

The logo for elisfa, featuring the word 'elisfa' in a white, lowercase, sans-serif font with a slight shadow effect, set against a teal background with abstract circular patterns.

SYNDICAT EMPLOYEUR
DU LIEN SOCIAL
& FAMILIAL

CORONAVIRUS : **Point d'informations et** **évolutions législatives**

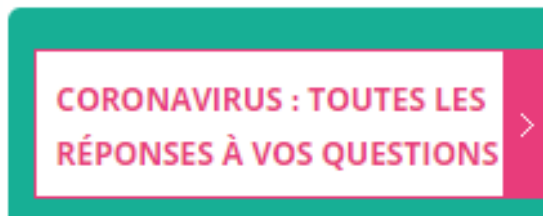
31 mars 2020

- Une page dédiée aux réponses aux questions liées à l'épidémie

<https://www.elisfa.fr/Actualites/Coronavirus-nos-reponses-a-vos-questions>

- ✓ Faire le point
- ✓ L'activité partielle
- ✓ La paie
- ✓ Les congés
- ✓ Le télétravail
- ✓ Le droit de retrait
- ✓ Un lien direct vers les ressources mises à disposition par nos partenaires : **FCSF, Acepp, Udes ...**
- ✓ La documentation mise à disposition par le gouvernement

En un clin d'oeil



- La newsletter du jeudi
- Un webinaire le mardi à 11h00 – *tant que nécessaire*

Crise sanitaire : quelle organisation pour l'association ?

• Quelle organisation ?

La crise sanitaire entraîne :

- ⇒ Une désorganisation de certains services
- ⇒ Une baisse de l'activité pour certains salariés
- ⇒ Un arrêt de l'activité pour certains salariés
- ⇒ Une évolution de l'activité pour certains

Face à cette situation l'employeur doit s'interroger sur :

- ⇒ Pour quels salariés, je ne peux plus fournir de travail ?
- ⇒ Quels salariés peuvent continuer à travailler ?
- ⇒ Quels services peuvent continuer à être fournis dans des conditions différentes ?
- ⇒ Quels salariés peuvent réaliser leurs missions à domicile ?
- ⇒ Quels salariés doivent obligatoirement venir sur leur lieu de travail pour effectuer leur prestation de travail ?
- ⇒ Quels salariés ne peuvent plus venir travailler pour garder leurs enfants ?

**Si la situation actuelle impacte l'activité de la structure,
l'employeur peut demander à bénéficier du dispositif de l'activité
partielle**

• Quelle organisation ?

Le recours à l'activité partielle

L'activité partielle peut être sollicitée en cas de baisse d'activité liée à :

- La conjoncture économique
- Des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie
- Un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel
- La transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise
- **Toute autre circonstance de caractère exceptionnel.**

L'activité partielle peut être mobilisée en cas de :

⇒ Fermeture totale de la structure

⇒ Réduction de l'horaire collectif de travail en deçà de la durée légale de travail de 35 heures hebdomadaires

• Quelle organisation ?

L'activité partielle est une **mesure collective**. Elle est formulée pour un ensemble / un groupe de salariés.

- ⇒ Tous les salariés subissent une baisse ou une interruption de leur activité : la structure ferme totalement, les salariés sont tous en activité partielle
- ⇒ Une partie des salariés est concernée par la baisse de l'activité : par exemple les personnes au contact du public. Dans ce cas, la demande d'activité partielle peut ne concerner que les salariés sans activité.

Par exemple : l'employeur peut formuler une demande d'activité partielle uniquement pour les salariés qui reçoivent, accompagnent et encadrent du public et avoir le personnel administratif qui continue à exercer son activité.



Le recours à l'activité partielle

Quelles modifications ont été apportées à la procédure ?



