

# ***FLASH INFO***

## **CORONAVIRUS**

# **QUESTIONS / RÉPONSES**

## **Social**

(Version consolidée N°4)

# Questions/Réponses COVID 19

## Table des matières

• Organisation du travail .....	9
<b>1. Suis-je tenu de généraliser le télétravail dans mon entreprise ? .....</b>	<b>9</b>
<b>2. Pour les postes non éligibles au télétravail, les salariés peuvent-ils continuer à travailler ? .....</b>	<b>9</b>
<b>3. Quelles sont les règles applicables aux apprentis ? .....</b>	<b>10</b>
<b>4. Puis-je modifier l'horaire collectif de mes salariés ? .....</b>	<b>12</b>
<b>5. Puis-je mettre en place un système d'astreinte ? .....</b>	<b>13</b>
<b>6. Puis-je mettre en place des équipes successives ou chevauchantes afin de favoriser les règles de distanciation des emplois ? .....</b>	<b>13</b>
<b>7. 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 ? .....</b>	<b>14</b>
<b>Pour les salariés en grands déplacements, comment s'assurer que les hôtels sont "sécurisés" vis-à-vis du COVID-19 ? .....</b>	<b>15</b>
<b>Mes salariés étant en grand déplacement, les hôtels peuvent-ils fournir des plateaux repas en chambre ? .....</b>	<b>15</b>
<b>8. Les restaurants d'entreprise et les locaux servant à la restauration des salariés peuvent-ils rester ouverts ? .....</b>	<b>15</b>
• Prévention .....	16
<b>9. Que faire si un salarié tousse ou paraît malade sur le chantier et que les collègues refusent de travailler à ses côtés ? .....</b>	<b>16</b>
<b>10. Quelle mesure sanitaire prendre si un de mes salariés est contaminé ? .....</b>	<b>17</b>
<b>11. Qu'est-ce le droit de retrait du salarié ? .....</b>	<b>17</b>
<b>12. Le salarié peut-il exercer son droit de retrait en cas d'épidémie de covid 19 ?</b>	<b>18</b>
• Visites Médicales .....	19
<b>13. Pour les salariés occupant des postes à risque, les examens d'aptitude sont-ils reportés ? .....</b>	<b>19</b>
<b>14. Pour les salariés qui ne sont pas affectés à des postes à risque, les visites d'information et de prévention sont-elles reportées ? .....</b>	<b>19</b>
<b>15. Pour les salariés de retour d'un arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité, les visites de reprise sont-elles reportées ? .....</b>	<b>20</b>

<b>16. Qu'en est-il des visites de préreprise ?</b> .....	21
<b>17. Le médecin du travail est-il autorisé à prescrire un arrêt de travail ?</b> .....	21
<b>18. Les services de santé au travail peuvent-ils avoir recours à la téléconsultation?</b> .....	22
• Protection sociale .....	23
<b>19. Que se passe-t-il si mon salarié a contracté le COVID-19 ?</b> .....	23
<b>20. Que se passe-t-il pour mon salarié devant garder son enfant suite à la fermeture de son établissement scolaire ?</b> .....	23
<b>21. Les salariés en arrêt maladie peuvent-ils percevoir plus que s'ils avaient été placés en activité partielle ?</b> .....	25
<b>22. Faut-il appliquer la subrogation dans le cadre des arrêts de travail délivrés pour garder les enfants de moins de 16 ans ?</b> .....	26
<b>23. Comment gérer la situation des salariés à la santé fragile (en Affection de Longue Durée) s'ils ne peuvent pas télétravailler ?</b> .....	26
<b>24. Comment traiter la situation des salariés vivant avec une « personne vulnérable » ?</b> .....	28
<b>25. Que se passe –t-il du point de vue de la prévoyance et de la protection complémentaire santé des salariés ?</b> .....	30
<b>26. Que se passe-t-il si un salarié en activité partielle tombe malade ?</b> .....	31
<b>27. Le salarié peut-il demander à son employeur de déclarer le COVID 19 au titre d'un accident du travail (AT) ?</b> .....	31
<b>28. Le salarié peut-il déclarer la maladie au titre d'une maladie professionnelle ?</b> 32	
• Activité partielle .....	32
<b>29. 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 ?</b> .....	32
<b>30. Comment articuler l'activité partielle avec l'indemnisation des parents d'enfants de moins de 16 ans ?</b> .....	33
<b>31. Que se passe-t-il si mon salarié ne peut matériellement pas rentrer sur le chantier ?</b> .....	33
<b>32. Que se passe-t-il si mon entreprise est contrainte de suspendre provisoirement tout ou partie de son activité ?</b> .....	34
<b>33. Qu'en est-il des motifs de recours au chômage partiel ?</b> .....	35
<b>34. C'est quoi le recours à l'activité partielle</b> .....	36
<b>35. Quels sont les salariés concernés ?</b> .....	37
<b>36. Quelles sont les formalités à accomplir ?</b> .....	38
<b>37. La réduction de l'horaire de travail doit- elle être collective ?</b> .....	39
<b>38. L'entreprise peut-elle recourir au FNE - Formation ?</b> .....	40

<b>Les salariés éligibles .....</b>	<b>40</b>
<b>Les formations éligibles et le coût de la formation .....</b>	<b>41</b>
<b>Contrepartie de l'employeur .....</b>	<b>41</b>
<b>La rémunération.....</b>	<b>41</b>
<b>Modalités pratiques .....</b>	<b>42</b>
<b>39. Peut-on faire travailler les salariés en activité partielle quelques heures par semaine (urgences, reprise d'activité, ...) ? .....</b>	<b>42</b>
<b>40. Si certains salariés exercent leur droit de retrait, l'entreprise peut-elle demander l'activité partielle uniquement pour ces salariés ?.....</b>	<b>43</b>
<b>41. Un jour férié est-il indemnisable au titre de l'activité partielle ? .....</b>	<b>43</b>
• <b>Calcul de l'indemnité horaire d'activité partielle .....</b>	<b>44</b>
<b>42. Quelle est la rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés ? .....</b>	<b>44</b>
<b>43. Quelles sont les heures d'activité partielle donnant lieu à indemnisation ?....</b>	<b>48</b>
<b>44. Comment déterminer le nombre d'heures indemnisables en cas de forfait mensuel en heures ? .....</b>	<b>50</b>
<b>45. Comment déterminer le nombre d'heures indemnisables en cas de forfait annuel en heures ou en jours ? .....</b>	<b>50</b>
<b>46. Comment déterminer le nombre d'heures indemnisables En cas d'accord d'aménagement du temps de travail (modulation) ? .....</b>	<b>51</b>
<b>47. 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 ? .....</b>	<b>52</b>
<b>48. A quels prélèvements les indemnités d'activité partielle sont-elles soumises ?</b>	<b>52</b>
<b>49. Le salarié doit-il percevoir un minimum au cours du mois ? .....</b>	<b>54</b>
<b>50. Que doit comprendre le bulletin de paie ?.....</b>	<b>56</b>
<b>51. Comment demander le paiement de l'allocation d'activité partielle ? .....</b>	<b>56</b>
<b>52. Quelle est l'allocation perçue par les employeurs ?.....</b>	<b>57</b>
<b>53. Que se passe - t-il si l'employeur a versé à son salarié des indemnités prenant en compte des heures supplémentaires à tort et qu'il a ensuite perçu de l'ASP des allocations prenant ces heures supplémentaires ? .....</b>	<b>58</b>
<b>54. Comment minimiser les risques en cas de contrôle.....</b>	<b>58</b>
• <b>Gestion des repos et des congés.....</b>	<b>59</b>
<b>55. Puis-je mettre d'office mes salariés en repos (hors congés payés) ? .....</b>	<b>59</b>
<b>56. Est-il obligatoire de solder les congés avant de faire une demande d'activité partielle ? .....</b>	<b>63</b>
<b>57. L'employeur peut-il modifier unilatéralement les dates de congés fixées avant le 30 avril ? .....</b>	<b>63</b>

<b>58. 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 ?</b>	63
<b>59. L'employeur peut-il reporter les jours de congés à prendre avant le 30 avril au-delà de cette date ?</b>	Erreur ! Signet non défini.
<b>60. L'employeur peut-il modifier les dates ou imposer la prise de congés payés acquis entre le 1<sup>er</sup> avril 2019 et le 31 mars 2020 alors que la période de prise ne commence que le 1<sup>er</sup> mai ?</b>	64
<b>61. L'employeur peut-il imposer la prise de plus de 6 jours de congés payés ?</b>	65
<b>62. Quel est l'impact de la période d'activité partielle sur les droits à congés des salariés ? Sur la prime de vacances ?</b>	65
• Négociation d'un accord collectif d'entreprise	65
<b>63. Les réunions de négociation collective peuvent-elles se tenir en présentiel pendant l'épidémie de COVID-19 ?</b>	65
<b>64. Les réunions de négociation collective peuvent-elles se tenir en vidéoconférence ou en audioconférence ?</b>	65
<b>65. Comment signer les accords collectifs ?</b>	66
<b>66. Est-il possible de consulter les salariés par référendum à distance ?</b>	66
• Rupture du contrat de travail	67
<b>67. Puis-je mettre un terme de manière anticipée aux CDD en cours dans mon entreprise pour force majeure ?</b>	67
<b>68. Puis-je mettre un terme de manière anticipée aux contrats de travail temporaire en cours dans mon entreprise ?</b>	67
<b>69. Est-il possible de rompre une période d'essai pendant la période de confinement ?</b>	67
<b>70. Les procédures disciplinaires peuvent-elles être engagées et poursuivies pendant la période d'état d'urgence sanitaire ?</b>	68
<b>71. Est-il possible d'engager ou de poursuivre une procédure de licenciement en cours pendant la période de confinement et, si oui, comment</b>	68
<b>72. Quel est l'impact de l'activité partielle sur les périodes de préavis en cours ?</b>	70
<b>73. Est-il possible de poursuivre une procédure d'inaptitude pendant la période de confinement ?</b>	70
<b>74. Est-il possible d'engager ou de poursuivre à son terme une procédure de rupture conventionnelle ?</b>	70
<b>75. 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 ?</b>	72
• Intérim	72
<b>76. Que se passe-t-il pour les travailleurs temporaires en cas de mise en activité partielle de ses salariés par l'entreprise utilisatrice ?</b>	72

<b>77. Est-ce que tous les salariés doivent être en chômage partiel pour que les intérimaires puissent en bénéficier ?</b> .....	73
<b>78. Y at-il des conditions pour recourir à des intérimaires alors que l'entreprise est ou a été en activité partielle ?</b> .....	73
• CSE.....	73
<b>79. A quelles occasions faut-il consulter le CSE et comment ?</b> .....	74
<b>80. Les réunions du CSE peuvent-elles avoir lieu à distance et, si oui, selon quelles modalités ?</b> .....	76
<b>81. Un représentant du personnel peut-il refuser d'être placé en activité partielle ?</b> 77	
<b>82. 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.)?</b> .....	78
• Elections professionnelles.....	78
<b>83. J'ai engagé les élections du CSE mais le 1<sup>er</sup> tour n'a pas encore eu lieu, que dois-je faire ?</b> .....	78
<b>84. Le 1<sup>er</sup> tour de mes élections du CSE a eu lieu avant la suspension du processus électoral mais pas le 2<sup>eme</sup> tour, les résultats restent-ils valables ?</b> .....	79
<b>85. Le 2<sup>ème</sup> tour de mes élections du CSE a eu lieu entre le 12 mars et 3 avril 2020, les résultats sont-ils valables ?</b> .....	79
<b>86. Mes élections professionnelles auraient dû être engagées entre le 3 avril et le 31 août 2020, que dois-je faire ?</b> .....	79
<b>87. Mes élections professionnelles auraient dues être engagées avant le 3 avril, mais je ne l'ai pas fait, que dois-je faire ?</b> .....	79
<b>88. La suspension ou le report des élections prolonge-t-il le mandat des élus actuels ?</b> .....	79
<b>89. Quel est l'impact de la suspension des opérations électorales sur l'organisation des élections partielles ?</b> .....	80
• Cotisations .....	80
<b>90. Quel report de paiement des cotisations à l'URSSAF</b> .....	80
<b>91. Quel report pour les cotisations aux caisses congés ?</b> .....	81
• Intéressement et participation.....	82
<b>92. Quel est l'impact de la crise sanitaire liée au Covid19 sur l'épargne salariale ?</b> 82	
<b>93. Quel est l'impact du coronavirus sur la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat 2020 ?</b> .....	85
• Chefs d'entreprise.....	86

- 94. 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 ? ..... 86**
- 95. Un travailleur indépendant qui doit garder son enfant peut-il être indemnisé ?  
92**
- 96. Un chef d'entreprise qui a mis ses salariés en activité partielle peut-il, à titre personnel, aller travailler dans son atelier ? ..... 93**
- 97. Que se passe-t-il concernant le payement des cotisations sociales des travailleurs indépendants ? ..... 93**

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 :

- décret n°2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle,
- 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,
- 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,
- 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,
- ordonnance n°2020-389 du 1<sup>er</sup> avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel,
- décret n°2020-410 du 8 avril 2020 adaptant temporairement les délais de réalisation visites et examens médicaux par les services de santé
- décret n°2020-419 du 10 avril 2020 sur les modalités de consultations des instances représentatives du personnel
- ordonnance n° 2020-428 du 15 avril 2020 portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de covid-19,
- décret n°2020-435 du 16 avril portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle,
- ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19,
- 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 1<sup>er</sup> mai 2020),
- **ordonnance n°2020-507 du 2 mai 2020 adaptant temporairement les délais applicables pour la consultation et l'information du CSE,**
- **décrets n°2020-508 et 2020-509 du 2 mai 2020 relatifs aux modalités d'information et de consultation du CSE**
- **décret n°2020-520 du 5 mai 2020 modifiant le décret n°2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus,**
- **décret n°2020-521 du 5 mai 2020 définissant les critères permettant d'identifier les salariés vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SRAS-CoV-2 et pouvant être placés en activité partielle**
- **décret n°2020-522 du 5 mai 2020 complétant le décret n°2020-435 du 16 avril portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle**

- loi n°2020-546 du 11 mai 2020 prorogeant l'état d'urgence sanitaire,
- décrets n°2020-545 et 2020-548 du 11 mai 2020 prescrivant de nouvelles mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 (transport et déplacements)
- décret n° 2020-549 du 11 mai 2020 fixant les conditions temporaires de prescription et de renouvellement des arrêts de travail par le médecin du travail
- ordonnance n°2020-560 du 13 mai 2020 fixant les délais applicables à diverses procédures pendant la période d'urgence sanitaire (notamment pour organiser les élections professionnelles),

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

- Organisation du travail

### **1. 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 ».

Les mesures de confinement ont été largement assouplies depuis le 11 mai. Le télétravail reste néanmoins recommandé par les Pouvoirs publics. Il est tout à fait possible d'y mettre fin et de demander aux salariés de revenir travailler sur site dès lors que les consignes sanitaires y sont respectées.

