travail	Article L. 3121-21
Instruction par l'autorité administrative de la demande de dérogation à la durée maximale hebdomadaire moyenne du travail	Articles L. 3121-24 et R. 3121-15
Notification de la décision de l'inspecteur du travail d'autoriser le recours aux horaires individualisés	Article R. 3121-29
Décision de l'inspecteur du travail sur la demande d'autorisation de dépassement de la durée maximale quotidienne de travail	Article D. 3121-5
Décision de l'inspecteur du travail sur la demande de dérogation à la durée minimale de repos quotidien	Article L. 3131-3
Décision de l'inspecteur du travail sur la demande d'autorisation de dépassement de la durée maximale quotidienne de travail, en cas de recours aux équipes de suppléance	Article R. 3132-12
Dérogation accordée par l'inspecteur du travail pour autoriser l'organisation du travail de façon continue et l'attribution du repos hebdomadaire par roulement, à défaut de convention ou d'accord collectif de travail étendu ou de convention ou d'accord d'entreprise	Article L. 3132-14
Décision de l'inspecteur du travail pour autoriser le recours aux équipes de suppléance, à défaut de convention ou d'accord	Article L. 3132-18
Décision de l'inspecteur du travail pour autoriser le dépassement de la durée quotidienne du travail pour un travailleur de nuit, en cas de circonstances exceptionnelles	Article L. 3122-6
Décision prise par l'inspecteur du travail pour autoriser une période de travail de nuit différente de celle prévue, à défaut de stipulation conventionnelle définissant la période de travail de nuit	Article L. 3122-22
Décision prise par l'inspecteur du travail d'autoriser l'affectation à un poste de nuit, en cas de travail de nuit	Articles L. 3122-21 et R. 3122-9
Décision prise par l'inspecteur du travail d'autoriser une dérogation aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires du travail, s'agissant des jeunes travailleurs	Articles L. 3162-1 et R. 3162-1

Décision prise par l'inspecteur du travail d'autoriser le travail de nuit, s'agissant des jeunes travailleurs, dans certains secteurs	Articles L. 3163-2 et R. 3163-5
Possibilité pour l'administration d'émettre des observations à compter du dépôt d'un accord d'épargne salariale	Articles L. 3313-3 et L. 3345-2
Mise en demeure de l'employeur par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, du travail et de l'emploi constatant que le travailleur est soumis à une situation dangereuse	Articles L. 4721-1 et L. 4721-2
Demande de procéder à la vérification de la conformité de l'éclairage des lieux de travail	Articles R. 4722-3 et R. 4722-4

Remarque : *cette liste n'est pas exhaustive*

Fiche 10

Mesures d'urgence relatives à la prime Macron (P.E.P.A)

Ordonnance 2020-385 du 1^{er} avril 2020 modifiant la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

L'ordonnance 2020-385 du 1^{er} avril 2020 assouplit les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat prévue par la loi 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019.

Les nouveautés issues de l'ordonnance du 1^{er} avril 2020 :

- report de la date limite de versement au 31/08/2020
- augmentation du plafond à 2 000 € en cas de signature d'un accord d'intéressement
- suppression de l'obligation de mettre en place un accord d'intéressement
- modulation possible en fonction des conditions de travail liées à l'épidémie de covid-19

Conditions et mise en œuvre de la prime

Suppression de l'exigence relative à la mise en place d'un accord d'intéressement	<p>L'ordonnance permet désormais à toutes les entreprises de verser une prime pouvant aller jusqu'à 1 000 euros à leurs salariés en activité pendant la période actuelle</p> <p>La condition relative à la mise en place d'un accord d'intéressement est supprimée</p>
Salariés bénéficiaires de la prime	<p>Concernant les bénéficiaires de l'exonération, il est simplement fait mention des entreprises visées à l'article L. 3311-1 du code du travail (<i>employeurs de droit privé, établissements publics à caractère industriel et commercial, établissements publics administratifs lorsqu'ils emploient du personnel de droit privé</i>)</p> <p>L'exonération applicable à la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat bénéficie aux salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail, aux intérimaires mis à disposition de l'entreprise utilisatrice ou aux agents publics relevant de l'établissement public à la date de versement de cette prime ou (<i>est là est la nouveauté</i>) à la date de dépôt de l'accord d'entreprise ou de groupe ou de la signature de la décision unilatérale définissant le montant et les modalités de versement de la prime</p> <p>Quel soit leur type d'activité : artisans, commerçants, exploitants agricoles, professions libérales, mutuelle, syndicats professionnels, associations, tout organisme à but non lucratif, particulier employeur ... ; tous les salariés du secteur privé sont éligibles à la prime exceptionnelle. Cela concerne aussi bien les salariés en contrat à durée déterminée, indéterminée, les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, les contrats de chantier ou d'opération, les contrats de travail temporaire... A l'exception bien entendu des stagiaires qui ne perçoivent pas un salaire mais une gratification.</p>
Modulation du montant de la prime	<p>Désormais le montant de la prime peut être modulé selon les bénéficiaires en fonction de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la rémunération, - du niveau de classification, - des conditions de travail liées à l'épidémie de covid-19 (<i>nouveau</i>), - de la durée de présence effective pendant l'année écoulée ou la durée de travail prévue au contrat de travail