PARUTION D'UN DECRET LE 26 MARS 2020

- ⇒ Dans les structures de **moins de 50 ETP** consultation du CSE qui fournit **un avis**
- ⇒ L'employeur peut communiquer l'avis du CSE à l'administration dans **un délai de 2 mois** à compter de la demande
- ⇒ En cas de circonstances exceptionnelles, l'employeur **a 30 jours** à compter du placement des salariés en activité partielle pour formuler sa demande
- ⇒ Réponse de l'administration **en 48 heures**, l'absence de réponse vaut acceptation
- ⇒ L'activité partielle peut être renouvelée dans **la limite de 12 mois**

Des interrogations sur la demande d'activité partielle ?

- ⇒ **Consulter la notice technique réalisée par la DGEFP**
(AP_Covid19_notice_technique)
- ⇒ Consulter les fiches d'explication qui apparaissent lorsque vous cliquer sur « Besoin d'aide ? » dans la page d'accueil
- ⇒ Contacter votre DIRECCTE

Vous pouvez retrouver les questions / réponses du Gouvernement sur la mise en œuvre de l'activité partielle sur le lien suivant :

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/questions-reponses-dispositif-exceptionnel-activite-partielle>

Mise en place de l'activité partielle : La paie du mois de mars 2020

Quelle rémunération pour le salarié ?

- ⇒ Le salarié perçoit **une rémunération équivalente à 70 % de son salaire brut** (environ 84 % de son salaire net).
- ⇒ La loi prévoit une **rémunération mensuelle minimale** pour garantir le versement mensuel du SMIC net à **un salarié à temps plein**.

Si après versement de l'indemnité d'activité partielle la rémunération du salarié est inférieure à la rémunération mensuelle minimale, l'employeur doit lui verser une allocation complémentaire qui est égale à la différence entre la rémunération mensuelle minimale (ou Smic net) et la somme initialement perçue par le salarié.

Depuis l'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020

Quelle rémunération minimale pour le salarié à temps partiel ?

L'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020 prévoit pour **les salariés à temps partiel**, un taux horaire pour l'indemnité d'activité partielle au minimum **égal au SMIC soit 8,03 €**.

⇒ Un salarié à temps partiel bénéficie d'une indemnité d'activité partielle versée par l'employeur au minimum égale à 8,03 euros de l'heure.

Et le salarié en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ?

⇒ Il reçoit une indemnité d'activité partielle versée par l'employeur **égale au pourcentage de SMIC** qui lui est applicable

Par exemple, une structure a un contrat d'apprentissage avec un jeune de 16 ans en première année, sa rémunération est donc de 27% du SMIC soit une rémunération mensuelle brute de 415,65 € (taux horaire de 2,74 €).

Pour l'apprenti en activité partielle, le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle versée par l'employeur sera de 2,74 €.

L'employeur peut-il maintenir la rémunération à hauteur de 100 % du brut du salarié ?

Oui mais dans ce cas, il ne percevra pas 100 % du maintien de salaire qu'il a versé. L'administration lui remboursera l'indemnisation qu'il aurait dû verser au salarié au titre des 70 % de la rémunération brute du salarié.

La différence sera à la charge de l'employeur.

Par exemple : un salarié a une rémunération brute de 2 000 euros, l'employeur doit verser au minimum 1 400 euros (70 % de la rémunération brute). Il peut toutefois décider de verser 2 000 euros, dans ce cas, les 600 euros versés en plus de son obligation légale ne seront pas indemnisés au titre de l'activité partielle.

Quel est le régime fiscal et social de l'indemnisation ?

Les indemnités versées aux salariés sont imposables mais ne constituent pas un salaire. Elles sont **exonérées de cotisations et de taxe sur les salaires**.

En revanche, l'indemnisation assimilée à un revenu de remplacement, est soumise à **CSG et CRDS aux taux respectifs de 6,20 % et de 0,50 %** dont 3,80% pour la CSG non imposable et 2,40% pour la CSG imposable.

Et s'il y a maintien du salaire à 100 % ?

Même si la circulaire de la DGEFP n°2013-12 du 12 juillet 2013 prévoit une exonération dans ce cadre. Toutefois, les premières réponses formulées par l'URSSAF : **soumission à cotisations sociales de ce différentiel**.

