

> **CRISE COVID-19**

Questions/réponses sur l'activité partielle et les éléments portant dérogations au Code du travail sur la durée et le temps de travail

6 avril 2020

Sommaire

>>1 L'ACTIVITÉ PARTIELLE	4
1.1. Modalités et périmètre du recours à l'activité partielle.....	4
L'entreprise est-elle éligible au dispositif d'activité partielle ?	4
Quelle est la procédure administrative de mise en œuvre du dispositif de l'activité partielle ?.....	4
L'activité partielle peut-elle être modulable ?	5
Quels sont les délais de prévenance pour la mise en œuvre et la sortie du dispositif d'activité partielle ?	5
Les modalités de mise en place de l'activité partielle peuvent-elles être différentes entre salariés ?	6
Un salarié peut-il refuser d'être placé en activité partielle ?	6
Un salarié en forfait jours (ou en forfait heures) peut-il bénéficier de l'activité partielle ? ...	6
Un salarié en arrêt (maladie / garde d'enfants...) entre-t-il dans le dispositif d'activité partielle ?	7
1.2. Assiette de l'indemnité d'activité partielle, conséquences sur les éléments de rémunération et avantages sociaux des salariés et indemnisation de l'employeur.....	8
Comment est déterminée l'indemnité d'activité partielle ?	8
Quels sont les impacts de la mise en place de l'activité partielle pour les salariés ?	9
Quels sont les impacts futurs de la période d'activité partielle sur les éléments de rémunération variable ou primes ?	10
Quelle indemnisation pour l'employeur ?	11
1.3. Impacts de l'activité partielle sur les prérogatives des CSE et sur les mandats des élus .	12
Le CSE doit-il être informé et consulté sur le projet de mise en œuvre de l'activité partielle ?	12
Un élu peut-il refuser d'entrer dans le dispositif d'activité partielle ?	13
Quelles sont les conséquences sur les mandats des élus d'être placé en activité partielle ?	13
La période d'activité partielle a-t-elle un impact sur le budget du CSE ?	13

>>2 LES DISPOSITIONS « SPECIAL COVID » (TELETRAVAIL, TEMPS DE TRAVAIL, PRISE DE CONGES, RTT...) 14

Si l'employeur refuse de mettre les salariés en télétravail, suis-je obligé de me rendre au travail ? 14

Qui peut bénéficier d'un arrêt pour garde d'enfants ? Quelles en sont les dispositions ? .. 15

L'employeur peut-il déroger aux dispositions du code du travail sur la durée du temps de travail (maxi quotidien et hebdomadaire, et moyenne maxi hebdomadaire) et celle du repos quotidien 15

L'employeur peut-il déroger aux dispositions du Code du travail sur le travail de nuit ? 16

L'employeur peut-il déroger aux dispositions du Code du travail sur le repos dominical ? . 17

L'employeur peut-il m'imposer la prise de congés en amont, pendant ou en aval de l'activité partielle ? 17

L'employeur peut-il m'imposer la prise de congés (RTT, conventionnels et jours placés en CET) en amont, pendant ou en aval de l'activité partielle ? 18





>>1 L'ACTIVITÉ PARTIELLE

1.1. MODALITES ET PERIMETRE DU RECOURS A L'ACTIVITE PARTIELLE

L'entreprise est-elle éligible au dispositif d'activité partielle ?

Dans le cadre du dispositif « special Covid », la première question est de savoir si l'employeur est dans un secteur de l'arrêté de fermeture. Si c'est le cas, l'entreprise est de fait éligible au dispositif d'activité partielle. (liste disponible sur le site [légifrance](#))

Outre cette situation, l'entreprise peut recourir à l'activité partielle quand elle est contrainte de réduire ou de suspendre temporairement son activité pour l'un des motifs suivants :

- ▶ une conjoncture économique difficile ;
- ▶ des difficultés d'approvisionnement ;
- ▶ un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
- ▶ la transformation, la restructuration ou la modernisation de l'entreprise ;
- ▶ toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

Au-delà de ces motifs, l'entreprise reste éligible si des mesures de prévention nécessaires pour la protection de la santé des salariés ne peuvent être assurées par l'employeur (télétravail, gestes barrières etc...).

Un des points centraux d'appréciation de l'administration (au-delà de la baisse effective de l'activité engendrée par la COVID 19) est de favoriser la mise en œuvre de mesure visant à atténuer le recours à l'activité partielle : pose de CP, de RTT, formation à distance, etc.

Quelle est la procédure administrative de mise en œuvre du dispositif de l'activité partielle ?

Un délai de 30 jours à compter du jour de mise en œuvre du dispositif d'activité partielle est désormais accordé pour déposer la demande en ligne auprès de la Direccte.

L'inspection du travail doit répondre sous 48 h. L'absence de réponse sous 48 h vaut acceptation implicite de la demande. Cela n'exclut pas pour autant les contrôles a posteriori.

