

QUESTIONS / RÉPONSES

**Social**

(Version consolidée N°3)

Questions/Réponses COVID 19

Table des matières

[ Organisation du travail 8](#_Toc39152589)

[**1.** **Suis-je tenu de généraliser le télétravail dans mon entreprise ?** 8](#_Toc39152590)

[**2.** **Pour les postes non éligibles au télétravail, les salariés peuvent-ils continuer à travailler ?** 9](#_Toc39152591)

[**3.** **Pour les salariés continuant de travailler sur les chantiers, comment remplir le justificatif de déplacement professionnel ?** 10](#_Toc39152592)

[**4.** **Quelles sont les règles applicables aux apprentis ?** 11](#_Toc39152593)

[Le ministère du travail a mis en ligne un document intitulé Coronavirus : Questions-réponses sur les modalités applicables aux CFA 12](#_Toc39152594)

[**5.** **Puis-je modifier l’horaire collectif de mes salariés ?** 12](#_Toc39152595)

[**6.** **Mesure de confinement : puis-je imposer à mes salariés de travailler pour l’exécution de travaux urgents ?** 13](#_Toc39152596)

[**7.** **Puis-je mettre en place un système d’astreinte ?** 13](#_Toc39152597)

[**8.** **Puis-je mettre en place des équipes successives ou chevauchantes afin de favoriser les règles de distanciation des emplois ?** 14](#_Toc39152598)

[**9.** **Quid des salariés en grand déplacement au sujet de la restauration ? doit-on envoyer des salariés en grand déplacement alors qu’ils rencontreront des difficultés de restauration quand ils logent à l’hôtel ? Cela peut-il justifier une demande d’activité partielle ?** 14](#_Toc39152599)

[**Pour les salariés en grands déplacements, comment s'assurer que les hôtels sont "sécurisés" vis-à-vis du COVID-19 ?** 15](#_Toc39152600)

[**Mes salariés étant en grand déplacement, les hôtels peuvent-ils fournir des plateaux repas en chambre ?** 15](#_Toc39152601)

[**10.** **Les restaurants d’entreprise et les locaux servant à la restauration des salariés peuvent-ils rester ouverts ?** 15](#_Toc39152602)

[ Prévention 16](#_Toc39152603)

[**11.** **Rappel : Quelles mesures sanitaires prendre ?** 16](#_Toc39152604)

[**12.** **Rappel : Quelle formalisation de ces mesures sanitaires ?** 17](#_Toc39152605)

[**13.** **Quelles autres mesures en matière de sécurité ?** 17](#_Toc39152606)

[**14.** **Que faire si un salarié refuse de monter avec ses collègues dans le véhicule d’entreprise ?** 18](#_Toc39152607)

[**15.** **Que faire si un salarié refuse de travailler du fait de l’absence d’eau sur le chantier ?** 18](#_Toc39152608)

[**16.** **Que faire si un salarié refuse de travailler dans le même local que ses collègues ou à proximité de tiers ?** 19](#_Toc39152609)

[**17.** **Que faire si les travaux à réaliser nécessitent de porter un masque de protection et que l’entreprise est dans l’impossibilité de le fournir aux intéressés ?** 19](#_Toc39152610)

[**18.** **Que faire si un salarié tousse ou parait malade sur le chantier et que les collègues refusent de travailler à ses côtés ?** 19](#_Toc39152611)

[**19.** **Quelle mesure sanitaire prendre si un de mes salariés est contaminé ?** 20](#_Toc39152612)

[**20.** **Que faire en cas de travaux en présence du client ou du locataire ?** 20](#_Toc39152613)

[**21.** **Qu’est-ce le droit de retrait du salarié ?** 20](#_Toc39152614)

[**22.** **Le salarie peut-il exercer son droit de retrait en cas d’épidémie de covid 19 ?** 21](#_Toc39152615)

[ Visites Médicales 22](#_Toc39152616)

[**23.** **Pour les salariés occupant des postes à risque, les examens d’aptitude sont-ils reportés ?** 22](#_Toc39152617)

[**24.** **Pour les salariés qui ne sont pas affectés à des postes à risque, les visites d’information et de prévention sont-elles reportées ?** 22](#_Toc39152618)

[**25.** **Pour les salariés de retour d’un arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité, les visites de reprise sont-elles reportées ?** 23](#_Toc39152619)

[**26.** **Qu’en est-il des visites de préreprise ?** 24](#_Toc39152620)

[ Protection sociale 24](#_Toc39152621)

[**27.** **Que se passe-t-il si mon salarié a contracté le COVID-19 ?** 24](#_Toc39152622)

[**28.** **Que se passe-t-il pour mon salarié devant garder son enfant suite à la fermeture de son établissement scolaire ?** 25](#_Toc39152623)

[**29.** **Les salariés en arrêt maladie peuvent-ils percevoir plus que s’ils avaient été placés en activité partielle ?** 27](#_Toc39152624)

[**30.** **Faut-il appliquer la subrogation dans le cadre des arrêts de travail délivrés pour garder les enfants de moins de 16 ans ?** 27](#_Toc39152625)

[**31.** **Question : Comment gérer la situation des salariés à la santé fragile (en Affection de Longue Durée) qui ne peuvent pas télétravailler ?** 28](#_Toc39152626)

[**32.** **Comment traiter la situation des salariés vivant avec une « personne vulnérable » ?** 30](#_Toc39152627)

[**33.** **Que se passe –t-il du point de vue de la prévoyance et de la protection complémentaire santé des salariés ?** 32](#_Toc39152628)

[**34.** **Que se passe-t-il si une entreprise a mis en arrêt maladie certains de ses salariés pour garde d’enfant et qu’ultérieurement elle fait une demande d’activité partielle pour l’ensemble du personnel ?** 32](#_Toc39152629)

[**35.** **Que se passe-t-il si un salarié en activité partielle tombe malade ?** 33](#_Toc39152630)

[**36.** **Le salarié peut-il demander à son employeur de déclarer le COVID 19 au titre d’un accident du travail (AT) ?** 33](#_Toc39152631)

[**37.** **Le salarié peut-il déclarer la maladie au titre d’une maladie professionnelle ?** 34](#_Toc39152632)

[ Activité partielle 35](#_Toc39152633)

[**38.** **L’entreprise n’a pas encore mis en place un CSE. Elle n’a pas de PV de carence. Peut-elle demander une mise en activité partielle ?** 35](#_Toc39152634)

[**39.** **Comment articuler l’activité partielle avec l’indemnisation des parents d’enfants de moins de 16 ans ?** 36](#_Toc39152635)

[**40.** **Que se passe-t-il si mon salarié ne peut matériellement pas rentrer sur le chantier ?** 37](#_Toc39152636)

[**41.** **Que se passe-t-il si mon entreprise est contrainte de suspendre provisoirement tout ou partie de son activité ?** 37](#_Toc39152637)

[**42.** **Qu’en est-il des motifs de recours au chômage partiel ?** 38](#_Toc39152638)

[**43.** **C’est quoi le recours à l'activité partielle** 40](#_Toc39152639)

[**44.** **Quels sont les salariés concernés ?** 40](#_Toc39152640)

[**45.** **Quelles sont les formalités à accomplir ?** 41](#_Toc39152641)

[**46.** **La réduction de l'horaire de travail doit- elle être collective ?** 42](#_Toc39152642)

[**47.** **L’entreprise peut-elle recourir au FNE - Formation ?** 43](#_Toc39152643)

[**48.** **Peut-on faire travailler les salariés en activité partielle quelques heures par semaine (urgences, reprise d’activité, …) ?** 44](#_Toc39152644)

[**49.** **Si certains salariés exercent leur droit de retrait, l’entreprise peut-elle demander l’activité partielle uniquement pour ces salariés ?** 45](#_Toc39152645)

[**50.** **Un jour férié est-il indemnisable au titre de l’activité partielle ?** 45](#_Toc39152646)

[ Calcul de l’indemnité horaire d’activité partielle 45](#_Toc39152647)

[**51.** **Quelle est la rémunération brute servant d’assiette à l’indemnité de congés payés ?** 46](#_Toc39152648)

[**52.** **Quelles sont les heures d’activité partielle donnant lieu à indemnisation ?** 52](#_Toc39152649)

[**53.** **Comment déterminer le nombre d’heures indemnisables en cas de forfait mensuel en heures ?** 53](#_Toc39152650)

[**54.** **Comment déterminer le nombre d’heures indemnisables en cas de forfait annuel en heures ou en jours ?** 53](#_Toc39152651)

[**55.** **Comment déterminer le nombre d’heures indemnisables En cas d’accord d’aménagement du temps de travail (modulation) ?** 54](#_Toc39152652)

[**56.** **Que perçoit mon salarié qui travaille, qui est placé en activité partielle ou est indemnisé par l’assurance maladie dans le cadre d’une garde pour enfant ?** 55](#_Toc39152653)

[**57.** **A quels prélèvements les indemnités d’activité partielle sont-elles soumises ?** 55](#_Toc39152654)

[**58.** **Le salarié doit-il percevoir un minimum au cours du mois ?** 56](#_Toc39152655)

[**59.** **Que doit comprendre le bulletin de paie ?** 58](#_Toc39152656)

[**60.** **Comment demander le paiement de l’allocation d’activité partielle ?** 59](#_Toc39152657)

[**61.** **Quelle est l’allocation perçue par les employeurs ?** 59](#_Toc39152658)

[**62.** **Comment minimiser les risques en cas de contrôle** 60](#_Toc39152659)

[ Gestion des repos et des congés 60](#_Toc39152660)

[**63.** **Puis-je mettre d’office mes salariés en repos (hors congés payés) ?** 60](#_Toc39152661)

[**64.** **Est-il obligatoire de solder les congés avant de faire une demande d’activité partielle ?** 64](#_Toc39152662)

[**65.** **L’employeur peut-il modifier unilatéralement les dates de congés fixées avant le 30 avril ?** 64](#_Toc39152663)

[**66.** **L’employeur peut-il imposer la prise du solde des jours de congés à prendre avant le 30 avril mais dont les dates n’avaient pas encore été fixées ?** 64](#_Toc39152664)

[**67.** **L’employeur peut-il modifier les dates ou imposer la prise de congés payés acquis entre le 1er avril 2019 et le 31 mars 2020 alors que la période de prise ne commence que le 1er mai ?** 65](#_Toc39152665)

[**68.** **L’employeur peut-il imposer la prise de plus de 6 jours de congés payés ?** 66](#_Toc39152666)

[**69.** **Quel est l’impact de la période d’activité partielle sur les droits à congés des salariés ? Sur la prime de vacances ?** 66](#_Toc39152667)

[ Négociation d’un accord collectif d’entreprise 66](#_Toc39152668)

[**70.** **Les réunions de négociation collective peuvent-elles se tenir en présentiel pendant l’épidémie de COVID-19 ?** 66](#_Toc39152669)

[**71.** **Les réunions de négociation collective peuvent-elles se tenir en vidéo-conférence ou en audioconférence ?** 66](#_Toc39152670)

[**72.** **Comment signer les accords collectifs ?** 67](#_Toc39152671)

[**73.** **Est-il possible de consulter les salariés par référendum à distance ?** 67](#_Toc39152672)

[ Rupture du contrat de travail 68](#_Toc39152673)

[**74.** **Puis-je mettre un terme de manière anticipée aux CDD en cours dans mon entreprise pour force majeure ?** 68](#_Toc39152674)

[**75.** **Puis-je mettre un terme de manière anticipée aux contrats de travail temporaire en cours dans mon entreprise ?** 69](#_Toc39152675)

[**76.** **Est-il possible de rompre une période d’essai pendant la période de confinement ?** 69](#_Toc39152676)

[**77.** **Est-il possible d’engager ou de poursuivre une procédure de licenciement en cours pendant la période de confinement et, si oui, comment ?** 69](#_Toc39152677)

[**78.** **Quel est l’impact de l’activité partielle sur les périodes de préavis en cours ?** 70](#_Toc39152678)

[**79.** **Est-il possible de poursuivre une procédure d’inaptitude pendant la période de confinement ?** 71](#_Toc39152679)

[**80.** **Est-il possible d’engager ou de poursuivre à son terme une procédure de rupture conventionnelle ?** 71](#_Toc39152680)

[**81.** **Est-il possible de faire travailler les salariés dont les titres de séjour arrivent à échéance entre le 16 mars et le 15 mai 2020 ?** 72](#_Toc39152681)

[ Intérim 73](#_Toc39152682)

[**82.** **Que se passe-t-il pour les travailleurs temporaires en cas de mise en activité partielle de ses salariés par l’entreprise utilisatrice ?** 73](#_Toc39152683)

[**83.** **Est-ce que tous les salariés doivent être en chômage partiel pour que les intérimaires puissent en bénéficier ?** 73](#_Toc39152684)

[ CSE 73](#_Toc39152685)

[**84.** **A quelles occasions faut-il consulter le CSE et comment ?** 73](#_Toc39152686)

[**85.** **Les réunions du CSE peuvent-elles avoir lieu à distance et, si oui, selon quelles modalités ?** 74](#_Toc39152687)

[**86.** **Un représentant du personnel peut-il refuser d’être placé en activité partielle ?** 75](#_Toc39152688)

[**87.** **Un représentant du personnel peut-il refuser les autres mesures prises par l’employeur affectant ses conditions de travail (modification des horaires, réorganisation des équipes, télétravail, travail en atelier et non plus sur chantier, etc.)?** 76](#_Toc39152689)

[ Elections professionnelles 76](#_Toc39152690)

[**88.** **J’ai engagé les élections du CSE mais le 1er tour n’a pas encore eu lieu, que dois-je faire ?** 76](#_Toc39152691)

[**89.** **Le 1er tour de mes élections du CSE a eu lieu avant la suspension du processus électoral mais pas le 2eme tour, les résultats restent-ils valables ?** 77](#_Toc39152692)

[**90.** **Le 2ème tour de mes élections du CSE a eu lieu entre le 12 mars et 3 avril 2020, les résultats sont-ils valables ?** 77](#_Toc39152693)

[**91.** **Mes élections professionnelles auraient dues être engagées entre le 3 avril et la fin de l’état d’urgence sanitaire, que dois-je faire ?** 77](#_Toc39152694)

[**92.** **Mes élections professionnelles auraient dues être engagées avant le 3 avril, mais je ne l’ai pas fait, que dois-je faire ?** 77](#_Toc39152695)

[**93.** **La suspension ou le report des élections prolonge-t-il le mandat des élus actuels ?** 78](#_Toc39152696)

[**94.** **Quel est l’impact de la suspension des opérations électorales sur l’organisation des élections partielles ?** 78](#_Toc39152697)

[ Cotisations 78](#_Toc39152698)

[**95.** **Que se passe-t-il concernant le payement des cotisations sociales des entreprises ?** 78](#_Toc39152699)

[**96.** **Quel report pour les cotisations aux caisses congés ?** 79](#_Toc39152700)

[ Intéressement et participation 81](#_Toc39152701)

[**97.** **Quel est l’impact de l’activité partielle sur les droits à participation et intéressement ?** 81](#_Toc39152702)

[**98.** **Quel est l’impact du coronavirus sur le versement des droits à participation et intéressement ?** 81](#_Toc39152703)

[**99.** **Quel est l’impact du coronavirus sur la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat 2020 ?** 81](#_Toc39152704)

[ Chefs d’entreprise 82](#_Toc39152705)

[**100.** **Les chefs d’entreprise (travailleurs indépendants ou mandataire social affilié au régime général de sécurité social) dans une entreprise qui a fait une demande d’activité partielle peuvent-ils être indemnisés ?** 82](#_Toc39152706)

[**101.** **Un travailleur indépendant qui doit garder son enfant peut-il être indemnisé ?** 87](#_Toc39152707)

[**102.** **Un chef d’entreprise qui a mis ses salariés en activité partielle peut-il, à titre personnel, aller travailler dans son atelier ?** 87](#_Toc39152708)

[**103.** **Que se passe-t-il concernant le payement des cotisations sociales des travailleurs indépendants ?** 88](#_Toc39152709)

Le présent Q/R questions/réponses reprend les points abordés dans le Q/R N°1 du 17 mars 2020, dans le Q/R N°2 du 25 mars 2020 et dans le Q/R N°3 publié le 26 mars 2020.

Il actualise certains points en fonction des modifications apportés notamment par :

* le décret n°2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l’activité partielle,
* 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,
* l’ordonnance n° 2020-322 du 25 mars 2020 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,
* l’ordonnance n° 2020-317 du 25 mars 2020 portant création d'un fonds de solidarité à destination des entreprises particulièrement touchées par les conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19 et des mesures prises pour limiter cette propagation,
* l’ordonnance n°2020-389 du 1er avril 2020 portant mesures d’urgence relatives aux instances représentatives du personnel,
* le décret n°2020-410 du 8 avril 2020 adaptant temporairement les délais de réalisation visites et examens médicaux par les services de santé
* le décret n°2020-419 du 10 avril 2020 sur les modalités de consultations des instances représentatives du personnel
* l’ordonnance n° 2020-428 du 15 avril 2020 portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de covid-19,
* le décret n°2020-435 du 16 avril portant mesures d’urgence en matière d’activité partielle,
* l’ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19
* la loi de finances rectificatives n° 2020-473 du 25 avril 2020 (article 20 – Articulation des arrêts de travail dérogatoire et du chômage partiel à compter du 1er mai 2020).

ainsi qu’au vu des éléments communiqués notamment par le ministère du travail ou celui des solidarités et de la santé , encore tout récemment et qui confirment les positions prises par la FFB..

### Organisation du travail

### **Suis-je tenu de généraliser le télétravail dans mon entreprise ?**

Selon le Ministère du Travail, le télétravail devient, depuis le 13 mars 2020, la règle impérative pour tous les postes qui le permettent. Cela signifie que tous les salariés qui peuvent télétravailler doivent y recourir jusqu’à ce que le Gouvernement revienne sur cette consigne.

Une information sur les modalités de mise en œuvre du télétravail a été mise en ligne sur le site « adhérents ».

### **Pour les postes non éligibles au télétravail, les salariés peuvent-ils continuer à travailler ?**

L’activité des entreprises du BTP ne leur permet pas, pour la grande majorité de leurs salariés, de les placer en télétravail.

Si les circonstances le permettent (accord du maître d’ouvrage, accord des salariés pouvant être par exemple manifestée par leur présence…), les entreprises peuvent poursuivre leur activité en respectant strictement les consignes sanitaires données par le gouvernement. Pour autant, chaque entreprise appréciera en fonction de son activité et des circonstances particulières la poursuite ou non de son activité.

L’OPPBTP a mis en ligne le 2 avril 2020 un guide de préconisations de sécurité sanitaire pour la continuité des activités de la construction en période d’épidémie de Covid-19. Ce guide a été rédigé par des experts de l’OPPBTP avec l’appui de médecins du travail et de préventeurs. Il vient d’être approuvé notamment par le Ministère des Solidarités et de la Santé mais également par ceux du Travail et du Logement. Il a obtenu l’accord des principales organisations professionnelles du secteur (FFB, FNTP, FSCOP, CAPEB). La CFDT a émis un avis favorable.

La FFB a élaboré un livret d’accompagnement du guide OPPBTP sur la base des questions posées par les unions et syndicats de métiers afin d’expliciter le guide OPPBTP. Il se présente sous la forme d’un questions/réponses accompagné de quatre fiches pratiques, qui intègrent des questionnaires type avant intervention, spécifiques à certains types d’interventions (chez une personne non malade ou non à risque, chez une personne malade et à risque, chez un professionnel) ainsi que par des fiches destinées à certains métiers.

Ces documents proposent et préconisent un ensemble de mesures concrètes pour permettre une reprise progressive des chantiers, sans constituer en aucun cas un mot d’ordre national de reprise de l’activité. Il reviendra à chaque employeur d’apprécier, en toute connaissance de cause désormais, sa capacité ou non à déployer ces mesures pour sécuriser ses salariés. Dans ce contexte, les entreprises demeurent éligibles aux demandes d’activité partielle.

Pour attester de la nécessité de se déplacer et donc de leur activité de BTP, les entreprises établissent à leurs salariés un justificatif de déplacement professionnel dont le modèle est disponible sur le site du ministère de l’intérieur :

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

Les salariés peuvent en cas de besoin produire leur Carte BTP, à titre de justificatif permanent de l’absence de télétravail possible dans l’exécution de leurs missions. Pour les salariés, l’autorisation de déplacement dérogatoire n’est plus exigée en plus du justificatif de déplacement professionnel. L’autorisation de déplacement dérogatoire est réservée aux travailleurs non salariés, qui par définition ne peuvent produire un justificatif de leur employeur. Ce justificatif de déplacement professionnel peut également être rédigé sur papier libre en reprenant le modèle officiel. Un dispositif numérique est mis en ligne par le ministère de l’intérieur depuis le lundi 6 avril.

### **Pour les salariés continuant de travailler sur les chantiers, comment remplir le justificatif de déplacement professionnel ?**

Depuis le 17 mars et jusqu’au 11 mai 2020, les déplacements sont fortement restreints. Les trajets entre le domicile et le ou les lieux d'exercice de l'activité professionnelle et les déplacements professionnels insusceptibles d'être différés sont néanmoins autorisés dans le respect des mesures générales de prévention de la propagation du virus et en évitant tout regroupement de personnes.

Le Gouvernement a initialement mis en place deux attestations permettant aux personnes de justifier que le déplacement effectué correspond à l’un des cas autorisés :

* Une attestation de déplacement dérogatoire individuelle sur laquelle il est possible de cocher la case correspondant aux « déplacements entre le domicile et le lieu d’exercice de l’activité professionnelle, lorsqu’ils sont indispensables à l’exercice d’activités ne pouvant être organisées sous forme de télétravail (ou déplacements professionnels ne pouvant être différés) ; cette attestation concerne désormais les travailleurs non salariés, qui par définition ne peuvent produire un justificatif de leur employeur.
* Un justificatif de déplacement professionnel à remplir par l’employeur.
* Jusqu’à présent, il était recommandé aux salariés continuant à se déplacer dans le cadre de leur activité professionnelle d’être munis des deux attestations.

Depuis le samedi 21 mars, un nouveau modèle de justificatif pour les déplacements professionnels a été mis en ligne sur le site du ministère de l’Intérieur. Ce document est désormais suffisant pour justifier les déplacements professionnels d’un salarié.

Il n’est donc pas nécessaire que le salarié se munisse, en plus de ce justificatif, de l’attestation de déplacement dérogatoire.

Le nouveau modèle d’attestation permet également désormais d’en indiquer la durée de validité. Il n’est donc pas nécessaire de le renouveler chaque jour.

Il convient par ailleurs de faire la liste précise des chantiers sur lesquels le salarié est amené à se rendre. Si l’espace sur le document est insuffisant, il convient de faire cette liste sur papier à entête de l’entreprise (ou à défaut sur papier libre avec tampon de l’entreprise) et de joindre cette liste à l’attestation de déplacements professionnels remise au salarié.

Les attestations de déplacements sont téléchargeables sur le site du Ministère de l’Intérieur :

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

### **Quelles sont les règles applicables aux apprentis ?**

**Activité des CFA**

* Fermeture des CFA :
* L’ensemble des CFA du territoire national, territoires d’outre-mer compris, a reçu pour consigne de ne plus recevoir d’apprentis à compter du lundi 16 mars 20
* Fermeture des internats – possibilité d’hébergement minimal avec maintien des frais annexes d’hébergement et de restauration par l’OCPO
* Continuité pédagogique à distance :
* L'apprenti suit les cours de chez lui, s’il possède l’équipement le permettant
* L'apprenti suit les cours en entreprise, quand les conditions le permettent et que l’entreprise a la possibilité de mettre à sa disposition l’équipement adéquat
* Absence de continuité pédagogique à distance :
* L’apprenti va en entreprise. Les temps de formation en CFA seront récupérés sur d'autres périodes initialement prévues en entreprise

**Entreprise en activité partielle**

* Possibilité de mise en activité partielle de l’apprenti :
* L’apprenti est un salarié de l’entreprise, il bénéficie donc à ce titre des mêmes dispositions que les autres salariés (télétravail, activité partielle, garde d’enfant).
* Suspension de son contrat de travail
* Possibilité d’allonger la durée du contrat – adaptation des cours en CFA à la réouverture
* Rémunération de l’activité partielle pour l’apprenti :

Versement d’une indemnité horaire d’activité partielle, d’un montant égal au pourcentage du salaire minimum interprofessionnel de croissance qui leur est applicable au titre des dispositions du code du travail.

Rémunération antérieure inférieure au SMIC : indemnité d'activité partielle = rémunération antérieure (niveau conventionnel).

Rémunération antérieure égale ou supérieure au SMIC : les mêmes dispositions que celles des autres salariés leur sont applicables = indemnité de 70 % de la rémunération horaire brute antérieure, qui ne peut être inférieure à 8,03 euros (soit le SMIC).

**Entreprise en poursuite d’activité**

* Activité sur chantier/atelier

De façon à limiter les déplacements de tout personnel non indispensable sur les chantiers et dans les ateliers, il est recommandé de ne pas autoriser les apprentis, stagiaires et alternants mineurs à se rendre sur chantier et atelier. Le contrat de travail ne doit pas être rompu, la formation doit dans la mesure du possible se poursuivre à distance et l’apprenti doit continuer d’être rémunéré par son employeur (Guide OPPBTP).