Quelle indemnisation pour l'employeur ?

- ⇒ **Depuis la parution du décret** : une allocation d'activité partielle sera versée à l'employeur égale à **70 % de la rémunération brute** du salarié dans la limite de 4,5 fois le SMIC.
- ⇒ Le taux horaire de l'allocation est au minimum de **8,03 euros**.
- ⇒ Objectif du Gouvernement : ne pas avoir de reste à charge pour l'employeur
- ⇒ Pour les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation : indemnisation limitée **au pourcentage de rémunération applicable au contrat**.

Que faire figurer sur le bulletin de salaire du salarié en activité partielle ?

Depuis la parution du décret :

- ⇒ Le nombre d'heures indemnisées
- ⇒ Le taux appliqué pour le calcul de l'indemnité versée par l'employeur pour les heures chômées au titre de l'activité partielle
- ⇒ Les sommes versées au salarié au titre de la période considérée

Avant la parution du décret : obligation de remettre un document au salarié lors du versement du salaire qui reprenait ces mentions.

Le décret laisse le choix à l'employeur : nous conseillons de faire figurer ces mentions sur le bulletin de salaire.

En cas d'application de la rémunération mensuelle minimale :

Remettre au salarié un document qui indique :

- Le taux du salaire minimum de croissance ;
- Le nombre d'heures correspondant à la durée légale du travail ;
- Les déductions obligatoires ayant permis de déterminer le montant de la rémunération mensuelle minimale ;
- Les montants du salaire et des diverses allocations constituant les éléments de la rémunération mensuelle minimale versée au salarié.

La gestion des congés payés

L'employeur peut-il imposer la pose de congés payés légaux ?

Depuis l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020

OUI sous réserve des conditions suivantes :

- Limiter à **6 jours ouvrables** déjà acquis (5 jours ouvrés dans notre branche)
- Respecter un délai de prévenance minimum d'**un jour franc**
- Être doté d'un **accord d'entreprise** ou d'un **accord de branche**

- ⇒ L'employeur peut imposer les jours avant la période au cours de laquelle ils devaient être pris
- ⇒ Peut imposer les jours jusqu'au 31 décembre 2020
- ⇒ Peut fractionner le congé principal sans octroyer au salarié des jours de fractionnement
- ⇒ Suspension de la règle de simultanéité des congés payés entre conjoints ou partenaires de PACS travaillant dans la même structure

Par exemple, un employeur pourrait imposer la prise de 5 jours ouvrés de congés payés légaux acquis sur la période du 1er juin 2019 au 31 mai 2020 en avril 2020 alors qu'ils sont normalement posés sur la période du 1er mai 2020 au 31 octobre 2020.

L'employeur peut-il imposer la pose de congés payés légaux ?

⇒ Pas d'accord de branche à ce jour qui autorise l'employeur

⇒ **Obligation de négocier un accord d'entreprise sur ce point :**

- Accord conclu avec un délégué syndical
- Accord conclu avec les membres du CSE
- accord conclu par référendum

Vous pouvez retrouver les modalités de négociation d'un accord d'entreprise dans la fiche pratique « négocier et conclure un accord » du guide de l'employeur : <https://www.elisfa.fr/Accompagner-l-employeur/Guide-pratique-de-l-employeur/Fiches-pratiques-pdf>

L'employeur peut-il décaler les dates de congés payés légaux ?

Depuis l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020

OUI sous réserve des conditions suivantes :

- Limiter à **6 jours ouvrables** (5 jours ouvrés dans notre branche)
- Respecter un délai de prévenance minimum d'**un jour franc**
- Être doté d'un **accord d'entreprise** ou d'un **accord de branche**

- ⇒ L'employeur peut décaler les jours avant la période au cours de laquelle ils devaient être pris
- ⇒ Peut décaler ces jours acquis jusqu'au 31 décembre 2020
- ⇒ Suspension de la règle de simultanéité des congés payés entre conjoints ou partenaires de PACS travaillant dans la même structure

L'employeur peut-il imposer la pose de congés payés supplémentaires ?