Le Ministère du Travail a mis en ligne un questions-réponses sur ce sujet : <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/qr-teletravail-deconfinement.pdf>

### **2. 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.

L'OPPBTP a mis en ligne le 2 avril 2020 (mis à jour le 10 puis le 27 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 a été 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'explicitier 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. **Il revient** 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.

**Du 11 mai, au 2 juin, un justificatif n'était pas nécessaire pour les déplacements effectués :**

- au sein du département de résidence du salarié, même de plus de 100 km,
- en dehors de son département mais dans la limite de 100 km.

Au-delà de ces limites, le salarié devait continuer à produire une attestation téléchargeable<sup>1</sup> justifiant qu'il se rend sur son lieu de travail, ou qu'il effectue un déplacement professionnel insusceptible d'être différé ainsi qu'un justificatif de domicile.

A compter du 2 juin, cette attestation n'est plus nécessaire.

**Attention : en Île-de-France, une réglementation spécifique est mise en place pour l'accès aux transports publics collectifs aux heures de pointe :**

<https://www.prefectures-regions.gouv.fr/ile-de-france/Region-et-institutions/L-action-de-l-Etat/Amenagement-du-territoire-transport-et-environnement/Les-transport-du-quotidien/Deconfinement-les-attestations-pour-se-deplacer-dans-les-transport-en-commun-en-heures-de-pointe>

Une attestation spécifique est téléchargeable sur le lien indiqué ci-dessus.

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

#### **Activité des CFA**

- Réouverture progressive des CFA :
- L'ensemble des CFA du territoire national, territoires d'outre-mer compris, avait reçu pour consigne de ne plus recevoir d'apprentis à compter du lundi 16 mars 2020.

---

<sup>1</sup> <https://www.interieur.gouv.fr/Actualites/L-actu-du-Ministere/Deconfinement-Declaration-de-deplacement>

- Leur réouverture progressive est possible depuis le 11 mai, sous réserve du respect des gestes barrières. Un guide de reprise de l'activité de formation a été publié par le Ministère :

<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/recommandations-deconfinement-cfaetof.pdf>

- Internats : possibilité d'hébergement minimal pour les apprentis qui n'ont pas de solution alternative, avec maintien des frais annexes d'hébergement et de restauration par l'OCPO
- Formation à distance et continuité pédagogique :
  - Report des examens envisagés – Possibilité pour certains diplômes d'être obtenus en contrôle continu,
  - Possibilité d'allonger le contrat,
  - Chômage partiel + formation à distance = plus de temps en pédagogie CFA, cours en ligne adaptés (ex : compagnons du devoir),
  - Travail en entreprise + pas de formation à distance = travail en entreprise même sur les périodes de CFA. Les temps de CFA seront récupérés sur des périodes entreprise.

### **Entreprise en activité partielle**

- Possibilité d'activité partielle pour 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).
  - Possibilité d'allonger la durée du contrat – adaptation des cours en CFA à la réouverture
  - Possibilité de travailler dans un autre secteur
- 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 (conventionnelle BTP)

Rémunération antérieure égale ou supérieure au SMIC = 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**

- Travail sur chantier/atelier **pour les mineurs**

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

Cette position évolue. Désormais, il est possible de faire reprendre le travail sur chantier et atelier aux apprentis mineurs et majeurs, compte tenu de la reprise de l'activité des CFA.

**Il est recommandé aux entreprises de prendre contact avec le centre de formation de leurs apprentis pour réadapter, le cas échéant, le calendrier initial de l'alternance. Dans le cas où c'est nécessaire, fournir l'attestation de déplacement professionnel.**

Il est préconisé néanmoins avant la reprise du travail sur le chantier d'examiner les conditions effectives de travail (présence du tuteur, gestes techniques, conditions de sécurité ...).

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

#### **4. 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.

## **5. 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. **Au fur et à mesure du déconfinement, ces circonstances exceptionnelles devraient être moins fréquentes et le respect du délai de 15 jours prévu par la loi devra être respecté.**

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.

## **6. 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 1<sup>ère</sup> équipe travaille le matin,

la 2<sup>ème</sup> l'après-midi) ou en équipes chevauchantes (exemple : la 1<sup>ère</sup> équipe commence à travailler à 8h00, la 2<sup>ème</sup> 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. **Cette mesure peut également être envisagée dans le cadre du déconfinement progressif pour limiter les risques d'affluence dans les transports en commun aux heures de pointe en milieu urbain.**

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.

#### **7. 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 **jusqu'au 2 juin** mais les commerces d'alimentation restent ouverts. En milieu urbain, il est également possible de se faire livrer des repas.

**A compter du 2 juin, les restaurants pourront ouvrir de nouveau en zone verte (en zone orange, ouverture des terrasses).**

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 **de l'UMHI (Union des Métiers et des Industries de l'Hôtellerie)** ou 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.

L'utilisation des parties communes suppose que chaque salarié respecte les règles de nettoyage avant et après avoir touché des surfaces pouvant être touchées par plusieurs personnes.

### **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.

### **8. 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 19 ». 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.

**9. Que faire si un salarié tousse ou paraît 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 traitant pour 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.

Le [protocole national de déconfinement](#), applicable à chaque entreprise, publié par le Ministère du Travail le 9 mai 2020 demande à chaque entreprise de rédiger, le cas échéant avec l'aide du service de santé au travail, une procédure de prise en charge des personnes symptomatiques et de ses contacts rapprochés (mesures d'isolement de la personne symptomatique, prise en charge/organisation des secours, identification et mise en quatorzaine des personnes contact). Pour ce faire, les entreprises peuvent se référer à la fiche de l'OPPBT en ligne :

<https://www.preventionbtp.fr/Documentation/Explorer-par-produit/Information/Fiches/Sante-au-travail/Actions-en-milieu-de-travail-y-compris-metrologie/Coronavirus-que-faire-en-presence-d-une-personne-malade-ou-soupconnee-de-l-etre>

Depuis le 13 mai, les médecins du travail sont autorisés à délivrer des arrêts de travail pour les salariés atteints ou suspectés d'infection au covid-19, ou faisant l'objet de mesures d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile.

Cette mesure exceptionnelle ne concerne pas les salariés considérés comme personnes vulnérables ou partageant le même domicile qu'une personne vulnérable ni les salariés parents d'un enfant de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap lesquels peuvent être pris en charge dans le cadre de l'activité partielle (voir question 26 : Le médecin du travail est-il autorisé à prescrire un arrêt de travail ?).

Pour ces différents cas, les médecins du travail peuvent dorénavant faire des déclarations d'interruption de travail établies sur papier libre (avec identification du médecin, du salarié, de l'employeur et information selon laquelle le salarié remplit les conditions prévues aux deuxième et troisième alinéas du I de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de

finances rectificative pour 2020). Ces déclarations d'interruption de travail permettent l'accès au chômage partiel.

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

Le protocole national de déconfinement, applicable à chaque entreprise, publié par le Ministère du travail le 9 mai 2020 demande à chaque entreprise de rédiger, le cas échéant avec l'aide du service de santé au travail, une procédure de prise en charge des personnes symptomatiques et de ses contacts rapprochés (mesures d'isolement de la personne symptomatique, prise en charge/organisation des secours, identification et mise en quatorzaine des personnes contact). Pour ce faire, les entreprises peuvent se référer à la fiche de l'OPPBTP en ligne :

<https://www.preventionbtp.fr/Documentation/Explorer-par-produit/Information/Fiches/Sante-au-travail/Actions-en-milieu-de-travail-y-compris-metrologie/Coronavirus-que-faire-en-presence-d-une-personne-malade-ou-soupconnee-de-l-etre>

Il est conseillé de prendre contact avec le service de santé au travail et le médecin du travail pour la prise en charge de la personne malade, le nettoyage du poste de travail et le suivi des autres salariés.

Depuis le 13 mai, les médecins du travail sont autorisés à délivrer des arrêts de travail pour les salariés atteints ou suspectés d'infection au covid-19, ou faisant l'objet de mesures d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile.

Cette mesure exceptionnelle ne concerne pas les salariés considérés comme personnes vulnérables ou partageant le même domicile qu'une personne vulnérable, ni les salariés parents d'un enfant de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap lesquels peuvent être pris en charge dans le cadre de l'activité partielle.

Si le médecin constate qu'un salarié est dans cette situation, il lui remet une déclaration d'interruption de travail sur papier libre précisant, notamment, qu'il remplit les conditions prévues par la loi de finances rectificative du 25 avril 2020 (article 20) pour bénéficier de l'activité partielle. Le salarié adresse ensuite sans délai à l'employeur cette déclaration aux fins de placement en activité partielle.

Si le médecin constate qu'un salarié est dans cette situation, il lui remet une déclaration d'interruption de travail sur papier libre précisant, notamment, qu'il remplit les conditions prévues par la loi de finances rectificative du 25 avril 2020 (article 20) pour bénéficier de l'activité partielle. Le salarié adresse ensuite sans délai à l'employeur cette déclaration aux fins de placement en activité partielle.

(voir question 17 : Le médecin du travail est-il autorisé à prescrire un arrêt de travail ?)..

## **11. 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).

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.<sup>2</sup>

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.

## 12. Le salarié 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 réglementation, 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<sup>3</sup>, le droit de retrait vise une situation particulière de travail et non une situation générale de pandémie grippale.

---

<sup>2</sup> Cass. Soc, 9 décembre 2003, n°02-47579

<sup>3</sup> 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

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

### **13. 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.

### **14. 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<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> 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

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<sup>5</sup>, 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.

### **15. 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 adapté<sup>3</sup>, 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<sup>6</sup>, 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

---

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

<sup>5</sup> Ordonnance n° 2020-386 du 1<sup>er</sup> 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).

<sup>6</sup> 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).

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 œuvre 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 (conges payés, prolongation d'arrêt de travail...).

## 16. 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.

## 17. Le médecin du travail est-il autorisé à prescrire un arrêt de travail ?

Depuis le 13 mai 2020, les médecins du travail sont, à titre exceptionnel, autorisés à délivrer des arrêts de travail aux salariés atteints ou suspectés d'infection au Covid-19, ou faisant l'objet de mesures d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile.

Ces arrêts de travail sont établis selon le même modèle que ceux prescrits par les médecins de ville et transmis aux salariés concernés ainsi qu'à leur employeur. Les salariés adressent ensuite (dans les deux jours) cet arrêt de travail à la Sécurité sociale.

**Attention**, cette mesure ne concerne :

---

- ni les salariés considérés comme vulnérables (c'est-à-dire présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus),
- ni ceux partageant le même domicile qu'une personne vulnérable,
- ni les salariés parents d'un enfant de moins de 16 ans ou d'un enfant handicapé pendant la fermeture de leur établissement.

Ces salariés sont, en effet, indemnisés dans le cadre de l'activité partielle (voir questions n° 24 et 32).

Si le médecin du travail identifie un salarié comme personne vulnérable ou partageant le même domicile qu'une personne vulnérable, il leur remet **une déclaration d'interruption de travail** sur papier libre précisant, notamment, qu'ils remplissent les conditions prévues par la loi de finances rectificative du 25 avril 2020 (article 20) pour bénéficier de l'activité partielle. Le salarié adresse ensuite sans délai à l'employeur cette déclaration aux fins de placement en activité partielle.