Les quatre organisations professionnelles du BTP ont toutefois recommandé aux entreprises que les apprentis mineurs comme majeurs n’interviennent pas sur les chantiers et ateliers, du fait de leur manque d’expérience.

* Conditions particulières relatives à la formation
* Maintien de la formation pratique du jeune
* Respect des conditions de sécurité – recommandations de l’OPPBTP
* Présence du tuteur. En cas de défaillance : mise en place d’une équipe tutorale
* L’exécution du contrat
* Maintien de la rémunération
* Possibilité d’effectuer des heures supplémentaires dans les limites et conditions prévues par la loi

Le ministère du travail a mis en ligne un document intitulé Coronavirus : Questions-réponses sur les modalités applicables aux CFA

<https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/jcms/leader_10690/coronavirus-questions-reponses-sur-les-modalites-applicables-aux-cfa>

### **Puis-je modifier l’horaire collectif de mes salariés ?**

La modification des horaires de travail relève du pouvoir de direction de l’employeur. Elle peut donc être imposée au salarié par l’employeur, sauf :

* si les horaires ont été contractualisés (dans ce cas, il faudra obtenir l’accord du salarié),
* ou si la modification de l’horaire entraîne un bouleversement du contrat pour le salarié,
* ou encore si le salarié justifie d’une atteinte excessive à sa vie personnelle et familiale.

Compte tenu des circonstances exceptionnelles actuelles, de la durée limitée de la mesure et de la nécessité de protéger la santé des salariés, ces tempéraments seront sans doute appréciés plus strictement par les juges en cas de contentieux.

En cas de modification des horaires, l’employeur doit informer au plus vite les salariés, ainsi que l’Inspection du travail, consulter le CSE et afficher le nouvel horaire collectif dans l’entreprise.

La réunion du CSE peut être organisée par visioconférence (y compris si plus de 3 réunions se sont déjà tenues par visioconférence).

A titre dérogatoire, la réunion peut également être organisée par conférence téléphonique ou, si cela n’est pas possible, par messagerie instantanée. Un décret en fixe dorénavant les conditions de déroulement.

Quelle que soit la solution retenue, il convient d’informer au préalable les élus du personnel des modalités d’organisation de la réunion.

En l’absence de possibilité de réunion du CSE avant la mise en œuvre de la modification des horaires, cette consultation se fera a posteriori dès que possible.

### **Mesure de confinement : puis-je imposer à mes salariés de travailler pour l’exécution de travaux urgents ?**

Le communiqué de presse du 21 mars commun entre la FFB, les autres organisations professionnelles du BTP et l’Etat rappelle que les entreprises du BTP sont essentielles à la vie économique du pays et à son fonctionnement.

Par ailleurs, l’OPPBTP a mis en ligne le 2 avril 2020 un guide de préconisations de sécurité sanitaire pour la continuité des activités de la construction en période d’épidémie de Covid-19. Ce guide a été rédigé par des experts de l’OPPBTP avec l’appui de médecins du travail et de préventeurs. Il vient d’être approuvé notamment par le Ministère des Solidarités et de la Santé mais également par ceux du Travail et du Logement. Il a obtenu l’accord des principales organisations professionnelles du secteur (FFB, FNTP, FSCOP, CAPEB). La CFDT a émis un avis favorable.

Ce guide propose et préconise un ensemble de mesures concrètes pour permettre une reprise progressive des chantiers au-delà des seuls travaux urgents, sans constituer en aucun cas un mot d’ordre national de reprise de l’activité. Il reviendra à chaque employeur d’apprécier, en toute connaissance de cause désormais, sa capacité ou non à déployer ces mesures pour sécuriser ses salariés. Dans ce contexte, les entreprises demeurent éligibles aux demandes d’activité partielle.

Par ailleurs, en cas de réduction de l’activité, une demande d’activité partielle peut être faite par l’entreprise.

### **Puis-je mettre en place un système d’astreinte ?**

L’astreinte est une période pendant laquelle le salarié, sans être présent sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif.

A défaut d’accord collectif sur ce sujet, les modalités de mise en œuvre de l’astreinte (salariés concernés, programmation des périodes d’astreinte, contreparties prévues sous forme financière ou de repos etc…) sont décidées par le chef d’entreprise après avis du CSE et après information de l’Inspection du travail.

En cas de circonstances exceptionnelles, le délai de prévenance des salariés peut être réduit à un jour franc minimum.

La mise en œuvre de période d’astreinte nécessite, en l’absence d’accord collectif, d’obtenir l’accord des salariés concernés. En pratique, l’envoi d’un courrier expliquant aux salariés les modalités d’organisation des astreintes et les contreparties accordées peut suffire si celui-ci revêt la signature du salarié précédée de la mention « Bon pour accord ».

La mesure peut être prévue pour une période limitée dans le temps et n’est pas, selon nous, incompatible avec une mesure d’activité partielle.Si des interventions auprès de clients sont effectuées par les salariés à la fois sous astreintes et en activité partielle, ces heures d’intervention (décomptées à partir du départ du salarié de son domicile et jusqu’à son retour) devront être rémunérées en temps de travail effectif. Au moment où l’employeur demandera à l’administration le remboursement des heures perdues au titre du chômage partiel, ces heures d’intervention devront, bien entendu, en être exclues.

A la fin du mois, l’employeur devra veiller à remettre aux salariés concernés un document récapitulatif du nombre d’heures d’astreinte accomplies au cours du mois et de la contrepartie correspondante accordée.

### **Puis-je mettre en place des équipes successives ou chevauchantes afin de favoriser les règles de distanciation des emplois ?**

OUI. Pour des raisons de sécurité (comme limiter la propagation de l’épidémie), il est possible d’organiser le travail en 2 ou 3 équipes successives (exemple : la 1ère équipe travaille le matin, la 2ème l’après-midi) ou en équipes chevauchantes (exemple : la 1ère équipe commence à travailler à 8h00, la 2ème équipe prend son poste en décalé au plus tard à 10h30).

Cela peut, dans certains cas, être une solution pour éviter au maximum les interactions sociales entre les salariés.

Attention : en cas de travail en équipes chevauchantes, le décalage entre la mise au travail ou la fin de travail des premières équipes et celle des équipes suivantes ne doit pas dépasser 2h30.

En principe, la simple modification des horaires de travail sur la journée ne nécessite pas l’accord des salariés.

### **Quid des salariés en grand déplacement au sujet de la restauration ? doit-on envoyer des salariés en grand déplacement alors qu’ils rencontreront des difficultés de restauration quand ils logent à l’hôtel ? Cela peut-il justifier une demande d’activité partielle ?**

Si le salarié doit aller travailler en grand déplacement, il doit avoir la possibilité de se nourrir., ce dont l’employeur doit s’assurer. Les restaurants sont fermés mais les commerces d’alimentation restent ouverts. En milieu urbain, il est également possible de se faire livrer des repas.

Le « questions-réponses » ministériel (p18) mentionne, pour justifier le recours à l’activité partielle, notamment des difficultés d'accès au lieu de travail ou les cas d'interruption temporaire des activités non essentielles par les pouvoirs publics, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

Les difficultés liées à la restauration risquent de ne pas être considérées suffisantes, en elles-mêmes, pour justifier la cessation du grand déplacement et la demande de mise en activité partielle.

En revanche, s'il n'y avait pas assez de salariés pour continuer l'activité ou une baisse d'activité liée à des difficultés d'approvisionnement ou "la dégradation de services sensibles" la demande serait justifiée.

Le guide élaboré par l’OPP-BTP sur les préconisations de sécurité sanitaire précise, par ailleurs, que les entreprises ayant du personnel en grand déplacement doivent s’assurer de la disponibilité d’hébergements en chambre individuelle.

En cas de difficulté pour trouver des hébergements disponibles, il est possible de se rapprocher des préfectures locales qui ont parfois identifié des hôtels ou des gîtes permettant de loger les salariés dans le respect des règles sanitaires prescrites par le Gouvernement.

**Pour les salariés en grands déplacements, comment s'assurer que les hôtels sont "sécurisés" vis-à-vis du COVID-19 ?**

Selon le guide OPPBTP, les entreprises ayant du personnel en grand déplacement doivent s’assurer de la disponibilité de l’hébergement en chambre individuelle et de la possibilité de restauration. Le site d’information du Gouvernement précise que :

*« Les hôtels sont assimilés à des domiciles privés et restent donc ouverts, et leurs “room service” restent disponibles. Cependant, les restaurants et bars d’hôtels ne peuvent pas accueillir de public ».*

En tant qu’établissement recevant du public, l’hôtel se doit de respecter les mesures préconisées par le Gouvernement. Une vérification préalable est néanmoins nécessaire. Les entreprises sont en conséquence invitées à recueillir par écrit les mesures prises par l’hôtel avant d’y envoyer les salariés en déplacement.

**Mes salariés étant en grand déplacement, les hôtels peuvent-ils fournir des plateaux repas en chambre ?**

Le site du gouvernement précise :

*« Les hôtels sont assimilés à des domiciles privés et restent donc ouverts, et leurs “room service” restent disponibles. Cependant, les restaurants et bars d’hôtels ne peuvent pas accueillir de public ».*

Il paraît donc possible que des plateaux repas soient livrés en chambre (comme tout le restaurateur peut le faire d’ailleurs). Il conviendra toutefois de se faire confirmer cette possibilité par l’établissement avant d’y envoyer le salarié.

### **Les restaurants d’entreprise et les locaux servant à la restauration des salariés peuvent-ils rester ouverts ?**

Selon le Ministère du Travail, les restaurants d’entreprise peuvent rester ouverts mais doivent être aménagés pour laisser un mètre de distance entre les personnes à table. L’étalement des horaires de repas est recommandé.

Cette préconisation peut être également recommandée pour les entreprises ayant mis en place un local de restauration ou, dans les établissements de moins de 50 salariés, un emplacement permettant aux salariés de se restaurer.

Le guide élaboré par l’OPP-BTP sur les préconisations de sécurité sanitaire préconise d’organiser l’usage des réfectoires par roulement afin de limiter le nombre de personnes à un instant donné, de façon à respecter les distances de sécurité. Il recommande également d’assurer une désinfection par nettoyage (y compris des fours, micro-ondes, réfrigérateurs…), entre chaque tour de repas et de faire respecter de façon stricte les consignes de lavage des mains à l’eau et au savon avant les repas.

### Prévention

Sur cette thématique vous pourrez vous reporter au Guide OPPBTP « préconisations de sécurité sanitaire pour la continuité des activités de la construction en période d'épidémie du coronavirus Covid 79 ». Un livret d'accompagnement du guide destiné au réseau FFB a été diffusé récemment. Il se présente sous la forme d’un questions/réponses accompagné de quatre fiches pratiques, qui intègrent des questionnaires type avant intervention, spécifiques à certains types d’interventions (chez une personne non malade ou non à risque, chez une personne malade et à risque, chez un professionnel) ainsi que par des fiches destinées à certains métiers.

### **Rappel : Quelles mesures sanitaires prendre ?**

De manière générale, il s’agit de respecter strictement les recommandations du gouvernement:

* Se saluer sans se serrer la main (éviter les embrassades)
* Organiser les postes de travail en garantissant un éloignement de plus d’un mètre entre les salariés et les tiers :
* Se laver les mains plusieurs fois par jour

*C’est un acte de prévention essentiel, le virus pouvant rester « vivant » et actif jusqu’à 3 heures sur une surface sèche et 6 jours sur une surface humide. Le lavage se fait en priorité avec de l’eau et du savon (toilettes, installations sanitaires de chantier), à défaut avec des solutions hydro-alcooliques et des lingettes (véhicules d’entreprise….)*.

* Tousser ou éternuer dans son coude

*Se laver les mains après toute toux ou éternuement. Eviter tout contact des mains avec le nez, la bouche et les yeux.*

* Utiliser un mouchoir en papier et le jeter à la poubelle après usage
* Nettoyer régulièrement les surfaces et lieux collectifs (tables, poignées…) ainsi que les équipements individuels (téléphone, lunettes, bouchons d’oreilles…) pouvant être contaminés au moyen de solutions chlorées ou de solutions alcooliques.

Il est nécessaire de :

* Afficher les consignes d’hygiène (en particulier les notices sur les techniques de lavage des mains), les rappeler régulièrement et les faire respecter.
* S’assurer de la mise à disposition effective et régulière de savons, serviettes, produits de nettoyage et décontamination des surfaces.
* de relayer auprès des salariés les informations utiles du gouvernement (numéro vert/ site internet).

Cf exemple d’affiche ci-dessous proposée par le gouvernement :



### **Rappel : Quelle formalisation de ces mesures sanitaires ?**

Compte tenu du risque de contagion du virus sur les lieux ou à l’occasion du travail, le Ministère du travail demande d’actualiser le document unique en prenant en compte les modalités de contamination et la notion de contact étroit.

Il est donc conseillé de formaliser les mesures sanitaires prises dans le document unique en faisant intervenir le cas échéant le CSE et le service de santé au travail.

Il est important d’informer précisément et de rappeler régulièrement à chaque salarié les mesures sanitaires à mettre en œuvre. L’encadrant doit exiger le respect des consignes par chacun en rappelant l’obligation de chaque salarié de prendre soin de sa santé et de sa sécurité mais aussi de celle des tiers concernés par ses actes ou ses omissions.

### **Quelles autres mesures en matière de sécurité ?**

Dans ces circonstances exceptionnelles, l’organisation des chantiers peut se trouver dégradée (manque de personnel ou de compétences spécifiques, de matériels, matériaux, équipements…) et générer des risques d’accident.

Afin d’aider les entreprises à identifier les difficultés pouvant se poser et les actions à être mettre en place, l’OPPBTP met à disposition sur son site internet <https://www.preventionbtp.fr/> une liste des risques potentiels assortie d’exemples de mesures de prévention pouvant également faire l’objet de la mise à jour du document unique.

Sur le terrain, les entreprises sont invitées à réaliser des points d’arrêt de l’activité et à envisager de reporter certaines tâches lorsque les conditions de sécurité ne sont plus remplies.

Par ailleurs, l’OPPBTP a mis en ligne le 2 avril 2020 un guide de préconisations de sécurité sanitaire pour la continuité des activités de la construction en période d’épidémie de Covid-19. Ce guide a été rédigé par des experts de l’OPPBTP avec l’appui de médecins du travail et de préventeurs. Il vient d’être approuvé par le Ministère des Solidarités et de la Santé mais également par ceux du Travail et du Logement. Il a obtenu l’accord des principales organisations professionnelles du secteur (FFB, FNTP, FSCOP, CAPEB). La CFDT a émis un avis favorable.

Ce guide propose et préconise un ensemble de mesures concrètes pour permettre une reprise progressive des chantiers au-delà des seuls travaux urgents, sans constituer en aucun cas un mot d’ordre national de reprise de l’activité. Il reviendra à chaque employeur d’apprécier, en toute connaissance de cause désormais, sa capacité ou non à déployer ces mesures pour sécuriser ses salariés. Dans ce contexte, les entreprises demeurent éligibles aux demandes d’activité partielle.

### **Que faire si un salarié refuse de monter avec ses collègues dans le véhicule d’entreprise ?**

Le salarié peut faire valoir que durant ce trajet, la proximité des collègues est propice à la transmission du virus et que la distance de sécurité de 1 mètre n’est pas respectée. Le salarié risquant de refuser d’aller travailler pour ce motif, il convient de chercher des solutions alternatives pour éviter cette promiscuité :

* Répartir les salariés dans différents véhicules d’entreprise,
* Proposer à l’intéressé d’aller sur le chantier avec son véhicule personnel en lui demandant de déclarer auprès de son assurance l’usage à titre professionnel du véhicule et prévoir le remboursement de ses frais de transport en sus de l’indemnité de trajet.

Si aucune de ces solutions n’est adaptée (le travail au siège étant impossible) et pour éviter que le salarié invoque un droit de retrait, la demande d’activité partielle peut être une voie si plusieurs salariés sont concernés.

### **Que faire si un salarié refuse de travailler du fait de l’absence d’eau sur le chantier ?**

Le code du travail prévoit la mise en place d’installations sanitaires sur le chantier (ou à défaut à proximité du chantier) avec, quelle que soit la durée du chantier, l’accès systématique à un point d’eau. Il est impératif, compte tenu du mode de transmission du virus, de pouvoir assurer au salarié l’accès effectif et régulier à ce point d’eau équipé de savon pour se laver les mains. Les solutions hydro-alcooliques et les lingettes sont des solutions alternatives mais peu disponibles actuellement.

Si aucune solution n’est possible sur le chantier, il est nécessaire de rechercher une solution équivalente à proximité (toilettes publiques, collectivité locale…) sauf à caractériser une situation de droit de retrait.

### **Que faire si un salarié refuse de travailler dans le même local que ses collègues ou à proximité de tiers ?**

Lorsqu’il n’est pas possible de travailler de façon isolée ou à distance, la mise en place des gestes barrière (cf question 12) constitue la principale mesure de prévention.

L’employeur a intérêt à mettre en avant vis-à-vis du salarié inquiet qu’il suit les recommandations gouvernementales sur l’hygiène et celles du guide OPPBTP et qu’il fait respecter ces consignes dans l’entreprise en lien (le cas échéant) avec le CSE et le médecin du travail.

En cas de difficulté, l’employeur peut conseiller au salarié de contacter le médecin du travail afin d’être rassuré sur la pertinence des mesures d’hygiène mises en place.

### **Que faire si les travaux à réaliser nécessitent de porter un masque de protection et que l’entreprise est dans l’impossibilité de le fournir aux intéressés ?**

Certaines activités exposant à des poussières ou substances dangereuses nécessitent d’être réalisées avec le port d’un masque de protection. Les fournisseurs manquent de masques de protection (FFP2, FFP3…) notamment du fait des mesures de réquisition ordonnées par le gouvernement.

Bien que la Cpme et le Medef se soient fortement mobilisés sur la question sous l’impulsion de la FFB, devant le fort développement de l’épidémie, le texte modificatif (décret du 13 mars 2020) n’a pas ouvert de possibilité aux entreprises, dont l’activité le nécessite, d’avoir accès au stock des fournisseurs.

S’il n’est pas possible de modifier le mode opératoire pour respecter les gestes barrières ou d’équiper les équipes de masques lorsque le préconise le guide OPPBTP, les entreprises peuvent être empêchées de travailler du fait du manque de masques. Elles devront alors recourir au chômage partiel.

### **Que faire si un salarié tousse ou parait malade sur le chantier et que les collègues refusent de travailler à ses côtés ?**

Compte tenu de la diffusion du virus sur tout le territoire, dans cette situation, il est conseillé de retirer le salarié de son poste de travail et de lui demander de contacter sans délai son médecin traitantpour déterminer s’il peut bénéficier d’un arrêt de travail. Dans la négative, il convient de contacter le médecin du travail pour trouver une solution.

### **Quelle mesure sanitaire prendre si un de mes salariés est contaminé ?**

En cas de contamination d’un salarié de l’entreprise, l’employeur doit procéder au nettoyage des locaux selon les consignes données par le gouvernement. Il s’agit de mesures particulières, le coronavirus pouvant probablement survivre quelques heures sur des surfaces sèches :

* Équiper les personnes en charge du nettoyage des sols et surfaces d’une blouse à usage unique et de gants de ménage (pas de masque de protection respiratoire nécessaire),
* Pour l’entretien des sols, privilégier une stratégie de lavage-désinfection humide (sols et surfaces nettoyés avec un bandeau de lavage à usage unique imprégné d’un produit détergent, rincés à l’eau du réseau d’eau potable avec un autre bandeau de lavage à usage unique, temps de séchage suffisant des sols et surfaces, élimination des déchets suivant la filière d’élimination classique).

Le médecin du travail peut également être contacté en cas de difficulté.

### **Que faire en cas de travaux en présence du client ou du locataire ?**

Compte tenu des modalités de transmission du virus, il convient de lui rappeler les mesures d’hygiène communiquées par le gouvernement et appliquées par l’entreprise et de lui demander de se tenir éloigné de la zone de travaux pendant toute la durée de l’intervention. Il s’agit ainsi de protéger respectivement la santé de l’intervenant et celle du client/locataire.

Le port du masque et des lunettes est obligatoire dans les cas suivants :

* travail à moins d’un mètre d’une autre personne : masque chirurgical a minima
* intervention chez une personne malade, si cette intervention ne peut pas être différée : la personne malade doit impérativement porter un masque chirurgical et si possible l’intervenant un masque chirurgical (théorie de masque face à face)
* Dans le cas d’intervention chez une personne à risque : port du masque obligatoire, de type chirurgical a minima. (Cf Guide de préconisations sanitaires OPPBTP).

### **Qu’est-ce le droit de retrait du salarié ?**

Lorsqu’un salarié constate qu’une situation de travail dont il a connaissance 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 en alerte immédiatement l'employeur.

Cette situation de danger grave et imminent peut être constatée soit par un salarié, soit par un représentant du personnel au comité social et économique saisi par un salarié. De la même manière, il en alerte immédiatement l'employeur.

Pour exercer ce droit de retrait, le salarié doit avoir un motif raisonnable de penser que le danger est :

* + - **grave** (c’est-à-dire susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée)
		- et **imminent** (c’est-à-dire susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché).
1. En conséquence, dès lors que le salarié constate qu’une situation présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, il en alerte son employeur et exerce son droit de retrait en se retirant de cette situation qu’il estime représenter un tel danger.

L’exercice d’un droit de retrait permet donc au salarié de cesser toute activité au sein de l’entreprise. Le salarié pour exercer son droit de retrait n’a pas besoin de l’autorisation de son employeur.[[1]](#footnote-1)

L'employeur ne peut demander au salarié 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.

En cas d’exercice légitime du droit de retrait par le salarié, l’employeur est obligé de prendre toute mesure nécessaire pour faire cesser cette situation dangereuse, au nom de l'**obligation de sécurité** qu'il a à l'égard de ses salariés.

### **Le salarie peut-il exercer son droit de retrait en cas d’épidémie de covid 19 ?**

L’appréciation de la légitimité de l’exercice du droit de retrait par le salarié est laissée à l’appréciation des tribunaux.

Toutefois, en l’état actuel de la règlementation, des mesures de sécurité sanitaires prises et dès lors que l'employeur met en œuvre les recommandations du Gouvernement, disponibles et actualisées sur le site internet dédié : <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>, ainsi que les préconisations du guide élaboré par l’OPP-BTP sur les bonnes pratiques à respecter en matière de sécurité sanitaire, les conditions de légitimité du droit de retrait ne semblent pas réunies et celui-ci ne peut en principe pas trouver à s'exercer.

C’est d’ailleurs déjà ce qu’indiquait le ministère du travail à l’occasion de l'épidémie de grippe A (H1N1) en 2009. Selon la circulaire ministérielle de l’époque[[2]](#footnote-2),le droit de retrait vise une situation particulière de travail et non une situation générale de pandémie grippale.

L’appréciation des éléments pouvant faire penser que le maintien au poste de travail présente un danger grave et imminent relève, le cas échéant, du juge qui vérifie le caractère raisonnable du motif.

### Visites Médicales

### **Pour les salariés occupant des postes à risque, les examens d’aptitude sont-ils reportés ?**

Les salariés exposés à des risques particuliers bénéficient du suivi individuel renforcé de leur état de santé qui se concrétise par un examen médical d’aptitude réalisé lors de l’embauche, puis périodiquement par le médecin du travail.

Le médecin du travail ne peut pas reporter l’examen d’aptitude **d’embauche**.

En revanche, il **peut** reporter l’examen d’aptitude **périodique** (dont la périodicité n’excède pas 4 ans) ainsi que la visite intermédiaire (dont la périodicité n’excède pas 2 ans) qui devaient se tenir entre le 12 mars et le 31 août 2020, au plus tard jusqu’au 31 décembre 2020, à l’exception de l’examen d’aptitude périodique pour les travailleurs exposés à des rayons ionisants classés en catégorie A par le code du travail.

Le médecin du travail doit informer l’employeur et le salarié de ce report en leur communiquant la date à laquelle l’examen est reprogrammé. Dans le cas où le médecin du travail ne dispose pas des coordonnées du salarié, il doit inviter l’employeur à communiquer ces informations au salarié.

ATTENTION, le report n’est qu’une **faculté**. Il n’y aura pas de report si le médecin du travail juge indispensable de respecter l’échéance de l’examen. Le médecin du travail doit fonder son appréciation au regard :

* des informations dont il dispose concernant l’état de santé du salarié ainsi que les risques liés à son poste de travail ou à ses conditions de travail,
* et, en tant que de besoin, des informations recueillies au cours des échanges entre le médecin , le salarié et un membre de l’équipe pluridisciplinaire.

### **Pour les salariés qui ne sont pas affectés à des postes à risque, les visites d’information et de prévention sont-elles reportées ?**

Ces visites concernent les salariés qui ne sont pas exposés à des risques particuliers et qui ne s’inscrivent donc pas dans le cadre d’un suivi individuel renforcé de leur état de santé.

Le médecin du travail **peut** reporter la date des visites d’information et de prévention (VIP) **d'embauche** qui devaient se tenir entre le 12 mars et le 31 août 2020, au plus tard jusqu’au 31 décembre 2020, à l’exception de celles organisées pour les salariés bénéficiant d'un suivi médical adapté[[3]](#footnote-3).