⇒ Selon l'article 2 du chapitre VI « *Ces congés sont pris au choix du salarié, avec l'accord de l'employeur, entre le 1er novembre et le 30 juin* ».

Les congés payés supplémentaires **ne peuvent pas être imposés** par l'employeur.

⇒ Structure doit être **dotée d'un accord d'entreprise** qui déroge aux règles de pose des congés payés supplémentaires conventionnelles pour imposer la pose.



Il en sera de même pour décaler les congés payés supplémentaires, la structure devra être dotée d'un accord d'entreprise. La CCN ne prévoit pas une telle modalité.

L'employeur peut-il imposer la pose de jours de RTT et de repos ?

Depuis l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020

⇒ L'employeur peut imposer la prise ou modifier les dates de pose :

- Des **jours de RTT** acquis au titre d'un accord de réduction du temps de travail,
- Des **jours de repos** mis en place dans le cadre d'un accord relatif à **l'aménagement du temps de travail**,
- Des **jours de repos** acquis par un salarié en **forfait jours** dans le cadre de sa convention de forfait jours.

⇒ L'employeur peut également imposer que **les droits affectés sur le compte épargne temps** du salarié soient pris sous forme de jours de repos

Certaines conditions sont à respecter :

- ⇒ Respect d'un délai de prévenance minimum d'un jour franc
- ⇒ Limiter à 10 jours au maximum
- ⇒ La période de prise des jours de repos imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020



Pour les jours mis en place au titre d'un aménagement du temps de travail, cela ne concerne pas le dispositif conventionnel. En effet, les heures de repos compensateur acquises pour l'exécution d'heures supplémentaires ne rentrent pas dans le dispositif.

L'employeur peut-il imposer la prise d'heures de récupération ?

- ⇒ Les heures de récupération acquises suite à l'exécution d'heures supplémentaires ou du travail du dimanche ne peuvent pas être imposées par l'employeur
- ⇒ La CCN ne prévoyant pas les modalités de prises, ce sont les règles relatives aux contreparties obligatoires en repos prévues par le Code du travail qui s'appliquent
- ⇒ Les heures de récupération sont prises à la convenance du salarié

Comment articuler la gestion des congés payés et l'activité partielle ?

Le salarié n'a pas posé de congés payés avant la mise en place effective de l'activité partielle

⇒ En cas d'activité partielle totale effectivement mise en place, le salarié ne peut plus poser de congés payés

Par exemple, l'activité partielle est mise en place du 18 mars au 17 avril 2020, le salarié ne peut demander à poser une semaine de congés payés pour la semaine du 6 avril puisque son contrat de travail est déjà suspendu au titre de l'activité partielle et ce, jusqu'au 17 avril 2020.

⇒ En cas d'activité partielle avec réduction des horaires, le salarié continue à travailler, il peut poser des jours de congés payés

Le salarié a posé des congés payés avant la mise en place effective de l'activité partielle

⇒ La période de congés payés posée et validée avant la mise en place effective de l'activité partielle **est maintenue**

Par exemple, la structure est en activité partielle depuis le 18 mars 2020 et ce, jusqu'au 17 avril 2020. Un salarié avait posé fin février une semaine de congés payés du 23 au 27 mars 2020. Le salarié sera en activité partielle du 18 au 22 mars puis en congés payés du 23 au 27 mars 2020. Au 28 mars 2020, la structure étant encore en activité partielle jusqu'au 17 avril, le salarié sera à nouveau en activité partielle à partir du 28 mars jusqu'au 17 avril 2020.