L'autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une durée maximum de 12 mois (au lieu de 6 mois) et désormais une durée de 1 607 h par an et par salarié (1 000 heures hors mesures spécial Covid).

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE est informé et consulté sur l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise. Cela inclut les conditions d'emploi, la durée du travail, la formation professionnelle, etc. C'est ainsi que, dans le cas de recours au dispositif d'activité partielle, le CSE doit être consulté et remettre son avis sur le sujet. La procédure a été assouplie puisque l'employeur dispose désormais d'un délai de 2 mois pour recueillir l'avis à compter du dépôt du dossier à la Direccte (avant l'avis devait figurer au dossier) : l'ordonnance déroge au principe du caractère préalable de la consultation ce qui n'empêche pas de démarrer la consultation avant la transmission à la Direccte.

L'activité partielle peut-elle être modulable ?

Oui l'activité partielle est modulable, par type d'activité, par service, département pour s'adapter aux fluctuations de l'activité avec une règle à respecter quant au fait que les décisions de taux d'activité doivent s'appliquer de manière uniforme selon les collectifs de travail constitués.

Sinon sur le principe, il est tout à fait possible d'avoir des dispositions différentes selon des unités de travail cohérentes voire même des évolutions des mesures d'activité partielle selon le calendrier et les différents collectifs de travail ; la demande présentée à la Direccte doit indiquer les salariés concernés et les heures sollicitées (qui seront utilisées en intégralité ou pas selon l'évolution des situations).

CONSEIL SYNDEX

La question n'est pas tant juridique. Elle relève en revanche d'une réalité d'organisation que les élus sont en mesure d'apprécier / contre-argumenter selon leur connaissance du terrain.

Quels sont les délais de prévenance pour la mise en œuvre et la sortie du dispositif d'activité partielle ?

Le délai de prévenance pour mise en activité partielle : il n'y a pas de délai de prévenance spécifique (sauf accord collectif d'entreprise ou de branche). En toute logique chaque salarié doit recevoir un courrier (ou par tout moyen, y compris par courriel) stipulant la période d'activité partielle et ses modalités. Cela permet effectivement de s'adapter aux fluctuations d'activité que l'entreprise traverse avec une règle à respecter quant au fait que les décisions de taux d'activité doivent s'appliquer de manière uniforme selon les collectifs de travail constitués.

Le délai de prévenance pour sortie plus ou moins progressive de l'activité partielle : le courrier de notification de mise en activité partielle intégrant les programmes indicatifs doit permettre d'avoir des repères calendaires pour autant et d'un point de vue purement légal nous n'avons pas connaissance de délai minimum légal ; à titre d'illustration, dans certains projets d'activité partielle nous avons vu la mention de 24 h.

Les modalités de mise en place de l'activité partielle peuvent-elles être différentes entre salariés ?

La direction définit le périmètre mais la mise en activité partielle peut se faire uniquement par collectif de travail (services / unités de travail / fonctions / métiers). Elle ne peut isoler une personne appartenant à un même collectif de travail. C'est une mesure qui concerne nécessairement un collectif de travail.

Dans certains cas très spécifiques, une personne peut se trouver « isolée » mais non pas à l'intérieur d'un même collectif de travail (le dispositif l'interdit) mais tout simplement car elle est seule à exercer cette fonction.

CONSEIL SYNDEX

La notion de « collectif de travail » peut être discutée par les élus qui peuvent faire des contrepropositions s'ils ne partagent pas la position de la Direction, ces éléments devant figurer dans le dossier qui est envoyé par la Direction à la Direccte. En tout état de cause, l'employeur doit informer les élus sur les modalités de mise en œuvre des nouvelles organisations du travail : nombre de salariés concernés, nombres d'heures chômées, réduction ou suspension partielle/totale d'activité, secteurs concernés, etc. ;

Un salarié peut-il refuser d'être placé en activité partielle ?

L'activité partielle n'est pas une modification du contrat de travail mais une modification des conditions de travail qui s'impose aux salariés. Le refus individuel de passer en activité partielle peut faire l'objet d'une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement.

Un salarié en forfait jours (ou en forfait heures) peut-il bénéficier de l'activité partielle ?

Jusqu'à la publication du décret du 25 mars entré en vigueur le 27 mars, les salariés en forfait annuel, sans interruption totale de l'activité, ne pouvaient pas être intégrés dans le dispositif d'activité partielle et sont à ce titre payés normalement par l'employeur. Le décret « spécial Covid » a levé cette restriction : les salariés au forfait en jours ou en heures, non seulement en

cas de fermeture de l'établissement, mais depuis le décret, également en cas de réduction de l'horaire de travail peuvent être mis en activité partielle.