## 18. Les services de santé au travail peuvent-ils avoir recours à la téléconsultation ?

OUI

Le Ministère du Travail précise que le suivi individuel des salariés par téléconsultation est possible dès lors que les conditions suivantes sont respectées :

1. Le salarié doit accepter la téléconsultation ;
2. Le système de communication doit permettre une communication en temps réel par vidéo-transmission (nécessité de disposer d'une webcam), la communication par tablette ou téléphone portable étant autorisée ;
3. L'organisation et les moyens pour la téléconsultation doivent garantir la confidentialité des échanges (professionnel de santé et salarié peuvent dialoguer sans interférence extérieure) ;
4. La téléconsultation doit permettre une traçabilité des échanges (alimentation du dossier médical en santé au travail et transmission d'une attestation de visite ou d'un avis d'aptitude par courriel au salarié et à l'employeur).

Les SST peuvent également avoir recours aux solutions en télésanté répertoriées sur le site du Ministère de la Santé avec, pour chaque fournisseur, les fonctionnalités proposées et le niveau de sécurité garanti (<https://esante.gouv.fr/actualites/solutions-teleconsultation>). A titre exceptionnel, pendant la période d'urgence sanitaire, le Ministère de la Santé encourage l'utilisation d'outils grand public comme Skype ou Facetime sous réserve qu'ils respectent les conditions énumérées ci-dessus.

Toujours par exception, il est envisageable que certaines visites, si elles ne peuvent être reportées, soient réalisées par tout autre moyen technique disponible si le médecin du travail s'est assuré que ces examens ne soulèvent pas de problèmes particuliers nécessitant un examen physique et qu'aucune solution de téléconsultation n'est disponible.

Lors de l'entretien téléphonique, le professionnel de santé au travail informe le salarié des risques professionnels auxquels il est exposé et vérifie l'adaptation du poste de travail à l'état médical du salarié. Dans le contexte d'épidémie de COVID-19, il informe également le salarié

des recommandations sanitaires et des précautions à prendre pour éviter la propagation de l'épidémie, en lien avec le secteur d'activité du salarié. Suite à cet entretien, le professionnel de santé remet par courriel l'attestation de suivi ou la fiche d'aptitude au salarié et à l'employeur. Ces visites ne feront pas l'objet d'une reprogrammation, sauf si le médecin du travail l'estime nécessaire.

Attention : toutes les situations susceptibles d'aboutir à une déclaration d'inaptitude ne pourront pas être traitées à distance. Un examen clinique du salarié pourra se révéler indispensable. Dans ce cas, si la procédure ne peut être différée, le médecin du travail pourra organiser la visite en présentiel, en respectant les mesures barrières.

- Protection sociale

**19. 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.

**20. 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 était délivré par la caisse d'assurance maladie dont dépend l'assuré ou par un médecin conseil de la CNAM.

Cet arrêt était néanmoins soumis à conditions. Le salarié devait au préalable remettre une **attestation sur l'honneur** dans laquelle il s'engageait 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.

Ce système a été modifié.

La loi de finances rectificative pour 2020 prévoit désormais 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 1<sup>er</sup> mai 2020, quelle que soit la date du début de l'arrêt de travail.

Ce recours 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.

Cette mesure s'applique dès le 1<sup>er</sup> 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](http://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](http://activitepartielle.emploi.gouv.fr) dans les 30 jours suivant le 1<sup>er</sup> mai.

**Modèle d'attestation de garde d'enfant à domicile (à renouveler le cas échéant en fonction des conditions de réouverture des écoles) :**

**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

La ministre du Travail a annoncé dans la presse qu'après le 1<sup>er</sup> juin, les parents devront fournir à leur employeur une attestation de l'école prouvant que l'établissement n'est pas en mesure d'accueillir leurs enfants pour continuer à bénéficier de l'activité partielle mais aucun texte ne prévoit pour le moment cette nouvelle formalité.

**21. 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 écrié 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.

**Selon nous, c'est donc sur le salaire net que doit se faire la comparaison, le salarié en arrêt maladie ne pouvant percevoir moins que ce qu'il percevrait s'il était en activité partielle.**

## **22. 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.

## **23. Comment gérer la situation des salariés à la santé fragile (en Affection de Longue Durée) s'ils 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.

**Avant le 1<sup>er</sup> mai, ils pouvaient 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](http://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 personnes :

1° âgées de 65 ans et plus ;

2° ayant des antécédents (ATCD) cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée (avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;

3° ayant un diabète non équilibré ou présentant des complications ;

- 4° présentant une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale : (broncho pneumopathie obstructive, asthme sévère, fibrose pulmonaire, syndrome d'apnées du sommeil, mucoviscidose notamment) ;
- 5° présentant une insuffisance rénale chronique dialysée ;
- 6° atteintes de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
- 7° présentant une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kgm<sup>2</sup>) ;
- 8° atteintes d'une immunodépression congénitale ou acquise :
  - médicamenteuse : chimiothérapie anti cancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive ;
  - infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm<sup>3</sup> ;
  - consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ;
  - liée à une hémopathie maligne en cours de traitement ;
- 9° atteinte de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
- 10° présentant un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;
- 11° et les femmes enceinte au troisième trimestre de la grossesse.

Le téléservice **permettait** 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 **était** réservé aux salariés en Affection de Longue Durée (ALD).

**Les salariés à la santé fragile ne relevant pas de l'ALD devaient prendre contact avec leur médecin traitant pour obtenir un arrêt de travail dans les conditions de droit commun.**

L'Assurance Maladie **transmettait**, 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.

La loi de finances rectificative pour 2020 prévoit **dorénavant** que le salarié se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler car 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 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> 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](http://activitepartielle.emploi.gouv.fr) dans les 30 jours suivant le 1<sup>er</sup> 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](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.

Depuis le 13 mai, si un médecin du travail constate qu'un salarié est dans cette situation, il lui remet une déclaration d'interruption de travail sur papier libre précisant, notamment, qu'il remplit les conditions prévues par la loi de finances rectificative du 25 avril 2020 (article 20) pour bénéficier de l'activité partielle. Le salarié adresse ensuite sans délai à l'employeur cette déclaration aux fins de placement en activité partielle (voir question 18 : Le médecin du travail est-il autorisé à prescrire un arrêt de travail ?).

#### **24. 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 **pouvaient** bénéficier d'un arrêt de travail.

Sont considérées comme personnes fragiles les personnes :

- 1° âgées de 65 ans et plus ;
- 2° ayant des antécédents (ATCD) cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée (avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
- 3° ayant un diabète non équilibré ou présentant des complications ;
- 4° présentant une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale : (broncho pneumopathie obstructive, asthme sévère, fibrose pulmonaire, syndrome d'apnées du sommeil, mucoviscidose notamment) ;
- 5° présentant une insuffisance rénale chronique dialysée ;
- 6° atteintes de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
- 7° présentant une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kg/m<sup>2</sup>) ;
- 8° atteintes d'une immunodépression congénitale ou acquise ;

- médicamenteuse : chimiothérapie anti cancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive ;
- infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm<sup>3</sup> ;
- consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ;
- liée à une hémopathie maligne en cours de traitement ;

9° atteinte de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;

10° présentant un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;

11° et les femmes enceinte au troisième trimestre de la grossesse.

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

**La loi de finances rectificative pour 2020 prévoit désormais** 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 1<sup>er</sup> 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 31 décembre 2020 pour les salariés qui ne pourraient pas reprendre une activité.

Cette mesure s'applique dès le 1<sup>er</sup> 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](http://activitepartielle.emploi.gouv.fr) dans les 30 jours suivant le 1<sup>er</sup> 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](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.

Depuis le 13 mai, si un médecin du travail constate qu'un salarié est dans cette situation, il lui remet une déclaration d'interruption de travail sur papier libre précisant, notamment, qu'il remplit les conditions prévues par la loi de finances rectificative du 25 avril 2020 (article 20) pour bénéficier de l'activité partielle. Le salarié adresse ensuite sans délai à l'employeur cette déclaration aux fins de placement en activité partielle (voir question 17 : Le médecin du travail est-il autorisé à prescrire un arrêt de travail ?).

## **25. 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 **250 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 adhèrent à PROBTP pour leur protection sociale (prévoyance et/ou frais de santé) ont vu le maintien de leurs garanties assuré pour le mois de mars et avril alors même qu'aucune cotisation n'a été versée.

Le Groupe PROBTP vient de décider d'une prolongation de son soutien pour un troisième et dernier mois. Aucune cotisation ne sera donc appelée pour les salariés au chômage partiel, que ce soit en prévoyance, en collective santé ou en garantie arrêt de travail au titre du mois de mai.

Au regard de son coût et des évolutions à venir (projet de loi en cours), le maintien de droits gratuits ne peut être envisagé durablement. Les partenaires sociaux ont conclu le 20 mai 2020 un accord pour assujettir aux cotisations de prévoyance et santé (patronales et salariales) les indemnités d'activité partielle versées à compter du 1<sup>er</sup> juin 2020. ces indemnités seront corrélativement intégrées dans la base de calcul des prestations (capitales – décès, indemnités journalières, invalidité...).

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).

## 26. 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.

## 27. 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.

## **28. 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**

## **29. 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 1<sup>er</sup> avril 2020 **précisait**, 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. **L'état d'urgence sanitaire vient d'être prolongé jusqu'au 10 juillet 2020. Toutefois, une ordonnance du 13 mai 2020 (n°2020-560) vient de raccourcir ce délai : les entreprises sont finalement tenues d'engager la procédure d'élections entre le 24 mai et le 31 aout 2020 inclus.**

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 1<sup>er</sup> 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.

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

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 1<sup>er</sup> 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](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.

### **31. 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 maître 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.

### **32. 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 :

<b>Exemples</b>	<b>Commentaires</b>
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.

### 33. 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<sup>7</sup>.

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).

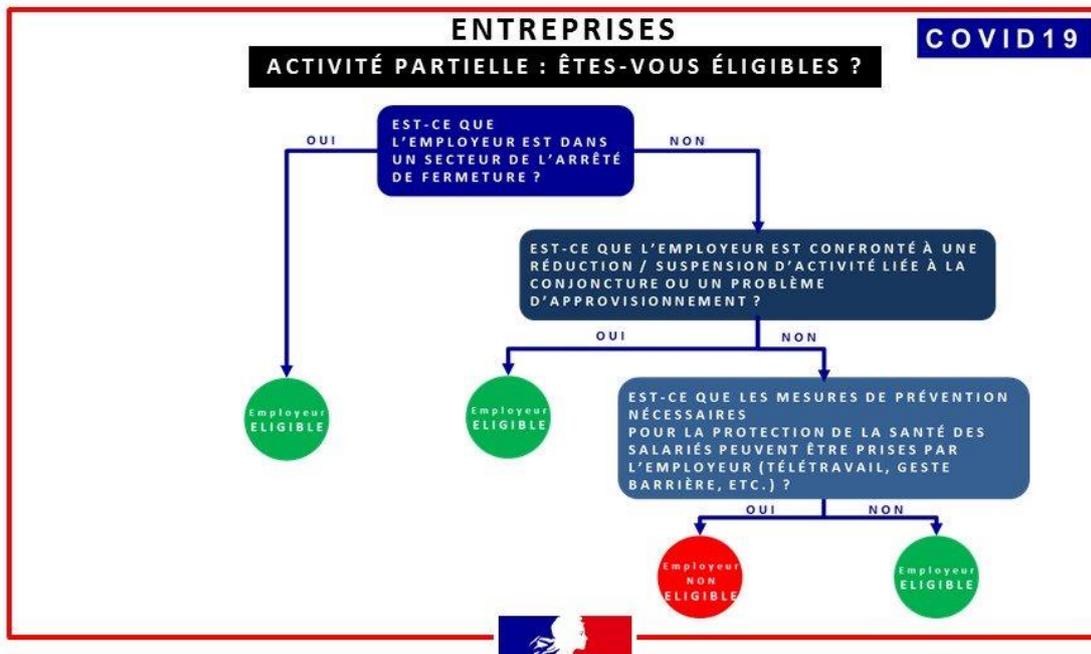
Pour les entreprises qui seraient contraintes de diminuer leur activité en raison d'un autre motif (par exemple s'il est impossible de mettre en place des mesures barrières pour garantir la sécurité des salariés), le motif des circonstances exceptionnelles doit pouvoir être invoqué, en précisant « Covid-19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

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/

---

<sup>7</sup> Communiqué de presse commun du 21 mars 2020



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 ...

### 34. 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 événements 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 ?)

### 35. 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 1<sup>er</sup> 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 place 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.

**L'entreprise doit être vigilante à bien respecter l'étanchéité des périodes en télétravail de celles en activité partielle. En effet, dans le cadre des instructions de contrôle données par le ministre aux DIRECCTE, il a été explicitement identifié que figure parmi les principaux cas de fraudes**

la demande à ses salariés par une entreprise de travailler pendant la période de mise en activité partielle.

### 36. 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).

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

Par ordonnance du 22 avril 2020, le gouvernement a assoupli 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, le caractère collectif est néanmoins retenu.

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**. **Un projet de décret prévoit que l'accord ou l'avis du CSE doit être transmis à l'administration dans les 30 jours de la date de conclusion de l'accord ou de consultation du CSE.**

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.