Le médecin du travail peut également reporter les VIP **périodiques** (dont la périodicité n’excède pas 5 ans) qui devaient se tenir entre le 12 mars et le 31 août 2020, au plus tard jusqu’au 31 décembre 2020, pour tous les salariés.

Le médecin du travail doit informer l’employeur et le salarié de ce report 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 salarié, il doit inviter l’employeur à communiquer ces informations au salarié.

Selon le texte légal[[4]](#footnote-4), le report de la VIP ne fait « *pas obstacle à l’embauche »* du salarié. Cela signifie que même si la visite est reportée, le salarié peut commencer à travailler dans l’entreprise.

ATTENTION, le report n’est qu’une **faculté**. Il n’y aura pas de report si le médecin du travail juge indispensable de respecter l’échéance de la visite. Le médecin du travail doit fonder son appréciation au regard :

* des informations dont il dispose concernant l’état de santé du salarié ainsi que les risques liés à son poste de travail ou à ses conditions de travail,
* et, en tant que de besoin, des informations recueillies au cours des échanges entre le médecin , le salarié et un membre de l’équipe pluridisciplinaire.

### **Pour les salariés de retour d’un arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité, les visites de reprise sont-elles reportées ?**

La visite de reprise est obligatoire pour tout salarié après une absence pour maladie professionnelle, congé de maternité, absence d'au moins 30 jours pour maladie non professionnelle ou accident professionnel ou non.

Sauf pour les salariés bénéficiant d'un suivi médical adapté3, le médecin du travail **peut** reporter cette visite :

- dans la limite **d’un** mois suivant la reprise du travail pour les salariés faisant l’objet du suivi individuel renforcé,

- et dans la limite de **trois** mois suivant la reprise du travail pour les autres salariés.

Le médecin du travail doit informer l’employeur et le salarié de ce report 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 salarié, il doit inviter l’employeur à communiquer ces informations au salarié.

Selon le texte réglementaire[[5]](#footnote-5), le report de la visite de reprise, qui relève donc de la responsabilité du médecin du travail, ne fait « *pas obstacle à la reprise du travail* » par le salarié. Cela signifie que malgré le report de la visite, le salarié pourrait reprendre son travail avant que celle-ci ne soit réalisée. S’agissant des postes de chantier et d’atelier, cette règle doit être à notre sens mise en oeuvre avec prudence. En effet, compte tenu de la nature des risques professionnels et de l’obligation de sécurité de l’employeur, il est recommandé de ne pas faire retravailler un salarié en l’absence d’avis formel du médecin du travail sur ses capacités à le faire, surtout pour les salariés relevant du suivi individuel renforcé.

En tout état de cause, le report n’est qu’une **faculté**. Il n’y aura donc pas de report si le médecin du travail juge indispensable de respecter l’échéance de l’examen. Le médecin du travail doit fonder son appréciation au regard :

* des informations dont il dispose concernant l’état de santé du salarié ainsi que les risques liés à son poste de travail ou à ses conditions de travail,
* et, en tant que de besoin, des informations recueillies au cours des échanges entre le médecin , le salarié et un membre de l’équipe pluridisciplinaire.

Indépendamment de ces éléments, en cas de doute, l’employeur a intérêt à insister auprès du médecin sur l’importance de ne pas reporter une telle visite compte tenu des enjeux de sécurité liées à celle-ci.

Si, malgré les demandes de l’employeur, la visite de reprise ne peut pas être organisée immédiatement au terme de l’arrêt de travail, la recherche d’une solution alternative à la reprise effective du travail est recommandée (congés payés, prolongation d’arrêt de travail…).

### **Qu’en est-il des visites de préreprise ?**

La visite de préreprise est organisée par le médecin du travail à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil ou du salarié afin de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en arrêt de travail d'une durée de plus de 3 mois

Sauf appréciation contraire, le médecin du travail **n’est pas tenu** d’organiser les visites de préreprise qui devaient se tenir entre le 12 mars et le 31 août lorsque la reprise du travail doit intervenir avant le 31 août 2020. Le médecin informe celui qui a sollicité la visite de l’absence de celle-ci.

### Protection sociale

### **Que se passe-t-il si mon salarié a contracté le COVID-19 ?**

Le salarié est en arrêt maladie « classique ».

Il perçoit les indemnités journalières de la sécurité sociale sans délai de carence.

L’employeur verse une indemnité complémentaire en application :

* Des conventions collectives (articles VI-11 et suivants des CCN des Ouvriers du 8 octobre 1990, articles 6.3 et suivants de la CCN des Etam du 12 juillet 2006 et article 5.3 de la CCN des Cadres du 1er juin 2004)
* Ou de la loi de mensualisation (article L.1226-1 du Code du travail).

Les conditions posées par la loi et les conventions collectives s’appliquent en principe (production d’un justificatif médical, prise en charge par la Sécurité sociale, condition d’ancienneté minimale, délai de carence).

Toutefois, un décret du 4 mars 2020 a prévu le versement de l’indemnité complémentaire légale sans application du délai de carence pour les assurés qui font l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile ainsi que ceux qui sont parents d'un enfant de moins de seize ans faisant lui-même l'objet d'une telle mesure et qui se trouvent, pour l'un de ces motifs, dans l'impossibilité de continuer à travailler.

De même, l’ordonnance n° 2020-322 du 25 mars 2020 a prévu que cette indemnité complémentaire légale était due sans avoir à justifier de la condition d’une année minimum d’ancienneté.

### **Que se passe-t-il pour mon salarié devant garder son enfant suite à la fermeture de son établissement scolaire ?**

Le Gouvernement a décidé la fermeture temporaire de l’ensemble des établissements accueillant des enfants sur tout le territoire (crèches et établissements scolaires de la maternelle à l’université).

Si un salarié est obligé de rester à son domicile pour garder son enfant, il en informe son employeur :

* Si le poste de travail le permet, le télétravail sera la solution à privilégier,
* Si télétravail n’est pas possible : un arrêt de travail est délivré par la caisse d’assurance maladie dont dépend l’assuré ou par un médecin conseil de la CNAM. Il est transmis sans délai à l’employeur.

**Les démarches :**

* L’employeur effectue une déclaration d’arrêt de son salarié sur le site <https://www.declare.ameli.fr>.
* Une fois la déclaration effectuée, l’employeur recevra un courriel confirmant la déclaration,
* L’employeur envoie ensuite les éléments nécessaires à la liquidation de l’indemnité journalière selon la procédure habituelle applicable aux arrêts maladie (attestation de salaires).
* Les indemnités de la sécurité sociale pourront être versées pendant toute la durée de fermeture de l’établissement d’accueil de l’enfant.

Cet arrêt est néanmoins soumis à conditions. Le salarié doit au préalable remettre une **attestation sur l’honneur** dans laquelle il s’engage à respecter les conditions suivantes :

* Assurer la garde d’un enfant âgé de moins de 16 ans au jour du début de l’arrêt de travail (il devra ainsi mentionner l’âge et le nom de l’enfant),
* Être le seul parent de l’enfant qui demande le bénéfice d’un arrêt de travail,
* Garder un enfant dont l’établissement scolaire est fermé.

La loi de finances rectificative pour 2020 prévoit que le salarié se trouvant dans l’impossibilité de continuer à travailler du fait qu’il 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 est placé en position d’activité partielle à partir du 1er mai 2020 quelle que soit la date du début de l’arrêt de travail.

Ce recours à l’activité partielle elle s’appliquera pour toute la durée de la mesure d’isolement, d’éviction ou de maintien à domicile concernant leur enfant.

Cette mesure s’applique dès le 1er mai et au plus tard jusqu’au 31 décembre 2020 (un décret pourra mettre un terme à ce dispositif de façon anticipée).

L’indemnité d’activité partielle n’est pas cumulable avec l’indemnité journalière de sécurité sociale ni avec l’indemnité complémentaire versée par l’employeur. •

**Le basculement dans le régime d’activité partielle n’est pas automatique**. L’employeur :

* ne déclare plus d’arrêt de travail sur le site declare.ameli.fr,
* effectue un signalement de reprise anticipée d’activité via la déclaration sociale nominative (DSN) pour les arrêts en cours dont le terme est fixé à une date postérieure au 30 avril,
* **fait une demande d’activité partielle sur le site dédié du gouvernement** activitepartielle.emploi.gouv.fr. dans les 30 jours suivant le 1er mai.

**Modèle d’attestation de garde d’enfant à domicile :**

**Attestation de garde d’enfant à domicile**

Je, soussigné \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, atteste que mon enfant

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, âgé de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ans est scolarisé au sein de l’établissement \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_de la commune \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, fermé dans le cadre de la gestion de l’épidémie de coronavirus.

Les périodes au cours desquelles il ne m’est possible de recourir à un autre mode de garde sont les suivantes :

Du\_\_\_\_\_\_\_\_ au\_\_\_\_\_\_\_\_

Du\_\_\_\_\_\_\_\_au\_\_\_\_\_\_\_\_\_

J’atteste être le seul parent à demander à bénéficier d’un arrêt de travail pour pouvoir garder mon enfant à domicile.

Fait à \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, le \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Signature

### **Les salariés en arrêt maladie peuvent-ils percevoir plus que s’ils avaient été placés en activité partielle ?**

Les salariés qui sont en arrêt maladie, alors que l’entreprise met en place une suspension partielle ou totale d’activité, ne peuvent pas prétendre à l’indemnisation au titre de l’activité partielle. La cause de la suspension de leur contrat de travail reste la maladie et ils bénéficient uniquement de l’indemnisation au titre de leur arrêt de travail pour maladie.

Pour les Etam et les Cadres, il est expressément prévu que les salariés ne peuvent pas percevoir une indemnisation supérieure à celle qui aurait été perçue si le salarié avait travaillé.

L’employeur peut-il écrêter les indemnités complémentaires :

* Afin que le salarié ne perçoive pas plus que son salaire mensuel ?

La réponse est oui,

* Afin que le salarié ne perçoive pas plus que s’il était en activité partielle si l’entreprise y a recours ?

Selon la cour de cassation, une convention collective prévoyant que le collaborateur recevrait le traitement qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler n’institue pas en sa faveur un avantage lui permettant de recevoir une rémunération supérieure à celle qu'il aurait effectivement perçue s'il avait été valide. L’entreprise qui était en chômage partiel était fondée à écrêter ses indemnités complémentaires. Cette analyse peut parfois susciter l’incompréhension des salariés (Arrêt du 2 juillet 1987 n°83-43626), notamment lorsque l’arrêt de travail est antérieur à la mise en activité partielle.

Le ministère du travail a précisé que pour le salarié en arrêt maladie, le complément employeur, versé en plus de l’indemnité journalière de sécurité sociale, s’ajuste pour maintenir la rémunération à un niveau équivalent au montant de l’indemnisation due au titre de l’activité partielle (au moins 70 % du salaire brut). Le complément employeur ne peut conduire à ce que le salarié perçoive un montant plus élevé que celui qu’il toucherait s’il n’était pas en arrêt maladie.

Le complément employeur est soumis aux cotisations et aux contributions sociales de droit commun comme s’il s’agissait d’une rémunération.

### **Faut-il appliquer la subrogation dans le cadre des arrêts de travail délivrés pour garder les enfants de moins de 16 ans ?**

Lorsque le salaire est maintenu en tout ou partie par l’employeur et que ce maintien est au moins équivalent au montant des IJSS, l'employeur peut, s’il le souhaite, appliquer la subrogation. S’il la pratique déjà, la subrogation n’exigera pas de modification des pratiques de paye de l’employeur.

En revanche, l’obligation pour l’employeur de pratiquer la subrogation qui résulte de la Convention collective des Etam ne lui est pas, selon nous, opposable car l’arrêt de travail n’est pas dû à une maladie, un accident ou une maternité. L’employeur peut y voir néanmoins une forme de simplicité en fonction de ses pratiques habituelles de paye.

### **Question : Comment gérer la situation des salariés à la santé fragile (en Affection de Longue Durée) qui ne peuvent pas télétravailler ?**

Compte tenu de leur état de santé, ces salariés doivent impérativement faire l’objet d’un arrêt de travail, si aucune solution de télétravail n’est envisageable. Ils peuvent désormais obtenir un arrêt de travail (sans passer ni par le médecin traitant, ni par le service de santé au travail, ni par l’employeur) en se connectant sur le téléservice « [declare.ameli.fr](https://declare.ameli.fr/) », étendu depuis le 18 mars aux personnes dont l’état de santé conduit à les considérer comme présentant un risque de développer une forme sévère de la maladie Covid-19, c’est-à-dire :

* Les femmes enceintes,
* les personnes atteintes de maladies respiratoires chroniques (asthme, bronchite chronique…),
* Les personnes atteintes d’insuffisances respiratoires chroniques,
* Les personnes atteintes de mucoviscidose,
* Les personnes atteintes d’insuffisances cardiaques (toutes causes),
* Les personnes ayant subi une intervention cardiaque
* 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 insulinodépendant et de diabète de type 2,
* Les personnes avec une immunodépression :
	+ Personnes atteintes de pathologies cancéreuses et hématologiques, ou ayant subi une transplantation d’organe et de cellules souches hématopoïétiques,
	+ Personnes atteintes de maladies inflammatoires et/ou auto-immunes recevant un traitement immunosuppresseur,
* Personnes infectées par le VIH,
* les personnes atteintes de maladie hépatique chronique avec cirrhose,
* les personnes présentant une obésité avec un indice de masse corporelle (IMC) égal ou supérieur à 40.

Le téléservice permet au salarié en ALD de demander à être mis en arrêt de travail pour une durée initiale de 21 jours (possibilité de déclaration rétroactivement à la date du vendredi 13 mars).

Attention : le téléservice est réservé aux salariés en Affection de Longue Durée (ALD).

Les salariés à la santé fragile ne relevant pas de l'ALD doivent prendre contact avec leur médecin traitant pour obtenir un arrêt de travail dans les conditions de droit commun (pour mémoire le médecin du travail qui n’est pas compétent pour délivrer des arrêts de travail).

L'Assurance Maladie transmet, au salarié qui a fait sa demande, un document (volet 3 de l'avis d'arrêt de travail) à adresser à l’employeur afin que ce dernier transmette les éléments de salaire selon la procédure habituelle employée pour les arrêts maladie.

En cas de recours à l’activité partielle, le ministère du travail a fait savoir qu’il convenait de distinguer deux situations :

* l’entreprise place ses salariés en activité partielle en raison de la fermeture totale ou d’une partie de l’établissement : le placement des salariés en activité partielle doit conduire à interrompre l’arrêt de travail du salarié. L’employeur doit signaler à l’assurance maladie la fin anticipée de l’arrêt selon les mêmes modalités qu’une reprise anticipée d’activité en cas d’arrêt maladie de droit commun. Toutefois compte tenu des circonstances exceptionnelles, l’employeur peut attendre le terme de l’arrêt en cours pour placer le salarié en activité partielle. Aucune prolongation ou aucun renouvellement de l’arrêt ne pourra être accordé une fois le placement en activité partielle intervenu. Les arrêts de travail pour personnes vulnérables qui ont pu valablement se déclarer sur le télé-service de l’assurance maladie étant automatiquement prolongés par l’Assurance maladie pour la durée du confinement, l’employeur est tenu d’y mettre un terme. L’employeur doit alors signaler à l’assurance maladie la fin anticipée de l’arrêt selon les mêmes modalités qu’une reprise anticipée d’activité en cas d’arrêt maladie de droit commun,
* l’entreprise place ses salariés en activité partielle en raison d’une réduction de l’activité : Il n’est pas possible de cumuler cette activité partielle avec un arrêt de travail dérogatoire pour personne vulnérable. L’employeur ne pourra donc pas placer son salarié en activité partielle pour réduction du nombre d’heures travaillées si un arrêt de travail est en cours.

La loi de finances rectificative pour 2020 prévoit que le salarié se trouvant dans l’impossibilité de continuer à travailler du fait qu’il est une personne vulnérable présentant un risque de développer une forme grave d’infection au Covid 19, selon des critères définis par voie réglementaire est placé en position d’activité partielle à partir du 1er mai 2020.

Ce recours à l’activité partielle restera en vigueur jusqu’à une date fixée par décret au plus tard au 31 décembre 2020 pour les salariés qui ne pourraient pas reprendre une activité.

Cette mesure s’applique dès le 1er mai et au plus tard jusqu’au 31 décembre 2020 (un décret pourra mettre un terme à ce dispositif de façon anticipée).

L’indemnité d’activité partielle n’est pas cumulable avec l’indemnité journalière de sécurité sociale ni avec l’indemnité complémentaire versée par l’employeur.

**Le basculement dans le régime d’activité partielle n’est pas automatique**. La procédure est la suivante :

* le salarié remet à son employeur un certificat d’isolement adressé par l’Assurance Maladie ou établi par un médecin de ville,
* l’employeur effectue un signalement de reprise anticipée d’activité via la déclaration sociale nominative (DSN) pour les arrêts en cours dont le terme est fixé à une date postérieure au 30 avril,
* **l’employeur procède à une déclaration d’activité partielle sur le site du gouvernement** activitepartielle.emploi.gouv.fr dans les 30 jours suivant le 1er mai.

Une fiche sur les arrêts de travail délivrés dans le cadre du Covid 19 est en ligne sur le site du ministère du travail : <https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/arret-travail-covid-19_2.pdf>

La consultation du CSE n’est pas requise.

Les conditions de mise en œuvre de l’activité partielle, c’est-à-dire la fermeture d’établissement ou la réduction d’activité ne sont-pas requises, le salarié peut être placé en activité partielle sans que l’établissement soit fermé ou qu’il subisse une réduction d’activité.

### **Comment traiter la situation des salariés vivant avec une « personne vulnérable » ?**

Selon un communiqué de l’Assurance maladie, les salariés partageant leur domicile avec un proche à l’état de santé jugé fragile peuvent bénéficier d’un arrêt de travail.

Sont considérées comme personnes fragiles :

* Les femmes enceintes,
* les personnes atteintes de maladies respiratoires chroniques (asthme, bronchite chronique…),
* Les personnes atteintes d’insuffisances respiratoires chroniques,
* Les personnes atteintes de mucoviscidose,
* Les personnes atteintes d’insuffisances cardiaques (toutes causes),
* Les personnes atteintes de maladies des coronaires,
* Les personnes avec antécédents d’accident vasculaire cérébral,
* Les personnes souffrant d’hypertension artérielle,
* Les personnes ayant subi une chirurgie cardiaque
* Les personnes atteintes d’insuffisance rénale chronique dialysée,
* Les personnes atteintes de Diabète de type 1 insulinodépendant et de diabète de type 2,
* Les personnes avec une immunodépression :
	+ Personnes atteintes de pathologies cancéreuses et hématologiques, ou ayant subi une transplantation d’organe et de cellules souches hématopoïétiques,
	+ Personnes atteintes de maladies inflammatoires et/ou auto-immunes recevant un traitement immunosuppresseur,
* les personnes infectées par le VIH,
* les personnes atteintes de maladie hépatique chronique avec cirrhose,
* les personnes présentant une obésité avec un indice de masse corporelle (IMC) égal ou supérieur à 40,
* les personnes âgées de 70 ans et plus.

Cet arrêt de travail dérogatoire est prescrit par le médecin traitant du salarié (ou un médecin de ville).

Concernant l’articulation avec l’activité partielle, il convient selon l’Administration de distinguer deux situations :

* l’entreprise place ses salariés en activité partielle en raison de la fermeture totale ou d’une partie de l’établissement : le placement des salariés en activité partielle doit conduire à interrompre l’arrêt de travail du salarié. L’employeur doit signaler à l’assurance maladie la fin anticipée de l’arrêt selon les mêmes modalités qu’une reprise anticipée d’activité en cas d’arrêt maladie de droit commun. Toutefois compte tenu des circonstances exceptionnelles, l’employeur peut attendre le terme de l’arrêt en cours pour placer le salarié en activité partielle. Aucune prolongation ou aucun renouvellement de l’arrêt ne pourra être accordé une fois le placement en activité partielle intervenu. L’employeur doit alors signaler à l’assurance maladie la fin anticipée de l’arrêt selon les mêmes modalités qu’une reprise anticipée d’activité en cas d’arrêt maladie de droit commun,
* l’entreprise place ses salariés en activité partielle en raison d’une réduction de l’activité : Il n’est pas possible de cumuler cette activité partielle avec un arrêt de travail dérogatoire. L’employeur ne pourra donc pas placer son salarié en activité partielle pour réduction du nombre d’heures travaillées si un arrêt de travail est en cours.

La loi de finances rectificative pour 2020 prévoit que le salarié se trouvant dans l’impossibilité de continuer à travailler du fait qu’il partage le même domicile qu’une personne vulnérable présentant un risque de développer une forme grave d’infection au Covid 19, selon des critères définis par voie réglementaire est placé en position d’activité partielle à partir du 1er mai 2020 quelle que soit la date du début de l’arrêt de travail.

Ce recours à l’activité partielle restera en vigueur jusqu’à une date fixée par décret au plus tard au 31décembre 2020 pour les salariés qui ne pourraient pas reprendre une activité.

Cette mesure s’applique dès le 1er mai et au plus tard jusqu’au 31 décembre 2020 (un décret pourra mettre un terme à ce dispositif de façon anticipée).

L’indemnité d’activité partielle n’est pas cumulable avec l’indemnité journalière de sécurité sociale ni avec l’indemnité complémentaire versée par l’employeur. •

**Le basculement dans le régime d’activité partielle n’est pas automatique**. La procédure est la suivante :

* le salarié remet à son employeur un certificat d’isolement adressé par l’Assurance Maladie ou établi par un médecin de ville,
* l’employeur effectue un signalement de reprise anticipée d’activité via la déclaration sociale nominative (DSN) pour les arrêts en cours dont le terme est fixé à une date postérieure au 30 avril,
* l’employeur procède à une déclaration d’activité partielle sur le site du gouvernement activitepartielle.emploi.gouv.fr. dans les 30 jours suivant le 1er mai.

Une fiche sur les arrêts de travail délivrés dans le cadre du Covid 19 est en ligne sur le site du ministère du travail : <https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/arret-travail-covid-19_2.pdf>

La consultation du CSE n’est pas requise.

Les conditions de mise en œuvre de l’activité partielle, c’est-à-dire la fermeture d’établissement ou la réduction d’activité ne sont-pas requises, le salarié peut être placé en activité partielle sans que l’établissement soit fermé ou qu’il subisse une réduction d’activité.

### **Que se passe –t-il du point de vue de la prévoyance et de la protection complémentaire santé des salariés ?**

La FFB, qui est au conseil d'administration de PROBTP, a validé la proposition faite par la direction générale d'un plan de soutien aux entreprises du secteur, clientes du groupe paritaire, et à leurs salariés.

Ainsi, une aide de 110 M€ a t-elle été votée afin d'aider les entreprises qui ont recours à l'activité partielle. Les salariés des entreprises du BTP qui adhérent à PROBTP pour leur protection sociale (prévoyance et/ou frais de santé) verront le maintien de leurs garanties assuré au moins pour le mois de mars et avril alors même qu'aucune cotisation n'a été versée.

Cette mesure sera réétudiée si la crise sanitaire devait se poursuivre (Communiqué de presse de PROBTP en annexe). Une décision identique pour le mois de mai devrait prochainement être adoptée.

Par ailleurs, le groupe PROBTP avait déjà décidé :

* le report, jusqu’à 3 mois, en cas de difficulté, du paiement des cotisations retraite, santé et prévoyance,
* la mise en place d’une aide financière individuelle de 350 € pour faciliter le retour à domicile après une hospitalisation,
* la suppression du délai de carence en cas d’arrêts de travail en lien avec le COVID 19 (arrêts de travail pour isolement des personnes ayant été exposées ou parents d'enfants de moins de 16 ans),
* l’accès gratuit à un service de téléconsultation médicale pour les adhérents en santé.

La FFB reste active pour soutenir ses adhérents dans l'épreuve à laquelle elles font face et mobilise l'ensemble des organismes de la profession au sein desquels elle siège (PROBTP, OPPBTP, caisses congés payés).

### **Que se passe-t-il si une entreprise a mis en arrêt maladie certains de ses salariés pour garde d’enfant et qu’ultérieurement elle fait une demande d’activité partielle pour l’ensemble du personnel ?**

En principe, si la demande relative à l’indemnisation pour garde d’enfant a déjà été effectuée, l’employeur ne pourra pas mettre ce salarié en activité partielle.

Le salarié ne pourra être mis en activité partielle que s’il interrompt son arrêt pour garde d’enfant.

Le ministère du travail a fait savoir qu’il convenait de distinguer deux situations :

* l’entreprise place ses salariés en activité partielle en raison de la fermeture totale ou d’une partie de l’établissement : le placement des salariés en activité partielle doit conduire à interrompre l’arrêt de travail pour garde d’enfant du salarié. L’employeur doit signaler à l’assurance maladie la fin anticipée de l’arrêt selon les mêmes modalités qu’une reprise anticipée d’activité en cas d’arrêt maladie de droit commun. Toutefois compte tenu des circonstances exceptionnelles, l’employeur peut attendre le terme de l’arrêt en cours pour placer le salarié en activité partielle. Aucune prolongation ou aucun renouvellement de l’arrêt ne pourra être accordé une fois le placement en activité partielle intervenu. Les employeurs sont donc tenus à ne pas demander le renouvellement des arrêts pour garde d’enfants de leurs salariés.
* l’entreprise place ses salariés en activité partielle en raison d’une réduction de l’activité : il n’est pas possible de cumuler cette activité partielle avec un arrêt de travail dérogatoire pour garde d’enfant. L’employeur ne pourra donc pas placer son salarié en activité partielle pour réduction du nombre d’heures travaillées si un arrêt de travail est en cours.