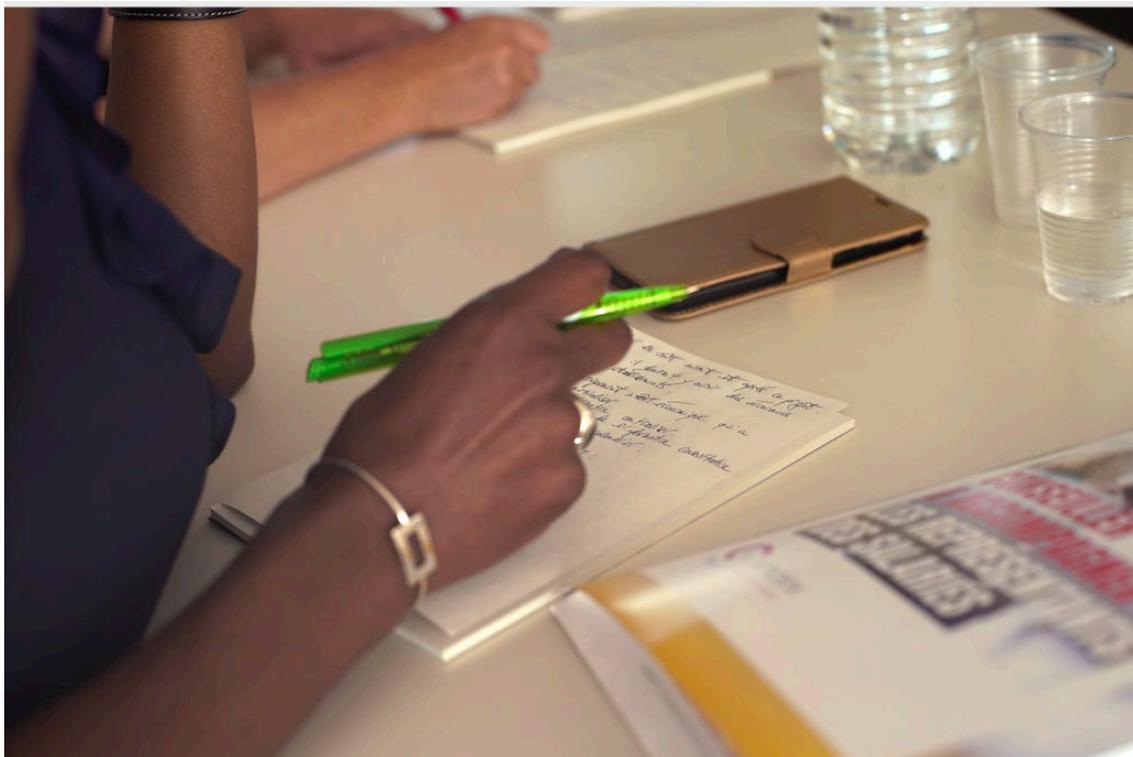
Un salarié en arrêt (maladie / garde d'enfants...) entre-t-il dans le dispositif d'activité partielle ?

D'un point de vue juridique, tout arrêt de travail suspend le contrat de travail et sous ce régime l'employeur ne peut pas mettre en activité partielle un salarié dont le contrat est suspendu, et ce quel que soit le motif de la suspension.

En cas de maladie, le salarié ne peut donc pas cumuler allocation d'activité partielle et IJSS (indemnité journalière de sécurité sociale), il bénéficiera uniquement des IJSS. Un salarié en arrêt maladie (avant mise en place de l'activité partielle) ne peut pas être placé en activité partielle. Un arrêt maladie qui interviendrait dans sa période d'activité partielle, le place automatiquement et à partir de cette date en arrêt maladie (IJSS).

Considérant en revanche le nouveau dispositif d'arrêt pour garde d'enfant spécial Covid-19, les précisions du ministère sur les évolutions procédurales en date du 3 avril 2020 précisent qu'il faut distinguer deux situations :

- > la mise en œuvre de l'activité partielle totale ou d'une partie de l'établissement auquel est rattaché le salarié conduit automatiquement à interrompre l'arrêt de travail pour garde d'enfant et c'est l'employeur qui doit le signaler à l'assurance maladie. L'employeur peut, en revanche, attendre le terme de l'arrêt en cours pour placer le salarié en activité partielle. Pour autant, aucune prolongation ou aucun renouvellement pour arrêt garde d'enfant (période initiale 21 jours maximum) ne pourra être accordé une fois le placement en activité partielle intervenu ;
- > la mise en activité partielle par réduction d'activité ne permet pas à l'employeur de placer son salarié en activité partielle pour réduction du nombre d'heures travaillées si un arrêt de travail est en cours.



1.2. ASSIETTE DE L'INDEMNITE D'ACTIVITE PARTIELLE, CONSEQUENCES SUR LES ELEMENTS DE REMUNERATION ET AVANTAGES SOCIAUX DES SALARIES ET INDEMNISATION DE L'EMPLOYEUR

Comment est déterminée l'indemnité d'activité partielle ?