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.

### **38. L'entreprise peut-elle recourir au FNE - Formation ?**

Si le dispositif du FNE-Formation existait, le gouvernement a fait évoluer le dispositif du FNE-Formation par une instruction ministérielle en date du 9 avril 2020, afin qu'il soit plus simple et utilisable par le plus grand nombre.

#### **Les salariés éligibles**

Tous les salariés peuvent bénéficier du FNE-Formation à partir du moment où leur employeur les a placés en activité partielle (l'activité partielle doit être validée). Les seuls salariés non éligibles sont les salariés en contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation. Les salariés en CDD doivent être salariés de l'entreprise jusqu'à la fin de la convention FNE-Formation pour être éligibles.

Alors qu'auparavant, il existait un critère de taille d'entreprise, celui-ci a été supprimé. Désormais, tous les salariés, quel que soit leur niveau de diplôme, d'entreprises ou associations (quels que soient leur taille et leur secteur d'activité), placés en activité partielle sont éligibles.

L'accord du salarié doit être recueilli par l'employeur. En effet, le salarié en activité partielle voit son contrat suspendu, en conséquence, la formation sera considérée comme étant faite hors temps de travail.

## **Les formations éligibles et le coût de la formation**

Les formations éligibles au FNE-Formation ont été étendues. Il s'agit désormais des bilans de compétences, des actions de formations et de la VAE, qui peuvent être réalisées dans le cadre du plan de formation.

Sont comprises dans les formations éligibles les formations permettant le renouvellement d'une habilitation ou certification individuelle nécessaires à l'exercice de l'activité professionnelle du salarié.

Sont exclues du FNE-Formation les formations par apprentissage et par alternance et les formations relevant de l'obligation de formation générale à la sécurité incombant à l'employeur des articles L4121-1 et L4121-2 du Code du Travail, et les formations obligatoires.

La formation doit être en lien avec l'activité professionnelle afin de permettre aux salariés de développer leurs compétences et de renforcer leur employabilité, dans ce contexte particulier.

Une modification intervenue le 21 avril, permet que la formation dont le coût est entièrement pris en charge par l'Etat puisse durer jusqu'au 31 mai, même si l'entreprise n'est plus en activité partielle. La formation peut alors être suivie sur temps de travail (le salarié sera payé à 100 % par l'employeur) ou hors temps de travail (toujours avec l'accord écrit du salarié).

L'Etat prend en charge 100% des coûts pédagogiques. En deçà de 1 500 euros TTC par salarié, la DIRECCTE donne son accord automatiquement (sous réserve que les formations soient éligibles au dispositif FNE-Formation). Au-delà de 1 500 euros TTC, le dossier fera l'objet d'une instruction plus détaillée où sera étudiée notamment la pertinence du coût horaire, l'Etat s'engage à une réponse dans les 72 heures. Cette aide fera l'objet de deux versements :

- Une avance de 50% après la signature de la convention et le démarrage effectif de l'opération attesté par l'entreprise ;
- Le solde au terme de la formation, "sur la base du contrôle de service fait final et au regard du respect des engagements pris par l'entreprise, notamment en termes de maintien dans l'emploi".

Les frais pédagogiques étant à 100% pris en charge par l'Etat, cela exclut tout cofinancement par la Région ou le FSE par exemple. Si la formation est interrompue en cours de réalisation, la prise en charge des frais se fera alors au prorata du temps de formation accompli.

La VAE (Validation des Acquis de l'Expérience), assouplie par l'ordonnance du 30 mars 2020, bénéficie d'un forfait de 3 000 euros qui couvre les frais de positionnement, l'accompagnement à la recevabilité devant le jury et les frais afférents au passage devant ce jury.

Seule exception à cette prise en charge, la rémunération qui l'est déjà au titre de l'activité partielle.

## **Contrepartie de l'employeur**

En contre partie du coût pris en charge par l'Etat, l'employeur doit s'engager à maintenir le salarié dans son emploi pendant toute la durée de la convention de formation.

Si des salariés étaient licenciés pendant leur formation, (autre que pour faute grave ou lourde), alors l'entreprise ne pourra bénéficier de l'aide du FNE-Formation pour ces salariés.

## **La rémunération**

Afin d'inciter les employeurs à former les salariés pendant ce temps particulier de l'activité partielle, la rémunération qui était auparavant de 100% de leur rémunération habituelle (contre

70% pour les salariés qui n'étaient pas en formation), est désormais alignée avec les autres salariés (70% du brut, dans la limite de 4,5 SMIC). L'employeur n'a plus l'obligation de majorer au-delà de 70% (ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020).

### **Modalités pratiques**

Afin de mobiliser le FNE-Formation, l'entreprise doit signer une convention avec la DIRECCTE (la DIRECCTE compétente est celle de l'établissement).

La convention doit comporter :

- Une liste des bénéficiaires ;
- Le détail des actions financées (date de début, date de fin, effectifs formés, durée et libellé des modules de formation, modalités de certification des formations) ;
- Le coût total et le plan de financement ;
- L'accord des salariés placés en activité partielle pour le suivi de la formation ;
- L'engagement de l'employeur à maintenir les salariés formés ;
- Les engagements de l'entreprise en contrepartie du FNE-Formation.

Il est toujours possible à la branche de conventionner collectivement avec les OPCO dans le cadre du FNE-Formation.

Des conventions entre Constructys et les DIRECCTE régionales ont été signées dans plusieurs régions :

- Grand est
- Idf
- Paca
- Pays de la loire
- Normandie

Il est possible de se reporter au question réponse ministériel, mis à jour régulièrement :

<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/article/fne-formation>

L'info réseau sur le sujet :

[http://intranet.ffbatiment.fr/\\_layouts/15/FFB.Intranet.DocumentCenter.Canonical/Pages/GED\\_ShowInfo.aspx?idInfo=3882](http://intranet.ffbatiment.fr/_layouts/15/FFB.Intranet.DocumentCenter.Canonical/Pages/GED_ShowInfo.aspx?idInfo=3882)

### **39. 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. **Dans la mesure du possible, il faut faire un avenant à la demande d'activité partielle pour indiquer les nouvelles modalités de mise en œuvre de l'activité partielle (réduction du temps de travail).** Comme pour la mise en activité partielle, le fait de demander aux salariés placés en activité partielle de travailler doit être analysé comme un 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.

#### **40. 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°11 - qu'est-ce que le droit de retrait du salarié ? et n°12 – 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 38 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.

#### **41. 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 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> mars 2020.

### **42. 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 par l'entreprise au salarié que pour l'allocation horaire que l'Etat remboursera ensuite 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 s'il 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 a communiqué, le 30 avril, une modification de son interprétation de la réglementation. **Un décret devrait être prochainement publié qui reprendra cette modification.**

Ainsi :

- **Pour les entreprises dont la durée du travail est inférieure ou égale à la durée légale et pour les entreprises dont les salariés effectuent des heures supplémentaires sans convention individuelle de forfait ni accord collectif :** 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 inclut 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 avons 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.

**Par exemple, pour un salarié dont la rémunération est de 12 € de l'heure, le montant de l'indemnité à lui verser sera déterminée, en fonction de sa durée du travail et de l'existence ou non d'une convention de forfait ou d'un accord collectif :**

Méthode de calcul du taux horaire		Montant horaire	taux	Montant indemnité
Salarié à 39h (convention individuelle de forfait ou accord collectif antérieur au 23/04/20)	$\frac{\text{Salaire de base} + \text{HS}}{\text{heures normales} + \text{HS mensualisées}}$	2 080,04 / 169 = 12,30 €		12,30 x 70 % = <b>8,62 €</b>
Salarié à 39h (sans convention individuelle de forfait ni accord collectif)	$\frac{\text{Salaire de base hors HS}}{\text{durée légale du travail sur la période}}$	1 820,04 / 151,67 = 12 €		12 x 70 % = <b>8,40 €</b>
Salarié à 35h				

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 versée 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 :

Entreprise dont la durée du travail :	correspond à la durée légale	est supérieure à la durée légale en application d'une disposition contractuelle ou conventionnelle
Le taux horaire des primes	$\frac{\text{montant que le salarié aurait gagné}}{\text{durée légale } \textit{nombre} *}$ <p>* 151,67 heures sur le mois ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat</p>	$\frac{\text{montant que le salarié aurait gagné}}{\text{durée collective du travail conventionnelle} *}$ <p>* ou la durée stipulée au contrat (même dénominateur que celui prévu pour le calcul du taux horaire de base.)</p>

- Pour les primes non mensuelles (prime annuelle, semestrielle, ...) :

Dans un premier temps : calcul du montant mensuel de référence	$\frac{\text{moyenne des éléments de rémunération perçus au cours des 12 mois (1)}}{12 (2)}$ <p>(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</p>	
Dans un second temps : détermination du taux horaire	Entreprises dont la durée du travail correspond à 35 h	Entreprises dont la durée du travail est supérieure à 35h en application d'une disposition contractuelle ou conventionnelle
	$\frac{\text{montant mensuel de référence}}{151,67 (3)}$ <p>(3) 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.</p>	$\frac{\text{montant mensuel de référence}}{169 (4)}$ <p>(5) 169h pour une entreprise à 39h hebdomadaires, 164,66h pour une entreprise à 38h.....</p>

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.

### 43. 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 le contexte particulier d'une grande variété de positions des Direccte et sous réserve de d'appréciations jurisprudentielles futures, l'ensemble des modèles de contrat des travail FFB**

établis sur la base d'une durée du travail supérieure à 35 heures paraissent assimilables à une convention de forfait au sens des articles L L3121-56 et L 3121-57 du code du travail.

En l'absence de contrat de travail, il convient de se reporter à la lettre d'engagement du salarié qui doit mentionner « l'horaire de travail hebdomadaire de référence choisi dans l'entreprise ou l'établissement et le montant de son salaire mensuel effectif correspondant » (art. II-3 CCN des Ouvriers). Cette information suffit, au regard de la jurisprudence, à démontrer l'existence d'une convention de forfait dès lors qu'elle est corroborée par les bulletins de paie du salarié.

Ainsi, un salarié ayant un horaire contractuel de 39h hebdomadaires qui est placé toute la semaine en activité partielle **devrait donc pouvoir** 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.

Pour une entreprise à 169 h par mois dont le salarié a une convention de forfait et est en activité partielle du 1<sup>er</sup> avril au 15 mai et qui a repris le travail à partir du 18 mai. Nous aurons au titre du mois de mai :

<b>semaine</b>	<b>Heures travaillées</b>
18	8 h 1 <sup>er</sup> mai férié habituellement chômé donc non indemnisé au titre de l'activité partielle
19	8 h 8 mai férié habituellement chômé donc non indemnisé au titre de l'activité partielle
20	0 h
21	39 h Dont 21 mai férié habituellement chômé
22	39 h
<b>TOTAL</b>	<b>94 h</b>

Indemnisation de  $169 - 94 = 75$  heures indemnisables

### **Pour les semaines "à cheval" sur deux mois : Fiche de procédure de la Direccte :**

Une demande d'indemnisation (DI) est constituée de 4 ou 5 semaines selon les mois de l'année.

Pour les mois qui se terminent en cours de semaine le fonctionnement est le suivant :

- Si le nombre de jours au titre de mois M est supérieur ou égal à 4 sur une semaine : la semaine se déclare dans le mois M
- Si le nombre de jours au titre de mois M est inférieur ou égal à 3 sur une semaine : la semaine se déclare dans le mois M+1

#### Exemple :

Le 31 mars est un mardi. De ce fait, la demande d'indemnisation du mois de mars peut se faire sans prendre en compte le 30 et 31 Mars.

Ils seront à déclarer au mois d'Avril, sauf si la demande d'autorisation préalable (DAP) se termine le 31 mars.

### **44. Comment déterminer le nombre d'heures indemnissables en cas de forfait mensuel en heures ?**

On applique la formule :

Durée contractuelle mensuelle – durée travaillée Soit en fonction de la durée applicable au salarié : 169 – durée travaillée ou 151,67* - 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.

### **45. Comment déterminer le nombre d'heures indemnissables en cas de forfait annuel en heures ou en jours ?**

Pour le calcul des heures indemnissables 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 :

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

On applique la formule :

$$\text{Durée légale hebdomadaire*} - \text{Durée travaillée}$$

\*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
<p>Semaine 1 (période basse) : <math>33 - 20 = 13</math> heures à indemniser</p> <p>Semaine 2 (période haute : 42 h plafonnées à 35 h) : <math>35 - 20 = 15</math> h à indemniser</p> <p>Soit un total de 28 h à indemniser</p>	<p><math>(33 + 42) / 2 = 37,5</math> heures.</p> <p>Or, pour les deux semaines, la limite d'indemnisation reste fixée à 35 h.</p> <p>Calcul sans distinction période haute et basse :</p> <p>Semaine 1 : <math>35 - 20 = 15</math> h à indemniser</p> <p>Semaine 2 : <math>35 - 20 = 15</math> h à indemniser</p> <p>Soit un total de 30 heures à indemniser</p>

- 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.

#### **47. 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.

#### **48. 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 :
  - o Aux indemnités complémentaires d'activité partielle qu'un employeur verserait en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale
  - o 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 1<sup>er</sup> 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 soit 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 1<sup>er</sup> mai 2020.