⇒ L'indemnité de congés payés sera payée par l'employeur, elle ne sera pas prise en charge par le dispositif de l'activité partielle

Une période de fermeture avait été décidée avant la mise en place effective de l'activité partielle

⇒ la période de fermeture sera maintenue

Par exemple, la structure est en activité partielle du 18 mars au 17 avril 2020. Elle devait fermer une semaine du 30 mars au 3 avril 2020. Cette période de fermeture sera maintenue, les salariés seront donc en activité partielle du 18 au 29 mars puis du 4 au 17 avril 2020 et seront en congés payés du 30 mars au 3 avril 2020.

⇒ L'indemnité de congés payés sera payée par l'employeur, elle ne sera pas prise en charge par le dispositif de l'activité partielle

La gestion des arrêts maladie

Rappel des règles conventionnelles de maintien de salaire

Condition pour bénéficier du maintien de salaire

- Justifier d'un arrêt de travail dans les **48 heures**
- Avoir une **ancienneté de 4 mois** (sauf Bas-Rhin, Haut-Rhin et Alsace)
- Bénéficier des **prestations de la sécurité sociale**

Application ou non d'un délai de carence

- ⇒ Indemnisation versée par l'employeur dès le **1^{er} jour pour les 2 premiers arrêts de travail** sur une période de **12 mois**
- ⇒ A compter du **3^{ème} arrêt** maladie sur 12 mois glissant, indemnisation dès le **4^{ème} jour de maladie** (sauf AT/MP, ALD et état de grossesse médicalement constaté)

Montant de l'indemnisation

- ⇒ **100 % du salaire net** du 1^{er} au 90^{ème} jour de maladie (ou du 4^{ème} jour si application du délai de carence)
- ⇒ **75 % du salaire net** du 91^{ème} au 180^{ème} jour de maladie

Quelques spécificités liées à la situation actuelle :

- ⇒ Modification par le Gouvernement pour tout arrêt lié au Covid-19
 - Suppression du délai de carence pour les IJSS versées par la CPAM
 - **Suppression du délai de carence légale** pour l'indemnisation versée par l'employeur (décret n°2020-193)
 - **Suppression de la condition d'ancienneté** pour l'indemnisation versée par l'employeur (ordonnance n°2020-323)

⇒ Conséquences pour la Branche pour tout arrêt lié au Covid-19

La loi étant devenue plus favorable que la CCN, tout arrêt maladie lié au coronavirus doit être **pris en charge à compter du 1^{er} jour de maladie** et ce, peu importe le nombre d'arrêts maladie précédents qu'a déjà eu le salarié au cours des 12 derniers mois.

Indemnisation de l'arrêt maladie lorsqu'il y a activité partielle :

- ⇒ la Cour de Cassation (Cass. Soc. 2 juillet 1987, n°83-43.626), considère que le salarié en arrêt de travail ne doit pas bénéficier d'un avantage lui permettant de recevoir **une rémunération supérieure à celle qu'il aurait effectivement perçue s'il avait été en situation de travail.**
- ⇒ Les règles de maintien de salaire pour un salarié qui aurait dû être en activité partielle doivent être adaptées : le salarié ne doit pas toucher une indemnisation plus importante que s'il était venu travailler

Par exemple, tous les salariés de la structure sont en activité partielle du 23 mars 2020 au 30 avril 2020. Un salarié est en arrêt maladie du 18 mars 2020 au 1^{er} avril 2020. Il n'a jamais eu d'arrêt de travail. L'employeur devra l'indemniser à hauteur de 100 % du salaire net plafonné à 70 % de la rémunération brute.

Situation 1 : le salarié aurait été en activité partielle

- **L'arrêt de travail pour garde d'enfants / arrêt de travail lié au coronavirus**
 - ⇒ Indemnisation dès le premier jour de maladie sans condition d'ancienneté
 - ⇒ Règles de maintien de salaire classiques qui s'appliquent
 - ⇒ Indemnisation plafonnée à 70 % de la rémunération brute pour les heures chômées
- **L'arrêt de travail pour maladie ordinaire**
 - ⇒ Indemnisation dans le respect de l'article 1^{er} du chapitre IX de la CCN :
 - Remettre un arrêt de travail dans les 48 heures,
 - Avoir 4 mois d'ancienneté
 - Bénéficiaire des IJSS
 - ⇒ Indemnisation dès le premier jour ou dès le 4^{ème} jour si le salarié a déjà eu deux arrêts maladie au cours des 12 derniers mois (sauf AT/MP, ALD, état de grossesse médicalement constaté)
 - ⇒ Indemnisation plafonnée à 70 % de la rémunération brute pour les heures chômées

