

GUIDE SPÉCIAL

La crise du coronavirus et les droits des salariés

Congés payés, RTT, durée du travail
L'activité partielle facilitée et aménagée
Le télétravail : quels sont vos droits ?
Santé et sécurité : quelles protections au travail ?
Arrêts de travail et indemnisation
CSE : élections suspendues, réunions à distance
Les prud'hommes pendant la crise

Opération spéciale
Numéro offert

RPDS

Revue Pratique de Droit Social
Revue mensuelle – 75^e année
263, rue de Paris, case 600,
93 516 Montreuil CEDEX.

Directeur : Maurice Cohen (†),
*docteur en droit, lauréat de la
faculté de droit et des sciences
économiques de Paris.*

Rédacteur en chef :
Laurent Milet, *docteur en
droit, professeur associé à
l'université de Paris Sud.*

Comité de rédaction :
Tél. : 01 49 88 68 82
Fax : 01 49 88 68 67
Carmen Ahumada,
Marie Alaman, Mélanie Carles,
Aude Le Mire, Estelle Suire.

Assistante de la rédaction :
Patricia Bounnah.

Maquette et mise en page :
Bénédicte Leconte.

Secrétariat de rédaction :
Cécile Bondeelle.

Éditeur : SA « La Vie Ouvrière »,
263, rue de Paris, case 600,
93 516 Montreuil CEDEX.

Directrice de la publication :
Virginie Gensel-Imbrecht.

Prix au numéro : 7,50 €
(numéro double : 15 €)

**Pour toute commande
et abonnement :**
NSA La Vie Ouvrière,
263, rue de Paris, case 600
93 516 Montreuil CEDEX.
et sur www.nvo.fr
Envoi après réception
du règlement
Tél. : 01 49 88 68 50

**Tarif d'abonnement
incluant l'accès Internet :**
9 € par mois ou 108 € par an
(Étranger et Drom-Com :
139 €).

Copyright :
Reproduction totale ou partielle
soumise à autorisation.

Imprimé par :
RIVET Presse Édition
87 000 Limoges.

ISSN : 0399-1148



147 EDITORIAL

La santé et la sécurité d'abord !

Par Laurent Milet

149 DOSSIER

CRISE SANITAIRE ET DROITS DES SALARIÉS

*Dossier spécial réalisé par Carmen Ahumada,
Mélanie Carles et Laurent Milet.*

Infographies réalisées par Marie Alaman.

PARTIE 1

CONGÉS PAYÉS ET RTT : LES DROITS DES SALARIÉS FRAGILISÉS 149

- A - Les congés payés 149**
- a) Prise anticipée des « nouveaux »
congés 149
 - b) Modification des congés déjà posés 149
 - c) Fractionnement du congé d'été 149
 - d) Des congés différents pour les conjoints
(et pacésés) travaillant dans la même
entreprise 149
 - e) En l'absence d'accord d'entreprise
ou de branche 149
 - 1. Prise des congés d'été 150
 - 2. Modification des congés déjà posés 150
 - 3. Fractionnement du congé d'été 151
 - 4. Conjoints ou partenaires de Pacs travaillant
dans la même entreprise 151
- B - Des jours de RTT imposés 151**
- a) Saliés concernés 151
 - b) Dix jours maximum 151
 - c) Au-delà des dix jours 151

PARTIE 2

DURÉE DU TRAVAIL : RISQUE DE DÉRÈGLEMENT MAJEURE 152

- A - Les limites fixées
par le Code du travail 152**
- B - Des limites repoussées dans
certains certains secteurs 152**
- C - Dérogation à la règle du repos
dominical 152**

PARTIE 3

L'ACTIVITÉ PARTIELLE FACILITÉE ET AMÉNAGÉE 153

- A - Dans quels cas une entreprise
peut-elle recourir à l'activité
partielle ? 153**
- B - Nouvelles catégories
de bénéficiaires 153**
- C - Comment sont indemnisés
les salariés ? 154**
 - a) Base de calcul de l'indemnité 154
 - b) Rémunération minimale garantie 154
 - c) Versement de l'indemnité 155
- D - Que reçoivent les entreprises
de la part de l'État ? 155**
- E - Quelles démarches doivent
effectuer les entreprises ? 155**

PARTIE 4

PRIORITÉ AU TÉLÉTRAVAIL 156

- A - Une obligation pour qui ? 156**
 - a) Côté employeur : télétravail obligatoire
si le poste le permet 156
 - b) Côté salarié : une obligation sauf
si le contrat de travail est suspendu 156

Suite page 148

Principales abréviations utilisées dans la revue

Tribunaux et institutions

• **Cass. soc.** : Arrêt rendu par la
Cour de cassation, chambre sociale.