### **Indemnisation des heures supplémentaires**

Les sommes qui versées au titre d'indemnisation d'heures chômées non indemnifiables au titre de l'activité partielle soit qu'elles excèdent 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

#### 49. 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 [activitepartielle.emploi.gouv.fr](http://activitepartielle.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 :

$$8,03 \text{ €} \times 169 = 1\,357,07 \text{ €}.$$

En application de la règle de l'écrêtement, le prélèvement de la CSG/CRDS ne doit pas entraîner à faire baisser la somme perçue par le salarié en deçà du SMIC brut soit :

$$1\,539,45 \text{ (} 10,15 \times 151,67 \text{)}$$

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 %

#### Exemple

Une 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 :

$$10,15 \times (1 - 0,23) = 7,82 \text{ €}$$

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 €.

### **50. 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 apparaître 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 apparaître ces informations sur le bulletin de paie.

### **51. 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.

## **52. 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  $(10,15 \times 4,5) \times 70 \% = 31,98 \text{ €}$ .

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.

**Selon une communication publiée sur le site du Ministère du Travail, un prochain décret va diminuer le remboursement de l'indemnité d'activité partielle par l'Etat et l'Unedic à l'employeur.**

**La prise en charge de cette indemnité sera de 85 % de l'indemnité versée au salarié (au lieu de 100 %) dans la limite de 4,5 SMIC.**

**Les entreprises :**

- **Verseront au salarié 70 % de son salaire brut (soit 85 % de son net)**
- **Seront remboursées de 60 % du salaire brut, au lieu de 70 % précédemment.**

Cette diminution interviendra au 1<sup>er</sup> juin 2020.

**53. Que se passe - t-il si l'employeur a versé à son salarié des indemnités prenant en compte des heures supplémentaires à tort et qu'il a ensuite perçu de l'ASP des allocations prenant ces heures supplémentaires ?**

Si l'employeur :

- a calculé des indemnités d'activité partielle intégrant des heures supplémentaires en l'absence d'une convention individuelle de forfait en heures conclue avant le 24 avril 2020 ou d'une convention ou d'un accord collectif de travail (de branche ou d'entreprise) conclu avant cette même date,
- puis s'est fait rembourser ces sommes par l'ASP,

l'employeur devrait en principe rembourser le trop-perçu à l'ASP selon un projet de décret à venir. Toutefois, ce même projet précise que l'administration pourra abandonner le recouvrement de ces sommes pour les mois de mars et d'avril lorsque les demandes d'indemnisation à l'ASP auront été déposées avant la date de publication du décret.

**54. 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 réglementation. La situation étant particulièrement complexe, la réglementation 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 maître d'ouvrage ou maître 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 préconisations 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).

Une instruction ministérielle du 5 mai 2020, adressée aux Direccte détaille "le plan de contrôle a posteriori sur le dispositif d'activité partielle" qui a pour objectif principal de lutter contre la fraude, et pour objectif subsidiaire de procéder à la régularisation des demandes d'indemnisation.

Le contrôle a priori a été fortement allégé, le délai de décision implicite ayant été ramené de 15 à 2 jours. Le ministère du Travail entend réaliser une vaste campagne de contrôle a posteriori.

Les deux types de fraudes majeurs identifiés sont :

- la mise en activité partielle de salariés auxquels il est demandé parallèlement de travailler,
- les demandes de remboursement majorées par rapport au montant des salaires effectivement payés.

Les contrôles pourront aussi avoir pour vocation à régulariser des erreurs commises de bonne foi en faveur ou en défaveur de l'entreprise.

La vigilance est de mise car parmi les cibles prioritaires identifiées figurent les "secteurs fortement consommateurs d'activité partielle, notamment le BTP".

Un contrôle sera effectué par ciblage en fonction des spécificités locales mais sera également opérée une part de contrôle aléatoire.

Les contrôles seront opérés en deux phases :

- un contrôle sur pièces,
- un contrôle complémentaire lorsqu'un dossier apparaît relever d'un cas de fraude complexe demandant la mobilisation notamment de l'inspection du travail et des Urssaf.

Un projet de décret prévoit qu'en cas de trop perçu, l'administration pourra demander à l'entreprise de rembourser l'ASP, de régulariser les sommes versées aux salariés et de payer les contributions et cotisations sociales.

## • Gestion des repos et des congés

### **55. 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 1<sup>er</sup> 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 congés 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 laissés 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 6<sup>ème</sup> 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* »

## 2. 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.

## 3. 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 1<sup>er</sup> 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.

#### 4. 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
1 <sup>er</sup> avril 2018 - 31 mars 2019	1 <sup>er</sup> mai 2019 - 30 avril 2020
1 <sup>er</sup> avril 2019 – 31 mars 2020	1 <sup>er</sup> mai 2020 – 30 avril 2021

### **56. 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.

### **57. 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.

### **58. 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 prise des congés par roulement sont fixés par l'employeur et communiqués à chaque salarié dès que possible (ou avant le 1<sup>er</sup> 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 5<sup>ème</sup> 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 <sup>8</sup>.

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.

### **59. L'employeur peut-il modifier les dates ou imposer la prise de congés payés acquis entre le 1<sup>er</sup> avril 2019 et le 31 mars 2020 alors que la période de prise ne commence que le 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> avril 2019 et le 31 mars 2020 y compris avant le début de la période de prise qui commence le 1<sup>er</sup> 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.

---

<sup>8</sup> Il n'y a pas d'accord de Branche sur ce sujet à ce jour

### **60. 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<sup>9</sup> en principe à respecter).

### **61. 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 période 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

### **62. 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.

**A noter : les autorisations de déplacements ne sont plus requises à compter du 2 juin 2020 (cf question n°2).**

### **63. Les réunions de négociation collective peuvent-elles se tenir en vidéoconférence ou en audioconférence ?**

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

---

<sup>9</sup> Le congé principal correspond aux 4 premières semaines de congés.

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

#### **64. 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).

Il 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

#### **65. 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

**66. 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 événement 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.

**67. 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.

**68. 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 **était** 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).

Suite aux mesures de déconfinement progressif et au retour à la normale du fonctionnement des bureaux de poste, ces précautions ne devraient plus être nécessaires.

### **69. Les procédures disciplinaires peuvent-elles être engagées et poursuivies pendant la période d'état d'urgence sanitaire ?**

Oui mais des assouplissements ont été prévus concernant le respect des délais.

Ainsi, selon le site du Ministère de la Justice, si le délai de 2 mois pour engager une procédure disciplinaire (ou un licenciement disciplinaire) après connaissance des faits fautifs par l'employeur a expiré entre le 12 mars et le 23 juin 2020 (fin de la période juridiquement protégée), l'employeur sera réputé avoir engagé la procédure disciplinaire dans les temps s'il le fait dans avant le 23 août 2020.

De la même manière, si, pendant cette période, le délai d'un mois pour notifier la sanction disciplinaire a expiré, la sanction sera réputée avoir été valablement notifiée jusqu'à un mois après la fin de cette période, soit jusqu'au 23 juillet 2020.

Le Ministre de la Justice confirme ainsi que l'article 2 de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence s'applique aux différentes formalités et notifications prévues par le code du travail, en particulier en matière disciplinaire.

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

Sur les délais à respecter en cas de licenciement disciplinaire, voir question précédente.

- 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 **peut 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 rappeler au salarié qu'il doit être muni d'une attestation de déplacement A compter du 2 juin, il n'est plus nécessaire que le salarié soit muni d'une attestation de déplacement si, pour se rendre à l'entretien, celui-ci est amené à sortir à la fois d'un rayon de 100 kilomètres de son lieu de résidence et du département dans lequel ce dernier est situé.**

Attention : **en Île-de-France**, une réglementation spécifique est mise en place pour l'accès aux transports publics collectifs aux heures de pointe :

<https://www.prefectures-regions.gouv.fr/ile-de-france/Region-et-institutions/L-action-de-l-Etat/Amenagement-du-territoire-transport-et-environnement/Les-transport-du-quotidien/Deconfinement-les-attestations-pour-se-deplacer-dans-les-transport-en-commun-en-heures-de-pointe>

Une attestation spécifique est téléchargeable sur le lien indiqué ci-dessus.

Cette attestation devrait rester obligatoire au moins jusqu'au 22 juin.

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 souhaitez 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».*

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 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).

**Suite aux mesures de déconfinement progressif et au retour à la normale du fonctionnement des bureaux de poste, ces précautions ne devraient plus être nécessaires.**

### **71. 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.

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

Oui.

Selon le Ministère du Travail, toutes les situations susceptibles d'aboutir à une déclaration d'inaptitude ne pourront pas être traitées à distance. Un examen clinique du salarié pourra se révéler indispensable. Dans ce cas, si la procédure ne peut être différée, le médecin du travail pourra organiser la visite en présentiel, en respectant les mesures barrières. De même, si l'entreprise poursuit son activité, il peut être possible de réaliser l'étude du poste dans l'entreprise en respectant les mesures barrière.

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.

### **73. 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 **23 juin 2020** (cf ord 2020-306 du 25 mars 2020 **modifiée par l'ordonnance 2020-560 du 13 mai 2020** et Instruction DGT du 7 avril 2020).

### Synthèse des différentes situations (hors salariés protégés)<sup>[1]</sup> :

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 ouvrables Reprise 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.
---	---

**74. 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.

Le 15 mai, les préfectures n'étaient pas encore en mesure de recevoir les étrangers pour l'ensemble de leurs démarches, en particulier ceux dont le titre aura expiré après cette date et qui ne bénéficient pas de la prolongation de la durée de validité de leur titre. Afin de les sécuriser dans leur droit au séjour ainsi que dans l'exercice de l'ensemble des droits sociaux qui en découlent, une mesure de prolongation est prévue concernant les titres de séjour expirant entre le 16 mai et le 15 juin 2020 (projet de loi "portant diverses dispositions urgentes pour faire face aux conséquences de l'épidémie de Covid-19 en cours de discussion devant le Parlement).

• Intérim

**75. 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.

#### **76. 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.

#### **77. Y a-t-il des conditions pour recourir à des intérimaires alors que l'entreprise est ou a été en activité partielle ?**

L'entreprise de Bâtiment reprend son activité. Elle s'interroge sur la possibilité de recourir à des intérimaires, mais est-ce envisageable ou cela peut-il remettre en cause le bénéfice de l'activité partielle des salariés qui n'ont pas encore repris ?

Il n'y a pas de dispositions législatives ou réglementaires traitant de ce point. L'administration ne l'a pas non plus abordé dans une circulaire ou une FAQ.

Plusieurs éléments peuvent entrer en ligne de compte :

- Le contrat de mise à disposition est-il antérieur à la mise en activité partielle ou postérieur ?  
Un contrat antérieur devrait pouvoir être repris. Un contrat postérieur ne pourrait se justifier qu'en fonction de la situation de l'entreprise (cf les questions ci-après).
- Tous les salariés de l'entreprise utilisatrice ont-ils repris le travail ?
- Les salariés qui n'ont pas repris sont-ils empêchés de reprendre le travail (salarié fragile, salarié dont l'enfant ne peut être accueilli dans son école, salarié qui ne peut être envoyé en grand déplacement faute d'établissement hôtelier pour le loger...)
- L'intérimaire exerce-t-il le même métier que les salariés de l'entreprise utilisatrice ou a-t-il une spécialisation dont l'entreprise n'a que ponctuellement besoin ?

En tout état de cause, il conviendra de conserver tous les éléments de preuve permettant de justifier des raisons du recours aux travailleurs temporaires.

- CSE

## 78. 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 (notamment en cas d'individualisation de la mesure) ;
- 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.

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, le rôle du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail dans l'entreprise est également très important. Celui-ci devra donc être associé étroitement aux mesures mise en place pour permettre la reprise du travail en toute sécurité et consulté sur la modification du document unique d'évaluation des risques (DUER).

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.

En tout état de cause, lorsqu'une décision de l'employeur a pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de Covid-19<sup>10</sup>, les délais de consultation du CSE, de communication de l'ordre du jour de la réunion d'information ou de consultation ainsi que ceux liés au recours à l'expertise sont fortement réduits. Ces délais, qui concernent les CSE des entreprises de 50 salariés et plus, se substituent aux délais légaux ainsi qu'aux éventuels délais prévus par accord collectif :

### → Dans quels délais le CSE doit-il être consulté ?

La consultation a désormais lieu dans les délais suivants :

Consultation du CSE ou du CSE Central en l'absence d'expertise	<b>8 jours (au lieu d'1 mois)</b>
Consultation du CSE en cas d'intervention d'un expert	<b>11 jours (au lieu de 2 mois)</b>
Consultation du CSE Central en cas d'intervention d'un expert	<b>12 jours (au lieu de 2 mois)</b>

<sup>10</sup>Selon l'administration, cela concerne notamment les décisions ayant un impact sur l'organisation du travail, la prévention des risques professionnels et les moyens mis à disposition. Elles peuvent concerner le processus de reprise de l'ensemble de l'entreprise ou certaines de ses activités seulement, lorsque le processus de reprise est progressif.