La loi de finances rectificative pour 2020 prévoit que le salarié se trouvant dans l’impossibilité de continuer à travailler du fait qu’il 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 est placé en position d’activité partielle à partir du 1er mai 2020, quelle que soit la date du début de l’arrêt de travail.

Ce recours, non automatique, à l’activité partielle s’appliquera pour toute la durée de la mesure d’isolement, d’éviction ou de maintien à domicile concernant leur enfant. Voir Question 28

Une fiche sur les arrêts de travail délivrés dans le cadre du Covid 19 est en ligne sur le site du ministère du travail : <https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/arret-travail-covid-19_2.pdf>

La consultation du CSE n’est pas requise.

Les conditions de mise en œuvre de l’activité partielle, c’est-à-dire la fermeture d’établissement ou la réduction d’activité ne sont-pas requises, le salarié peut être placé en activité partielle sans que l’établissement soit fermé ou qu’il subisse une réduction d’activité.

### **Que se passe-t-il si un salarié en activité partielle tombe malade ?**

Le bénéfice de l’activité partielle s’interrompt jusqu’à la fin de l’arrêt maladie. Le salarié perçoit des indemnités journalières selon les conditions habituelles L’employeur verse le complément aux indemnités journalières de sécurité sociale qui s’ajuste pour maintenir la rémunération à un niveau équivalent au montant de l’indemnisation due au titre de l’activité partielle (au moins 70 % du salaire brut). Le complément employeur ne peut conduire le salarié à percevoir un montant plus élevé que celui qu’il toucherait s’il n’était pas en arrêt maladie.

Ce complément employeur est soumis aux cotisations et aux contributions sociales de droit commun comme s’il s’agissait d’une rémunération.

### **Le salarié peut-il demander à son employeur de déclarer le COVID 19 au titre d’un accident du travail (AT) ?**

La notion d’accident du travail se caractérise par l’existence :

* d’un fait accidentel ;
* d’un lien entre le fait accidentel et le travail , (accident survenu par le fait ou à l’occasion du travail);
* et d’une lésion physique ou psychique.

Si le salarié bénéficie d’une présomption d’imputabilité de l’accident à l’employeur cela ne dispense pas d’établir au préalable la preuve de la matérialité de l’accident.

Néanmoins, la présomption d’imputabilité constitue une présomption simple susceptible d’être renversée par la preuve contraire et notamment par l’existence d’une cause totalement étrangère au travail.

Pour cela, en pratique, il appartient à la CPAM ou à l’employeur de démontrer que la lésion est totalement étrangère au travail, à savoir qu’elle relève d’un état pathologique antérieur ayant évolué pour son propre compte en dehors de toute relation avec le travail ou qu’elle n’a pas de lien avec le travail.

La reconnaissance d’accident du travail relève de la seule compétence de la Caisse Primaire d’Assurance Maladie.

Ainsi dans le cas où un salarié déclarerait auprès de son employeur une atteinte au COVID-19, en raison de son activité professionnelle, l’employeur devra **procéder à une déclaration d’accident du travail en y ajoutant des réserves motivées** en invoquant notamment que le COVID-19 est constitutif d’une cause totalement étrangère au travail ou n’a pas été contracté par le fait ou à l’occasion du travail (délai d’incubation de 2 à 14 jours).

Rappelons que le salarié dispose de deux ans pour établir une déclaration d'accident du travail de sa propre initiative.

### **Le salarié peut-il déclarer la maladie au titre d’une maladie professionnelle ?**

La prise en charge du coronavirus ne peut faire l’objet d’une prise en charge au titre d’un tableau de maladie professionnelle car le Covid-19 n’est prévu dans aucun tableau de maladie professionnelle (CSS. art. L. 461-1).

Le système complémentaire de déclaration d’une maladie professionnelle permet la prise en charge d’une maladie professionnelle, à la condition qu’il s’agisse d’une affection susceptible d’entraîner une incapacité permanente partielle au moins égale à 25% ou le décès de l’assuré.

S’agissant d’une maladie hors tableau, la victime ou ses ayants-droit doivent pouvoir établir que le travail habituel du salarié est la cause directe et essentielle de la contamination par le Covid-19

En cas de demande de maladie professionnelle faite par le salarié ou ses ayants droit auprès de la CPAM, l’employeur en sera tenu informé dans le cadre de la procédure d’instruction et pourra émettre des réserves notamment sur le lien direct et essentiel entre la contamination et l’activité professionnelle.

### Activité partielle

### **L’entreprise n’a pas encore mis en place un CSE. Elle n’a pas de PV de carence. Peut-elle demander une mise en activité partielle ?**

La demande d’activité partielle faite au préfet (en fait à la DIRECCTE) doit être accompagnée de l'avis préalable du CSE. Le décret du 25 mars 2020 précise que cette demande doit être accompagnée de l'avis préalable du CSE si l'entreprise en est dotée.

Il n’est plus fait référence aux articles sur la consultation du CSE dans les entreprises d’au moins 50 salariés ce qui laisse à penser que la consultation préalable du CSE serait obligatoire y compris dans les entreprises plus petites. Le ministère du travail a clairement communiqué en sens contraire en affirmant que la consultation du CSE ne concerne que les entreprises d’au moins 50 salariés (Précisions sur les évolutions procédurales concernant le dispositif sur l’activité partielle et questions-réponses mis à jour le 3 avril 2020 sur le site du Ministère). Cette interprétation, bien que juridiquement fragile, donne tout de même dans l’immédiat un argument important vis-à-vis des DIRECCTE qui réclameraient cet avis pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Lorsque la demande d’activité partielle fait suite à un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ou toute autre circonstances de caractère exceptionnel (et uniquement dans ces cas-là), l’entreprise dispose :

* d’un délai de 30 jours pour faire sa demande d’activité partielle à compter du placement des salariés en activité partielle,
* d’un délai de deux mois à compter de cette demande pour envoyer l’avis du CSE à la DIRECCTE.

Cela laisse un peu de temps aux entreprises pour régulariser, le cas échéant, la situation (30 jours + 2 mois).

Une ordonnance du 1er avril 2020 précise, par ailleurs, que les entreprises n’ayant pas encore engagé leurs élections du CSE le 3 avril 2020 alors qu’elles étaient tenues de le faire, auront 3 mois à compter de la date de fin de l’état d’urgence sanitaire pour engager cette procédure d’élections.

Le ministère du travail a expressément affirmé, qu’en l’absence de CSE, la demande d’activité partielle pourrait être exceptionnellement validée :

* pour les employeurs dont l'obligation d'engager le processus électoral est née après l'entrée en vigueur de l'ordonnance du 1er avril 2020,
* mais aussi les employeurs qui, bien qu'ayant l'obligation de le faire, n'avait pas engagé le processus électoral avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance.

afin de ne pas bloquer les demandes d’activité partielle dans l’intérêt des salariés.

Le ministère a précisé que ces entreprises devront s’engager à organiser des élections professionnelles dès la levée de la période de suspension des processus électoraux prévue par l’ordonnance susvisée.

### **Comment articuler l’activité partielle avec l’indemnisation des parents d’enfants de moins de 16 ans ?**

En principe, si la demande relative à l’indemnisation pour garde d’enfant a déjà été effectuée, l’employeur ne pourra pas mettre ce salarié en activité partielle.

Le salarié ne pourra être mis en activité partielle que s’il interrompt son arrêt pour garde d’enfant.

Le ministère du travail a fait savoir qu’il convenait de distinguer deux situations :

* l’entreprise place ses salariés en activité partielle en raison de la fermeture totale ou d’une partie de l’établissement : le placement des salariés en activité partielle doit conduire à interrompre l’arrêt de travail pour garde d’enfant du salarié. L’employeur doit signaler à l’assurance maladie la fin anticipée de l’arrêt selon les mêmes modalités qu’une reprise anticipée d’activité en cas d’arrêt maladie de droit commun. Toutefois compte tenu des circonstances exceptionnelles, l’employeur peut attendre le terme de l’arrêt en cours pour placer le salarié en activité partielle. Aucune prolongation ou aucun renouvellement de l’arrêt ne pourra être accordé une fois le placement en activité partielle intervenu. Les employeurs sont donc tenus à ne pas demander le renouvellement des arrêts pour garde d’enfants de leurs salariés.
* l’entreprise place ses salariés en activité partielle en raison d’une réduction de l’activité : il n’est pas possible de cumuler cette activité partielle avec un arrêt de travail dérogatoire pour garde d’enfant. L’employeur ne pourra donc pas placer son salarié en activité partielle pour réduction du nombre d’heures travaillées si un arrêt de travail est en cours.

La loi de finances rectificative pour 2020 prévoit que le salarié se trouvant dans l’impossibilité de continuer à travailler du fait qu’il 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 est placé en position d’activité partielle à partir du 1er mai 2020, quelle que soit la date du début de l’arrêt de travail.

Ce recours, non automatique, à l’activité partielle s’appliquera pour toute la durée de la mesure d’isolement, d’éviction ou de maintien à domicile concernant leur enfant. Voir Question 28.

Une fiche sur les arrêts de travail délivrés dans le cadre du Covid 19 est en ligne sur le site du ministère du travail : <https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/arret-travail-covid-19_2.pdf>

La consultation du CSE n’est pas requise.

Les conditions de mise en œuvre de l’activité partielle, c’est-à-dire la fermeture d’établissement ou la réduction d’activité ne sont-pas requises, le salarié peut être placé en activité partielle sans que l’établissement soit fermé ou qu’il subisse une réduction d’activité.

### **Que se passe-t-il si mon salarié ne peut matériellement pas rentrer sur le chantier ?**

Il est possible que le salarié ne puisse pas accéder au chantier, notamment si le maitre d’ouvrage décide de fermer.

Il s’agit d’une situation pouvant justifier la mise en activité en mentionnant COVID-19, qui constitue une circonstance à caractère exceptionnel.

### **Que se passe-t-il si mon entreprise est contrainte de suspendre provisoirement tout ou partie de son activité ?**

L’entreprise peut se retrouver contrainte de suspendre son activité du fait d’un défaut d’approvisionnement en matériaux et/ou en énergie. Elle peut également devoir suspendre son activité si elle n’a plus de travail du fait de l’annulation de commandes ou de l’arrêt des chantiers.

De telles situations constituent un motif de recours à l’activité partielle.

L’entreprise peut également être contrainte de suspendre temporairement son activité en cas d’un absentéisme de ses salariés trop important pour pouvoir assurer la poursuite des chantiers dans des conditions d’organisation et de sécurité raisonnables.

La Ministre du Travail a fait savoir que le motif « circonstances de caractère exceptionnel » peut être invoqué dans le cas d’une épidémie de COVID-19. Le recours à l’activité partielle est donc possible dans les cas évoqués ci-dessus.

Pour plus de précisions, reportez-vous à la question 42.

A titre d’information, voici quelques exemples de prise en charge cités par le Ministère du Travail :

|  |  |
| --- | --- |
| **Exemples** | **Commentaires** |
| Fermeture administrative d’un établissement |  |
| Interdiction de manifestations publiques à la suite d’une décision administrative |  |
| Absence (massive) de salariés indispensables à l’activité de l’entreprise | Si les salariés indispensables à la continuité de l’entreprise sont contaminés par le coronavirus/en quarantaine rendant ainsi impossible la continuité de l’activité, les autres salariés peuvent être placés en activité partielle |
| Interruption temporaire des activités non essentielles | Si les pouvoirs publics décident de limiter les déplacements pour ne pas aggraver l’épidémie, les salariés peuvent être placés en activité partielle. |
| Suspension des transports en commun par décision administrative | Tous les salariés ne pouvant pas se rendre sur le lieu de travail du fait de l’absence de transport en commun peuvent être placés en activité partielle |
| Baisse d’activité liée à l’épidémie | Les difficultés d’approvisionnement, la dégradation de services sensibles, l’annulation de commandes etc. sont autant de motifs permettant de recourir au dispositif d’activité partielle. |

### **Qu’en est-il des motifs de recours au chômage partiel ?**

Pour mettre en place l’activité partielle et indemniser le salarié en bénéficiant de la participation publique (Etat et UNEDIC), l'entreprise doit se trouver dans un des cinq cas précisément définis par la loi :

1. la conjoncture économique : c’est-à-dire des difficultés économiques liées à une perte de marché ou à une baisse ou une absence d’activité pendant un certain temps
2. des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie
3. un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel,
4. la transformation, la restructuration ou la modernisation de l'entreprise
5. des circonstances de caractère exceptionnel.

Les différentes communications du Gouvernement ont semé le doute sur la possibilité pour les entreprises du Bâtiment d’invoquer le motif des circonstances exceptionnelles, comme cela est prévu dans d’autres secteurs (fermeture administrative).

A la demande de la FFB, le Gouvernement a reconnu que les entreprises du BTP éprouvaient des difficultés pour s’organiser afin de continuer leur activité en toute sécurité pour les salariés.

Pour les entreprises de Bâtiment impactées par la baisse d’activité, les mesures d’urgence prises par le Gouvernement pour la mise en œuvre de l’activité partielle peuvent s’appliquer. Ainsi, elles pourront obtenir des réponses rapides à leur demande d’activité partielle et à leurs demandes de versement, sur la base de justificatifs simples[[6]](#footnote-6).

Il est malgré tout conseillé aux entreprises qui seraient contraintes de diminuer leur activité, voire de la suspendre temporairement, d’invoquer en priorité les motifs de difficultés d’approvisionnement en matières premières ou en énergie, ou de la conjoncture économique (motifs 1 et 2).

Pour les entreprises qui seraient contrainte de diminuer leur activité en raison d’un autre motif (par exemple s’il est impossible de mettre en place des mesures barrières pour garantir la sécurité des salariés), le motif des circonstances exceptionnelles doit pouvoir être invoqué, en précisant « Covid-19 ».

Les DIRECCTE demandent aux entreprises de détailler les circonstances précises de leurs difficultés (expliquer pourquoi il est impossible de mettre en place les mesures barrières, et les mesures prises avant la mise en place du télétravail).

A titre d’information, nous reproduisons ci-dessous l’arbre décisionnel publié sur le site du Ministère du travail/



En l’absence de masques, de possibilité d’observer les gestes barrières, dont la distance de 1m, l’entreprise peut-elle invoquer ces motifs (et donc l’impossibilité de respecter les préconisations du guide) à l’appui de sa demande de chômage partiel ?

Conseils de la FFB :

1.Cliquer sur l’onglet « autres circonstances exceptionnelles - Coronavirus » dans la demande en ligne de prise en charge au titre de l’activité partielle

2.Dans la justification à apporter, mentionner : suspension du chantier par la maîtrise d’ouvrage, défaut d’approvisionnement de matériaux, défaut d’approvisionnement de matériels de protection sanitaire, impossibilité de respecter la distanciation sociale dans l’exécution des tâches….

En cas de contrôle ultérieur, il est important de conserver des preuves des éléments invoqués : lettres ou mails de la maîtrise d’ouvrage, des fournisseurs annonçant la fermeture des magasins, preuve des PV des consultations du CSE (ou des salariés) avec l’expression des salariés sur les difficultés de mise en œuvre …

### **C’est quoi le recours à l'activité partielle**

Le dispositif d'activité partielle permet aux entrepreneurs du Bâtiment de diminuer la durée de travail de leurs salariés lorsque surviennent certains évènements les contraignant à réduire temporairement leur activité. Cette baisse temporaire d'activité s'appréhende sous **deux formes différentes**:

* Soit en une réduction du temps de travail en dessous de la durée contractuelle ou de la durée légale hebdomadaire selon les cas (cf question 52), ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective conventionnelle appliquée à l'établissement,
* Soit en une fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement.

Dans ce contexte exceptionnel de crise sanitaire, le Gouvernement a assoupli la procédure de mise en œuvre du chômage partiel et renforcé l’allocation versée à l’employeur, afin de sauvegarder les salariés et les entreprises (Cf textes en page 1). La mise en position d’activité partielle des salariés suppose néanmoins le respect de certaines formalités prévues par les textes (cf. question 45 - Quelles sont les formalités à accomplir ?)

### **Quels sont les salariés concernés ?**

Sont concernés par la mesure d'activité partielle tous les salariés sous contrat de travail, y compris les apprentis et les salariés à temps partiel. Les salariés en contrat à durée déterminée peuvent également bénéficier du dispositif, à condition que leur embauche ait été effectuée avant la réduction ou la suspension d'activité.

Les salariés rémunérés selon un forfait annuel en jours ou en heures ou un régime assimilé peuvent également bénéficier de l’activité partielle, aussi bien en cas de fermeture totale de l’entreprise ou de l’établissement qu’en cas de réduction de l’horaire de travail (pour les salariés placés en activité partielle depuis le 1er mars 2020).

Les cadres dirigeants (L. 3111-2 du code du travail), ne peuvent être placés en activité partielle que dans le cas de fermeture temporaire de leur établissement ou partie d'établissement.

Les salariés portés (portage salarial) titulaires d'un contrat à durée indéterminée peuvent être placés en activité partielle au cours des périodes sans prestation à une entreprise cliente.

Certains salariés demeurent toutefois **exclus du dispositif**. Il s'agit notamment :

* des salariés des établissements dont la réduction ou la suspension de l'activité est provoquée par un différend collectif de travail (grève),
* des gérants de sociétés et des mandataires sociaux. Des mesures spécifiques ont été mises en places pour les dirigeants d’entreprises et les travailleurs indépendants (cf. question 77 – Les travailleurs indépendants dans une entreprise qui a fait une demande d’activité partielle peuvent-ils être indemnisés ?).

Le ministère du travail a précisé (FAQ 22 avril), qu’un salarié en situation de télétravail pouvait être mis en activité partielle. Ainsi, en cas de réduction de l’horaire de travail, l’employeur peut placer les salariés en activité partielle pour le temps correspondant à cette réduction. Il ne doit pas en revanche mettre son salarié en activité partielle pour le temps qui sera télé-travaillé. Les plages travaillées et celles non travaillées doivent être clairement identifiées en cas de contrôle (distinction de journées ou demi-journées télé-travaillées et des journées ou demi-journées d’activité partielle). Cette identification des jours travaillés et des jours non travaillés peut être collective ou alternée.

Si des salariés en télétravail peuvent être mis en activité partielle en cas de réduction de leur activité, il doit en être de même en cas d’arrêt total de leur activité.

### **Quelles sont les formalités à accomplir ?**

En principe, l’employeur doit demander une autorisation de mise en activité partielle avant de placer ses salariés en activité partielle.

Toutefois, lorsque l’activité partielle est demandée au titre d’un motif exceptionnel, les entreprises peuvent faire cette demande dans un délai de 30 jours à compter du placement des salariés en activité partielle, par tout moyen conférant date certaine à sa réception (recommandé AR ou récépissé de dépôt de la demande dématérialisée mentionnant la date de réception de celle-ci par l’administration).

Afin de tenir compte du volume des demandes et des circonstances exceptionnelles, les entreprises peuvent effectuer leur demande d’autorisation d’activité partielle jusqu’au 30 avril 2020 sans que le délai de 30 jours ne leur soit opposable. Une entreprise qui s’est mis en activité partielle depuis le 16 mars dispose donc de 45 jours pour faire sa demande.

La demande d’autorisation s'effectue auprès du préfet du département où est implanté l’établissement concerné par la réduction d'activité. Elle doit être faite par voie électronique à l’adresse suivante :

<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>

La demande doit préciser :

* Le motif justifiant le recours à l'activité partielle (voir question n°42 – Qu’en est-il des motifs de recours au chômage partiel ?) : selon l’administration ce motif correspondait aux circonstances de caractère exceptionnel en raison du Covid-19.
* La période prévisionnelle de sous-activité ;
* Le nombre de salariés concernés par la mesure ;
* L'avis du CSE lorsque l’entreprise en est dotée (voir aussi question n° 38) ; lorsque la demande est faite au titre des circonstances exceptionnelles, l’avis du CSE peut être transmis dans un délai de 2 mois au plus à compter de la demande d’activité partielle.
* Les engagements de l'employeur lorsque ce dernier a déjà eu recours au dispositif au cours des 36 derniers mois.

La demande est ensuite soumise à homologation de la DIRECCTE.

Jusqu’au 31 décembre 2020, la décision d’autorisation ou de refus est notifiée à l’employeur par voie dématérialisée (par courriel) dans un délai de 2 jours à compter de la date de réception de la demande d’autorisation la demande réputée complète. **L’absence de réponse dans ce délai vaut acceptation tacite**.

L’administration a précisé néanmoins que des contrôles a posteriori seraient effectués.

Une fois autorisé, le recours au dispositif est valable pour une durée comprise entre une semaine et 12 mois. La demande peut toutefois être renouvelée, sous réserve de certains engagements de l'employeur (ex : actions de formation).

Il n’est plus nécessaire de solliciter l’accord des salariés protégés pour les placer en activité partielle dès lors qu’elle concerne tous les salariés de l’entreprise, de l’établissement, du service ou de l’atelier du salarié protégé (voir question n°79).

### **La réduction de l'horaire de travail doit- elle être collective ?**

Par ordonnance du 22 avril 2020, le gouvernement vient d’assouplir le caractère collectif de l’activité partielle.

Le code du travail prévoit que la fermeture temporaire ou la réduction d’horaire peut concerner l’établissement ou une partie seulement de l’établissement.

Il était déjà précisé dans la circulaire DGEFP du 12 juillet 2013 qu’en cas de réduction collective de l'horaire de travail, les salariés pouvaient être placés en position d'activité partielle individuellement et alternativement afin de pouvoir autoriser la mise en place d’un système de « roulement » par unité de production, atelier, services. Il était également évoqué la possible fermeture d’un service décidée dans le cas de fermeture par l'employeur suite à une grève.

Si la réduction d'horaire devait être collective, c'est-à-dire concerner un groupe identifié de salariés affectés à une même tâche au sein de l'établissement, du chantier ou de l'atelier, il n’était pas nécessaire que l'ensemble du personnel de l'établissement soit concerné par la diminution du temps de travail.

Si une entreprise n’a qu’un seul salarié, c’est un collectif de travail.

La nouvelle ordonnance prévoit que l'employeur peut :

* en cas d'accord d'entreprise ou d'établissement,
* en application d’une convention ou accord de branche,
* après avis favorable du comité social et économique (CSE) ou du conseil d'entreprise,

placer **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**, en position d'activité partielle ou appliquer à ces salariés une **répartition différente, non uniforme, des heures** travaillées et non travaillées au sein d’un même établissement, service ou atelier lorsque cette **individualisation est nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise d'activité**.

Pour ces entreprises, il est donc possible d’organiser un placement en activité partielle des salariés de façon individualisée, c’est-à-dire de spécifier précisément qui sont les salariés en activité partielle en échappant à la logique collective normalement applicable. Les entreprises pourront donc adapter au mieux leur stratégie de reprise d’activité.

|  |
| --- |
| L’ordonnance prévoyant un accord collectif ou un avis favorable du CSE, une incertitude existe pour une entreprise sans CSE du fait de son effectif ou en cas de PV de carence. La FFB a interrogé le ministère du Travail pour que ces entreprises puissent bénéficier de l’individualisation de l’activité partielle. Elle reste en l’attente des précisions ministérielles. |

I L'accord collectif ou le document soumis à l'avis des instances représentatives du personnel détermine notamment :

* 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 trois mois, selon lesquelles il est procédé à un réexamen périodique de ces critères 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.

Pour les salariés en télétravail, le ministère du Travail a précisé (FAQ 22 avril 2020), qu’ils peuvent être mis, en cas de réduction de leur activité, en activité partielle en identifiant des plages travaillées et non travaillées, cette identification pouvant être collective ou alternée.

Avant la mise en œuvre du dispositif, l'employeur doit afficher le nouvel horaire de travail qui s'impose aux salariés concernés, dans l'entreprise ou sur le chantier.

### **L’entreprise peut-elle recourir au FNE - Formation ?**

En cas de sous-activité prolongée ou d’arrêt total de l’activité, les entreprises peuvent aussi demander à bénéficier du FNE-Formation afin d’investir dans les compétences de leurs salariés. Vu les circonstances, ce recours est possible si une formation à distance peut être organisée.

L’entreprise (ou l’OPCO) doit conclure une convention avec l’Etat (la DIRECCTE) afin de mettre en place des formations permettant :

* D’obtenir un titre ou diplôme à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles, une qualification reconnue dans la classification des conventions collective nationale du Bâtiment ou d’un certificat de qualification professionnelle (L. 6314-1 CT).
* De faire valider les acquis de leur expérience (L. 6411-1 CT), de suivre les formations de tuteurs, de maîtres d’apprentissage, les bilans de compétences, les bilans professionnels ou de positionnement et les formations facilitant la polyvalence professionnelle des salariés.

Il n’y a pas à ce jour de convention Etat/OPCO de la construction à ce titre.

Le plan de développement des compétences, le CPF pendant le temps de travail (L. 6323-17 CT) sont mobilisables.