• **Cass. crim.** : Arrêt rendu par
la Cour de cassation, chambre
criminelle.

• **Cass. civ. 2^e** : Arrêt rendu
par la Cour de cassation,
2^e chambre civile. Le numéro
de pourvoi qui suit cette référence
vous permet de retrouver le texte
intégral de l'arrêt cité sur le site
[\[www.legifrance.fr\]](http://www.legifrance.fr), rubrique
jurisprudence judiciaire.

• **Cons. Ét.** : Arrêt rendu par
le Conseil d'État. Le numéro
de requête qui suit cette référence
vous permet de retrouver le texte
intégral de l'arrêt cité sur le site

[\[www.legifrance.fr\]](http://www.legifrance.fr), rubrique
jurisprudence administrative.

• **Appel** : Arrêt rendu par une cour
d'appel.

• **CPH** : Jugement rendu par
un conseil de prud'hommes.

• **TGI** : Jugement rendu par
un tribunal de grande instance.

• **TI** : Jugement rendu par
un tribunal d'instance.

• **DGT** : Direction générale
du travail.

• **DIRECCTE ou Direccte** :
Direction ou directeur régional(e)
des entreprises, de la concurrence,
de la consommation, du travail
et de l'emploi.

Publications et revues

• **JO** : Journal officiel, (disponible
sur [\[www.legifrance.fr\]](http://www.legifrance.fr)).

• **Bull.** : Bulletin des arrêts
de la Cour de cassation.

• **BJT** : Bulletin Joly Travail.

• **Cah. soc.** : Les Cahiers sociaux.

• **D** : Recueil Dalloz.

• **Dr ouv.** : Droit ouvrier.

• **Dr soc.** : Droit social.

• **JCP** : La semaine juridique,
(éd. «G» pour Générale, «E» pour
Entreprise, «S» pour Sociale).

• **LS** : Liaisons sociales.

• **RDT** : Revue de droit du travail.

• **RJS** : Revue de jurisprudence
sociale Francis Lefebvre.

• **RPDS** : Revue pratique
de droit social.

• **SSL** : Semaine sociale Lamy.

CRISE SANITAIRE ET DROITS DES SALARIÉS

*Dossier spécial réalisé par Carmen Ahumada, Mélanie Carles et Laurent Milet.
Infographies réalisées par Marie Alaman.*

LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ D'ABORD!

À situation exceptionnelle, numéro exceptionnel! La crise sanitaire que traverse notre pays depuis maintenant presque deux mois a contraint nos dirigeants à mettre en œuvre plusieurs dispositifs afin d'accompagner le nécessaire confinement de la population. Il était donc bien normal que notre revue consacre un numéro spécial aux différentes mesures qui impactent les droits des salariés et des élus et mandatés.

Certaines d'entre elles comme la mise en activité partielle ou les assouplissements concernant l'indemnisation des arrêts de travail, principalement pour garde d'enfants, permettent de limiter la baisse des revenus qui résulte de l'inactivité forcée des salariés concernés. Il en va de même de certaines dispositions permettant aux demandeurs d'emploi d'être indemnisés, même si, dans ce dernier cas, les décisions sont loin d'être satisfaisantes.

D'autres mesures, comme la généralisation, lorsque cela est possible, du télétravail ou la suspension des élections dans les entreprises et le fonctionnement par visioconférences ou réunions téléphoniques du comité social et économique, permettent de lutter contre la diffusion du coronavirus. Les contacts physiques sont ainsi limités, tout en permettant de maintenir l'activité des salariés et le contact de l'entreprise avec les représentants de la collectivité de travail. Mais toute médaille peut avoir son revers et nous attirons l'attention dans le présent dossier, sur les dérives possibles de ces différents dispositifs et sur les obligations patronales qui, elles, demeurent.

En revanche, les bouleversements entraînés par la crise sanitaire dans l'organisation du travail ont permis aux employeurs d'obtenir du gouvernement des

assouplissements des dispositions légales ou conventionnelles régissant les congés payés, les jours de réduction du temps de travail et les durées maximales du travail. Cette déréglementation provisoire est prévue pour durer jusqu'à la fin de l'année, soit bien au-delà de la période de confinement.

Dans le même temps, le renforcement des quelques maigres outils de contrôle pour garantir la santé et la sécurité sur les lieux de travail ne semble pas être à l'ordre du jour. Les inspecteurs du travail subissent même des pressions et entraves qui émanent du ministère du Travail et de leur hiérarchie afin qu'ils ne soient pas trop exigeants dans le but de favoriser la reprise d'activité des entreprises. Or des décisions s'imposent pour contraindre ces dernières à adapter l'organisation du travail, et minimiser les risques dans les secteurs où il est vraiment essentiel d'aller au travail.