Consultation d'un ou plusieurs CSE d'établissement, puis du CSE Central et recours à l'expertise <sup>11</sup>	<b>12 jours</b> (au lieu de 3 mois)
--	-------------------------------------

Ces délais courent soit à compter de la transmission au CSE des informations nécessaires, soit à compter du moment où l'employeur les met à disposition du CSE dans la base de données économiques et sociales.

Au-delà de ces délais, le CSE ou le CSE central est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.

Ces délais, exprimés en jours calendaires, ne sont pas applicables aux consultations menées dans le cadre :

- d'un PSE<sup>12</sup>,
- d'un accord de performance collective,
- ou au titre des consultations récurrentes (orientations stratégiques de l'entreprise - situation économique et financière de l'entreprise - politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi).

Ces règles s'appliquent aux délais qui commencent à courir entre le 3 mai et le 23 août 2020. Mais lorsque les délais qui ont commencé à courir antérieurement au 3 mai 2020 ne sont pas encore échus, l'employeur a la faculté d'interrompre la procédure en cours et d'engager, à compter de cette même date, une nouvelle procédure de consultation selon les délais réduits.

Rappelons que par exception à ces règles, le CSE est informé immédiatement et par tout moyen et qu'il peut rendre son avis dans le mois, lorsque l'employeur impose ou modifie les jours de repos acquis au titre d'un aménagement du temps de travail, d'un forfait-jours ou d'un CET (voir question 63). De même, en cas de mise en place de l'activité partielle, la consultation peut avoir lieu postérieurement et l'avis rendu dans un délai de 2 mois (voir question 45).

### **→ Dans quels délais l'ordre du jour des réunions doit-il être communiqué au CSE ?**

Les délais de communication de l'ordre du jour de réunions d'information ou de consultation sont réduits à :

- **2 jours** (au lieu de 3) pour le CSE,
- **3 jours** (au lieu de 8) pour le CSE central

Ces délais, exprimés en jours calendaires, ne sont pas applicables aux informations et consultations menées dans le cadre :

- d'un PSE<sup>13</sup>,
- ou d'un accord de performance collective.

<sup>11</sup> Dans ce cas, l'avis de chaque CSE d'établissement doit être rendu et transmis dans un délai d'un jour (au lieu de 7 jours) avant la date à laquelle le CSE central est réputé avoir été consulté.

<sup>12</sup> Dans le cas d'un licenciement économique d'au moins 10 salariés dans une entreprise d'au moins 50 salariés.

<sup>13</sup> Dans le cas d'un licenciement économique d'au moins 10 salariés dans une entreprise d'au moins 50 salariés.

Ces règles s'appliquent aux délais qui commencent à courir entre le 3 mai et le 23 août 2020.

Rappelons que l'ordre du jour doit être adressé par le président du CSE (l'employeur) aux membres du comité (titulaires, suppléants et représentants syndicaux), ainsi qu'à l'agent de contrôle de l'inspection du travail et à l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale (CARSAT).

### → Quid des délais liés au recours à un expert par le CSE ?

Ils ont été également fortement raccourcis :

- l'expert dispose de **24 heures** (au lieu de 3 jours) pour demander à l'employeur toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaire ;
- l'employeur a également **24 heures** (au lieu de 5 jours) pour lui répondre ;
- l'expert dispose de **48 heures** (au lieu de 10 jours) pour notifier à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée de l'expertise, ou 24 heures à compter de la réponse apportée par l'employeur à une demande qui lui a été adressée ;
- l'employeur a **48 heures** (au lieu de 10 jours) pour saisir un juge s'il entend contester l'expertise ;
- enfin, l'expert doit remettre son rapport au minimum **24 heures** avant, et non plus 15 jours avant, l'expiration des délais de consultation du CSE.

La direction générale du Travail a réalisé une infographie synthétisant le nouveau calendrier des consultations des CSE avec recours à l'expertise : <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/article/dialogue-social>

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

Oui

L'ordonnance du 1<sup>er</sup> 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).

**A noter : l'état d'urgence sanitaire a été prolongé jusqu'au 10 juillet 2020.**

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 **messaging instantané**. 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 messaging instantané, 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 messaging instantané), 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 messaging instantané, 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 messaging instantané 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.

## **80. 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.

**81. 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

**82. J'ai engagé les élections du CSE mais le 1<sup>er</sup> tour n'a pas encore eu lieu, que dois-je faire ?**

Les élections professionnelles engagées avant le 3 avril 2020 sont suspendues<sup>14</sup>.

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

---

<sup>14</sup> Date de l'entrée en vigueur de l'ordonnance n° 2020-389 du 1<sup>er</sup> avril 2020, portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel (JO du 2 avril 2020).

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 **devait prendre** fin 3 mois après la date de cessation de l'état d'urgence. **L'état d'urgence sanitaire, initialement fixé jusqu'au 24 mai, a été prolongé jusqu'au 10 juillet 2020. Toutefois, une ordonnance du 13 mai 2020 (n°2020-560) vient de fixer le terme de cette période de suspension au 31 aout 2020 inclus.**

Pour l'instant, il n'y a rien à faire : le processus électoral reprendra là où il s'était arrêté, à compter du **1<sup>er</sup> septembre** prochain.

**83. Le 1<sup>er</sup> 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).

**84. Le 2<sup>ème</sup> tour de mes élections du CSE a eu lieu entre le 12 mars et 3 avril 2020, les résultats sont-ils valables ?**

OUI

**85. Mes élections professionnelles auraient dû être engagées entre le 3 avril et le 31 aout 2020, que dois-je faire ?**

Les élections sont reportées : l'employeur devra engager la procédure à une date qu'il fixe librement entre le 24 mai et le 31 aout 2020 inclus, sans que cette date ne puisse être antérieure à la date à laquelle il lui est fait obligation d'engager cette procédure.

**86. 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 **entre le 24 mai et le 31 aout 2020 inclus.**

**87. 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.

### **88. 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. **La date de fin de la suspension du processus électoral étant le 31 août 2020, les élections partielles ne sont pas obligatoires pour les mandats expirant jusqu'au 28 février 2021.**

**En dehors de ce cas particulier, lorsque les conditions des élections partielles sont réunies entre le 3 avril 2020 et le 31 août 2020 inclus, celles-ci doivent être organisées à la convenance de l'employeur entre le 24 mai et le 31 août 2020 (sans que cette date ne puisse être antérieure à la date à laquelle il lui est fait obligation d'engager cette procédure).**

## • Cotisations

### **89. Quel report de paiement des cotisations à l'URSSAF**

Comme pour les mois de mars, avril et mai, un report de cotisations et contributions sociales est prévu pour le mois de juin.

Ainsi, pour les échéances des 5 et 15 juin, les employeurs dans l'incapacité de payer leurs cotisations et contributions ont la possibilité de demander le report de tout ou partie du paiement.

Attention, car contrairement aux mois précédents, le report de juin n'est pas automatique, mais est désormais conditionné à une demande préalable auprès de l'URSSAF.

Les entreprises souhaitant bénéficier du report devront en amont remplir un formulaire de demande en ligne. L'absence de réponse de l'URSSAF dans les deux jours ouvrés suivant le dépôt du formulaire vaut acceptation de la demande de report.

<https://www.urssaf.fr/portail/home/actualites/toute-lactualite-employeur/mesures-exceptionnelles-pour-les.html>

## 90. 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 télépaiement), 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	—	1 <sup>er</sup> trimestre 2020	—
Date normale d'échéance :	31 mars	30 avril	31 mai
Nouvelle date d'échéance :	30 juin	31 juillet	31 août

Caisses pratiquant le paiement à 40 jours

Entreprises cotisant par mois	Février 2020	Mars 2020	Avril 2020
Entreprises cotisant par trimestre	—	1 <sup>er</sup> trimestre 2020	—

Date normale d'échéance :	10 avril	10 mai	10 juin
Nouvelle date d'échéance :	10 juillet	10 août	10 septembre

Caisses pratiquant le paiement à 45 jours

Entreprises cotisant par mois	Février 2020	Mars 2020	Avril 2020
Entreprises cotisant par trimestre	—	1 <sup>er</sup> trimestre 2020	—
Date normale d'échéance :	15 avril	15 mai	15 juin
Nouvelle date d'échéance :	15 juillet	15 août	15 septembre

- Intéressement et participation

**91. Quel est l'impact de la crise sanitaire liée au Covid19 sur l'épargne salariale ?**

*Les conséquences de la crise sanitaire sur les dispositifs d'intéressement, de participation et sur les plans d'épargne salariale ont été précisées dans une FAQ « Prime exceptionnelle et épargne salariale » du Ministère du Travail, publiée le 17 avril 2020 sur [travail-emploi.gouv.fr](http://travail-emploi.gouv.fr), en application de l'ordonnance n°2020-322 du 25 mars 2020, JO 26 mars.*

**Impact des périodes d'absence pendant la crise sanitaire liée au Covid19 -activité partielle et arrêts de travail Covid 19 - sur le calcul des droits à participation et intéressement ?**

- **L'activité partielle est sans incidence sur le montant des 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 réglementation 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.

L'activité partielle doit donc obligatoirement être considérée comme du temps de travail effectif au regard des droits à intéressement et participation.

A noter que depuis le 1<sup>er</sup> mai 2020, les personnes devant garder leurs enfants et les personnes vulnérables sont en activité partielle (ce dispositif étant venu remplacer l'arrêt de travail dérogatoire).

**- Les arrêts de travail Covid19 peuvent avoir une incidence sur les droits à participation et intéressement selon les termes des accords de participation et d'intéressement.**

Les périodes d'arrêts de travail liées aux mesures d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile lié au Covid19 sont traités comme des arrêts de travail « classiques ».

Les périodes d'arrêt de travail (antérieures au 1<sup>er</sup> mai 2020) pour garde d'enfants ou pour les personnes vulnérables sont assimilés à des absences pour cause de maladie.

Par conséquent, il convient d'examiner chaque accord d'intéressement ou de participation (définition des critères salaires, durée de présence...) pour apprécier l'incidence de ces périodes sur les droits à participation et intéressement.

Concernant l'intéressement, il est possible (pas obligatoire) de retenir les périodes d'arrêt garde d'enfants ou personnes vulnérables comme durée de présence par négociation d'un avenant à l'accord. Toutefois, il convient à cet égard d'être vigilant car selon la Cour de cassation, dans un arrêt récent (Cass.soc.13 février 2019 n°17-26.837), dès lors qu'un accord d'intéressement ou de participation retient une définition de présence différente de celle prévue par la loi, toutes les absences non assimilées légalement à un temps de travail effectif doivent entraîner les mêmes conséquences.

Les périodes de mise en quarantaine d'un salarié entrant sur le territoire français (3<sup>o</sup> du I de L 3131-15 du code de la santé publique) ne devraient pas a priori avoir d'incidence, ces périodes devant être assimilée à du temps de présence (*L3314-5 et L3324-6 modifiés par loi n°2020-456 du 11 mai 2020 art 6 JO du 12*).

**Impact du coronavirus sur le versement des droits à participation et intéressement et le plan d'épargne salariale**

**- Les dates limites de versement des primes d'intéressement et de participation sont reportées, à titre exceptionnel, à fin 2020.**

Les entreprises peuvent effectuer, jusqu'au 31 décembre 2020, les versements aux bénéficiaires ou l'affectation à un plan d'épargne salariale, des sommes attribuées en 2020 au titre de l'intéressement et/ou de la participation, sans paiement des intérêts de retard.

(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*.)

En cas de report décidé par l'employeur, tous les bénéficiaires doivent être concernés.

En pratique, l'employeur peut reporter le versement des sommes sans autre formalité, sous réserve, d'avoir au préalable :

- informer les représentants du personnel ainsi que les salariés, par mail et/ou par courrier,
- envoyer les bulletins d'option dans les délais permettant aux bénéficiaires de choisir entre versement immédiat ou investissement des sommes.

**- La date de disponibilité des sommes déjà investies dans un plan d'épargne n'est pas modifiée.**

Les mesures exceptionnelles n'ont pas d'impact sur la disponibilité des sommes. Les bénéficiaires peuvent récupérer leur épargne devenue disponible à l'échéance prévue.

Les primes d'intéressement et de participation sont réputées avoir été investies dans un plan d'épargne depuis le 1<sup>er</sup> jour du sixième mois suivant l'exercice de calcul, même si elles sont versées à une date proche du 31 décembre et seront donc disponibles cinq ans plus tard. *Pour une entreprise dont l'exercice comptable est calé sur l'année civile, les sommes seront disponibles le 1<sup>er</sup> juin 2025, même si elles ont par exemple été affectées au plan le 1<sup>er</sup> novembre 2020.*

**- Les délais applicables en cas de demande de déblocage anticipé pendant la période d'urgence sanitaire sont prorogés.**

Le délai de six mois à compter du fait générateur permettant au salarié d'effectuer une demande de déblocage anticipé est reporté s'il arrive à échéance entre le 12 mars 2020 et l'expiration d'un délai d'un mois à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire. (art. R3324-23 du code du travail). Et la demande de déblocage sera valable si elle est effectuée dans un délai maximal de deux mois à compter de la fin de cette période.

Pour rappel : la crise sanitaire liée au Covid 19 n'est pas un cas de déblocage anticipé autorisé par les textes.