S’il est le seul financeur public, l’Etat finance jusqu’à 50 % des coûts admissibles (70 % en cas de majoration). L’entreprise s’engage à maintenir dans l’emploi les salariés formés pendant une durée au moins égale celle de la convention augmentée de 6 mois. Les rémunérations des salariés sont intégrées dans l’assiette des coûts éligibles, au même titre que les frais pédagogiques.

Il est possible de se reporter au question réponse ministériel :

<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/accompagnement-des-mutations-economiques/appui-aux-mutations-economiques/article/conventions-de-fne-formation>

### **Peut-on faire travailler les salariés en activité partielle quelques heures par semaine (urgences, reprise d’activité, …) ?**

L’employeur qui souhaite recourir à l’activité partielle fait une demande pour son entreprise pour une durée qu’il a intérêt à fixer la plus longue possible. Un décret récent a porté cette durée à 12 mois.

Il met ensuite en activité partielle les salariés en fonction de ses besoins. La mise en activité partielle peut ne pas concerner l’ensemble de la semaine mais un planning doit être en principe fixé à l’avance et les salariés doivent être informés des modifications d’horaires.

Si l’entreprise a mis en place un système de roulement, il nous semble possible de demander à ses salariés d’intervenir en cas d’urgence, en respectant un délai de prévenance suffisant.

Si l’entreprise était fermée totalement, l’employeur peut décider, selon nous, d’une reprise partielle d’activité, en informant les salariés de leurs nouveaux horaires, en respectant un délai de prévenance suffisant. Comme pour la mise en activité partielle, le fait de demander aux salariés placés en activité partielle de travailler doit être analysé comme une changement des conditions de travail et non comme une modification du contrat de travail.

En tout état de cause, le salarié devra être rémunéré normalement sur la journée ou demi-journée d’intervention.

Au regard des exigences de l’activité, il peut aussi être organisé un système d’astreinte (cf. question 7- Puis-je mettre en place un système d’astreinte ?).

Pour les salariés en télétravail, le ministère du Travail a précisé (FAQ 22 avril 2020) qu’ils pouvaient être mis, en cas de réduction de leur activité, en activité partielle en identifiant des plages travaillées et non travaillées, par exemple par demi-journée.

### **Si certains salariés exercent leur droit de retrait, l’entreprise peut-elle demander l’activité partielle uniquement pour ces salariés ?**

Rappel : Si le droit de retrait est exercé à juste titre, c’est à dire si les conditions d’exercice requises sont réunies (cf. questions n°21 - qu’est-ce que le droit de retrait du salarié ? et 22 – Le salarié peut-il exercer son droit de retrait en cas d’épidémie de covid-19 ?), l’employeur doit maintenir le salaire du salarié.

De plus, le recours à l’activité partielle doit être collectif, c'est-à-dire concerner un groupe bien différencié de salariés affectés à la même activité au sein d’un établissement, un service, un atelier, ou un chantier. C’est dans ce cadre que devrait être appréciée la situation des salariés s’étant retiré du travail par crainte de contamination.

(Cf question 46 pour les entreprises pouvant individualiser les recours à l’activité partielle)

Il faudra être aussi attentif aux difficultés que cela peut engendrer en terme de gestion du personnel.

### **Un jour férié est-il indemnisable au titre de l’activité partielle ?**

Reprenant sa position exprimée dans la circulaire DGEFP du 12 juillet 2013, le ministère du Travail a précisé (FAQ 22 avril 2020) le traitement des jours fériés contenus dans une période d'activité partielle.

* Les jours fériés habituellement chômés : Les salariés ne peuvent pas être placés en position d’activité partielle durant ces périodes. Ces jours ne sont pas comptabilisés au titre des heures permettant le versement de l’allocation à l’employeur. L’employeur assure le paiement du salaire habituel aux salariés totalisant au moins 3 mois d’ancienneté au sein de l’entreprise (condition d’ancienneté non applicable pour le 1er mai).
* Les jours fériés habituellement travaillés : ils sont indemnisés au titre de l’activité partielle comme les jours ou heures travaillés (Cass. soc., 8 déc. 1988, no 86-42.833). L’employeur indemnise aux taux de remplacement prévus par l’article R.5122-18 du code du travail.

En Alsace-Moselle, le vendredi saint étant férié, il ne peut être indemnisé que s’il est habituellement travaillé. En outre-mer, les journées de commémoration de l’abolition de l’esclavage sont fériées (L. 3422-2 du code du travail).

* Calcul de l’indemnité horaire d’activité partielle

Selon les textes, pour chaque heure d’activité partielle le salarié perçoit une indemnité horaire correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d’assiette à l’indemnité de congés payés, ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l’entreprise ou, lorsqu’elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

L’allocation sera au minimum de 8,03 € par heure, quel que soit l’effectif de l’entreprise. Ce plancher ne s’applique pas aux apprentis et aux salariés en contrat de professionnalisation dont la rémunération antérieure était inférieure au SMIC.

Ces nouvelles règles s’appliquent pour tous les salariés placés en activité partielle depuis le 1er mars 2020.

1. **Quelle est la rémunération brute servant d’assiette à l’indemnité de congés payés ?**

En application du décret du 25 mars 2020 sur l’activité partielle, tant pour l’indemnité horaire versée au salarié que pour l’allocation horaire que l’Etat remboursera à l’employeur, il est fait référence au calcul de l'indemnité de congés payés en ce que ces deux sommes ne pourront être inférieures au montant de la rémunération qui aurait été perçue par le salarié pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler. C’est donc un principe de maintien de la rémunération.

Rappelons, qu’en application de la réglementation définie à l’occasion du Covid 19, le coût de l’indemnisation du salarié en activité partielle est intégralement à la charge de l’Etat.

Le ministère du Travail vient de communiqué, le 30 avril, une modification de son interprétation de la règlementation. Ainsi :

* Pour les entreprises dont la durée du travail est inférieure ou égale à la durée légale : la rémunération à prendre en compte est celle que le salarié aurait perçue dans le mois s’il n’avait pas été en activité partielle, incluant les majorations (travail de nuit, le dimanche…) de ce salaire, sans tenir compte des heures supplémentaires et de leur majoration.

Cette rémunération est divisée par le nombre d’heures mensuelles correspondant à la durée légale sur la période considérée (151,67 heures sur le mois) ou, lorsqu’elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat.

* pour les entreprises dont les salariés effectuent des heures supplémentaires résultant soit d’une convention individuelle de forfait incluant des heures supplémentaires conclue avant le 23 avril 2020, soit d’une durée collective du travail supérieure à la durée légale pratiquée en application d’une convention ou d’un accord collectif conclu avant le 23 avril 2020, la rémunération à prendre en compte **inclue les heures supplémentaires conventionnelles ou contractuelles et leur majoration.**

Cette rémunération est divisée par le nombre d’heures mensuelles correspondant à la durée collective ou individuelle de travail sur la période considérée le cas échéant mensualisée (ex : 169 heures pour une durée collective de 39 heures hebdomadaires, 186 heures pour une durée d’équivalence de 43 heures par semaine).

Le résultat de cette division donne le taux horaire de base.

Pour une entreprise à 169h, la FFB avait communiqué sur un calcul intégrant les HS en référence au calcul de l’indemnité de congés payés. Certaines DIRECCTE avaient diffusé un calcul différent qui aboutissait à un taux horaire plus élevé. Le ministère avait exprimé une interprétation tout à fait inédite des textes, qui avait pour conséquence de diminuer le taux horaire de l’indemnisation des salariés qui effectuent des heures supplémentaires structurelles et donc de baisser l’allocation que l’Etat remboursera à l’entreprise.

 En l’absence de réponse à nos sollicitations sur ce point, nous avions par prudence communiqué, hier 29 avril, sur la position ministérielle.

Le ministère vient finalement, ce 30 avril 2020, de valider et reprendre le calcul qui avait été initialement diffusé par la FFB. Les entreprises n’auront de surcroît pas à modifier leur système de paye.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Méthode de calcul du taux horaire** | **Montant taux horaire** | **Montant indemnité** |
| Envisagée par la FFB et figurant dans la FAQ ministérielle du 30 avril | $$\frac{Salaire de base+HS}{heures normales+HS mensualisées}$$ | 2 080,04 / 169= 12,30 € | 12, 30 x70 %= **8,62 €** |
| Communiquée par des DIRECCTE | $$\frac{Salaire de base+HS}{durée légale du travail sur la période}$$ | 2 080,04 / 151,67= 13,71 € | 13,71 x 70 % = **9,60 €** |
| Déterminée par la DGEFP jusqu’au 30 avril | $$\frac{Salaire de base hors HS}{durée légale du travail sur la période}$$ | 1 820,04 / 151.67= 12 € | 12 x 70 % = **8,40 €** |

En application du décret du 16 avril 2020, si le salarié bénéficie d’éléments de rémunération variables ou dont la périodicité de versement n’est pas mensuelle, le calcul de l’indemnité au salarié et de l’allocation qui sera remboursée par l’Etat à l’entreprise tient compte de la moyenne des éléments de rémunération variable perçus au cours des douze mois civils (ou la totalité des mois travaillés s’il y en a moins de douze) précédant le premier jour de placement en activité partielle.

Seules sont donc prises en compte les primes calculées en fonction du temps de présence du salarié, et donc affectées par l’activité partielle (primes de pause payée, prime annuelle d’ancienneté ou d’assiduité calculée selon le temps de travail effectif.…).

Le montant des primes à prendre en compte est celui que le salarié aurait perçu s’il avait travaillé.

Le même décret précise que ne sont pas pris en compte :

* les frais professionnels,
* les éléments de rémunération qui, bien qu’ayant le caractère de salaire, ne sont pas la contrepartie du travail effectif ou ne sont pas affectés par la réduction ou l’absence d’activité et sont alloués sur l’année.
* la prime d’intéressement ;
* la prime de participation ;
* la prime exceptionnelle de pouvoir d’achat.

Le taux horaire des primes est calculé de la façon suivante :

* Pour les primes mensuelles :
	+ Pour les entreprises dont la durée du travail correspond à la durée légale : le montant que le salarié aurait gagné est divisé par le nombre d’heures mensuelles correspondant à la durée légale sur la période considérée (151,67 heures sur le mois) ou, lorsqu’elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat,
	+ Pour les entreprises dont la durée du travail est supérieure à la durée légale en application d’une disposition contractuelle ou conventionnelle : le montant que le salarié aurait gagné est divisé par la durée collective du travail conventionnelle ou la durée stipulée au contrat (même dénominateur que celui prévu pour le calcul du taux horaire de base.)
* Pour les primes non mensuelles (prime annuelle, semestrielle, …) : il faut calculer dans un premier temps le montant mensuel de référence :

$$\frac{moyenne des éléments de rémunération perçus au cours des 12 mois (1)}{12 (2)}$$

1. c’est la rémunération des 12 mois précédant le premier jour d’activité partielle de l’entreprise
2. ou la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de 12 mois

On détermine ensuite le taux horaire :

Pour les entreprises dont la durée du travail est calée sur la durée légale :

$$\frac{montant mensuel de référence }{151,67 (3)}$$

1. c’est le nombre d’heures mensuelles correspondant à la durée légale sur la période considérée ou, lorsqu’elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat.

Pour les entreprises dont la durée du travail est supérieure à la durée légale en application d’une disposition contractuelle ou conventionnelle :

$$\frac{montant mensuel de référence}{169 (4)}$$

1. 169 pour une entreprise à 39h hebdomadaires, 164,66 pour une entreprise à 38h…….

Cette seconde méthode s’applique également aux éléments de rémunération variable (commissions, pourboire, …).

**Une fois le taux horaire déterminé, on applique un taux de 70 % pour déterminer le montant de l’indemnité d’activité partielle.**

En application de l’ordonnance du 27 mars 2020 portant mesures d’urgence en matière d’activité partielle, les conditions d’indemnisation des salariés en formation pendant la période d’activité partielle sont alignées sur les conditions d’indemnisation de droit commun des salariés en activité partielle.

Ainsi, les salariés en formation bénéficieront de l’indemnité horaire de 70 % et non pas de celle portée à 100 % de la rémunération nette antérieure (prévue par l’article R. 5122-18 du Code du travail). Ces dispositions s’appliqueront aux formations ayant donné lieu à un accord de l’employeur postérieurement à la publication de l’ordonnance.

**Exemples de bulletin de paie :**

Le cas est celui d’une entreprise à 169 h par mois dont le salarié a été en activité partielle du 1er avril au 17 avril et qui a repris le travail à partir du 20 avril.

La durée de travail sur le mois aurait dû être de 172 h. Le salarié a été en arrêt de travail pendant 102 heures dont 94 h sont indemnisables :

* semaine 14 : 24 h semaine à cheval sur mars/avril on prend 3 jours x 8 h

 indemnisables

* semaine 15 : 39 h
* semaine 16 : 31 h 13 avril férié habituellement chômé donc non indemnisé
* Total : 94 h

Deux exemples de bulletins de paie sont relatifs :

* Le premier : celui d’une entreprise qui ne pratique pas la Déduction Forfaitaire Spécifique (DFS) et qui attribue une prime annuelle,
* Le second : celui d’une entreprise pratiquant la DFS et qui attribue chaque mois une prime mensuelle d’un même montant

Entreprise ne pratiquant pas la DFS

|  |
| --- |
| En cours d’actualisation suite aux modifications d’interprétation du ministère du travail en date du 30 avril 2020 |

Entreprise pratiquant la DFS

|  |
| --- |
| En cours d’actualisation suite aux modifications d’interprétation du ministère du travail en date du 30 avril 2020 |

### **Quelles sont les heures d’activité partielle donnant lieu à indemnisation ?**

Seules les heures non travaillées en deçà de la durée légale du travail (35 heures hebdomadaires) ou de la durée habituelle de travail dans l'entreprise inférieure à 35 heures donnaient lieu jusqu’à présent à indemnisation.

Toutefois, le gouvernement vient, par une ordonnance du 22 avril 2020, de modifier les règles d’indemnisation pour les salariés :

* ayant conclu, avant le 24 avril 2020 une convention individuelle de forfait en heures au sens des articles L. 3121-56 et L. 3121-57 du code du travail incluant des heures supplémentaires,
* dont la durée de travail est supérieure à la durée légale en application d'une convention ou d'un accord collectif de travail (de branche ou d’entreprise) conclu avant cette même date (le seul fait que la convention ou l’accord autorise le recours à des heures supplémentaires ou en prévoit les majorations n’est pas suffisant),

Le ministère du travail a précisé le 30 avril que l’ordonnance du 22 avril 2020 permet de prendre en compte, dans les heures non travaillées indemnisables, les heures de travail au-delà de la durée légale ou collective du travail, dès lors qu'elles sont prévues par une stipulation conventionnelle ou une stipulation contractuelle conclue avant la date d'entrée en vigueur de la présente ordonnance. Ces dispositions sont rétroactives au 12 mars.

Il précise dans ces exemples que cela concerne un salarié qui dispose d’une convention de forfait hebdomadaire en heures (**ou d’une durée collective conventionnelle hebdomadaire** ou d’une durée d’équivalence décomptée à la semaine) **de 39 heures.**

Pour le ministère, seules sont concernées les heures prévues dans une convention de forfait conclue avant le 23 avril 2020, à savoir :

* une convention **écrite**,
* prévoyant un nombre global d'heures de travail déterminé à effectuer sur la semaine, le mois ou l’année (**soit en mentionnant un volume d’heures supplémentaires, soit une durée de travail supérieure à la durée légale**)
* en contrepartie d’une rémunération (la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures convenu à laquelle s’ajoutent les majorations afférentes. La seule fixation d'une rémunération forfaitaire sans que soit déterminé le nombre d'heures supplémentaires inclus dans cette rémunération ne permet pas de caractériser une convention de forfait horaire).

Dans notre secteur, dans lequel les salariés travaillent en général sur des horaires mensuels forfaitaires de 169h, les heures supplémentaires contractualisées doivent donc être indemnisées au titre de l’activité partielle.

Si l’entreprise utilise des contrats de travail tels que les modèles FFB, pour ces salariés, les heures supplémentaires prévues devraient être prises en compte pour la détermination du nombre d'heures non travaillées à indemniser.

Ainsi, un salarié ayant un horaire contractuel de 39h hebdomadaires qui est placé toute la semaine en activité partielle pourra donc être indemnisé des 39 heures non travaillées.

Les heures supplémentaires effectuées même habituellement au-delà de la durée prévue au contrat ne sont prises en compte ni pour déterminer le nombre d’heures indemnisables, ni pour calculer le taux horaire de référence.

Enfin, l'indemnisation des heures non travaillées, normalement contingentée à 1 000 a été portée pour l’année 2020 à 1 607 heures par an et par salarié (arrêté du 31 mars 2020).

L'indemnité est versée aux salariés en même temps que le salaire à la date normale de paie. L'employeur devra indiquer sur le bulletin de paie le nombre d'heures indemnisées, le taux appliqué et les sommes versées au titre de la période considérée (à titre provisoire, l’employeur peut aussi remettre un document mentionnant ces informations). Il permettra au salarié la validation de ses périodes d'activité partielle, notamment pour les droits aux allocations de chômage et aux prestations de Sécurité sociale.

### **Comment déterminer le nombre d’heures indemnisables en cas de forfait mensuel en heures ?**

On applique la formule :

|  |
| --- |
| Durée contractuelle mensuelle – durée travailléeSoit en fonction de la durée applicable au salarié : 169 – durée travailléeou151,67\* - Durée travaillée |

\*ou lorsqu’elle est inférieure, durée collective de travail ou durée stipulée au contrat

Exemple :

Un salarié a un forfait mensuel de 169 heures. Au cours d’une période d’activité partielle, il ne travaille que 120 heures.

Soit le calcul suivant : 169 – 120 = 49 h à indemniser.

### **Comment déterminer le nombre d’heures indemnisables en cas de forfait annuel en heures ou en jours ?**

Pour le calcul des heures indemnisables au titre de l’activité partielle, il faut prendre en compte :

* Pour les forfait en jours : forfaitairement la durée légale de travail correspondant aux jours de fermeture de l’établissement.

Ainsi, une journée de fermeture est égale à 7 heures chômées. Une demie journée chômée est égale à 3 heures et 30 minutes.

Chaque journée de fermeture donne lieu à une indemnisation de 7 heures

, Exemple

En cas de fermeture d’un établissement deux semaines, un salarié sous forfait se verra indemniser 70 heures (10 jours x 7 heures).

* Pour les forfait en heures sur la semaine ou sur le mois : en application de l’ordonnance du 22 avril 2020 : la durée contractuelle.

### **Comment déterminer le nombre d’heures indemnisables En cas d’accord d’aménagement du temps de travail (modulation) ?**

On applique la formule :

|  |
| --- |
| Durée légale hebdomadaire\* - Durée travaillée |

\*ou lorsqu’elle est inférieure, durée collective du travail ou durée stipulée au contrat pour la période considérée

Pour calculer le nombre d’heures à indemniser, l’employeur dispose de deux options et peut sélectionner la plus avantageuse pour ses salariés :

* Un calcul à la semaine : différence entre les heures qui ont été travaillées et celles qui étaient prévues au planning (dans la limite de 35 heures hebdomadaires) pour chaque semaine.
* Un calcul sur la base moyenne horaire : différence entre la durée moyenne hebdomadaire travaillée sur le mois (dans la limite de 35 heures) et les heures qui ont été réellement travaillées.

Exemple : En cas de paiement mensuel

Un salarié travaille en horaire modulé. En période basse, il travaille 33 heures par semaine et 42 heures par semaine en période haute.

Au cours de deux semaines consécutives, son établissement est placé en activité partielle. La première semaine est située en période basse et la seconde en période haute. Durant ces deux semaines, il ne travaille que 20 heures au lieu de 33 et 42 heures respectivement.

|  |  |
| --- | --- |
| Calcul à la semaine | Calcul sur la base moyenne horaire |
| Semaine 1 (période basse) : 33 – 20 = 13 heures à indemniserSemaine 2 (période haute : 42 h plafonnées à 35 h) : 35 -20 = 15 h à indemniserSoit un total de 28 h à indemniser  | (33 + 42)/ 2 = 37,5 heures.Or, pour les deux semaines, la limite d’indemnisation reste fixée à 35 h.Calcul sans distinction période haute et basse :Semaine 1 : 35 – 20 = 15 h à indemniserSemaine 2 : 35 – 20 = 15 h à indemniser Soit un total de 30 heures à indemniser |

En cas de paiement annuel

Il faut faire la différence entre la durée du travail prévue au cours des périodes d’autorisation sur l’année pour le salarié (dans la limite de la durée annuelle légale de travail, soit 1 600 h, la journée de solidarité n’étant pas comptée selon le ministère) et la durée chômée (dans la limite de 1 000 heures par salarié) pour calculer le nombre d’heures à indemniser.

### **Que perçoit mon salarié qui travaille, qui est placé en activité partielle ou est indemnisé par l’assurance maladie dans le cadre d’une garde pour enfant ?**

Mon ouvrier qui a un salaire de 100 € brut, une fois payées les charges sociales salariales, percevra un salaire net d’environ 78 €.

Si cet ouvrier est placé en activité partielle, il sera indemnisé 70 € brut sur lesquels il ne paie pas de cotisations sociales mais de la CSG CRDS. Il percevra un net d’environ 65 €\* soit environ 84 % de son net habituel.

Si cet ouvrier est indemnisé par l’assurance maladie avec paiement par l’employeur du complément légale (mensualisation), il percevra un net d’environ 70 €

Si cet ouvrier est indemnisé par l’assurance maladie avec paiement par l’employeur du complément conventionnel, il percevra environ 78 €.

\* Ce comparatif est basé sur les horaires en deçà de la durée légale du travail. En effet, il faut tenir compte du fait que les heures au-delà de 35h hebdomadaires ne donnent pas lieu à indemnisation d’activité partielle.

### **A quels prélèvements les indemnités d’activité partielle sont-elles soumises ?**

Les indemnités d’activité partielle sont en tant que revenu de remplacement :

* intégrées dans le calcul de l’impôt sur le revenu.
* entièrement exonérées de cotisations de sécurité sociale et de la taxe sur les salaires
* assujetties à CSG et CRDS au taux de 6,7 %. L’assiette est constituée du montant des indemnités sur lequel est appliqué un abattement de 1,75 %. Le taux de CSG appliqué est de 6,2 % (dont 3,8 % est déductible du revenu imposable) et le taux de CRDS est de 0,5 %, Au total, le prélèvement est donc de 6,7 % sur 98,25 % du montant des indemnités (abattement de 1,75 % pour frais professionnels). A signaler que ce taux de CSG à 6,2% s’applique :
	+ Aux indemnités complémentaires d’activité partielle qu’un employeur verserait en application d’un accord collectif ou d’une décision unilatérale
	+ A tous les salariés en activité partielle percevant sur le mois un net supérieur au SMIC brut (cf question n°56).

La CSG n’est pas prélevée ou que partiellement, si ce prélèvement a pour effet de porter le montant net perçu par le salarié (allocation + éventuelle rémunération d’activité) sous le Smic brut. Le précompte doit se faire dans l’ordre suivant : CSG déductible, CSG non déductible, CRDS et le cas échéant la cotisation du régime local.

Le ministère du travail et l’URSSAF rappellent la position déjà donnée dans la circulaire DGEFP du 13 juillet 2013 (point 6.3). Pour les entreprises majorant le montant des indemnités d’activité partielle au-delà de 70 % de la rémunération brute en vertu d’un accord de branche ou d'entreprise ou d’une DUE, cette indemnité est exonérée de charges sociales comme l’indemnité légale et soumis au taux de CSG/CRDS à 6,7 % (cf la question suivante sur l’application de l’écrêtement éventuel de la CSG/CRDS).

**Indemnisation complémentaire**

A compter du 1er mai 2020, lorsque l’employeur verse une indemnité d’activité partielle complémentaire en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale, si le cumul de cette indemnité et de l’indemnité légale excède 70 % de 4,5 fois la valeur du Smic (donc 3,15 SMIC sot 31,95 €), la part de l'indemnité complémentaire versée au-delà de ce montant sera assujettie aux contributions et cotisations sociales applicables aux revenus d’activité.

Ainsi, dans le cas où l’indemnité légale est supérieure à 31,97 euros, les indemnités complémentaires qu’aurait décidé de verser l’employeur seront intégralement soumises à cotisations et contributions sociales sur les revenus d’activité.

Les dispositions relatives à l’assujettissement aux cotisations et contributions sociales des indemnités complémentaires sont applicables aux heures d’activité partielle réalisées à compter du 1er mai 2020.

**Indemnisation des heures supplémentaires**

Les sommes qui versées au titre d’indemnisation d’heures chômées non indemnisables au titre de l’activité partielle soit qu’elles excédent la durée légale du travail soit qu’elles sont au-delà des heures supplémentaires structurelles résultant d’un accord collectif ou d’une convention individuelle de forfait, sont assujetties, au même titre que les rémunérations, aux cotisations et contributions sociales

### **Le salarié doit-il percevoir un minimum au cours du mois ?**

En application du décret du 25 mars 2020, le montant de l’allocation horaire d’activité partielle que l’Etat verse à l’employeur ne pourra pas être inférieur à 8,03 €. De ce fait, l’indemnisation minimum perçue par le salarié ne pourra pas être inférieure à 8,03 €. Ce minimum est désormais applicable aux salariés à temps partiel.