	Une entreprise peut <i>distinguer les salariés qui doivent se rendre sur leur lieu de travail et les autres</i> , permettant ainsi aux employeurs qui le souhaitent de verser une prime plus importante aux salariés qui se déplacent jusqu'à leur lieu de travail à l'exemple des caissières, des transporteurs, des agents de sécurité par exemple
Exemple de modulation	Un groupe de distribution qui voudrait récompenser les salariés présents dans les hypermarchés pourrait leur verser une prime de 1 500 euros et verser aux salariés qui sont en télétravail une prime de 500 euros. Mais il devrait, en tout état de cause, verser une prime à l'ensemble de ses salariés
Date limite de versement de la prime	La prime pourra être versée jusqu'au 31 août 2020 (au lieu du 30 juin 2020).
Montant de la prime	Le plafond est fixé à : - 1 000 euros par bénéficiaire en l'absence d'accord d'intéressement ; - 2 000 euros par bénéficiaire pour les entreprises ayant mis en place un accord d'intéressement. Il est nécessaire d'avoir conclu un accord d'intéressement mais pas d'avoir versé la prime d'intéressement (<i>respect du caractère aléatoire</i>) pour bénéficier du plafond maximal de la prime PEPA.
	L'objectif initial étant lié au pouvoir d'achat, il peut sembler inutile de la verser aux plus hauts revenus de l'entreprise par exemple, la prime ne pouvant d'ailleurs être versée qu'aux salariés dont les revenus sont inférieurs à 3 fois le montant du SMIC*
	Comme les primes d'épargne salariale (<i>participation, intéressement</i>), cette prime respecte le principe de non-substitution et ne remplace donc aucun élément de rémunération
Durée de l'accord d'intéressement	Par dérogation, les accords d'intéressement conclus entre le 1 ^{er} janvier 2020 et le 31 août 2020 peuvent avoir une durée inférieure à 3 ans mais au moins égale à 1 an.
Exonérations	L'ordonnance permet à toutes les entreprises de verser cette prime exceptionnelle exonérée, jusqu'à 1000 euros, de cotisations et contributions sociales et d'impôt sur le revenu
Modifications relatives à l'intéressement	La date limite pour conclure un accord d'intéressement est reportée au 31 août 2020 (<i>au lieu du 30 juin 2020</i>).
	Il est également prévu que les accords d'intéressement ouvriront droit aux exonérations prévues aux articles L. 3315-1 à L. 3315-3 du code du travail, y compris lorsqu'ils auront été conclus à compter du 1 ^{er} jour de la 2 ^{ème} moitié de la période de calcul suivant la date de leur prise d'effet

Intéressement et participation

L'article 2 de l'ordonnance n° 2020-322 du 25 mars 2020 adapte les dates limites de versement des sommes dues au titre de l'intéressement et de la participation.

Ainsi, les sommes issues de la participation et de l'intéressement doivent être versées aux bénéficiaires ou affectées sur un plan d'épargne salariale ou un compte courant bloqué avant le 1^{er} jour du 6^{ème} mois suivant la clôture de l'exercice de l'entreprise sous peine d'un intérêt de retard.

En conséquence, pour les entreprises ayant un exercice comptable correspondant à l'année civile, ces sommes devraient être versées avant le 1^{er} juin 2020. L'ordonnance reporte à titre exceptionnel ce délai au 31 décembre 2020, afin de permettre aux établissements teneurs de compte de

l'épargne salariale, ainsi qu'aux entreprises dont ils sont les délégués, de ne pas être pénalisés par les circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie.