L'indemnisation légale du salarié s'établit au minimum à :

- ▶ 70 % de la rémunération brute horaire (hors primes annuelles et collectives), soit 84 % du net ;
- ▶ 70 % de la rémunération brute sur les heures de formation utilisées pendant l'activité partielle depuis les précisions de l'ordonnance du 27 mars (contre 100% auparavant, les frais pédagogiques restent couverts à 100%) ;
- ▶ Celle-ci ne peut inférieure au SMIC net (cf. rémunération mensuelle minimale garantie) ;
- ▶ Et peut être augmentée par l'employeur.

Attention ! Il faut ensuite vérifier l'existence ou pas d'un accord collectif (d'entreprise ou de branche) faisant état d'une indemnisation supérieure à l'indemnisation légale de base obligatoire. Pour information, par exemple, la branche Syntec et la branche Métallurgie ont des systèmes d'indemnisation pour tout ou partie des salariés plus favorables.

La rémunération à retenir est celle servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés. L'assiette d'indemnisation ne comprend pas toutes les primes. Pour être intégrées dans l'assiette d'indemnisation, la prime doit répondre aux trois critères cumulatifs suivants :

- ▶ Constituer un caractère obligatoire pour l'employeur
- ▶ Constituer la contrepartie du travail
- ▶ Rémunérer une période effectivement travaillée (versements en dehors des périodes de congés)

Ainsi, ne répondant pas à l'ensemble des trois critères, les primes comme le 13ème mois, les variables annuelles, primes de vacances, l'intéressement, etc. ou encore les remboursements de frais professionnels sont exclus.

En revanche et par exemple, les primes mensuelles liées au travail y compris les commissions, ancienneté (sauf si versé y compris pendant les congés), heures supplémentaires et majorations, primes liées aux conditions de travail, etc. font partie de l'assiette de calcul pour l'indemnisation (assiette identique à celle servant de base de calcul pour les congés payés).

Les indemnités réglementaires, correspondant à un revenu de remplacement, ne sont pas soumises à charges sociales, sauf CSG et RDS ; elles sont imposables fiscalement.

Quels sont les impacts de la mise en place de l'activité partielle pour les salariés ?

> Sur l'acquisition des congés payés

Les périodes d'activité partielle sont prises en compte en totalité pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés (alinéa 2 de l'article R.5122-11 du Code du travail). Il n'y a donc aucun impact sur l'acquisition des droits à congés en volume pendant la mise en œuvre de l'activité partielle

> Sur l'indemnisation des congés payés

La jurisprudence rendue au niveau européen apporte des éléments. En effet, la Cour de Justice de l'Union Européenne s'est positionnée concernant le calcul de l'indemnité de congés payés dans le cadre d'une mesure d'activité partielle et s'oppose à ce qu'une réglementation nationale permette de diminuer l'indemnité de congés payés au regard de l'objet de cette indemnité (CJUE, 13 déc. 2018, aff. C-385/1).

Si cette jurisprudence est établie en revanche certains conseils et experts restent prudents considérant que l'arrêt de travail est indemnisé à hauteur de ce qu'aurait perçu le salarié en travaillant (ici donc le salarié serait sous le régime de l'activité partielle) ; ce qui reste malgré tout contraire à cet arrêt de la CJUE.

> Sur l'acquisition de jours RTT

Lorsque le droit aux jours de RTT obéit à une logique d'acquisition, c'est-à-dire qu'il est lié au nombre d'heures effectuées au-delà de 35 heures (ou de la durée conventionnelle), l'activité partielle a une incidence sur l'acquisition de ces jours. En revanche, lorsque l'accord de RTT prévoit l'attribution de jours selon une logique forfaitaire, l'activité partielle n'a pas d'incidence. Le nombre de jours de RTT est attribué en début d'année une fois pour toute.

> Sur les droits Assedic

Les heures d'activité partielle ne pénalisent pas les droits Assedic par la suite puisque l'accord d'application n° 5 Unedic du 18 janvier 2006 précise bien que « il peut être décidé d'office ou à la demande de l'allocataire de retenir comme salaire de référence, pour le calcul des allocations, les rémunérations perçues ou afférentes à la période précédant immédiatement la date à laquelle la situation a cessé de pouvoir être considérée comme normale ».

> Sur les droits à retraite

Les heures d'activité partielle indemnisées permettent l'acquisition de points gratuits de retraite complémentaire au-delà de 60 heures annuelles.

Pour la retraite de base, l'activité partielle ne permet en revanche pas à elles seules de valider des trimestres. Si le salarié a cotisé sur la base de 150 fois le SMIC horaire (soit 1522,50 € en 2020) cela compte pour un trimestre. Le salarié qui n'aura pas cotisé (hors activité partielle) sur la base de 6 090 € en 2020 aura un impact négatif sur sa retraite de base ; pour les autres, l'activité partielle sera sans effet sur la retraite de base.