Situation 2 : le salarié n'aurait pas été en activité partielle

- **L'arrêt de travail pour garde d'enfants / arrêt de travail lié au coronavirus**
 - ⇒ Indemnisation dès le premier jour de maladie sans condition d'ancienneté
 - ⇒ Règles de maintien de salaire classiques qui s'appliquent

- **L'arrêt de travail pour maladie ordinaire**
 - ⇒ Indemnisation dans le respect de l'article 1^{er} du chapitre IX de la CCN :
 - Remettre un arrêt de travail dans les 48 heures,
 - Avoir 4 mois d'ancienneté
 - Bénéficiaire des IJSS
 - ⇒ Indemnisation dès le premier jour ou indemnisation dès le 4^{ème} jour si le salarié a déjà eu deux arrêts maladie (sauf AT/MP, ALD, état de grossesse médicalement constaté)

Le salarié est en arrêt maladie du 9 au 22 mars, ma structure est en activité partielle à compter du 18 mars, cela met-il fin à l'arrêt maladie ?



L'employeur doit intégrer dans la demande d'activité partielle, les salariés en arrêt maladie !

Non. Une circulaire de la DGEFP précise que « *Tout salarié en arrêt de travail pour maladie ne peut bénéficier concomitamment des indemnités journalières et de l'indemnité qui pourrait lui être versée au titre de l'activité partielle. Ainsi, un salarié en arrêt de travail pour cause de maladie, alors que son établissement est placé en suspension partielle ou totale (fermeture complète de l'établissement) d'activité, ne pourra bénéficier que de la seule indemnisation due au titre de son arrêt maladie* ».

L'activité partielle débute quand l'arrêt de travail prend fin

Type d'arrêt maladie	Situation du salarié	Date de début du maintien	Maintien opéré
Garde d'enfant (début antérieur à l'activité partielle)	Activité partielle	1 ^{er} jour d'arrêt	Plafonné à 70 % de la rémunération brute
Malade du coronavirus	Activité partielle	1 ^{er} jour d'arrêt	
Personne vulnérable à risque	Activité partielle	1 ^{er} jour d'arrêt	
Maladie ordinaire	Activité partielle	1 ^{er} jour d'arrêt ou 4 ^{ème} si déjà 2 arrêts maladie au cours des 12 derniers mois (sauf ATMP, ALD, grossesse)	
Garde d'enfant	En situation de travail	1 ^{er} jour d'arrêt	<ul style="list-style-type: none"> • 100 % du salaire net pour les 90 premiers jours d'arrêt • 75 % du salaire net pour les 90 jours suivants
Malade du coronavirus	En situation de travail	1 ^{er} jour d'arrêt	
Personne vulnérable à risque	En situation de travail	1 ^{er} jour d'arrêt	
Maladie ordinaire	En situation de travail	1 ^{er} jour d'arrêt ou 4 ^{ème} si déjà 2 arrêts maladie au cours des 12 derniers mois (sauf ATMP, ALD, grossesse)	

Comment articuler l'activité partielle et les différentes suspensions de contrats de travail qui peuvent intervenir ?

Que faire en cas de congé maternité ?

- ⇒ Le congé maternité se déroulera comme prévu aux dates initialement transmises
- ⇒ La salariée bénéficiera de l'indemnisation versée par la CPAM
- ⇒ La salariée bénéficiera du maintien de salaire versé par l'employeur lorsque ce dernier est plus favorable que la loi et la CCN
- ⇒ La salariée ne sera pas indemnisée au titre de l'activité partielle

Que faire en cas de congé paternité ?