Fiche 11

Mesures d'urgence relatives aux services de santé au travail

Mobilisation des services de santé au travail

Article 1^{er}	Prévention	<p>Les services de santé au travail</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diffusion de messages de prévention à l'attention des employeurs et des salariés - Appui aux entreprises dans la mise en œuvre de mesures de prévention - Accompagnement des entreprises amenées à accroître ou adapter leur activité
Article 2	Arrêt de travail et tests de dépistage	<p>Le médecin du travail</p> <ul style="list-style-type: none"> - Peut prescrire et renouveler un arrêt de travail en cas d'infection ou de suspicion d'infection au covid-19 - Procéder à des tests de dépistage du covid-19
Article 3	Visite de suivi des salariés	<p>Les visites prévues dans le cadre du suivi de l'état de santé des travailleurs peuvent être reportées, sauf lorsque le médecin du travail les estime indispensables (<i>travailleurs faisant l'objet d'un suivi individuel renforcé car exposés à des risques particuliers, ou d'un suivi adapté : travailleurs de nuit, travailleurs handicapés ou titulaires d'une pension d'invalidité, mineurs, femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes</i>)</p>
Article 4	Report des interventions	<p>Possibilité de reporter des interventions sans lien avec l'épidémie (<i>études de poste, procédures d'inaptitude, réalisation de fiches d'entreprise, etc.</i>), à moins que le médecin du travail estime que l'urgence ou la gravité des risques pour la santé des travailleurs justifie une intervention sans délai</p>
Article 5	Calendrier des reports	<p>Le report de visites ou d'interventions est possible jusqu'au 31 août 2020. Toutes les visites au-delà de cette date doivent être réalisées avant le 31 décembre 2020</p>

Ordonnance 2020-386 du 1^{er} avril 2020 adaptant les conditions d'exercice des missions des services de santé au travail à l'urgence sanitaire et modifiant le régime des demandes préalables d'autorisation d'activité partielle

Visites et examens médicaux par les services de santé au travail

Le décret n° 2020-410 du 8 avril 2020 pris pour l'application de l'ordonnance n° 2020-386 du 1^{er} avril 2020 (*adaptant les conditions d'exercice des missions des services de santé au travail à l'urgence sanitaire et modifiant le régime des demandes préalables d'autorisation d'activité partielle*) précise les conditions dans lesquelles les services de santé au travail peuvent reporter, jusqu'au 31 décembre 2020, certaines visites médicales dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé, sauf lorsque le médecin du travail estime indispensable de les maintenir :

- la visite d'information et de prévention initiale ;
- le renouvellement de la visite d'information et de prévention ;
- le renouvellement de l'examen d'aptitude et la visite intermédiaire

Il prévoit que ne pourront pas être reportées certaines visites médicales de salariés bénéficiant d'un suivi spécifique en raison de leur affectation sur certains postes ou d'un suivi individuel adapté en raison de leur vulnérabilité :

- les travailleurs handicapés ;
- les travailleurs âgés de moins de 18 ans ;
- les travailleurs qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité ;

- les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes ;
- les travailleurs de nuit ;
- les travailleurs exposés à des champs électromagnétiques affectés à des postes pour lesquels les valeurs limites d'exposition fixées à l'article R 4453-3 du code du travail sont dépassées

En outre, des règles spécifiques sont fixées pour les visites de reprise pour tenir compte de la vulnérabilité et des risques encourus par les travailleurs. Pour décider de maintenir certaines visites, le médecin du travail fondera son appréciation sur ses connaissances concernant l'état de santé du salarié, les risques liés à son poste et, pour les salariés en contrat à durée déterminée, leur suivi médical au cours des 12 derniers mois.

Il pourra appuyer son jugement sur un échange entre le salarié et un membre de l'équipe pluridisciplinaire des services de santé au travail.

Le décret prévoit enfin les modalités d'information des employeurs et des salariés du report des visites et de la date à laquelle elles sont reprogrammées, à savoir que :

- lorsque la visite médicale est reportée, le médecin du travail en informe l'employeur et le travailleur, en leur communiquant la date à laquelle la visite est reprogrammée. Dans le cas où le médecin du travail ne dispose pas des coordonnées du travailleur, il invite l'employeur à communiquer à ce dernier ces informations.
- lorsque la visite de reprise n'est pas organisée, le médecin du travail en informe la personne qui l'a sollicitée.