Quels sont les impacts futurs de la période d'activité partielle sur les éléments de rémunération variable ou primes ?

> Sur les primes collectives

Afin de neutraliser les impacts de l'activité partielle sur la répartition de la participation et de l'intéressement, la loi prévoit expressément que l'activité partielle est prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque cette répartition est proportionnelle à la durée de présence du salarié.

Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en activité partielle.

CONSEIL SYNDEX

Au-delà de ces aspects, la situation économique dégradée en 2020 devrait conduire de facto à réduire en revanche les enveloppes à la fois de l'intéressement et de la participation.

Il faudra y regarder de près et vos experts pourront sur ce sujet vous appuyer. Les effets négatifs très probables, seront plus ou moins conséquents selon la nature des critères retenus notamment sur l'intéressement (uniquement économique ou des

critères qualité existent aussi ?... Ces derniers pourraient limiter la baisse de l'enveloppe).

> Sur le 13^e mois

Sans négociation supplémentaire et spécifique qui peuvent légitimement être conduites (avenant à un accord s'il existe ou négociation spécifique si décision unilatérale ou disposition conventionnelle), l'impact sera négatif sur la rémunération pour les salariés dès lors que la prime est fonction de la présence et/ou du temps de travail effectif (la très grande majorité des cas).

Cet impact pourra toutefois être différent à la fois selon le calcul et les modalités de versement de cette prime mais aussi en fonction des modalités de mise en œuvre du dispositif d'activité partielle.

> Sur les primes individuelles de performance

Sans révision des objectifs, la période d'activité partielle aura des conséquences sur le montant des primes de performance dès lors qu'elles sont basées sur l'atteinte d'objectifs d'atteinte de chiffre d'affaires ou de résultats.

CONSEIL SYNDEX

Les élus doivent rester vigilant et en alerte sur ce point surtout si on considère que postérieurement au confinement la reprise de l'activité économique ne se fera pas du jour au lendemain.

Quelle indemnisation pour l'employeur ?

L'État va prendre en charge intégralement l'indemnisation faite aux salariés. En d'autres termes, les entreprises n'auront plus aucun coût à prendre en charge dès lors que le salarié touche moins de 4,5 fois le SMIC (soit 5 500 € nets ou encore 6 900 € bruts).

Hors dispositif spécifique Coronavirus, l'employeur avait encore à sa charge :

- ▶ un peu moins de 10% de la rémunération des salariés qui étaient proches du SMIC ;
- ▶ jusqu'à 30 % ou plus de la rémunération des salariés qui étaient sur la tranche de 3 à 4,5 SMIC.

Les indemnités versées au titre des heures chômées ne sont assujetties ni au forfait social sur les salaires, ni aux cotisations de sécurité sociale. Dans le cas d'une majoration de l'indemnité d'activité partielle (versement complément employeur) dans le cadre d'un accord de branche, d'entreprise ou d'une décision unilatérale d'entreprise, ce régime social reste applicable.

CONSEIL SYNDEX

Cette mesure exceptionnelle liée à la crise sanitaire vise à soutenir les entreprises dans la crise traversée, mais c'est, selon les situations, probablement aussi

l'occasion de négocier des contreparties sociales et ce d'autant que l'exonération des charges sociales en cas de complément de l'indemnité par l'employeur est désormais confirmée par l'URSAFF. Demandez à avoir le chiffrage du différentiel que représente cette prise en charge intégrale par l'État. Et selon la situation économique et sociale de votre entreprise, négociez les contreparties les plus adaptées à la situation des salariés et de l'entreprise (cf. fiche pratique disponible sur notre site).

1.3. IMPACTS DE L'ACTIVITE PARTIELLE SUR LES PREROGATIVES DES CSE ET SUR LES MANDATS DES ELUS

Le CSE doit-il être informé et consulté sur le projet de mise en œuvre de l'activité partielle ?

L'avis rendu par le comité social et économique (CSE) est nécessaire mais plus nécessairement de manière préalable avant la saisine de la Direccte... Il pourra intervenir après le placement des salariés en activité partielle et être adressée dans un délai de 2 mois à la Direccte à compter de la date de demande d'activité partielle. Les informations dont vous devez avoir communication :

- ▶ Modalités de mise en œuvre des nouvelles organisations du travail : nombre de salariés concernés, nombres d'heures chômées, réduction ou suspension partielle/ totale d'activité, secteurs/services/activités concernés, etc. ;
- ▶ motifs du recours ;
- ▶ période prévisible de sous-activité ;
- ▶ engagements pris par l'employeur dès lors que l'employeur a déjà recouru à ce dispositif au cours des 36 derniers mois.
- ▶ plan de prévention, le plan de continuité d'activité (PCA) s'il existe ou tout document détaillant les mesures de prévention mises en place dans le cadre de cette crise sanitaire (mesures barrières, modalités d'organisation permettant de préserver la santé des salariés, etc.)
- ▶ DUER (document unique d'évaluation des risques) actualisé.