- ⇒ A défaut de précision dans les textes, le salarié devrait bénéficier du congé paternité aux dates convenues
- ⇒ Le salarié bénéficiera de l'indemnisation versée par la CPAM
- ⇒ Le salarié bénéficiera du maintien de salaire versé par l'employeur lorsque ce dernier est plus favorable que la loi et la CCN
- ⇒ Le salarié ne sera pas indemnisé au titre de l'activité partielle

Que faire en cas de congé parental d'éducation ?

- ⇒ **Le congé parental d'éducation suit son cours comme initialement prévu**
- ⇒ Si le congé parental total prend fin pendant la période d'activité partielle, que le salarié n'a pas d'activité à son retour, il intègre le dispositif de l'activité partielle
- ⇒ Si le congé parental est partiel : le salarié travaille à temps partiel, il continue à venir travailler normalement sauf si la situation actuelle impacte son activité. Il entre alors dans le dispositif de l'activité partielle.

Que faire en cas de temps partiel thérapeutique ?

⇒ **Le temps partiel thérapeutique continue normalement**

⇒ Si le salarié en temps partiel thérapeutique n'a plus d'activité, il entrera dans le dispositif à hauteur des heures de travail qu'il n'effectue plus.

Par exemple, un salarié est en mi-temps thérapeutique du 3 février au 3 juillet 2020 à hauteur de 20 heures hebdomadaires au lieu de 35 heures.

Au 18 mars 2020, la structure n'a plus d'activité à fournir à ses salariés, elle ferme et l'activité partielle est mise en place. Le salarié en mi-temps thérapeutique sera en activité partielle à hauteur de 20 heures hebdomadaires chômées. Les 15 heures indemnisées par la CPAM continueront à l'être au titre du mi-temps thérapeutique.

La mise en place du télétravail

Comment organiser le recours au télétravail ?

⇒ En cas de circonstances exceptionnelles notamment **cas d'épidémie**, ou de force majeure, l'employeur peut imposer le recours au télétravail afin d'aménager le poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.

⇒ En cas de recours exceptionnel au télétravail : **pas de formalisme pour sa mise en œuvre**

L'employeur n'a pas l'obligation de conclure un accord d'entreprise, de réaliser une charte ou de signer un avenant au contrat

⇒ L'employeur peut évoquer avec le salarié les conditions d'exercice de ses missions en télétravail et fournir l'équipement nécessaire.

Les salariés qui se rendent sur leur lieu de travail : quelles préconisations / obligations pour l'employeur ?

Une personne peut sortir de son domicile pour « *Les déplacements, entre son domicile et le ou les lieux d'exercice de son activité professionnelle ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, ne peuvent être différés ou sont indispensables à l'exercice d'activités ne pouvant être organisées sous forme de télétravail* ».

L'employeur doit donc fournir au salarié un certificat justifiant que :

- ⇒ Le salarié est **indispensable au fonctionnement** de l'entreprise
- ⇒ Le **recours au télétravail n'est pas possible**.

Vous pouvez retrouver les modèles d'attestation sur le lien suivant :

<https://www.interieur.gouv.fr/Actualites/L-actu-du-Ministere/Attestation-de-deplacement-derogatoire-et-justificatif-de-deplacement-professionnel>

Quelles mesures d'hygiène prendre si des salariés ne peuvent être en télétravail et sont contraints de venir ?

L'employeur doit rappeler aux salariés les règles d'hygiène à respecter

- Se laver les mains régulièrement avec du savon ou les désinfecter avec une solution hydroalcoolique si pas d'eau à proximité,
- Tousser ou éternuer dans son coude,
- Saluer sans se serrer la main, éviter les embrassades,
- Utiliser des mouchoirs à usage unique,
- Porter un masque quand on est malade,
- Eviter les rassemblements, limiter les déplacements et les contacts
- Respecter une distanciation sociale au minimum d'un mètre.