Les proches d'une personne vulnérable peuvent bénéficier d'un arrêt

Le décret n° 2020-521 du 5 mai 2020 définit les critères permettant d'identifier les salariés de droit privé vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 et pouvant être placés à ce titre en activité partielle en application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020. Ces critères sont définis en référence à ceux précisés par le Haut Conseil de la santé publique dans ses avis relatifs à la prise en charge des personnes à risque de formes graves de covid-19.

Sont placés en position d'activité partielle les salariés de droit privé se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler pour l'un des motifs suivants :

- le salarié est une personne vulnérable présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2, selon des critères définis par voie réglementaire ;
- le salarié partage le même domicile qu'une personne vulnérable au sens du deuxième alinéa du présent I ;
- le salarié est parent d'un enfant de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile.

La vulnérabilité mentionnée au I de l'article 20 de la loi du 25 avril 2020 susvisée répond à l'un des critères suivants :

1	Être âgé de 65 ans et plus
2	Avoir des antécédents (ATCD) cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée (<i>avec complications cardiaques, rénales et vasculaires-cérébrales</i>), ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV
3	Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications
4	Présenter une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale : (<i>broncho pneumopathie obstructive, asthme sévère, fibrose pulmonaire, syndrome d'apnées du sommeil, mucoviscidose notamment</i>)
5	Présenter une insuffisance rénale chronique dialysée
6	Etre atteint de cancer évolutif sous traitement (<i>hors hormonothérapie</i>)
7	Présenter une obésité (<i>indice de masse corporelle (IMC) > 30 kgm2</i>)

8	Être atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise	médicamenteuse : chimiothérapie anti cancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive
		infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm ³
		consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques
		liée à une hémopathie maligne en cours de traitement
9	Être atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins	
10	Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie	
11	Être au 3 ^{ème} trimestre de la grossesse	

L'arrêt de travail est délivré par le médecin traitant, ou à défaut, par un médecin de ville, La personne doit donc prendre contact avec son médecin, de préférence et si cela est possible, par téléconsultation.

En cas de mise en place de mesures de chômage partiel par l'entreprise, les règles suivantes s'appliquent :

- si l'activité exercée par le salarié dans l'entreprise est interrompue, les arrêts de travail dérogatoires pour les proches d'une personne vulnérable ne s'appliquent plus;
- si cette interruption intervient alors qu'un salarié bénéficie d'un arrêt dérogatoire en cours, l'employeur doit y mettre un terme en le signalant à l'Assurance Maladie,
- si l'entreprise décide de réduire son activité, il n'est pas possible de cumuler un chômage partiel avec un arrêt de travail dérogatoire. Le salarié concerné par un arrêt de travail dérogatoire continuera à en bénéficier et ne devra pas être placé en chômage partiel.

COVID 19 : contrôle de la température des salariés à l'entrée de l'entreprise

Principe : la prise de température est une mesure préventive qui vise à écarter du milieu de travail des salariés qui auraient de la fièvre, dans la crainte d'une contamination.

Le ministère des Solidarités et de la Santé recommande de surveiller sa température 2 fois par jour et l'apparition de symptômes d'infection respiratoire (*toux, difficultés à respirer...*).

La prise de température quotidienne de tous les individus à l'entrée d'une entreprise ne correspond pas aux recommandations du Gouvernement. En effet, cette mesure n'atteint, prise seule, que partiellement l'objectif visé, puisque la température n'est pas systématiquement observée pour le Covid-19, d'une part, et qu'elle peut témoigner d'une autre infection, d'autre part.

Toutefois, les entreprises, dans le cadre d'un dispositif d'ensemble de mesures de précaution, peuvent mettre en œuvre un contrôle systématique de la température des personnes entrant sur leur site.

Dans le contexte actuel, ces mesures peuvent faire l'objet de la procédure relative à l'élaboration des notes de service valant adjonction au règlement intérieur prévue par le Code du travail (L. 1321-5) qui autorise une application immédiate des obligations relatives à la santé et à la sécurité avec communication simultanée au secrétaire du comité social et économique, ainsi qu'à l'inspection du travail.

Elles doivent alors respecter les dispositions du code du travail, en particulier celles relatives au règlement intérieur :

- être proportionnées à l'objectif recherché ;
- offrir toutes les garanties requises aux salariés concernés tant en matière d'information préalable, de conservation des données que des conséquences à tirer pour l'accès au site.