Si l'avis peut désormais être régularisé a posteriori, en revanche les informations associées doivent être transmises au CSE à l'ouverture de la consultation, qui elle doit s'ouvrir dès le début du projet.

? Un élu peut-il refuser d'entrer dans le dispositif d'activité partielle ?

Avant l'ordonnance du 27 mars, il était nécessaire que l'employeur recueille l'accord du salarié protégé pour le placer en activité partielle. Désormais, l'activité partielle s'impose au salarié protégé, sans que l'employeur n'ait à recueillir son accord, dès lors qu'elle affecte tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché l'intéressé. Ces dispositions sont applicables jusqu'à une date fixée par décret, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020.

? Quelles sont les conséquences sur les mandats des élus d'être placé en activité partielle ?

Si le salarié mandaté est en activité partielle, elle n'a pas d'incidence sur les mandats des représentants du personnel, seul le contrat de travail est suspendu, pas le mandat.

Les salariés mandatés se trouvant en activité partielle, peuvent donc entrer dans l'entreprise si une partie des salariés y travaillent encore. Le crédit d'heure est délivré en fonction du mandat et non du temps de travail effectif. Il n'y a donc pas d'impact sur le montant du crédit d'heure du fait de l'absence de l'élu en période d'activité partielle notamment. Il peut poser ces heures de délégation si des réunions de CSE continuent à être planifiées ou des négociations sont en cours.

? La période d'activité partielle a-t-elle un impact sur le budget du CSE ?

Avant les ordonnances Macron, une jurisprudence avait statué sur le fait que l'assiette de la subvention au CSE ne devait pas être impactée par une absence légale comme l'activité partielle.

Depuis les ordonnances macron, il est désormais fait référence à la seule masse salariale brute comme assiette de la subvention au CSE. Or celle-ci sera à 0 pendant la période d'activité partielle puisque l'indemnité n'est pas soumise à cotisation mais uniquement à CSG/CRDS après abattement de 1,75%.



>>2 LES DISPOSITIONS « SPECIAL COVID » (TELETRAVAIL, TEMPS DE TRAVAIL, PRISE DE CONGES, RTT...)

Si l'employeur refuse de mettre les salariés en télétravail, suis-je obligé de me rendre au travail ?

Seul l'employeur peut imposer le télétravail au salarié en cas de circonstances exceptionnelles (comme c'est le cas en situation de risque épidémique). Dans un contexte classique, le salarié peut toujours en demander le bénéfice à son employeur, mais celui-ci n'a pas l'obligation de l'accepter.

- ▶ Si l'employeur persiste à refuser le télétravail, le salarié n'a - a priori - pas d'autre choix que de venir travailler, au risque de s'exposer à une sanction disciplinaire.

Toutefois, dans la situation exceptionnelle que nous vivons, les consignes gouvernementales sont claires : mettre en place le télétravail pour tous les postes qui le permettent. « Pour mémoire, le télétravail est un droit prévu par l'article L. 1222-9 du code du travail issu de l'ordonnance du 22 septembre 2017. Je peux donc demander à mon employeur à bénéficier du télétravail de manière ponctuelle ou durable par tous moyens. Si mon employeur me donne son accord, cela peut se faire par tout moyen. Son refus doit être motivé » (question-réponse édicté par le gouvernement le 17 mars 2020).

Si un accord d'entreprise portant sur le télétravail existe dans l'entreprise, il faut se référer aux dispositions de cet accord. Il est fortement conseillé de formaliser sa demande par écrit. C'est l'occasion alors de rappeler à l'employeur que les recommandations et mesures sanitaires prises par le gouvernement édictent très clairement les choses en incitant très fortement au télétravail dès lors qu'il peut être mis en œuvre et que ce n'est qu'à défaut que l'attestation de déplacement professionnel est possible.

Dans le contexte de crise sanitaire il faut rappeler que l'employeur doit répondre à des obligations en termes de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs ou encore de

respect des principes édictées dans le cadre de cette crise sanitaire. Dans le cas contraire, le salarié pourrait exercer son droit de retrait¹.

Qui peut bénéficier d'un arrêt pour garde d'enfants ? Quelles en sont les dispositions ?

L'arrêt de travail spécifique pour garde d'enfants est ouvert aux parents d'enfants de moins de 16 ans ou de moins de 18 ans en situation de handicap qui font l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile (la fermeture d'un établissement scolaire ou d'une crèche entre dans ce cadre) et qui sont, de ce fait, dans l'impossibilité de continuer à travailler ou à télétravailler.

L'arrêt peut être délivré pour une durée de 1 à 21 jours renouvelable si besoin. Au-delà de cette durée, la déclaration devra être renouvelée autant que de besoin. Il est possible de fractionner l'arrêt ou de le partager entre les parents sur la durée de fermeture de l'établissement.