Le ministère du travail précise, pour un salarié rémunéré au SMIC (soit 10,15 €/h) : 70 % de 10,15 € est égal à 7,1 €, ce qui constituerait le montant de l’allocation d’activité partielle. Cependant, ce montant est inférieur au plancher de 8,03 €, qui doit donc être retenu. Le montant horaire de l’allocation versée à l’employeur sera de 8,03 € brut. Ce même montant sera versé au salarié.

|  |
| --- |
| Pour les apprentis et les salariés en contrat de professionnalisation* Si leur rémunération antérieure était inférieure au SMIC : ce plancher de 8,03 € ne s’applique pas. Ils reçoivent une indemnité horaire d'activité partielle, versée par leur employeur, d'un montant égal au pourcentage du SMIC qui leur est applicable au titre des dispositions du code du travail et, s'il y a lieu, des dispositions conventionnelles applicables à l'entreprise,

Lorsque l’employeur saisit sur activitivepartielle.emploi.gouv.fr une demande d’indemnisation pour un apprenti ou un salarié en contrat de professionnalisation dont la rémunération horaire est inférieure au SMIC (10,15 euros), il doit exceptionnellement renseigner dans la colonne « Taux horaire (70% brut) » 100% du brut et non 70% comme indiqué.* Si leur rémunération est supérieure ou égale au SMIC : ils perçoivent une indemnité horaire d'activité partielle correspondant à 70 % de leur rémunération horaire brute antérieure avec application du plancher de 8,03 €.
 |

Pour un salarié à temps partiel qui est rémunéré moins que le SMIC, par exemple, pour un jeune travailleur rémunéré à hauteur de 80 % du SMIC en application du code du travail (D. 3231-3), soit 8,12 € bruts (10,15 x 0,8), l’employeur sera tenu de verser une indemnité horaire d’activité partielle de 80 % du taux plancher de 8,03 € soit 6,42 €. Cette indemnité n’étant soumise à aucune charges sociales, ni CSG/CRDS.

**Dispositif d’écrêtement de la CSG/CRDS**

Le code de la sécurité sociale (L. 136-1-2) prévoit un dispositif d’écrêtement des prélèvements sociaux. En effet, le prélèvement de la CSG et la CRDS ne doit pas avoir pour effet de réduire le montant net de l’allocation, éventuellement cumulé avec une rémunération d’activité, sous le smic brut. Le SMIC brut pris en compte pour l’application de l’écrêtement ne doit faire l’objet d’aucune proratisation liée à la durée de travail ou à la présence du salarié sur le mois.

Si une entreprise cesse son activité, le précompte des contributions sociales ne peut avoir pour effet de porter l’allocation nette d’activité partielle (cumulée avec la rémunération nette si une partie du mois est travaillée) en deçà de 1 539,45 € soit (10,15 € x (52x35) /12).

Le salarié percevant une allocation mensuelle :

* inférieure à cette somme sera exonéré de prélèvements sociaux,
* supérieure à cette somme sans les prélèvements sociaux, ne pourra percevoir après ces prélèvements un montant net inférieur à cette somme. Si c’est le cas, les prélèvements sociaux seront réduits afin de garantir le SMIC brut. Le précompte doit se faire dans l’ordre suivant : CSG déductible, CSG non déductible, puis CRDS.

Le principe de l’écrêtement s’applique aux apprentis.

Exemple

Un salarié au SMIC est placé en activité partielle tout le mois. Il percevra une indemnisation d’activité partielle brute de 8,03 € x 169 = 1 357,07 €.

En application de la règle de l’écrêtement, le prélèvement da la CSG/CRDS ne doit pas entrainer à faire baisser la somme perçue par le salarié en deçà du SMIC brut soit : 1 539,45 (10,15 X 151,67).

Ce salarié percevant une indemnisation de 1 357,07 € inférieure à 1 539,45 €, sera exonéré de CSG/CRDS.

La règle de la rémunération mensuelle minimale (garantie de percevoir au moins le SMIC net) s’applique en principe. Toutefois, le fait :

* pour l’employeur de devoir verser au minimum une indemnité d’activité partielle de 8,03 € brut
* et que cette somme soit exonérée de CSG/CRDS si ces contributions portent le montant net d’allocation en dessous du SMIC brut,

fait que la rémunération mensuelle minimale dans les faits ne s’applique pas.

|  |
| --- |
| **La rémunération mensuelle minimale**La rémunération mensuelle minimale est la somme nette que le salarié doit au minimum percevoir. Elle est égale au produit du SMIC net par le nombre d'heures correspondant à la durée légale du travail du mois considéré.Le SMIC net est variable selon les entreprises. En effet, si le SMIC brut est le même pour tous les salariés pour une même durée du travail, en revanche le SMIC net va dépendre des cotisations qui lui sont applicables (secteur et entreprise). C’est pourquoi le site du gouvernement ne mentionne qu’un SMIC net indicatif.Pour obtenir le SMIC horaire net, il faut prendre le SMIC brut (10,15 €) duquel on déduit toutes les cotisations salariales applicables dans l’entreprise.\*cotisations salariales (dont cotisation frais de santé) + CSG/CRDS au taux de 9,7 % (appliquée sur 98.25% de la rémunération + réintégration de la cotisation patronale de prévoyance) soit un taux effectif de 9,53 %ExempleUne entreprise, en fonction notamment de son contrat frais de santé a un taux de charges sociales salariales de 23 %\*. Le SMIC horaire net sera de :10,15 x (1 - 0,23) = 7,82 €Soit 1 186,06 € par mois (7,82 X 151,67)Un salarié ne pourra pas percevoir en net, une somme (salaire + indemnité dans le mois) inférieure à 1 186,06 €. |

### **Que doit comprendre le bulletin de paie ?**

Lorsqu’une entreprise a recours à l’activité partielle, le code du travail précise qu’elle doit désormais faire apparaitre sur le bulletin de paie :

* Le nombre d’heures indemnisées en activité partielle,
* Le taux appliqué pour le calcul de l’indemnité horaire d’activité partielle (voir supra : elle est de 70 % en application de l’article R 5122-18 du CT),
* Le montant des indemnités versées.

Pendant une période de douze mois, soit jusqu’en mars 2021, l’employeur pourra s’il le souhaite continuer, lors du paiement de l'allocation d'activité partielle, de remettre à son salarié un document indiquant le nombre des heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées au titre de la période considérée et donc ne pas faire apparaitre ces informations sur le bulletin de paie.

### **Comment demander le paiement de l’allocation d’activité partielle ?**

Après réception de l’autorisation de mise en activité partielle, l’entreprise doit adresser à l’Agence de Services et de Paiement (ASP) une demande d’indemnisation au titre de l’allocation d’activité partielle.

Cette demande est adressée par voie dématérialisée sur le site internet de l’ASP (<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>) au terme du mois au cours duquel les heures ont été chômées.

La demande doit être accompagnée :

* des informations relatives à l’identité de l’employeur,
* de la liste nominative des salariés concernés ainsi que le numéro d’inscription au répertoire national d’identification des personnes physiques,
* des états nominatifs précisant le nombre d’heures chômées par salarié.

Si l’entreprise n’a pas utilisé toutes les heures accordées, elle en informe la DIRECCTE.

Si un salarié doit intervenir en urgence pour effectuer une intervention au cours de la période d’activité partielle, ces heures ne sont pas déclarées à l’ASP car ce sont des heures de travail effectif qui sont rémunérées et non pas indemnisées.

Afin de faciliter le travail d’étude statistique et le contrôle des DIRECCTE, les informations inscrites dans le bulletin de paie, notamment celles relatives à l’activité partielle, sont désormais accessibles au ministère du Travail.

### **Quelle est l’allocation perçue par les employeurs ?**

En application du décret du 25 mars 2020, pour chaque heure d'interruption de travail, les employeurs perçoivent une allocation publique fixée à 70 % de la rémunération horaire brute qui a été calculée par l’entreprise pour déterminer le montant de l’indemnisation à verser au salarié. Cette rémunération horaire est plafonnée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC soit (10,15 x 4,5) x 70 % = 31,98 €.

Le taux horaire de cette allocation publique ne pourra pas être inférieur à 8,03 €.

C’est donc dans la très grande majorité des cas l’intégralité de l’indemnité versée par l’entreprise au salarié qui sera prise en charge par l’Etat et qu’il n’y aura pas de reste à charge pour les entreprises.

L’employeur n’a un reste à charge que :

* Pour les rémunérations au-delà du plafond de 4,5 SMIC,
* Si l’employeur majore le taux de 70 % versé au salarié, en application d’une convention collective ou d’une décision unilatérale.

### **Comment minimiser les risques en cas de contrôle**

La volonté du gouvernement a été de privilégier la rapidité du dispositif d’activité partielle afin de soutenir l’activité économique. Les délais d’obtention des autorisations ont été raccourcis et un principe d’autorisation tacite mis en place. Le choix a donc été fait de ne pas effectuer des contrôles a priori mais de contrôler a posteriori les entreprises.

Dans le mois à venir les DIRECCTE vont effectuer des contrôles afin de vérifier que les entreprises ont bien respecté la règlementation. La situation étant particulièrement complexe, la règlementation ayant évolué au cours des semaines, les entreprises sont invitées à conserver le maximum de preuves démontrant qu’elles ont eu un recours justifié à l’activité partielle.

Pour justifier de la mise en activité partielle ou le fait de ne pas reprendre l’activité : les preuves de l’arrêt des chantiers (arrêt par le maitre d’ouvrage ou maitre d’œuvre ou l’entreprise principale….), de la difficulté à s’approvisionner en matériaux et en matériel de protection, (masques, gel…) , de suivre les préconisations du guide OPPBTP publié le 2 avril 2020 ou que des salariés étaient en arrêt « garde d’enfant » ou « personnes vulnérables », ou « proches d’une personne vulnérable » désorganisant les équipes et ne permettant pas une pleine reprise du travail, ce qui ne permettait pas à l’entreprise de fonctionner.

Ainsi, le fait de ne pouvoir se conformer aux préconisation du guide de l’OPPBTP :

* la possibilité de se laver les mains avec accès à un point d’eau et savon liquide,
* la fourniture de masques et de lunettes de protection, si l’activité à au moins un mètre de distance ne peut être garantie,

doit permettre à l’entreprise de ne pas reprendre le chantier et demander la mise en place de l’activité partielle en application du schéma communiqué par le ministère du travail (cf question/réponse 38).

### Gestion des repos et des congés

### **Puis-je mettre d’office mes salariés en repos (hors congés payés) ?**

1. JRTT (Jours de Réduction du Temps de Travail)

En principe, s’il s’agit de jours de repos en application d’un accord (de branche ou d’entreprise) d’aménagement de la durée du travail, il faut se reporter à l’accord.

A titre exceptionnel, il est possible de ne pas respecter les dispositions de cet accord lorsque l’intérêt de l’entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19. Une ordonnance du 25 mars 2020 autorise ainsi l’employeur à :

* imposer la prise de jours de repos acquis par le salarié et dont la date devait être fixée par celui-ci à des dates déterminées par l’employeur
* et/ou modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos déjà fixées.

Seul un délai de prévenance d’un jour franc minimum doit être respecté par l’employeur.

La période de prise des jours de repos imposée ou modifiée dans ces conditions ne peut s’étendre au-delà du 31 décembre 2020.

En tout état de cause, le nombre total de jours de repos dont l’employeur peut imposer la prise ou dont il peut modifier la date est limité à 10, quelle qu’en soit la source (JRTT, jours placés sur un CET, jours de repos des salariés en forfait-jours).

Une ordonnance du 1er avril 2020 précise que l’employeur doit consulter le CSE sans délai et par tout moyen (courrier ou courriel AR par exemple) de sa décision d’imposer ou de modifier les jours de repos en dérogeant au dispositif d’aménagement du temps de travail en vigueur dans l’entreprise. Le CSE dispose alors d’un délai d’un mois à compter de cette information pour rendre son avis. Cet avis peut donc être rendu après la prise effective des jours de repos imposés par l’employeur.

Rappel :

Selon l’accord BTP du 6 novembre 1998 (applicable aux entreprises de Bâtiment de plus de 10 salariés et aux entreprises TP quel que soit leur effectif), « *les dates de prise de ces jours de repos sont réparties sur l’année en fonction des souhaits des salariés et des nécessités de fonctionnement de l’entreprise. Les salariés auront le choix de la prise de 5 de ces jours, soit l’équivalent d’une sixième de congés, sans pouvoir les accoler aux congé payés légaux*».

L’employeur peut donc imposer la prise des jours de repos excédant ces 5 jours. Compte tenu des circonstances exceptionnelles, le délai de prévenance de 5 jours calendaires prévu dans l’accord peut être réduit, voire supprimé.

Lorsque l’activité reprendra, la programmation des horaires pourra être revue à la hausse en respectant, là encore, le délai de prévenance.

Dans l’accord du 9 septembre 1998 (applicable aux entreprises de Bâtiment jusqu’à 10 salariés), des modalités similaires sont prévues:

* pour la modalité 2 (36 heures sur 4 jours et 6 jours de repos par an) : « *3 jours sont fixés à la discrétion de l’employeur dans le cadre d’une programmation indicative fixée en début de période annuelle et avec un délai de prévenance minimum de 7 jours calendaires (pouvant, selon nous, être réduit en cas de circonstances exceptionnelles bien que cela ne soit pas précisé dans l’accord)/ 3 jours sont laissé au choix du salarié qui doit en informer l’employeur au minimum 7 jours calendaires à l’avance et s’engager à ne pas les utiliser, sauf circonstances exceptionnelles, pendant les périodes de suractivité fixées à 13 semaines maximum* ».
* pour la modalité 3 (39 heures sur 5 jours) : « *4 jours ouvrés sont utilisés à l’occasion de ponts ou de jours de repos adossés à des jours fériés / 5 jours sont bloqués pour constituer une 6ème semaine de congés fixée en concertation avec les salariés / Deux semaines ou 10 jours ouvrés de repos sont fixés à la discrétion de l'employeur dans le cadre d'une programmation indicative établie en début de période annuelle et avec un délai de prévenance minimum de 7 jours calendaires (pouvant, selon nous, être réduit en cas de circonstances exceptionnelles bien que cela ne soit pas précisé dans l’accord)) / Une semaine ou 5 jours ouvrés de repos sont laissés au choix des salariés bénéficiaires, qui doivent en informer l'employeur au minimum 7 jours calendaires à l'avance et s'engager à ne pas les utiliser, sauf circonstances exceptionnelles, pendant les périodes d'éventuelle suractivité fixées à 13 semaines maximum et communiquées par l'employeur en début de période de référence. Cela ne doit pas amener l'entreprise à reporter des repos au-delà de la période de référence* »
1. JOURS DE REPOS DES SALARIES EN FORFAIT-JOURS

En principe, s’il s’agit de jours de repos résultant de l’application d’une convention de forfait-jours, il faut se reporter à l’accord (de branche ou d’entreprise) instituant le forfait-jours ainsi qu’à la convention signée entre l’employeur et le salarié.

A titre exceptionnel, il est possible de ne pas respecter les dispositions de la convention de forfait lorsque l’intérêt de l’entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19. L’employeur peut ainsi, sous réserve de respecter un délai de prévenance d’au moins un jour franc :

* décider de la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de repos prévus par la convention de forfait ;
* modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos prévus par la convention de forfait.

Rappel : Selon les avenants du 11 décembre 2012 à la CCN des Etam et des Cadres, la convention de forfait-jours détermine « *la répartition initiale des jours compris dans le forfait, qui doit tenir compte des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l’entreprise et de l'autonomie du cadre/de l’Etam concerné, et les modalités de prise des jours de repos, en journées ou demi-journées* ».

Ces dispositions de la convention de forfait signée avec le salarié concerné pourront donc, à titre exceptionnel, ne pas être respectées.

La période de prise des jours de repos imposée ou modifiée dans ces conditions ne peut s’étendre au-delà du 31 décembre 2020.

En tout état de cause, le nombre total de jours de repos dont l’employeur peut imposer la prise ou dont il peut modifier la date est limité à 10, quelle qu’en soit la source (JRTT, jours placés sur un CET, jours de repos des salariés en forfait-jours).

Une ordonnance du 1er avril 2020 précise que l’employeur doit consulter le CSE sans délai et par tout moyen (courrier ou courriel AR par exemple) de sa décision d’imposer ou de modifier les jours de repos prévus par la convention de forfait. Le CSE dispose alors d’un délai d’un mois à compter de cette information pour rendre son avis. Cet avis peut donc être rendu après la prise effective des jours de repos imposés par l’employeur.

1. CET

Si l’entreprise a mis en place un compte épargne-temps (CET), les droits qui y ont été affectés (jours de congés, rémunération) sont utilisés selon les conditions déterminées par l’accord d’entreprise qui l’a institué.

A titre exceptionnel, il est possible de ne pas respecter les dispositions de cet accord lorsque l’intérêt de l’entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19. L’employeur peut ainsi imposer que les droits affectés sur le CET du salarié soient utilisés par la prise de jours de repos, dont il détermine les dates.

Seul un délai de prévenance d’un jour franc minimum doit être respecté par l’employeur.

La période de prise des jours de repos imposée ou modifiée dans ces conditions ne peut s’étendre au-delà du 31 décembre 2020.

En tout état de cause, le nombre total de jours de repos dont l’employeur peut imposer la prise ou dont il peut modifier la date est limité à 10, quelle qu’en soit la source (JRTT, jours placés sur un CET, jours de repos des salariés en forfait-jours).

Une ordonnance du 1er avril 2020 précise que l’employeur doit consulter le CSE sans délai et par tout moyen (courrier ou courriel AR par exemple) de sa décision d’imposer ou de modifier les jours de repos en dérogeant à l’accord collectif sur le CET en vigueur dans l’entreprise. Le CSE dispose alors d’un délai d’un mois à compter de cette information pour rendre son avis. Cet avis peut donc être rendu après la prise effective des jours de repos imposés par l’employeur.

1. HEURES SUPPLEMENTAIRES ET REPOS COMPENSATEURS EQUIVALENTS

S’il s’agit de jours de repos acquis au titre de l’exécution d’heures supplémentaires (repos équivalent), il faut se reporter aux modalités de prise de ce repos déterminées par l’employeur par accord collectif ou décision unilatérale.

Compte tenu des circonstances exceptionnelles, les solutions doivent, dans tous les cas, être trouvées « en bonne intelligence » avec les salariés.

Congés payés

Afin de faire face à l’épidémie de covid-19 actuelle, des mesures ont été adoptées par le gouvernement pour assouplir les règles applicables concernant les congés payés.

Une ordonnance du 25 mars 2020 autorise ainsi la conclusion d’un accord collectif permettant à l’employeur de fixer ou de modifier les dates de congés payés, dans la limite de 6 jours ouvrables, sans avoir besoin de respecter les règles légales et conventionnelles habituelles.

Afin d’aider les entreprises, la FFB propose :

* un modèle d’accord d’entreprise relatif à la prise des congés payés conforme aux prescriptions de l’ordonnance du 25 mars 2020,
* un mode d’emploi détaillé et concret de la procédure à suivre pour conclure un tel accord d’entreprise.

Rappel :

|  |  |
| --- | --- |
| Acquisition des congés : période de référence | Période de prise |
| 1er avril 2018 - 31 mars 2019 | 1er mai 2019 - 30 avril 2020 |
| 1er avril 2019 – 31 mars 2020 | 1er mai 2020 – 30 avril 2021 |

### **Est-il obligatoire de solder les congés avant de faire une demande d’activité partielle ?**

Bien que depuis toujours les DIRECCTE incitent fortement les entreprises à solder les congés avant de faire leur demande d’activité partielle, cela n’est pas strictement obligatoire.

En pratique, cette solution doit être privilégiée car les salariés sont mieux indemnisés lorsqu’ils sont en congés payés. De plus, cela facilitera la gestion de la reprise de l’activité lorsque les salariés pourront reprendre leur poste de travail.

### **L’employeur peut-il modifier unilatéralement les dates de congés fixées avant le 30 avril ?**

Oui

Lorsque le salarié a posé des congés, son employeur peut modifier les dates sur une autre période, soit en respectant le délai conventionnel de 2 mois soit arguant des circonstances actuelles

Au vu de sa gravité, la crise liée à l’épidémie du Covid -19 est assimilée à une circonstance « exceptionnelle » par le Ministère du Travail.

Il est donc possible pour l’employeur de modifier les dates de congés payés déjà posées par les salariés compte tenu des circonstances. Pour les ETAM, une compensation forfaitaire des « frais de route » sont prévues par la Convention collective.

Il n’est pas nécessaire de passer par un accord collectif pour procéder à cette modification.

Attention : pour que des modifications puissent être traitées sans difficulté par les Caisses de congés payés du Bâtiment, les demandes des entreprises doivent impérativement être transmises par voie dématérialisée.

### **L’employeur peut-il imposer la prise du solde des jours de congés à prendre avant le 30 avril mais dont les dates n’avaient pas encore été fixées ?**

Rappel :

Selon les conventions collectives, les dates de fermeture de l’entreprise ou les ordres des départs en cas de de prise des congés par roulement sont fixés par l’employeur et communiqués à chaque salarié dès que possible (ou avant le 1er avril pour les Etam et les cadres) et, en tout cas, deux mois au moins avant leur départ**.**

A défaut d’accord avec les salariés sur les dates de congés, les conventions collectives du Bâtiment précisent que la 5ème semaine doit être prise en une seule fois avant le 31 mars pour les ouvriers et avant le 30 avril pour les Etam et les Cadres.

Le CSE est consulté sur les dates prévisibles des congés payés ainsi qu’en cas de modification de celles-ci.

Si l’employeur souhaite imposer le solde des jours de congés à prendre avant le 30 avril alors que les dates n’en avaient pas encore été fixées, les délais de prévenance prévus par les Conventions collectives ne pourront pas être respectés par l’employeur.

Le salarié pourrait donc, en théorie, s’y opposer. En pratique, celui-ci n’aurait pas intérêt à le faire car si l’entreprise est obligée de le mettre en activité partielle, l’indemnisation qu’il percevra sera inférieure à celle dont il aurait bénéficié en congés payés.

L’ordonnance du 25 mars 2020 permet à l’employeur d’imposer, dans certaines conditions,la prise de jours de congés payés à condition que cela soit prévu par un accord collectif **[[7]](#footnote-7).**

La FFB propose un modèle d’accord collectif d’entreprise permettant, notamment, d’imposer la prise de tout ou partie du solde de jours de congés à prendre avant le 30 avril 2020 sans avoir besoin de respecter les délais de prévenance conventionnels.

Un mode d’emploi, joint à ce modèle, rappelle la procédure à suivre pour conclure un tel accord.

Attention : pour que des modifications puissent être traitées sans difficulté par les Caisses de congés payés du Bâtiment, les demandes des entreprises doivent impérativement être transmises par voie dématérialisée.

### **L’employeur peut-il modifier les dates ou imposer la prise de congés payés acquis entre le 1er avril 2019 et le 31 mars 2020 alors que la période de prise ne commence que le 1er mai ?**

Oui si cela est prévu dans un accord collectif.

La FFB propose un modèle d’accord collectif d’entreprise permettant, notamment, d’imposer la prise de congés payés acquis entre le 1er avril 2019 et le 31 mars 2020 y compris avant le début de la période de prise qui commence le 1er mai 2020 sans avoir besoin de respecter les délais de prévenance conventionnels, ni les règles liées au fractionnement du congé principal.

Un mode d’emploi, joint à ce modèle, rappelle la procédure à suivre pour conclure un tel accord.

A défaut d’accord collectif, l’employeur peut faire prendre ces congés avec l’accord du salarié.

Attention :

Pour que des modifications puissent être traitées sans difficulté par les Caisses de congés payés du Bâtiment, les demandes des entreprises doivent impérativement être transmises par voie dématérialisée.

Les caisses acceptent d’indemniser les congés payés pris par anticipation dès lors qu’ils sont acquis par le salarié et cotisés par l’employeur, qui doit fournir une DNA.

### **L’employeur peut-il imposer la prise de plus de 6 jours de congés payés ?**

Au-delà de 6 jours ouvrables, les règles de fixation des dates de congés payés redeviennent normales (délai de prévenance de 2 mois et accord du salarié en cas de fractionnement du congé principal sans fermeture de l’entreprise[[8]](#footnote-8) en principe à respecter).

### **Quel est l’impact de la période d’activité partielle sur les droits à congés des salariés ? Sur la prime de vacances ?**

La totalité des heures chômées sont prises en compte pour calculer les droits à congés payés des salariés (c’est-à-dire le nombre de jours de congés).

La mise en activité partielle n’aura, par ailleurs, qu’une incidence limitée sur le calcul du montant de l’indemnité de congé payés car le Conseil d’administration de l’UCF a pris la décision de prendre en compte la totalité des heures chômées au titre de l’activité partielle pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés, c'est-à-dire non seulement pour le calcul de la durée du congé et mais aussi pour le calcul du montant de l’indemnité de congé.

Les périodes d’activité partielle ne sont, en revanche, pas assimilées à du travail effectif pour le calcul de la prime de vacances.