En outre, des garanties doivent être apportées :

- la prise de mesure dans des conditions préservant la dignité ;
- une information préalable sur ce dispositif (*RI, note de service, affichage, diffusion internet*) en particulier sur la norme de température admise et sur les suites données au dépassement de cette norme : éviction de l'entreprise, précisions sur les démarches à accomplir, conséquences sur ma rémunération, absence de collecte de mes données de température par l'employeur ;
- une information sur les conséquences d'un refus.

Notons également, que la prise de température doit être manuelle. Les opérations automatisées de captation et les outils tels que les caméras thermiques sont interdits.

Les données récoltées ne doivent pas être renseignées dans un traitement automatisé ou un registre papier.

Sous ces conditions, si le salarié refuse la prise de sa température, son employeur est en droit de lui refuser l'accès de l'entreprise. Toutefois, la prise de température ne peut pas être rendue obligatoire. Si l'employeur interdit l'accès à son poste de travail au salarié qui a refusé la prise de température, le salaire correspondant à la journée de travail perdue devra être versé.

Condamnation pour insuffisance des mesures de protection chez Amazon

CA Versailles, 24 avril 2020 : n° 20/01993

La société Amazon est condamnée à procéder à une évaluation suffisante des risques professionnels liés à l'épidémie de coronavirus dans ses entrepôts, en y associant les représentants du personnel, et à respecter les règles générales de prévention et d'organisation du travail, de formation et d'information des salariés

Le tribunal judiciaire de Nanterre a été saisi en référé le 8 avril par un syndicat qui reprochait à la société Amazon France Logistique de ne pas avoir pris des mesures suffisantes pour protéger les salariés travaillant dans ses entrepôts contre le coronavirus.

Un certain nombre d'insuffisances dans le traitement de la situation pandémique sur différents sites ont été relevées en 1^{ère} instance :

- sous-évaluation des risques de contamination lié à l'usage de portiques tournants à l'entrée des sites, à l'utilisation des vestiaires, à la manipulation des colis et au manque de respect des règles de distanciation.
- sous-évaluation des risques psychosociaux.
- défaut d'association à l'évaluation des risques du CSE central et des CSE d'établissement.

La cour d'appel de Versailles a confirmé la décision de 1^{ère} instance.

La cour d'appel, tout comme les premiers juges, reconnaît que la société Amazon a déjà pris de nombreuses mesures : aménagement des pauses (*espacements des chaises, modification des horaires*), réorganisation des prises de poste pour limiter la densité des personnes dans un même espace, désactivation des portiques de sécurité à la sortie pour fluidifier les mouvements de personnes, nettoyages plus fréquents, mise à disposition de gel hydroalcoolique, communication sur les gestes barrières, prise de température proposée aux salariés et création d'une nouvelle fonction de vérification des consignes confiée à des ambassadeurs hygiène et sécurité.

Mais elle relève également que la société Amazon France :

- n'a pas procédé à une évaluation des risques adaptée au contexte d'une pandémie ;
- n'a pas évalué les risques psychosociaux ;
- n'a pas actualisé (*ou pas suffisamment*) le DUERP sur plusieurs sites ;
- à pris des mesures au jour le jour, sans plan d'ensemble maîtrisé comme l'exigeait le volume très important des effectifs présents sur chaque site ;
- n'a pas suffisamment assuré la formation des salariés.

La cour d'appel a, en outre, relevé un manque de volonté certain d'impliquer le CSE central et les CSE d'établissement dans l'évaluation des risques.


Amazon France a été mise en demeure de mettre en œuvre une évaluation des risques adaptée et les mesures qui en découlent en associant et consultant le CSE.

En attendant que les mesures ordonnées soient mises en œuvre, la cour d'appel maintient que la société doit restreindre les activités de ses entrepôts à la réception des marchandises et à la préparation et l'expédition des commandes de produits de première nécessité ou indispensables notamment au télétravail.

Une peine d'astreinte, de 100 000 € due pour chaque réception, préparation et/ou expédition de produits non autorisés, pendant une durée d'un mois, a été prononcée.

FGTA-FO REPÈRES :

Une publication de documentation juridique et syndicale de la Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des services annexes Force Ouvrière.



FGTA-FO : 15 avenue Victor Hugo - 92170 Vanves
Tél. : 01 86 90 43 60

Directeur de la publication : Dejan Terglav

Rédaction : Service juridique fédéral

Mise en page, édition et impression :

Service communication FGTA-FO

Maquette : Comtigo

Impression : FGTA-FO - n°CPPAP : 1115 S 07590 - ISSN 1773-2921



YouTube

Instagram

Google+

LinkedIn