Les parents concernés par ces arrêts de travail pourront bénéficier des indemnités journalières maladie dès le premier jour d'arrêt de travail, sans conditions d'ouverture de droit à compter du 11 mars, et jusqu'à la fin de la fermeture de l'établissement de l'enfant.

Les salariés qui sont contraints de rester à domicile, sans pouvoir avoir recours au télétravail, afin de garder leurs enfants de moins de 16 ans dont l'établissement scolaire est fermé doit adresser à son employeur une attestation sur l'honneur précisant qu'il est le seul parent à demander le bénéfice de l'arrêt de travail pour garder son enfant à domicile (« attestation de garde d'enfant à domicile »). Un seul parent à la fois peut se voir délivrer un arrêt de travail. **(décret 9 mars 2020 et site Ameli.fr)**

En tout état de cause, c'est l'employeur « qui pourra décider ou non de déclarer l'arrêt ».

L'employeur peut-il déroger aux dispositions du code du travail sur la durée du temps de travail (maxi quotidien et hebdomadaire, et moyenne maxi hebdomadaire) et celle du repos quotidien

Dès lors que l'entreprise relève de secteurs d'activité particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et la continuité de la vie économique et sociale, elles pourront déroger aux dispositions du Code du travail sur la durée du temps de travail. Un décret à paraître précisera la liste des secteurs concernés, ainsi que les dérogations admises parmi celles possibles selon les secteurs. Ces dérogations cessent de produire leurs effets au 31 décembre 2020.

¹ Le salarié a un motif raisonnable de penser que la situation présente un danger grave et imminent : il alerte lui-même l'employeur et choisit de se retirer. L'employeur ne peut demander à la personne de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent.

Le déclenchement de ce droit de retrait, qui peut émaner soit du CSE, soit d'un ou plusieurs salariés, n'est pas anodin et suppose de recueillir des éléments objectifs permettant aux salariés comme aux élus du personnel de considérer la présence du danger grave et imminent. Il conviendra donc toujours de bien caractériser l'exposition des salariés : ce droit ne peut pas s'exercer par anticipation.

Elles doivent suivre une procédure spécifique : information sans délai du directeur de la Direccte et information sans délai du CSE et par tout moyen. L'avis du comité est rendu dans le délai d'un mois. L'employeur peut agir sans attendre que l'avis soit rendu.

Pour ces entreprises, il sera désormais possible :

- ▶ de porter jusqu'à 12 heures, la durée quotidienne maximale de travail ; les exceptions à l'ordre public déjà possibles sont désormais élargies dans le cadre de cette crise sanitaire. Pour repère, hors mesure spécial Covid, l'ordre public fixe cette durée quotidienne maximale à 10 heures et par exception à 12 heures ;
- ▶ de réduire jusqu'à 9 heures consécutives la durée du repos quotidien, sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal à la durée du repos dont le salarié n'a pu bénéficier. Pour repère, hors mesure spécial Covid, l'ordre public fixe cette durée quotidienne maximale à 11 heures sauf en cas d'accord collectif (limite fixée par décret) ou de surcroît exceptionnel d'activité ou en cas d'urgence ;
- ▶ de porter la durée hebdomadaire maximale jusqu'à 60 heures. Pour repère, hors mesure spécial Covid, l'ordre public fixe cette durée hebdomadaire maximale à 48 heures ;
- ▶ de porter à 48h, la durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives. Pour repère, hors mesure spécial Covid, l'ordre public fixe cette durée maximale hebdomadaire moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives à 44 heures sauf en cas d'accord collectif qui peut la porter à 46 heures ou à titre exceptionnel, dans certains secteurs, dans certaines régions ou dans certaines entreprises, pendant des périodes déterminées.



L'employeur peut-il déroger aux dispositions du Code du travail sur le travail de nuit ?

Dès lors que l'entreprise relève des secteurs d'activité particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et la continuité de la vie économique et sociale, elles pourront déroger aux dispositions du code du travail sur la durée du temps de travail. Un décret à paraître précisera la liste des secteurs concernés, ainsi que les dérogations admises parmi celles possibles selon les secteurs. Ces dérogations cessent de produire leurs effets au 31 décembre 2020.

Elles doivent suivre une procédure spécifique : information sans délai du directeur de la Direccte et information sans délai du CSE et par tout moyen. L'avis du comité est rendu dans le délai d'un mois. L'employeur peut agir sans attendre que l'avis soit rendu

Pour ces entreprises, il sera désormais possible :

- ▶ de porter jusqu'à 12 heures la durée quotidienne maximale de travail accomplie par un travailleur de nuit, sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur équivalent au dépassement. Pour repère, hors mesure spécial Covid, l'ordre public fixe cette durée quotidienne maximale à 8 heures sauf en cas d'accord collectif (limite fixée par décret) ou en cas de mise en place d'équipe de suppléance ou en cas de circonstances

exceptionnelles, l'inspecteur du travail peut autoriser le dépassement après consultation des délégués syndicaux et après avis du CSE.