Pour plus d'information concernant le coronavirus et COVID-19 je peux appeler le numéro vert 0800 130 000

COVID-19 Il existe des gestes simples pour vous protéger et protéger votre entourage



Se laver les mains très régulièrement



Tousser ou éternuer dans son coude ou dans un mouchoir



Utiliser des mouchoirs à usage unique



Saluer sans se serrer la main, éviter les embrassades

<https://solidarites-sante.gouv.fr/soins-et-maladies/maladies/maladies-infectieuses/coronavirus/coronavirus-questions-reponses>

Beaucoup de salariés des structures de notre branche étant au contact prolongé d'enfants ou de personnes, l'employeur doit, à notre sens, aller au-delà des gestes barrières recommandés par le Ministère des Solidarités et de la Santé au regard de son obligation de sécurité de résultat.

L'employeur est tenu d'une obligation de sécurité de résultat :

- ⇒ Assurer la santé et la sécurité des salariés*
- ⇒ Fournir aux salariés les équipements de protection nécessaires (masques, gel hydroalcoolique ...)*
- ⇒ Veiller au nettoyage et désinfection des locaux et matériel de travail (poignées de porte, interrupteurs, jouets des enfants ...)*
- ⇒ Limiter les déplacements*
- ⇒ Annuler et / ou reporter les réunions ou les organiser par visioconférences / téléphone*

Un salarié peut-il refuser de se rendre sur son lieu de travail ?

L'article L. 4131-1 du Code du travail prévoit que « *Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.*

Il peut se retirer d'une telle situation.

L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection ».

⇒ **Le droit de retrait est un droit individuel et subjectif**

La posture du Gouvernement (Q/R à jour) :

« Il convient de souligner que le droit de retrait vise une situation particulière de travail et **non une situation générale de pandémie**.

Le droit de retrait doit être exercé de telle manière qu'il ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent (article L. 4132-1 du Code du travail). Cela implique que le retrait ne peut s'effectuer si le risque concerne des personnes extérieures à l'entreprise, notamment des usagers (circulaire DRT n° 93/15 du 26 mars 1993).

Dans le contexte actuel, dans la mesure où l'employeur a mis en œuvre les dispositions prévues par le Code du travail et les recommandations nationales (<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>) visant à protéger la santé et à assurer la sécurité de son personnel, qu'il a informé et préparé son personnel, notamment dans le cadre des institutions représentatives du personnel, le droit individuel de retrait ne peut en principe pas trouver à s'exercer ».

- ⇒ En cas d'usage légitime du droit de retrait, le salarié ne peut avoir de perte de salaire. La rémunération du salarié est maintenue. Il ne peut pas être sanctionné.
- ⇒ En cas d'usage abusif, l'employeur peut appliquer une retenue sur salaire pour les heures de travail non effectuées,
- ⇒ L'appréciation du droit de retrait est toujours délicate, en cas de contentieux, **seul le juge sera fondé à juger le caractère légitime** du droit de retrait utilisé par un salarié.

Le salarié en activité partielle peut-il occuper un autre emploi ?

D'après la circulaire de la DGEFP : possibilité de cumuler une activité professionnelle pendant l'activité partielle à condition de :

- Ne pas avoir de clause d'exclusivité dans le contrat
- Respecter les durées maximales de travail
- Informer son employeur : nom de l'employeur et durée prévisionnelle de travail

La structure peut-elle mettre à disposition des salariés auprès de structures dans le besoin ?

⇒ **Vers une structure de droit privée**

- Mise à disposition à but non lucratif (facturer les salaires et charges sociales)
- Conclure un avenant au contrat de travail
- Conclure une convention entre les deux structures
- Attention à l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur
- Les heures de travail effectuées dans le cadre d'une mise à disposition n'entrent pas dans le dispositif de l'activité partielle

⇒ **Vers une structure de droit public**

- lorsque des fonctions exercées en leur sein nécessitent une qualification technique spécialisée

MERCI !