**- Le versement de l'abondement peut être modifié dans certains cas.**

Lorsque l'employeur s'est engagé à verser un abondement au plan d'épargne sur les sommes que les salariés décident d'y affecter, cet abondement peut être affecté en même temps que le versement du salarié au plan, ou au plus tard, à la fin de l'exercice, soit pour une entreprise dont l'exercice est calé sur l'année civile, le 31 décembre 2020. Toutefois, en cas de départ du salarié avant la fin de l'exercice, l'abondement doit être versé avant.

En pratique :

- si le règlement du plan fait référence à l'article R3332-11 du code du travail, l'employeur peut, sans autre formalité, retarder le versement de l'abondement avant la fin d'exercice ;
- si le règlement du plan fixe une date distincte de la fin de l'année civile, l'employeur qui souhaite la décaler, doit modifier le règlement selon les modalités prévues durant la période d'urgence sanitaires (réunions de négociation à distance notamment). En cas d'échec de la négociation avec PV de désaccord, dans les entreprises dotées d'au

moins un délégué syndical ou d'un CSE, un avenant modificatif pris unilatéralement pourra suffire en application de L3332-4 du code du travail.

### **Impact du coronavirus sur les délais de conclusion des accords d'intéressement**

Un accord d'intéressement qui couvre tout ou partie de l'année 2020 peut être signé jusqu'au 31 août 2020 (et déposé à la DIRECCTE avant le 15 septembre), sans que cela remette en cause le caractère aléatoire de l'intéressement et les exonérations (et sans que le versement d'une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat soit requise). Ces accords pourront être conclus pour une durée comprise entre un et trois ans.

#### **92. Quel est l'impact du coronavirus sur la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat 2020 ?**

Les conséquences de la crise sanitaire sur la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat sont précisées par Instruction DSS/5B/2020/59 du 16 avril 2020 relative aux conditions d'exonération des primes exceptionnelles prévues par l'ordonnance n° 2020-385 du 1er avril 2020- JO du 2 avril modifiant la dates limites et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat. Questions/ réponses en Annexe.

**La date limite de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat est reportée au 31 août 2020 (au lieu du 30 juin 2020)** et les conditions de versement sont modifiées.

La condition préalable de mise en place d'un accord d'intéressement est assouplie :

- 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 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 physiquement présents sur leur lieu de travail pendant l'épidémie.

Les autres critères de modulation possibles restent inchangés à savoir la rémunération, le niveau de classification, la durée de présence effective et la durée de travail prévue au contrat de travail. Ces conditions s'apprécient sur les 12 mois précédant le versement de la prime.

L'acte de mise en place de la prime (accord ou décision unilatérale de l'employeur) doit préciser si elle concerne tous les salariés liés par un contrat de travail **à la date du versement de la prime ou à la date de dépôt de l'accord ou de la signature de la décision unilatérale.**

- Chefs d'entreprise

**93. 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 est constitué de deux volets (volet 1 et volet 2) ayant** pour objet le versement d'une aide financière aux entreprises et travailleurs indépendants.

**Volet 1, les conditions à respecter sont notamment que :**

- 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.

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 précitées (-10 salariés, CA < 1 million €, bénéfice imposable < 60 000 €).

Le travailleur indépendant ou le dirigeant majoritaire ne doivent pas :

- être titulaire d'un contrat de travail à temps complet au 1<sup>er</sup> mars 2020,
- être titulaire d'une pension vieillesse ou bénéficier d'indemnités journalières de la sécurité sociale (**y compris celles versées pour garde d'enfant**) :

<b>Au titre du mois de mars 2020</b>	<b>Au titre du mois d'avril 2020</b>	<b>Au titre du mois de mai 2020</b>
Retraite ou IJSS entre le 1 <sup>er</sup> et le 31 mars 2020	Retraite ou IJSS entre le 1 <sup>er</sup> et le 30 avril 2020	Retraite ou IJSS entre le 1 <sup>er</sup> et le 31 mai 2020
Montant > 800 €	Montant > 1 500 €	Montant > 1 500 €

Sont exclus du dispositif :

- l'entreprise/le travailleur indépendant dont l'activité a débuté :

<b>Au titre du mois de mars 2020</b>	<b>Au titre du mois d'avril 2020</b>	<b>Au titre du mois de mai 2020</b>
Activité débute après le 1 <sup>er</sup> février 2020	Activité débute après le 1 <sup>er</sup> mars 2020	Activité débute après le 1 <sup>er</sup> mars 2020

- l'entreprise/le travailleur indépendant qui a, au 1er mars 2020, se trouvait en liquidation judiciaire ;
- l'entreprise qui est contrôlée par une société commerciale.

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 ou avoir subi une perte du chiffre d'affaires au moins égal à 50% :

<b>Au titre du mois de mars 2020</b>	
Entreprise existante au 1 <sup>er</sup> mars 2019	CA du mois de mars 2019
Entreprise créée après le 1 <sup>er</sup> mars 2019	CA mensuel moyen entre la date de création et le 29 février 2020
Dirigeant(e) en congé maladie, maternité en mars 2019	CA mensuel moyen entre le 1 <sup>er</sup> avril 2019 et le 29 février 2020
<b>Au titre du mois d'avril 2020</b>	
Entreprise existante au 1 <sup>er</sup> avril 2019	CA du mois d'avril 2019 Ou CA mensuel moyen de l'année 2019
Entreprise créée après le 1 <sup>er</sup> avril 2019	CA mensuel moyen entre la date de création et le 29 février 2020
Entreprise créée après le 1 <sup>er</sup> février 2020	CA réalisé en février 2020 et ramené sur le mois
<b>Au titre du mois de mai</b>	
Entreprise existante au 1 <sup>er</sup> mai 2019	CA du mois de mai 2019 Ou CA mensuel moyen de l'année 2019
Entreprise créée après le 1 <sup>er</sup> mai 2019	CA mensuel moyen entre la date de création et le 29 février 2020

Entreprise créée après le 1<sup>er</sup> février 2020

CA réalisé en février 2020 et ramené sur le mois

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.

**La rémunération du dirigeant inclut les avantages en nature mais exclut les dividendes. Les cotisations sociales obligatoires et facultatives déductibles ainsi que les contributions sociales déductibles (CSG déductible) ne sont pas intégrées au bénéfice imposable pour apprécier le plafond de 60 000 euros. Par contre, la part non déductible des cotisations sociales facultatives n'est pas à déduire de sommes versées au dirigeant.**

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 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 remplit 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 ;
- l'indication du montant des pensions de retraite ou des indemnités journalières de sécurité sociale perçues ou à percevoir au titre du mois considéré ;
- ses coordonnées bancaires.
- 

La demande doit être effectuée au plus tard :

Au titre du mois de mars 2020	Au titre du mois d'avril 2020	Au titre du mois de mai 2020
Avant le 30 avril 2020	Activité débute après 31 mai 2020	Activité débute après le 30 juin 2020

Le montant de cette aide est fixé à 1 500 euros au maximum. Ce montant est réduit du montant des retraites et indemnités journalières perçues ou à percevoir au titre du mois d'avril et mai

2020. Sont concernés les personnes physiques et les dirigeants majoritaires pour les sociétés. Par conséquent, pour les personnes percevant 1 500 euros de pensions retraite ou d'indemnités journalières le montant de l'aide sera nulle.

Cette aide peut être sollicitée chaque mois au titre duquel le fonds est ouvert. Cette aide est attribuée à l'entreprise indépendamment du nombre de dirigeant, d'associés ou du conjoint collaborateur.

Le dirigeant de plusieurs TPE (SIREN différents) peut cumuler cette aide car elle est attribuée par entreprise et non au dirigeant. Par contre, si un dirigeant exerce en nom propre plusieurs activités distinctes, l'aide ne sera versée qu'une seule fois en additionnant le CA des activités.

**Le volet 2 prend la forme** d'une aide complémentaire d'un montant de pouvant aller jusqu'à 5000 euros, peut être demandée sous les conditions suivantes :

- avoir bénéficié de l'aide de 1 500 euros (mars, avril, mai) ;
- employer, au 1<sup>er</sup> mars 2020, au moins 1 salarié en CDD ou CDI ou avoir fait l'objet d'une interdiction d'accueil du public entre le 1<sup>er</sup> mars et le 11 mai 2020 et avoir un chiffre d'affaires constaté lors du derniers exercice clos supérieur ou égal à 8 000 euros ( chiffre d'affaires mensuel moyen entre la date de création et le 29 février 2020 d'un montant de 667 € pour les entreprises n'ayant pas encore clos d'exercice);
- 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, avril et mai est négatif ;
- refus d'un prêt de trésorerie d'un montant raisonnable faite depuis le 1<sup>er</sup> mars 2020 par leur banque habituelle.

Cette aide complémentaire est désormais ouverte aux entreprises ayant fait l'objet d'une interdiction d'accueil du public, n'ayant aucun salarié et dont le chiffre d'affaire annuel est supérieur à 8 000 euros.

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 €

Cette aide ne peut être attribuée qu'une seule fois par entreprise.

La demande doit être effectuée par voie dématérialisée au plus tard le 15 juillet 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 **avant le 30 juin 2020**.

[https://www.secu-independants.fr/fileadmin/mediatheque/Espace\\_telechargement/Formulaires/Formulaire\\_AFE\\_ACE\\_D\\_coronavirus.pdf](https://www.secu-independants.fr/fileadmin/mediatheque/Espace_telechargement/Formulaires/Formulaire_AFE_ACE_D_coronavirus.pdf)

Cette aide peut être demandée pour les mois où le travailleur indépendant n'a pas bénéficié de l'aide du fonds de solidarité.

S'il a déjà obtenu une première fois cette aide exceptionnelle et qu'il est toujours en difficulté, il peut renouveler sa demande.

**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 1<sup>er</sup> 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 : [fondsocialgsc@gsc.asso.fr](mailto:fondsocialgsc@gsc.asso.fr)

La demande doit comporter les mentions suivantes :

- objet « fonds social association GSC + numéro de contrat + SIRET » ;
- l'identité du demandeur ;
- les coordonnées 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.

### **L'action sociale du régime de retraite complémentaire Agirc-Arrco crée une aide exceptionnelle d'urgence pour les dirigeants de SAS et SARL**

Sont concernés les dirigeants affiliés au titre de leur protection sociale au régime général des salariés à savoir les présidents et dirigeants de SAS et gérants minoritaires ou égalitaires de SARL (art. L.311-3 CSS).

Cette aide est destinée à ceux qui connaissent des difficultés d'ordre financier du fait de la crise sanitaire. Cette aide circonstanciée sera allouée une fois et pourra atteindre 1500 € en fonction de la situation du demandeur. Pour en bénéficier, le dirigeant doit contacter sa caisse de retraite complémentaire (Probtpt).

Le dirigeant salarié devra remplir un formulaire de demande d'intervention sociale simplifiée et fournir une déclaration sur l'honneur qui précise sa situation et décrit les difficultés financières rencontrées. Il devra également fournir les trois derniers bulletins de salaire ou revenus, dont au moins l'un présente une baisse de rémunération. Après analyse du dossier et acceptation, le déblocage de cette aide est effectué en un mois tout au plus.

### **94. 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 1<sup>er</sup> 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.

### **95. 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] 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.

### **96. Que se passe-t-il concernant le paiement des cotisations sociales des travailleurs indépendants ?**

**Les échéances mensuelles du 20 mars, du 5 avril et du 20 mai n'ont pas été prélevées. Dans l'attente de mesures à venir, le montant de ces échéances sera lissé sur les échéances ultérieures.**

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](http://secu-independants.fr), Mon compte pour une demande de délai ou de revenu estimé,
- Soit par courriel, 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.

## ANNEXE 1 – TABLEAU DE SYNTHÈSE ARRÊTS DE TRAVAIL

Cas de figure	Formalités	Indemnisation par la Sécurité sociale (IJSS)	Indemnisation complémentaire par l'employeur		Bascule AP (activité partielle) au 1 <sup>er</sup> mai 2020 ?
			Code du travail	OU Convention collective si plus favorable <sup>15</sup>	
<b>Salariés malades</b> (covid-19 ou autre motif non professionnel)	Arrêt maladie classique	<p><b>Sans délai de carence</b> (<i>arrêts débutant à partir du 24 mars jusqu'à fin d'état d'urgence sanitaire</i>)</p> <p><b>condition minimale d'activité ou de cotisations</b> habituelle s'applique</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- soit avoir perçu une rémunération soumise à cotisations maladie au moins égale à 1 015 fois le Smic horaire pendant les 6 mois civils précédant la date de la cessation de l'activité,</li> <li>- soit avoir occupé un emploi salarié pendant au moins 150 h au cours des 3 mois civils ou des 90 jours précédant la date d'interruption)</li> </ul>	<p><b>Délai de carence :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 3 jours (<i>arrêts débutant entre le 12 et le 23 mars</i>)</li> <li>- Sans (<i>arrêts à partir du 24 mars jusqu'à fin état d'urgence sanitaire</i>)</li> </ul> <p><b>Sans condition d'ancienneté</b></p> <p>Indemnisation à hauteur de <b>90% de la rémunération brute</b> pendant 30 jours puis 2/3 pendant les 30 jours suivants (périodes augmentées selon l'ancienneté du salarié (article D 1226-2 CT))</p>	<p>Pour les salariés remplissant la condition d'ancienneté prévue par la Convention collective<sup>16</sup></p> <p>⇒ Indemnisation à hauteur de ce que prévoit la convention collective<sup>17</sup></p> <p>Au vu des circonstances exceptionnelles, PROBTP et la SMA prennent en charge ces arrêts dans le cadre de l'assurance garantie arrêts de travail mensualisation (GAT) sans délai de carence</p>	<b>NON</b>

<sup>15</sup> Cette comparaison est opérée globalement avantage par avantage, non pour chaque salarié pris individuellement mais pour la globalité des salariés se trouvant dans une même situation (Soc 17 janvier 1996 n° 93-20.066). Les dispositions légales et conventionnelles n'ont pas à être combinées (Soc 23 mai 2013 n° 12-15571).