- ▶ de porter jusqu'à 44 heures la durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit calculée sur une période de douze semaines consécutives. Pour repère, hors mesure spécial Covid, l'ordre public fixe cette durée maximale à 40 heures sauf en cas d'accord collectif, lorsque les caractéristiques propres à l'activité d'un secteur le justifient, qui peut la porter à 44 heures.

L'employeur peut-il déroger aux dispositions du Code du travail sur le repos dominical ?

Des dérogations au repos dominical, par attribution d'un repos hebdomadaire par roulement, seront désormais possibles – à parution du décret - pour les entreprises relevant de secteurs particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation ou à la continuité de la vie économique et sociale, ainsi qu'aux entreprises qui assurent à celles-ci des prestations nécessaires à l'accomplissement de leur activité principale.

Ces dérogations ainsi que la liste des secteurs concernés seront déterminées par décret qui doit paraître. Ces dérogations cessent de produire leurs effets au 31 décembre 2020.

La mise en œuvre de ces dispositions doit faire l'objet d'une information sans délai du CSE et par tout moyen. L'avis du comité est rendu dans le délai d'un mois. L'employeur peut agir sans attendre que l'avis soit rendu.

L'employeur peut-il m'imposer la prise de congés en amont, pendant ou en aval de l'activité partielle ?

Si la version initiale du projet de loi d'urgence pour faire face à l'épidémie autorisait l'employeur à imposer unilatéralement et sans délai ces **six jours de congés payés ouvrables**, un accord d'entreprise ou de branche sera finalement nécessaire pour permettre à un employeur de l'imposer à un salarié en respectant un délai de prévenance d'au moins un jour franc.

Avant même les mesures « spécial Covid », la Direction générale du Travail incitait fortement à la prise de congés (CP, RTT, jours de congés mis en CET) en amont de la mise en œuvre de l'activité partielle.

Sous réserve d'accord d'entreprise ou de branche, ce dispositif spécial Covid-19 permettra de déroger au délai habituel d'un mois que fixe le code du travail pour autoriser un employeur à modifier les dates des congés payés de ses salariés.

L'accord peut autoriser l'employeur à fractionner les congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié et à fixer les dates des congés sans être tenu d'accorder un congé simultané à des conjoints ou des partenaires liés par un PACS travaillant dans son entreprise.

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

CONSEIL SYNDEX

Si les dérogations sont réglementées et encadrées, il convient de rappeler l'enjeu de préservation de santé des salariés. Une responsabilité qui incombe à l'employeur et qui doit donner lieu à des informations et un suivi régulier en toute transparence vis-à-vis des représentants du personnel pour qu'ils puissent exercer leurs prérogatives et leurs mandats y compris et en particulier dans le contexte de cette crise sanitaire. Nous attirons votre attention sur le fait de vérifier que les salariés disposent d'un solde suffisant pour pouvoir effectivement mobiliser ces jours sans pour autant sur le reste de l'année se retrouver en période de « suractivité » toujours possible.

Pour repère sur les acquis sociaux antérieurs, il est important de vérifier s'il existe déjà au sein de l'entreprise ou de la branche, des accords prévoyant des dispositions sur le sujet en dehors même de la situation de crise sanitaire. Même si ces mesures permettent de déroger de facto aux accords en place, il n'en demeure pas moins important à l'ouverture de négociation de bien comprendre d'où l'on part pour fixer les objectifs de négociation.

L'employeur peut-il m'imposer la prise de congés (RTT, conventionnels et jours placés en CET) en amont, pendant ou en aval de l'activité partielle ?

La loi d'urgence sanitaire prévoit que l'employeur pourra imposer ou modifier unilatéralement les dates de RTT, jours de repos des conventions forfait et jours affectés sur le compte épargne temps.

Ces dispositions sont conditionnées à ce que « l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19 ». Les critères sur lesquels une telle démonstration peut reposer ne sont toutefois pas précisés dans le texte.

L'employeur peut imposer ou de modifier sous préavis d'un jour franc :

- ▶ les journées de repos acquises par le salarié au titre des jours de réduction du temps de travail attribués au titre d'un dispositif de réduction du temps de travail ;
- ▶ les journées ou les demi-journées de repos acquises par le salarié titulaire d'une convention de forfait en jours sur l'année.

Sous ces mêmes conditions, l'employeur peut également imposer la prise de jours déposés sur le compte épargne temps.

Le nombre total de jours de repos (hors congés payés) dont l'employeur peut imposer au salarié la prise ou la date ne peut être supérieur à dix. Mais attention aux accords (d'entreprise mais aussi de groupe ou d'UES qui vont au-delà...)