### Négociation d’un accord collectif d’entreprise

1. **Les réunions de négociation collective peuvent-elles se tenir en présentiel pendant l’épidémie de COVID-19 ?**

Selon le Ministère du travail, si la négociation est urgente et que la réunion des négociateurs peut être organisée en respectant les consignes de sécurité sanitaire et les gestes barrières, ces derniers peuvent bénéficier de l’autorisation de déplacement dérogatoire (déplacement professionnel).

Néanmoins, compte tenu du contexte, il est recommandé de privilégier l’organisation des réunions de négociation collective à distance par audio ou visioconférence avec l’accord de tous les participants.

1. **Les réunions de négociation collective peuvent-elles se tenir en vidéo-conférence ou en audioconférence ?**

OUI avec l’accord de tous les participants et dans le respect de la loyauté des négociations.

De nombreuses solutions en ligne existent désormais pour organiser des audio/visioconférences réunissant un nombre relativement important de personnes.

1. **Comment signer les accords collectifs ?**

La signature de l’accord peut se faire **dans les locaux de l’entreprise**, sous réserve de bien respecter les mesures sanitaires (gestes barrières) imposées par le Gouvernement et de délivrer aux salariés concernés l’attestation de déplacement professionnel mise en ligne sur le site du Ministère de l’Intérieur.

Il est également possible (même si cela peut sembler plus compliqué) de mettre en place un dispositif de **signature électronique** répondant aux exigences du règlement européen RGPD – à savoir : être liée au signataire de manière univoque, permettre d’identifier le signataire, avoir été créée à l’aide de données de création de signature électronique que le signataire peut, avec un niveau de confiance élevé, utiliser sous son contrôle exclusif, être liée aux données associées à cette signature de telle sorte que toute modification ultérieure des données soit détectable. Cette solution est parfaitement sûre juridiquement, une signature électronique délivrée par un prestataire de services de certification électronique ayant la même valeur qu’une signature manuscrite.

De nombreux prestataires en ligne proposent désormais un service payant de signature électronique (entre 20 et 50 euros par utilisateur pour un mois selon le Ministère).

**I**l est enfin possible d’envoyer le projet soumis à signature à l’ensemble des parties à la négociation afin que chacune le signe manuellement. Cet envoi peut se faire :

* par courrier postal;
* par voie électronique ;
* ou, le cas échéant, par porteur (en respectant, dans ce cas, les mesures sanitaires/gestes barrières prescrites par le Gouvernement).

Si les signataires disposent de moyens d’impression : ils impriment le projet, le paraphent et le signent manuellement puis le numérisent (ou prennent en photo chaque page avec leur téléphone en s’assurant que le document soit lisible) et renvoient le document signé ainsi numérisé par voie électronique.

Dans le cas contraire, ils peuvent le renvoyer par courrier ou le remettre au porteur.

Il est préférable que les signatures de l’ensemble des parties figurent sur le même exemplaire. Si cela n’est pas possible, l’accord ainsi signé sera constitué de l’ensemble des exemplaires signés par chaque partie. Les accords ainsi signés pourront être déposés via la téléprocédure, à condition de regrouper l’ensemble des exemplaires signés en un seul fichier

1. **Est-il possible de consulter les salariés par référendum à distance ?**

Si le référendum ne peut pas être organisé dans les locaux de l’entreprise, malgré le respect des mesures sanitaires prescrites par le Gouvernement, la mise en place d’un dispositif de vote par correspondance ou de vote électronique peut être envisagé.

Ce dispositif doit garantir deux éléments fondamentaux : la confidentialité du vote et l’émargement des personnes consultées, afin d’éviter le vote multiple.

Le mode d’emploi d’aide à la négociation diffusé par la FFB détaille les modalités pratiques d’organisation du vote par correspondance.

### Rupture du contrat de travail

### **Puis-je mettre un terme de manière anticipée aux CDD en cours dans mon entreprise pour force majeure ?**

La notion de force majeure, qui est une cause de rupture anticipée d’un CDD sans procédure ni formalité, n’est que très rarement admise par les juges.

La force majeure correspond à la survenance d'un événement extérieur irrésistible ayant pour effet de rendre impossible la poursuite dudit contrat.

Une décision administrative de confinement général pourrait être considéré comme un événement extérieur aux parties et irrésistible.

Toutefois, pour être admise, il faudrait que cet évènement rende impossible la poursuite du contrat de travail.

Or, des mesures existent pour permettre de poursuivre l’exécution du contrat (en particulier le recours à l’activité partielle). De plus, la mesure de confinement sera limitée dans le temps.

La question reste donc ouverte.

### **Puis-je mettre un terme de manière anticipée aux contrats de travail temporaire en cours dans mon entreprise ?**

Les entreprises sont invitées à consulter les conditions du contrat de mise à disposition conclu avec l’entreprise de travail temporaire.

### **Est-il possible de rompre une période d’essai pendant la période de confinement ?**

Si le salarié peut travailler en télétravail ou si l’entreprise réduit simplement son activité dans le cadre de l’activité partielle, le contrat n’est pas suspendu et la période d’essai continue de courir.

Si le salarié est placé en situation d’activité partielle totale, son contrat de travail est suspendu. La période d’essai sera donc prolongée de la durée correspondant à la période de suspension du contrat de travail. Il sera dans ce cas utile de le préciser au salarié par écrit au plus tôt.

L’employeur peut rompre la période d’essai, y compris si le contrat est suspendu, dès lors que le salarié n’a pas donné satisfaction dans l’exécution de sa prestation de travail. Il n’est pas nécessaire de préciser au salarié les motifs de la rupture.

Compte tenu des difficultés de fonctionnement des bureaux de poste pendant la période de confinement, il est recommandé aux entreprises d’envoyer la lettre de notification de la rupture en utilisant le service d’envoi des lettres recommandées en ligne disponible sur le site de la Poste, de conserver les copies d’écran et de doubler cet envoi d’un MMS/SMS au salarié (avec photo du courrier).

### **Est-il possible d’engager ou de poursuivre une procédure de licenciement en cours pendant la période de confinement et, si oui, comment ?**

* Convocation et organisation de l’entretien préalable au licenciement

Si le licenciement ne peut pas être reporté (notamment en cas de procédure disciplinaire puisque le salarié doit être convoqué à l’entretien préalable dans un délai de 2 mois à compter de la connaissance des faits fautifs par l’employeur), la procédure peut se poursuivre avec quelques ajustements.

L’entretien pourrait selon nous, soit être organisé en présentiel, à condition d’une part, de respecter strictement les mesures sanitaires de prévention imposées par le Gouvernement (voir fiche 1 questions prévention) et, d’autre part, de veiller à ce que le salarié soit muni du justificatif de déplacement professionnel.

L’entretien pourrait également être organisé sous forme d’échanges de courriers, si le salarié en est d’accord.

Exemple de rédaction : « *Nous envisageons de procéder à votre licenciement pour ....*

*Compte tenu des circonstances actuelles et sauf opposition de votre part avant le … , nous vous proposons de remplacer la tenue de cet entretien préalable dans nos locaux par un échange de courriers.*

*Si vous souhaitiez maintenir l’organisation de cet entretien préalable dans nos locaux, nous vous prions de bien vouloir vous présenter à …h… le ….. Nous mettrons alors en œuvre toutes les mesures sanitaires imposées par le gouvernement pour garantir votre sécurité et nous vous ferons parvenir une attestation de déplacement conforme aux dispositions réglementaires ».*

Il est possible d’indiquer dans ce courrier les griefs / motifs précis qui ont conduit l’employeur à envisager le licenciement ou de faire parvenir un second courrier quelques jours plus tard. Il conviendra, en tout état de cause, de laisser au salarié un délai suffisant pour, d’une part, prendre contact, le cas échéant, avec une personne qui aurait pu l’assister pendant l’entretien et, d’autre part, répondre aux griefs de l’employeur.

Malgré la situation exceptionnelle actuelle, la lettre de convocation doit toujours préciser que le salarié peut se faire assister durant l'entretien.

Rappel : le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou par un [représentant du personnel](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N518) s’il y en a dans l’entreprise.

En l’absence de représentant du personnel dans l’entreprise, le salarié peut également se faire assister par un conseiller extérieur (dans ce cas il faut mentionner des coordonnées de la mairie ou de l'Inspection du travail afin que le salarié puisse s'y procurer la liste des conseillers).

Le non-respect de cette possibilité d’assistance est sanctionnée par une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire mais ne remet pas en cause la validité du licenciement.

* Notification de la lettre de licenciement

Compte tenu des difficultés de fonctionnement des bureaux de poste pendant la période de confinement, il est recommandé aux entreprises d’envoyer la lettre de notification de la rupture en utilisant les services d’envoi des lettres recommandées en ligne disponibles, de conserver les copies d’écran et de doubler cet envoi d’un MMS/SMS (avec photo du courrier).

### **Quel est l’impact de l’activité partielle sur les périodes de préavis en cours ?**

Un salarié licencié pour un motif autre qu’économique peut être placé en activité partielle.

Quelle que soit la situation du salarié (préavis exécuté ou non), l’activité partielle n’a aucune incidence pour lui :

* Si le salarié a été dispensé de préavis, l’employeur lui verse une indemnité compensatrice dont le montant n’est pas impacté par la mise en activité partielle de l’entreprise,
* Si le salarié exécutait son préavis, en cas d'inexécution partielle ou totale du préavis résultant de la mise en activité partielle, le salarié perçoit le salaire qu'il aurait perçu s'il avait normalement travaillé.

### **Est-il possible de poursuivre une procédure d’inaptitude pendant la période de confinement ?**

Oui.

Dès lors que le médecin du travail a conclu à l’inaptitude du salarié, l’employeur doit rechercher un poste de reclassement au salarié (sauf dispense expresse figurant dans l’avis d’inaptitude). Pendant cette période, le contrat de travail est suspendu et aucune rémunération n’est due au salarié.

En revanche, si le salarié n’est ni reclassé ni licencié à l’issue d’un délai d’un mois, l’employeur devra reprendre le paiement intégral du salaire (sans réduction possible, y compris si l’activité de l’entreprise est réduite dans le cadre d’une mise en activité partielle). Ce délai ne peut pas être prolongé même si l’entreprise est placée en activité partielle.

Les juges ont admis que la consultation du CSE sur le reclassement du salarié puisse être faite auprès de chaque membre individuellement. Un échange de courriels/courriers pourrait suffire.

Concernant la procédure de licenciement, se reporter à la question 75.

### **Est-il possible d’engager ou de poursuivre à son terme une procédure de rupture conventionnelle ?**

Oui.

Toutefois, le délai d’instruction dont dispose la DIRECCTE pour homologuer ou non la convention de rupture a été suspendu entre le 12 mars et le 26 avril 2020 (ce délai, initialement suspendu jusqu’au terme d’un délai d’un mois après la fin de l’Etat d’urgence sanitaire vient d’être rétabli par un décret du 24 avril 2020 n°2020-471).

Cette suspension ne faisait cependant pas obstacle à ce que l’Administration poursuive le traitement des demandes reçues et prenne une décision expresse pendant cette période.

En cas d’homologation expresse, le contrat de travail pouvait être rompu.

En l’absence de décision expresse, l’homologation est acquise qu’au terme du délai d’instruction qui recommence à courir depuis le 26 avril 2020.

**Attention :** Pour les salariés protégés, le délai de 2 mois dont dispose l'inspecteur du travail pour autoriser la rupture conventionnelle a également été suspendu depuis le 12 mars 2020. Toutefois, contrairement aux autres salariés, cette suspension n’a pas été « levée » et devrait donc continuer à s’appliquer jusqu’au 24 juin 2020 (soit, un mois après la fin de l’Etat d’urgence sanitaire fixée, pour le moment au 24 mai 2020 - cf ord 2020-306 du 25 mars 2020 et Instruction DGT du 7 avril 2020).

**Synthèse des différentes situations (hors salariés protégés)****[[1]](https://mail.ffbatiment.fr/owa/%22%20%5Cl%20%22x__ftn1%22%20%5Co%20%22) :**

|  |  |
| --- | --- |
| **Date de réception par la DIRECCTE de la demande d’homologation de rupture conventionnelle** | **Instruction de la demande par la DIRECCTE** |
| - avant le 22 février 2020 (soit 15 jours ouvrables avant le 12/03)  | Pas de difficulté, la procédure a pu se poursuivre normalement jusqu’à son terme. En l’absence de décision expresse de l’Administration, l’homologation a été acquise au terme du délai d’instruction de 15 jours ouvrables. |
| - entre le 22 février et le 12 mars 2020 | Suspension du délai d’instruction de 15 jours ouvrablesReprise du reliquat du délai d’instruction à courir à partir du 26 avril 2020 |
| - entre le 12 mars 2020 et le 26 avril 2020 | Le point de départ du délai d’instruction est reporté au 26 avril 2020.  |

### **Est-il possible de faire travailler les salariés dont les titres de séjour arrivent à échéance entre le 16 mars et le 15 mai 2020 ?**

Oui

Une ordonnance du 25 mars 2020 prévoit à titre exceptionnel que la durée de validité de certains titres de séjour détenus par les ressortissants étrangers est prolongée de 180 jours (6 mois).

Elle concerne les titres qui ont expiré entre le 16 mars et le 15 mai 2020. Il s'agit :

* des visas de long séjour,
* des titres de séjour,
* des autorisations provisoires de séjour,
* des récépissés de demande de titre de séjour,

S’agissant des attestations de demande d'asile expirées entre le 16 mars et le 15 mai 2020, leur prolongation est limitée à 90 jours (3 mois) car des guichets rouvriront dès le mois de mai pour ces demandes.

Toutes ces prolongations sont automatiques, les ressortissants étrangers n’ont aucune formalité à effectuer.

**Attention :** Cette possibilité de poursuivre l’exécution du contrat de travail suppose que le ressortissant étranger hors UE dispose d’un titre l’autorisant à travailler.

### Intérim

### **Que se passe-t-il pour les travailleurs temporaires en cas de mise en activité partielle de ses salariés par l’entreprise utilisatrice ?**

Si l'entreprise doit arrêter son activité, elle met son personnel en activité partielle. Elle en informe alors l'entreprise de travail temporaire afin que cette dernière fasse les démarches pour placer ses propres salariés (les intérimaires) en activité partielle pendant l'arrêt de l'entreprise utilisatrice ou jusqu'à la fin de la mission si cette dernière est plus courte.

L'entreprise de travail temporaire verse l'indemnité d'activité partielle. Elle sera remboursée intégralement par l'Etat et n'aura pas de reste à charge. L’entreprise utilisatrice ne devrait pas en principe avoir à payer les heures non effectuées par l'intérimaire. Il faut néanmoins examiner les clauses du contrat commercial signé entre l’entreprise du BTP et l’entreprise de travail temporaire.

### **Est-ce que tous les salariés doivent être en chômage partiel pour que les intérimaires puissent en bénéficier ?**

Rien n’indique dans les textes que tous les salariés de l’entreprise utilisatrice doivent être placés en activité partielle pour informer l’entreprise de travail temporaire de l’arrêt de l’activité des intérimaires. Il y a une certaine « logique » à ce que cela se passe en fonction des unités de travail concernées ainsi mais cela ne sera pas possible dans tous les cas.

Si l’entreprise a par exemple une équipe de peintres et une équipe de plombiers, l’entreprise peut mettre en activité partielle ses peintres et faire travailler ses plombiers parmi lesquels il y a un intérimaire en mission.

### CSE

### **A quelles occasions faut-il consulter le CSE et comment ?**

L’employeur doit veiller à associer le CSE aux mesures qu’il prend dans le cadre de la gestion de la situation spécifique actuelle lorsque celles-ci impactent l’organisation du travail et les conditions de travail des salariés.

* Dans les entreprises jusqu’à 50 salariés, le CSE doit être consulté en particulier sur la modification de l’horaire collectif, les astreintes, la mise en place d’équipes successives et chevauchantes, la modification des dates de congés payés et la mise en activité partielle ;
* Dans les entreprises de plus de 50 salariés, la consultation du CSE est plus générale. Il est informé et consulté sur toutes les questions relatives à l’organisation du travail, la gestion et la marche générale de l’entreprise. Le CSE doit également être consulté sur les orientations stratégiques de l’entreprise, sa situation économique et financière ainsi que sur les conditions de travail.

Cela recouvre, en plus des thématiques évoquées ci-dessus pour les entreprises jusqu’à 50 salariés, les situations de mise en place généralisée du télétravail pour les postes qui le permettent par exemple.

Une consultation globale sur CSE sur l’ensemble des mesures prises par l’employeur dans le cadre de la gestion de l’épidémie de covid-19 doit être privilégiée.

Quel que soit l’effectif de l’entreprise (plus ou moins de 50 salariés), cette consultation doit être organisée le plus rapidement possible et par visioconférence lorsque cela est faisable.

En pratique, il convient de convoquer les membres du CSE et de les informer sur l’ordre du jour de la réunion (établi par le Président et le secrétaire du CSE) en respectant un délai de prévenance de 3 jours.

L’ordre du jour doit également être transmis à l’inspection du travail ainsi qu’aux agents de la CARSAT.

La loi du 23 mars 2020 d’urgence pour faire face à l’épidémie de covid-19, publiée le 24 mars, autorise le Gouvernement à prendre par ordonnances les mesures visant à modifier les modalités d’information et de consultation des instances représentatives du personnel, notamment du comité social et économique, pour leur permettre d’émettre les avis requis dans les délais impartis. Cette ordonnance a été adoptée le 1er avril 2020 (voir question ci-après).

Le Ministère du Travail précise enfin, qu’en tout état de cause, l’employeur peut prendre des mesures conservatoires avant d’avoir procédé à la consultation du CSE.

### **Les réunions du CSE peuvent-elles avoir lieu à distance et, si oui, selon quelles modalités ?**

Oui

L’ordonnance du 1er avril 2020 autorise le recours à la **visioconférence** pour l’ensemble des réunions du CSE organisées pendant la période d’état d’urgence sanitaire (alors qu’en « temps normal » leur nombre est en principe limité à 3 par année civile).

Le dispositif technique mis en place doit garantir l’identification des membres du CSE et leur participation effective à la réunion ainsi que la retransmission continue et simultanée du son et de l’image.

Il est donc nécessaire que le représentant du personnel dispose d’un ordinateur ou d’un smartphone et d’une connexion internet. Ces outils peuvent être professionnels ou personnels.

Si employeur doit communiquer des données personnelles du représentant du personnel (son numéro de portable ou son adresse mail) il semble prudent de demander préalablement par écrit son accord au salarié afin de respecter le RGPD (règlement général de protection des données).

Pour information, de nombreuses applications (payantes ou gratuites) permettent de tenir une réunion en visioconférence.

Pendant la période d’état d’urgence sanitaire, l’ordonnance du 1er avril 2020 autorise également la tenue des réunions du CSE par **conférence téléphonique**. Le dispositif technique mis en œuvre doit garantir l'identification de ses membres, ainsi que leur participation effective en assurant la retransmission continue et simultanée du son et des délibérations. Cela ne fait pas obstacle à la tenue de suspensions de séance, le cas échéant.

En cas d’impossibilité de recourir à la visioconférence ou à la conférence téléphonique, les réunions du CSE peuvent enfin se tenir par **messagerie instantanée**. Le dispositif technique mis en œuvre doit garantir l'identification des membres, ainsi que leur participation effective en assurant la communication instantanée des messages écrit au cours des délibérations. Cela ne fait pas obstacle à la tenue de suspensions de séance, le cas échéant.

Quelle que soit la solution retenue, il convient d’en informer au préalable les élus du personnel.

En cas de réunion par messagerie instantanée, il faudra également préciser la date et l'heure de début de la réunion ainsi que la date et l'heure à laquelle interviendra au plus tôt sa clôture.

Quelles que soient les modalités d’organisation de la réunion (visioconférence, conférence téléphonique ou messagerie instantanée), il faut vérifier, avant d’engager les délibérations, que l’ensemble des membres du CSE participant à la réunion a bien accès à des outils techniques satisfaisants.

En cas de vote, celui-ci doit avoir lieu de manière simultanée. A cette fin, chaque participant dispose d’une durée identique pour voter à compter de l’ouverture des opérations de vote indiquée par le Président du CSE.

En cas de réunion par messagerie instantanée, le président de l’instance en adresse les résultats à l’ensemble de ses membres au terme du délai fixé pour l’expression des votes.

Les débats de la réunion par messagerie instantanée sont clos par un message du président du CSE, qui ne peut intervenir avant cette heure limite de clôture.

Lorsque le CSE doit se prononcer par un vote à bulletin secret (par exemple : avis sur le licenciement d’un salarié protégé), la tenue de la réunion à distance sera plus complexe car il faudra mettre en place le vote électronique. En effet, le dispositif doit garantir l’anonymat du vote, la confidentialité des données transmises et la sécurité de l’authentification, de l’émargement, de l’enregistrement et du dépouillement des votes.

Mais cela n’est pas exigé pour la consultation portant sur la mise en activité partielle ou les autres mesures organisationnelles susceptibles d’être prises dans le cadre de la gestion de l’épidémie de covid-19.

### **Un représentant du personnel peut-il refuser d’être placé en activité partielle ?**

NON

Afin de faciliter la mise en œuvre de l’activité partielle pour les entreprises, l’ordonnance du 27 mars 2020 énonce, à titre dérogatoire, que cette mesure s'impose au salarié protégé dès lors qu'elle affecte dans la même mesure tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché l'intéressé. Dans ce cas, l'employeur n'a donc pas besoin de recueillir son accord. L’ajout du terme « dans la même mesure » semble empêcher de mettre en activité partielle le salarié protégé sans son accord lorsque l’activité partielle se traduit par des répartitions différentes des heures travaillées et non travaillées.

La mise en place de l’activité partielle ne suspend pas, en revanche, le mandat des représentants du personnel, qui se poursuit selon les modalités habituelles.

En tout état de cause, il est important de veiller à communiquer avec les représentants du personnel, même de manière informelle, sur les décisions prises par le chef d’entreprise pour gérer la situation actuelle. Cela facilite leur adhésion aux mesures, parfois difficiles, mises en œuvre.

### **Un représentant du personnel peut-il refuser les autres mesures prises par l’employeur affectant ses conditions de travail (modification des horaires, réorganisation des équipes, télétravail, travail en atelier et non plus sur chantier, etc.)?**

Compte-tenu de leur mandat, les représentants du personnel (et, globalement, tous les salariés protégés) ne peuvent pas, en principe, se voir imposer de changement de leurs conditions de travail dès lors que cela n’est pas prévu dans leur contrat de travail. Leur accord est donc en principe nécessaire.

Une formalisation rapide de cet accord (par exemple par échange de SMS) est suffisante.

En cas de refus, la première démarche consiste évidemment à user de diplomatie et de pédagogie, en insistant sur les mesures de prévention devant impérativement être respectées et la teneur de leur propre obligation de sécurité.

Si le salarié persiste, celui-ci commet une faute susceptible d’entraîner l’engagement d’une procédure de licenciement disciplinaire (avec autorisation de l’inspection du travail).

En tout état de cause, il est important de veiller à communiquer avec les représentants du personnel, même de manière informelle, sur les décisions prises par le chef d’entreprise pour gérer la situation actuelle. Cela facilite leur adhésion aux mesures mises en œuvre.

* Elections professionnelles

### **J’ai engagé les élections du CSE mais le 1er tour n’a pas encore eu lieu, que dois-je faire ?**

Les élections professionnelles engagées avant le 3 avril 2020 sont suspendues[[9]](#footnote-9).

Cette suspension produit ses effets à compter du 12 mars 2020.

Toutefois, lorsque le processus électoral a donné lieu à l'accomplissement de certaines formalités après cette date (invitation des organisations syndicales, négociation du protocole préélectoral …), la suspension prend effet à compter de la date la plus tardive à laquelle l'une de ces formalités a été réalisée.

La suspension du processus électoral prendra fin 3 mois après la date de cessation de l'état d'urgence. Celui-ci a été déclaré pour 2 mois à compter du 25 mars, donc jusqu'au 25 mai. La suspension du processus électoral court donc (hors prorogation de l'état d'urgence) jusqu'au 25 août 2020.

Pour l’instant, il n’y a rien à faire : le processus électoral reprendra là où il s’était arrêté, à compter du 25 aout prochain.

### **Le 1er tour de mes élections du CSE a eu lieu avant la suspension du processus électoral mais pas le 2eme tour, les résultats restent-ils valables ?**

OUI

Si un 1er tour a eu lieu avant le 12 mars 2020, la suspension du processus électoral n'a pas d'effet sur la régularité du scrutin. Ces opérations électorales sont donc valables.

Il en est de même si le 1er tour s’est déroulé entre le 12 mars et le 3 avril 2020 (date d’entrée en vigueur de l’ordonnance prévoyant la suspension des procédures électorales).

### **Le 2ème tour de mes élections du CSE a eu lieu entre le 12 mars et 3 avril 2020, les résultats sont-ils valables ?**

OUI

### **Mes élections professionnelles auraient dues être engagées entre le 3 avril et la fin de l’état d’urgence sanitaire, que dois-je faire ?**

Les élections sont reportées : l’employeur devra engager la procédure dans les 3 mois qui suivent la date de cessation de l'état d'urgence, c’est-à-dire entre le 25 mai et le 25 août 2020 (sauf prorogation de l'état d'urgence).

### **Mes élections professionnelles auraient dues être engagées avant le 3 avril, mais je ne l’ai pas fait, que dois-je faire ?**

L’ordonnance du 1er avril 2020 sécurise les entreprises en retard dans l’organisation de leurs élections professionnelles.