<sup>16</sup> **Ouvriers :**

- Moins de 25 ans et apprentis : 1 mois
- 25 ans et plus : 3 mois

OU 1 mois pour ceux ayant acquis au moins 750 points de retraite CNRO dans les 10 dernières années au sein d'une entreprise de BTP

**Etam et Cadres :** 1 année de présence dans l'entreprise ou 5 ans de service, continus ou non, dans une ou plusieurs entreprises relevant des caisses congés du BTP

<sup>17</sup> **Ouvriers :**

- 100% du salaire pendant 45 jours (après délai de carence de 3 jours)
- puis 75% jusqu'au 90<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail

**Etam et Cadres :** 100% du salaire pendant 90 jours (sans délai de carence)

Cas de figure	Formalités	Indemnisation par la Sécurité sociale (IJSS)	Indemnisation complémentaire par l'employeur		Bascule en AP au 1 <sup>er</sup> mai 2020 ?
			Code du travail	OU Convention collective si plus favorable <sup>18</sup>	
Salariés devant garder un enfant de moins de 16 ans ou un enfant handicapé	Arrêt de travail dérogatoire  Déclaration employeur valant arrêt de travail sur le site Ameli + Attestation sur l'honneur du salarié	<p align="center"><b><u>Sans délai de carence</u></b></p> <p align="center"><b><u>Sans condition minimale d'activité ou de cotisations</u></b></p> <p align="center"><i>(A partir du 9 mars et jusqu'à la fin de la fermeture de l'établissement scolaire)</i></p>	<p align="center"><b><u>Sans délai de carence</u></b></p> <p align="center"><b><u>Sans condition d'ancienneté</u></b></p> <p align="center"><b><u>Sans avoir à justifier dans les 48 heures de son incapacité</u></b></p> <p align="center"><b><u>Sans avoir à être soigné sur le territoire français<sup>19</sup></u></b></p> <p align="center"><i>(Indemnités versées par l'employeur à compter du 12 mars)</i></p> <p align="center">Indemnisation à hauteur de <b>90% de la rémunération brute jusqu'au 30 avril 2020</b>, quelle que soit la durée totale d'indemnisation</p>	<p>Les entreprises sont invitées à indemniser, sans délai de carence, les salariés concernés à hauteur de ce que prévoit la convention collective</p> <p>Au vu des circonstances exceptionnelles, PROBTP et la SMA prennent en charge ces arrêts dans le cadre de l'assurance garantie arrêts de travail mensualisation (GAT) sans délai de carence</p>	<p align="center"><b>OUI</b></p> <p>Le salarié continue de tenir informé l'employeur de sa situation et renouvelle si nécessaire l'attestation sur l'honneur fournie</p> <p><b>L'employeur fait ensuite une demande d'activité partielle et envoie un signalement de reprise anticipée via la DSN pour les arrêts de travail allant au-delà du 1<sup>er</sup> mai</b></p>

<sup>18</sup> Cette comparaison est opérée globalement avantage par avantage, non pour chaque salarié pris individuellement mais pour la globalité des salariés se trouvant dans une même situation (Soc 17 janvier 1996 n° 93-20.066). Les dispositions légales et conventionnelles n'ont pas à être combinées (Soc 23 mai 2013 n° 12-15571).

<sup>19</sup> ou dans l'un des autres Etats membres de la Communauté européenne ou parties à l'accord sur l'Espace économique européen

Cas de figure	Formalités	Indemnisation par la Sécurité sociale (IJSS)	Indemnisation complémentaire par l'employeur		Bascule en AP au 1 <sup>er</sup> mai 2020 ?
			Code du travail	OU Convention collective si plus favorable <sup>20</sup>	
<b>Salarié :</b> - ayant fait l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile, - vulnérable ou présentant un risque élevé de développer une forme grave d'infection liée au covid-19 - partageant le même domicile qu'une personne vulnérable ou « à risque »	Arrêt de travail dérogatoire  Délivré : - par l'ARS (stade 1 et 2 de l'épidémie), - par la CPAM : Déclaration en ligne du salarié possible sur le site Ameli si ALD ou 3 <sup>ème</sup> trimestre de grossesse effet rétroactif possible depuis le 13 mars - par médecin traitant ou médecin de ville dans les autres cas	<p align="center"><b><u>Sans délai de carence</u></b></p> <p align="center"><b><u>Ni condition minimale d'activité ou de cotisations</u></b></p> <p>* <i>(Depuis le 2 février pour les arrêts délivrés par l'ARS,</i></p> <p>* <i>Depuis le 12 mars pour les arrêts délivrés par la CPAM, ou par un médecin traitant ou un médecin de ville)</i></p>	<p align="center"><b><u>Sans délai de carence</u></b></p> <p align="center"><b><u>Sans condition d'ancienneté</u></b></p> <p align="center"><b><u>Sans avoir à justifier dans les 48 heures de son incapacité</u></b></p> <p align="center"><b><u>Sans avoir à être soigné sur le territoire français</u></b> <sup>21</sup></p> <p align="center"><i>(Pour les indemnités versées par l'employeur versées du 12 mars)</i></p> <p align="center">Indemnisation à hauteur de <b>90% de la rémunération brute jusqu'au 30 avril 2020</b>, quelle que soit la durée totale d'indemnisation</p>	Les entreprises sont invitées à indemniser, sans délai de carence, les salariés concernés à hauteur de ce que prévoit la convention collective  Au vu des circonstances exceptionnelles, PROBTP et la SMA prennent en charge ces arrêts dans le cadre de l'assurance garantie arrêts de travail mensualisation (GAT), sans délai de carence	<p align="center"><b>OUI pour les salariés vulnérables ou présentant un risque élevé de développer une forme grave d'infection liée au covid-19 ou partageant le même domicile qu'une personne vulnérable</b><sup>22</sup></p> <p align="center">Pour les arrêts délivrés en ligne sur le site Ameli : transmission automatique par la CPAM d'un certificat d'isolement à l'employeur</p> <p align="center">Pour les autres : certificat d'isolement délivré par le médecin traitant ou de ville</p> <p align="center"><b>L'employeur fait ensuite une demande d'activité partielle sur la base du certificat d'isolement et envoie un signalement de reprise anticipée via la DSN pour les arrêts de travail allant au-delà du 1<sup>er</sup> mai</b></p>

<sup>20</sup> Cette comparaison est opérée globalement avantage par avantage, non pour chaque salarié pris individuellement mais pour la globalité des salariés se trouvant dans une même situation (Soc 17 janvier 1996 n° 93-20.066). Les dispositions légales et conventionnelles n'ont pas à être combinées (Soc 23 mai 2013 n° 12-15571).

<sup>21</sup> ou dans l'un des autres Etats membres de la Communauté européenne ou parties à l'accord sur l'Espace économique européen

<sup>22</sup> Pour les autres situations d'arrêt de travail indemnisé en lien avec le COVID les modalités de délivrance et d'indemnisation applicable antérieurement au 1er mai demeurent en vigueur à compter de cette date. Selon le Ministère du travail, cela peut par exemple concerner les personnes asymptomatiques mais est considérés comme étant « cas contact étroit » avec une personne infectée.

**IMPORTANT**  
**CORONAVIRUS / COVID-19**

COMMUNIQUÉ DE PRESSE - 29 avril 2020

## **CHÔMAGE PARTIEL**

### **PRO BTP PROLONGE SON SOUTIEN JUSQU'À FIN MAI**

Face à la pandémie du COVID-19, le conseil d'administration du Groupe paritaire PRO BTP a décidé, à l'unanimité, de prolonger son soutien à ses entreprises clientes et à leurs salariés.

#### **MAINTIEN GRATUIT DES GARANTIES EN CAS DE CHOMAGE PARTIEL : PROLONGATION JUSQU'À FIN MAI.**

Dès le mois de mars, le Groupe avait décidé :

- de maintenir gratuitement les couvertures prévoyance et santé des salariés placés en situation de chômage partiel, et ce jusqu'au 30 avril.
- et d'indemniser les entreprises adhérentes à la « Garantie Arrêt de Travail » au-delà des obligations contractuelles. C'est ainsi que tous les arrêts pour garde d'enfant ou liés à des salariés vulnérables ont été pris en charge, avec un maintien de la rémunération à 100 %.

Le Groupe vient de décider d'une prolongation de son soutien pour un troisième et dernier mois. PRO BTP renonce ainsi à toute cotisation lui revenant pour les salariés au chômage partiel, que ce soit en prévoyance, en collective santé ou en garantie arrêt de travail.

Ces mesures de soutien représentent, jusqu'à leur terme du 31 mai prochain, environ 250 millions d'euros d'économies pour les entreprises adhérentes et leurs salariés.

Contact presse : Michael TURPIN – [m.turpin@probtp.com](mailto:m.turpin@probtp.com)



**IMPORTANT**  
**CORONAVIRUS / COVID-19**

**LE GROUPE PRO BTP**  
**APPORTE UN SOUTIEN MASSIF**  
**AU SECTEUR**

---

Face à la pandémie du COVID-19, le conseil d'administration du groupe paritaire PRO BTP a décidé à l'unanimité, d'apporter un soutien massif à ses clients. Une série de mesures fortes sont déployées dès aujourd'hui pour accompagner les entreprises de la construction et leurs salariés en cas de chômage partiel.

**MAINTIEN GRATUIT DES GARANTIES EN CAS DE CHÔMAGE PARTIEL :  
110 MILLIONS D'EUROS POUR ACCOMPAGNER LA PROFESSION**

Le Groupe maintient les garanties prévoyance et santé de tous les salariés en situation de chômage partiel, sans aucune charge financière pour ses adhérents.

Tous les salariés du BTP en chômage partiel, couverts par PRO BTP, bénéficient du maintien total de leurs garanties, sans qu'eux ni leur employeur n'aient à payer de cotisation. Cette mesure s'appliquera rétroactivement sur mars, elle portera effet jusqu'à la fin avril. Elle fera l'objet d'un suivi dédié et sera réétudiée si la crise sanitaire devait se poursuivre.

Le coût de ce dispositif est estimé à 110 millions d'euros.

**DES MESURES IMPORTANTES POUR SOUTENIR LE BTP  
ET LA CONSTRUCTION**

Ce dispositif complète les aides déjà mises en place :

- 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.

Ces mesures ont été communiquées à plus de 1,6 millions d'adhérents du BTP et de la construction.

## **RÉPONDRE PRÉSENT : UNE PRIORITÉ ABSOLUE**

Rester à l'écoute, assurer la continuité du paiement des prestations, des remboursements de santé, des indemnisations, de la retraite et faciliter la vie de nos adhérents, c'est l'essentiel dans ces moments cruciaux.

Pour répondre présent dans ce contexte, PRO BTP n'a donc pas hésité à adapter totalement son organisation et à généraliser le télétravail.

### **UN RECOURS MASSIF ET IMMEDIAT AU TÉLÉTRAVAIL**

En 48 h, le matériel a été déployé, les réseaux informatiques adaptés et sécurisés et toutes les équipes pouvant travailler à distance mobilisées, avec toutes les conditions de sécurité nécessaires.

Ainsi, dès la première semaine de confinement, près de 90 % des salariés susceptibles de télétravailler ont été équipés et ont pu continuer à exercer leur mission. Aujourd'hui, ce sont plus de 3 000 personnes qui sont opérationnelles au service des adhérents.

### **UN DÉPLOIEMENT DES SERVICES À DISTANCE POUR LES ADHÉRENTS**

Pour maintenir ce niveau de service, il a naturellement été demandé aux clients de privilégier les moyens de communication digitaux, dont les fonctionnalités s'enrichissent progressivement. Dès la première semaine, les emails reçus ont d'ailleurs progressé de 20 %.

### **UNE CONTINUITÉ DE SERVICE ASSURÉE**

Depuis le début de l'épidémie, 95 % des appels téléphoniques des entreprises ont pu être pris en charge. Le versement des prestations se déroule également normalement. Les remboursements de santé sont particulièrement surveillés depuis le début du confinement et interviennent dans les meilleurs délais.

La mobilisation des équipes du groupe PRO BTP est donc totale, au service des femmes et des hommes du BTP, fidèles à la mission qui leur a été confiée.

Contact presse : Michael TURPIN – [m.turpin@probt.com](mailto:m.turpin@probt.com)