Celles-ci devront, en revanche, être impérativement engagées dans les 3 mois suivant la date de cessation de l'état d'urgence, c’est-à-dire entre le 25 mai et le 25 août 2020 (hors prorogation de l'état d'urgence).

### **La suspension ou le report des élections prolonge-t-il le mandat des élus actuels ?**

Oui. Les mandats en cours à la date du 12 mars 2020 des élus du personnel qui n'ont pas été renouvelés, sont prorogés jusqu'à la proclamation des résultats du 1er ou, le cas échéant, du 2nd tour des élections professionnelles.

Leur protection contre les licenciements est prorogée d’autant.

La protection des candidats aux élections est également prorogée jusqu'à la proclamation des résultats du 1er ou, le cas échéant, du 2nd tour des élections lorsque le délai de 6 mois de protection a expiré avant la date du premier tour.

Rappelons que cette protection implique, en tout état de cause, de requérir l’autorisation de l’inspection du travail quel que soit le motif de rupture du contrat de travail du salarié concerné.

### **Quel est l’impact de la suspension des opérations électorales sur l’organisation des élections partielles ?**

En principe, des élections partielles sont organisées si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre d'élus titulaires est réduit de moitié ou plus, sauf si ces événements interviennent moins de 6 mois avant le terme des mandats.

L’employeur sera dispensé d’organiser ces élections partielles si la fin de la suspension du processus électoral intervient moins de six mois avant le terme des mandats en cours, que le processus électoral ait été engagé ou non avant ladite suspension.

### Cotisations

### **Que se passe-t-il concernant le payement des cotisations sociales des entreprises ?**

**Cotisations URSSAF**

* Les employeurs dont la date d’échéance Urssaf intervient le 15 mars 2020 peuvent reporter tout ou partie du paiement de leurs cotisations salariales et patronales.

La date de paiement de ces cotisations pourra être reportée jusqu’à 3 mois sans aucune pénalité.

Les employeurs peuvent moduler leur paiement en fonction de leurs besoins :

* Paiement d’aucune cotisation
* Paiement d’une partie des cotisations.

L’employeur qui a déjà déposé sa DSN de février 2020 peut modifier son paiement jusqu’au jeudi 19 mars à 12h00, il peut modifier son paiement Urssaf selon un mode opératoire disponible sur le site urssaf.fr <http://www.dsn-info.fr/documentation/telepaiement-services-urssaf.pdf>en déposant.

L’employeur qui règle ses cotisations hors DSN peut adapter le montant de son virement bancaire, ou bien ne pas effectuer de virement.

L’employeur conserve la possibilité de choisir :

* De régler uniquement les cotisations salariales,
* D’échelonner le règlement des cotisations patronales, comme habituellement. Pour cela, il peut se connecter à son espace en ligne sur [urssaf.fr](https://www.urssaf.fr/portail/home.html) et signaler sa situation via la messagerie : « Nouveau message » / « Une formalité déclarative » / « Déclarer une situation exceptionnelle ». Il est également possible de joindre l’Urssaf par téléphone au 3957 (0,12€ / min + prix appel).
* Les URSSAF diffuseront des informations pour les employeurs dont la date d’échéance intervient le 5 avril.

**Autres cotisations**

L’échéance des cotisations de retraite complémentaire à PROBTP du 25 mars est repoussée pour une durée pouvant aller jusqu’à 3 mois que le paiement soit effectué par virement ou par la DSN. Aucune majoration ne sera appliquée.

Les cotisations prévoyance et frais de santé pour les entreprises assurées chez PROBTP, pourront donner lieu à un échéancier de paiement sur demande, sans délai application des majorations de retard. En l’absence de demande, les déclarations de cotisations seront à faire comme habituellement.

Les cotisations aux caisses congés feront également l’objet de mesures de tolérance.

### **Quel report pour les cotisations aux caisses congés ?**

Ces dispositions s’appliquent à l’ensemble des cotisations recouvrées par les caisses congés payés.

Le réseau CIBTP a décidé et met en œuvre, en accord avec les organisations professionnelles du BTP et dans le cadre des dispositions spéciales prises par les Pouvoirs publics, les mesures suivantes :

* Pour les entreprises procédant habituellement par voie dématérialisée (Espace sécurisé de la caisse ou Net-Entreprises et télérèglement), les services restent opérationnels, tant pour le dépôt des déclarations et le règlement des cotisations que pour le paiement des congés.
* Les entreprises qui ne pourraient remplir leurs obligations bénéficient de la possibilité de différer de trois mois, sans majoration, tout ou partie du paiement de chacune des échéances de cotisations normalement exigibles entre le 16 mars et le 15 juin 2020 inclus.
* Les déclarations et autres éléments transmis aux caisses par voie postale ne pourront être traités qu’à l’issue de la période de confinement fixée par le gouvernement. Les entreprises concernées bénéficieront des mêmes mesures de différé.
* Les procédures de recouvrement liées à des échéances antérieures qui n’auraient pas été honorées sont temporairement suspendues.

Caisses pratiquant le paiement à 30 jours

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Entreprises cotisant par mois | Février 2020 | Mars 2020 | Avril 2020 |
| Entreprises cotisant par trimestre | — | 1er trimestre 2020 | — |
| Date normale d’échéance :Nouvelle date d’échéance : | 31 mars30 juin | 30 avril31 juillet | 31 mai31 août |

Caisses pratiquant le paiement à 40 jours

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Entreprises cotisant par mois | Février 2020 | Mars 2020 | Avril 2020 |
| Entreprises cotisant par trimestre | — | 1er trimestre 2020 | — |
| Date normale d’échéance :Nouvelle date d’échéance : | 10 avril10 juillet | 10 mai10 août | 10 juin10 septembre |

Caisses pratiquant le paiement à 45 jours

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Entreprises cotisant par mois | Février 2020 | Mars 2020 | Avril 2020 |
| Entreprises cotisant par trimestre | — | 1er trimestre 2020 | — |
| Date normale d’échéance :Nouvelle date d’échéance : | 15 avril15 juillet | 15 mai15 août | 15 juin15 septembre |

### Intéressement et participation

### **Quel est l’impact de l’activité partielle sur les droits à participation et intéressement ?**

Afin de neutraliser les effets de l’activité partielle sur le calcul de l’intéressement et de la participation, la règlementation prévoit (article R 5122-11 du code du travail) :

* que la totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de l’intéressement et de la participation lorsque cette répartition est proportionnelle à la durée de présence du salarié au cours de l’exercice de référence pour le calcul,
* et que les salaires à prendre en compte sont ceux qu’aurait perçus le salarié s’il n’avait pas été placé en activité partielle.

### **Quel est l’impact du coronavirus sur le versement des droits à participation et intéressement ?**

A titre exceptionnel, les entreprises ont jusqu'à la fin de l'année 2020 pour verser aux salariés les primes d'intéressement et de participation. (Ordonnance n°2020-322 du 25 mars 2020, JO 26 mars ).

Rappel du délai légal : les sommes issues de la participation et de l’intéressement doivent être versées aux bénéficiaires ou affectées, le cas échéant, sur un plan d'épargne salariale avant le dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l’exercice de l’entreprise, sous peine d’un intérêt de retard.

Par exemple, pour les entreprises ayant un exercice comptable correspond à l'année civile, les primes doivent être versées au plus tard le 31 mai.

Ce délai légal est prolongé afin de permettre aux entreprises d'effectuer jusqu'au 31 décembre 2020 les versements des sommes dûes en 2020 au titre de l'intéressement et/ou de la participation.

### **Quel est l’impact du coronavirus sur la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat 2020 ?**

La date limite de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat est reportée au 31 août 2020 et les conditions de versement sont modifiées par ordonnance n° 2020-385 du 1er avril 2020- JO du 2 avril.

**Toutes les entreprises, sans condition de mise en œuvre d'un accord d'intéressement** à la date de versement de la prime, peuvent verser la prime exceptionnelle exonérée, jusqu'à 1 000 euros, de cotisations et contributions sociales et d'impôt sur le revenu.

**Les entreprises mettant en œuvre un accord d’intéressement** peuvent verser cette prime exceptionnelle exonérée, jusqu'à **2 000 euros.**

Un accord d’intéressement d’une durée dérogatoire (moins de 3 ans) peut être conclu jusqu'au 31 août 2020 (au lieu du 30 juin 2020).

Le versement de la prime peut être effectué **jusqu'au 31 août 2020** (au lieu du 30 juin 2020).

**Le montant de la prime peut être modulée en fonction des conditions de travail liées à l’épidémie de Covid 19**, par l’accord collectif ou la décision unilatérale de l’employeur mettant en œuvre cette prime afin de permettre de récompenser plus spécifiquement les salariés ayant travaillé pendant l’épidémie.

Ainsi, il est possible de verser une prime plus importante aux salariés physiquement présent qu'aux salariés en télétravail.

Tous les salariés liés par un contrat de travail à la date du versement de la prime comme actuellement, **ou dorénavant à la date de dépôt de l’accord ou de la signature de la décision unilatérale**.

### Chefs d’entreprise

### **Les chefs d’entreprise (travailleurs indépendants ou mandataire social affilié au régime général de sécurité social) dans une entreprise qui a fait une demande d’activité partielle peuvent-ils être indemnisés ?**

Pour bénéficier de l’indemnisation pour activité partielle il faut être titulaire d’un contrat de travail. Donc ni le dirigeant au régime général (titulaire d’un contrat de mandat) ni le travailleur indépendant ne peut en bénéficier.

Plusieurs mesures de soutien en faveur des TPE-PME ont été mises en place afin de les aider à traverser la crise due à la pandémie de coronavirus.

Un fonds de solidarité a été créé par l’ordonnance du 20 mars 2020. Il a pour objet le versement d’une aide financière aux entreprises et travailleurs indépendants sous conditions définies par le décret du 30 mars 2020 :

* l’entreprise/le travailleur indépendant doit avoir un effectif inférieur ou égal à 10 salariés (calculé selon les règles de l’art. L.130-1, I CSS).
* le montant du chiffre d’affaires hors taxe (ou recettes nettes hors taxes lors du dernier exercice clos doit être inférieur à 1 million d’euros (83 333 € pour les entreprises nouvellement créées n’ayant pas encore clôturé d’exercice).
* le bénéfice imposable (augmenté des sommes versées au dirigeant) au titre du dernier exercice clos doit être inférieur à 60 000 euros.

Le travailleur indépendant ou le dirigeant majoritaire ne doivent au 1er mars 2020 :

* être titulaire d’un contrat de travail à temps complet,
* être titulaire d’une pension vieillesse ;
* bénéficier entre le 1er et le 31 mars 2020 d’indemnités journalière de la sécurité sociale d’un montant supérieur à 800 euros.

Sont exclus du dispositif :

* l’entreprise/le travailleur indépendant dont l’activité a débuté après le 1er février 2020
* l’entreprise/le travailleur indépendant qui a, au 1er mars 2020, se trouvait en liquidation judiciaire et non plus avoir déposé une déclaration de cessation de paiement ;
* l’entreprise qui est contrôlée par une société commerciale

Lorsque l’entreprise/le travailleur indépendant contrôle une ou plusieurs sociétés, l’ensemble des effectifs, des chiffres d’affaires et des bénéfices doivent respecter les conditions citées plus haut (-10 salariés, CA < 1 million €, bénéfice imposable < 60 000 €).

En outre, pour pouvoir bénéficier de cette aide, l’entreprise/le travailleur indépendant doit avoir fait l’objet d’une interdiction d’accueil du public intervenue entre le 1er et le 31 mars.

L’entreprise/le travailleur indépendant doit avoir subi une perte du chiffre d’affaires au moins égal à 50% entre le 1 et le 31 mars 2020 (par comparaison avec le CA durant la même période l’année précédente).

Pour le mois d’avril, l’entreprise/le travailleur indépendant doit avoir fait l’objet d’une interdiction d’accueil du public intervenue entre le 1er et le 30 avril 2020. La perte du chiffre d’affaire de 50% se fera sur la base d’avril 2020 par rapport à avril 2019 ou, si le demandeur le souhaite, par rapport au chiffre d’affaire mensuel moyen de 2019.

Le chiffre d’affaires s’apprécie hors taxes. Pour les entreprises relevant des BNC (bénéfices non commerciaux) et les microentreprises, c’est le chiffre d’affaires encaissé qui doit être pris en compte (recettes nettes hors taxes). Il faut se référer au compte 70.

Pour la condition tenant au bénéfice imposable augmenté de la rémunération du dirigeant associé, une précision est apportée par le dernier texte applicable. Pour les entreprises en nom propre, le montant de 60 000 euros est doublé si le conjoint du chef d’entreprise a le statut de conjoint collaborateur et y exerce une activité professionnelle régulière.

Ce bénéfice imposable n’excède pas pour les sociétés, 60 000 euros par associé et conjoint collaborateur.

En outre, dans le cadre d’une foire aux questions le Gouvernement a précisé que les entreprises suivantes étaient notamment éligibles :

* les SASU ;
* les gérants minoritaires de SARL.

Enfin, la demande doit être effectuée par voie dématérialisée au plus tard le 31 mai 2020 accompagnée des justificatifs suivants :

* une déclaration indiquant si l'entreprise était en difficulté au 31 décembre 2019 ;
* une attestation sur l’honneur attestant que le demandeur rempli les conditions requises, de l’exactitude des informations déclarées, ainsi que l’absence de dette fiscale ou sociale impayée au 31 décembre 2019, à l’exception de celles faisant l’objet d’un plan de redressement ;
* une estimation du montant de la perte du chiffre d’affaires
* ses coordonnées bancaires.

Le montant de cette aide est fixé à 1 500 euros au maximum.

Une aide complémentaire d’un montant de pouvant aller jusqu’à 5000 euros, peut être demandée sous les conditions suivantes :

* être éligible à l’aide de 1 500 euros
* employer, au 1er mars 2020, au moins 1 salarié en CDD ou CDI
* le solde entre, leur actif disponible et, leurs dettes exigibles dans les 30 jours et le montant de leurs charges fixes (loyers commerciaux et professionnels compris) dues au titre des mois de mars et avril est négatif ;
* refus d’un prêt de trésorerie d’un montant raisonnable faite depuis le 1er mars 2020 par leur banque habituelle.

Le montant de l’aide est de :

|  |  |
| --- | --- |
| **CA constaté lors du dernier exercice clos** | **Montant de l’aide** |
| CA < 200 000 € | 2 000 € |
| 600 000 € < CA > 200 000 € | 3 500 € |
| CA > 600 000 € | 5 000 € |

La demande doit être effectuée par voie dématérialisée au plus tard le 31 mai 2020, au Conseil régional, accompagnée des justificatifs suivants :

* une déclaration sur l’honneur attestant que l’entreprise remplit les conditions requises et l’exactitude des informations déclarées,
* une déclaration attestant que l’entreprise était en difficulté au 31 décembre 2019 ;
* une description succincte de la situation, accompagnée d’un plan de trésorerie à 30 jours ;
* le montant du prêt refusé avec l’identification précise de l’établissement bancaire.

**A noter :** les documents relatifs à la demande d’aide auprès du fonds de secours doivent être conservés pendant 5 ans à compter de la date de versement de l’aide. Sont concernés les documents attestant du respect des conditions d’éligibilité et du correct calcul du montant de l’aide.

La communication de ces documents pourra être demandée par les agents de la DGFIP de même que tous documents relatifs à l’activité du bénéficiaire (administratif ou comptable). En effet, l’agent de contrôle pourra demander tous les éléments permettant de justifier de l’éligibilité du bénéficiaire et du correct montant de l’aide. Ces pièces devront être communiquées à l’agent dans le délai d’un mois de sa demande.

En cas d’irrégularités, d’absence de réponse ou de réponse incorrecte, les sommes indûment perçues feront l’objet d’une récupération.

**Une Aide financière exceptionnelle COVID-19** peut être sollicitée auprès de l’action sociale par le travailleur indépendant affilié à la SSI.

L'aide peut prendre la forme d'une aide financière exceptionnelle ou d'une prise en charge de cotisations et contributions sociales. Ces aides ne sont plus cumulables avec celles du fonds de solidarité.

Les critères d'éligibilité sont que le travailleur indépendant doit :

* avoir effectué au moins un versement de cotisations depuis son installation;
* avoir été affilié avant le 1er janvier 2020;
* avoir été impacté de manière significative par les mesures de réduction ou de suppression d'activité ;
* être à jour de ses cotisations et contributions sociales personnelles au 31 décembre 2019 (ou respecter son échéancier en cours).

Le montant accordé sera variable en fonction de la situation du demandeur (chute de trésorerie, situations sociales personnelles ou familiales liées à la maladie, au passage à la retraite).

La demande doit être adressée à l'Urssaf via un formulaire spécifique téléchargeable sur le site de la SSI qui transmettra la demande aux instances compétentes.

<https://www.secu-independants.fr/fileadmin/mediatheque/Espace_telechargement/Formulaires/Formulaire_AFE_ACED_coronavirus.pdf>

**Une aide du régime complémentaire des indépendants (RCI) intitulée « CPSTI RCI COVID-19 »** à destination des artisans et commerçants relevant du régime complémentaire des indépendants sera versée fin avril. Le travailleur indépendant répondant aux critères d’éligibilité n’aura aucune démarche à effectuer. Le versement sera automatique.

Pour bénéficier de cette aide, le travailleur indépendant devra :

* relever du Régime Complémentaire des Indépendants (RCI) et donc y avoir cotisé ;
* être en activité au 15 mars 2020 ;
* être immatriculé avant le 1er janvier 2019.

Cette aide est cumulable avec le dispositif du Fonds de solidarité.

Son montant sera plafonné à :

* hauteur des cotisations et contributions sociales versées au titre de l’année 2018 au RCI ;
* à 1 250 euros nets d’impôts et de charges sociales.

**Un fonds social a été mis en place par l’association GSC**.

La GSC est un organisme géré par les organisations patronales. La FFB est présente au sein du conseil d’administration et a défendu la mise en place de ce fonds.

Il est réservé aux entrepreneurs adhérents qui, dans le contexte de la crise sanitaire du COVID-19, rencontrent des difficultés financières ne leur permettant pas de faire face à leurs charges personnelles.

Les conditions d’éligibilité fixées par le règlement du fonds social sont :

* l’affiliation à la GSC depuis au moins 12 mois au jour de la demande ;
* éprouver des difficultés à faire face aux charges familiales avec ses ressources.

L’aide financière peut prendre deux formes :

* soit une aide financière exceptionnelle prenant la forme d’un versement uniquement plafonné à 5 000 euros (non remboursable) ;
* soit un prêt d’honneur à taux zéro, sans constitution de garantie, devant être remboursé dans les 5 ans, d’un montant maximal de 10 000 euros.

Ces deux aides peuvent éventuellement se cumuler sur décision de la commission d’attribution du fonds social.

Dans tous les cas, cette aide exceptionnelle ou ce prêt d’honneur ne sont accordés qu’une seule fois pendant toute la durée du contrat GSC de l’affilié.

La demande doit être adressée à l’adresse mail suivante : fondssocialgsc@gsc.asso.fr

La demande doit comporter les mentions suivantes :

* objet  « fonds social association GSC + numéro de contrat + SIRET » ;
* l’identité du demandeur ;
* les cordonnées téléphonique et mail ;
* la dénomination de l’entreprise ;
* le numéro de SIRET ;
* le numéro de contrat GSC.

La demande doit être accompagnée des justificatifs suivants :

* une synthèse de la situation financière et personnelle du demandeur ;
* une copie intégrale du livret de famille ;
* le dernier avis d’imposition ;
* les 3 derniers bulletins de salaire du demandeur et de son partenaire ;
* les 3 derniers relevés de comptes personnels ;
* l’intégralité des justificatifs de charges mensuelles ;
* une demande écrite, chiffrée et motivée ;
* une présentation de la situation du demandeur au regard de son affiliation à la GSC.

La commission chargée d’instruire la demande pourra solliciter par tous moyens des documents qu’elle juge nécessaire mais également demander des précisions à l’oral.

La décision de cette commission n’est pas motivée et ne peut faire l’objet de recours.

### **Un travailleur indépendant qui doit garder son enfant peut-il être indemnisé ?**

Le téléservice « declare.ameli.fr » de l'Assurance Maladie qui permet de déclarer l’arrêt de travail pour les personnes devant garder leur enfant à domicile s'applique également aux travailleurs indépendants qui doivent faire la déclaration eux-mêmes.

L'arrêt peut être délivré pour une durée de 1 à 21 jours. Il sera éventuellement renouvelable selon les mêmes modalités en fonction de la durée de fermeture des établissements. Un seul parent à la fois (ou détenteur de l'autorité parentale) peut se voir délivrer un arrêt de travail. Il est possible de fractionner l'arrêt ou de le partager entre les parents sur la durée de fermeture de l'établissement.

Le gérant travailleur indépendant pourra donc faire la demande d’arrêt de travail pour garde d’enfant sur le site dédié.

Le travailleur indépendant pourra bénéficier d’indemnités journalières, sans application des conditions d’ouverture de droit ni délai de carence. Le montant de l'indemnité journalière sera de 1/730ème du revenu annuel moyen des 3 dernières années civiles. Le montant de l'indemnité ne peut être inférieur à 5,63 € ni supérieur à 56,35 € (art. D. 613-21 et D.613-30 CSS) sauf si le travailleur indépendant payait la cotisation minimale.

Le dispositif des arrêts de travail dérogatoires pour les personnes contraintes de rester à leur domicile soit parce qu’elles doivent garder leur enfant, soit parce qu’elles sont vulnérables ou partagent leur domicile avec un proche vulnérable reste applicable après le 1er mai pour les travailleurs indépendants et les dirigeants de société relevant du régime général dans la mesure où ils ne bénéficient pas de l’activité partielle.

### **Un chef d’entreprise qui a mis ses salariés en activité partielle peut-il, à titre personnel, aller travailler dans son atelier ?**

Oui

L’attestation de déplacement dérogatoire mise en place dans le cadre de la lutte contre la propagation du covid-19[[1]](file:///C%3A%5CUsers%5CPhilippe%5CDesktop%5Ct%C3%83%C2%A9l%C3%83%C2%A9travail%20clemence%5Cquestions%20TM%2018032020.docx) prévoit un motif autorisé de déplacement entre le domicile et le lieu d’exercice de l’activité professionnelle lorsque le déplacement est indispensable à l’exercice de l’activité qui ne peut pas être organisée sous forme de télétravail.

Un justificatif permanent doit également être fourni. L’artisan devra prouver que son déplacement vers son atelier est indispensable à l’exercice de son travail qu’il ne peut fournir depuis son domicile. Il lui appartiendra d’être précis sur son activité et la nécessité de l’exercer dans son atelier dans le justificatif qu’il pourra être amené à fournir aux forces de l’ordre.

### **Que se passe-t-il concernant le payement des cotisations sociales des travailleurs indépendants ?**

L’échéance mensuelle du 20 mars n’a pas été prélevée et celle du 5 avril ne le sera pas non plus. Dans l’attente de mesures à venir, le montant de cette échéance sera lissé sur les échéances ultérieures (avril à décembre).

Les travailleurs indépendants peuvent aussi solliciter :

* Des délais de paiement, y compris par anticipation. Il n’y aura ni majoration de retard ni pénalité ;
* Un ajustement de l’échéancier de cotisations pour tenir compte d’ores et déjà d’une baisse de leur revenu, en indiquant une nouvelle estimation de leur revenu sans attendre la déclaration annuelle ;
* L’action sociale pour la prise en charge partielle ou totale de leurs cotisations ou pour l’attribution d’une aide financière exceptionnelle.

Le travailleur indépendant doit effectuer ses démarches :

* Soit par internet sur secu-independants.fr, [Mon compte](https://www.ma.secu-independants.fr/authentification/login) pour une demande de délai ou de revenu estimé,
* Soit [par courriel](https://www.secu-independants.fr/contact/adresse-telephone/urssaf/), en choisissant l'objet « Vos cotisations », motif « Difficultés de paiement »
* Soit par téléphone au 3698 (service gratuit + prix appel)

Les procédures de recouvrement pour les créances antérieures sont suspendues.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_o\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_







1. Cass. Soc, 9 décembre 2003, n°02-47579 [↑](#footnote-ref-1)
2. Circulaire DGT n°2009/16 du 3 juillet 2009 relative à la pandémie grippale et complétant la circulaire DGT n°2007/18 du 18 décembre 2007 [↑](#footnote-ref-2)
3. 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 [↑](#footnote-ref-3)
4. Ordonnance n° 2020-386 du 1er 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 (JO du 2 avril). [↑](#footnote-ref-4)
5. Décret n° 2020-410 du 8 avril 2020 adaptant temporairement les délais de réalisation des visites et examens médicaux par les services de santé au travail à l’urgence sanitaire (JO du 9 avril). [↑](#footnote-ref-5)
6. Communiqué de presse commun du 21 mars 2020 [↑](#footnote-ref-6)
7. Il n’y a pas d’accord de Branche sur ce sujet à ce jour [↑](#footnote-ref-7)
8. Le congé principal correspond aux 4 premières semaines de congés. [↑](#footnote-ref-8)
9. Date de l’entrée en vigueur de l’ordonnance n° 2020-389 du 1er avril 2020, portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel (JO du 2 avril 2020). [↑](#footnote-ref-9)