Le présent dossier contient à cet égard un rappel des règles de droit qui peuvent être mobilisées pour faire respecter par chaque employeur les mesures nécessaires pour protéger la santé et la sécurité des salariés.

«*Les femmes et les enfants d'abord!*» entend-on lors de naufrages ou de catastrophes. Face au «Titanic sanitaire» auquel est confronté notre pays, un seul mot d'ordre doit prévaloir, tant pour les travailleurs dans les entreprises qui ont continué ou repris leur activité que pour ceux qui continuent à travailler de chez eux: la santé et la sécurité d'abord!

Laurent Milet



Bapoussino

Suivez l'actualité des droits des salariés sur nvdroits.fr

Ce dossier spécial présente un ensemble des dispositions légales et réglementaires concernant les droits des salariés suite à l'épidémie de Covid-19, à jour au 24 avril 2020. Mais certains textes sont constamment modifiés pour être adaptés à l'évolution de la situation. Pour vous tenir informé des différentes mesures, nouvelles ou actualisées, et consulter d'autres infographies, rendez-vous sur notre site internet nvdroits.fr

B - Télétravailleurs, quels sont vos droits ? 156

- a) Ce qui reste inchangé : le contrat de travail 156
- b) Ce qui peut changer 157
 - 1. L'aménagement des horaires 157
 - 2. Le recours aux heures supplémentaires 157

C - Télétravail en confinement, des risques pour la santé 157

- a) Responsabilité de l'employeur 157
- b) Organisation du travail 158
- c) Durée du travail, horaires et pauses 158
- d) Droit à la déconnexion 158

PARTIE 5

ARRÊTS DE TRAVAIL ET INDEMNISATION DES SALARIÉS 159

A - Qui peut bénéficier d'un arrêt de travail ? 159

- a) Salariés identifiés « cas contact à haut risque » 159
- b) Salariés identifiés « à risque élevé » 159
- c) Proches d'une personne identifiée « à risque élevé » 159
- d) Garde des enfants 159

B - Quelle indemnisation des salariés en arrêt de travail ? 160

- a) Pas d'ancienneté requise ni de délai de carence 160
- b) Jusqu'à quand ? 160
- c) Qui est concerné ? 160
- d) Montant des indemnités journalières 161
- e) Montant des indemnités complémentaires 161
- f) Durée de versement 161

PARTIE 6

COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE : ÉLECTIONS SUSPENDUES, RÉUNIONS À DISTANCE, CONSULTATIONS ACCÉLÉRÉES 162

A - Les élections professionnelles en cours ou à venir sont suspendues 162

- a) Processus électoral engagé avant le 3 avril 2020 162
 - 1. Pendant combien de temps ? 162
 - 2. À la fin de la suspension, faudra-t-il tout « reprendre à zéro » ? 162
- b) Processus électoral non engagé 162
- c) Incidences sur les scrutins ayant eu lieu 163
 - 1. Opérations électorales validées 163
 - 2. *Quid* des conditions d'électorat et d'éligibilité pour le deuxième tour ? 163

- d) Incidences sur les mandats 164
 - 1. Prorogation des mandats en cours 164
 - 2. Statut protecteur 164

B - Les réunions du CSE et des autres instances 165

- a) Réunions par visioconférence 165
- b) Réunions téléphoniques et par messageries instantanées 166
- c) Convocation et déroulement des réunions 166

C - Information et consultation du CSE pendant la crise sanitaire 166

- a) Information concomitante et avis renvoyé à plus tard dans certains cas 166
- b) Maintien du principe de la consultation préalable 167

PARTIE 7

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL 168

A - Quelles protections sur les lieux de travail ? 168

- a) Un devoir d'information et de formation 168
- b) Salariés en contact avec le public 168
- c) Document unique d'évaluation des risques (DUERP) 168
- d) L'obligation de sécurité pèse aussi sur chaque salarié 168

B - Le droit d'alerte du CSE en cas de danger de contamination 168

- a) Le constat d'un danger grave et imminent 168
- b) Déclenchement du droit d'alerte 169
- c) Une enquête conjointe 169
- d) Après l'enquête 169

C - Exercer le droit de retrait en cas de danger grave et imminent 170

- a) Danger grave et imminent de contamination 170
- b) Une appréciation au cas par cas 171
- c) Une procédure simple et rapide 171

PARTIE 8

AMÉNAGEMENTS DE CERTAINS DISPOSITIFS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE 172

A - Report des échéances pour les entretiens d'état des lieux du parcours professionnel des salariés 172

B - Aide à l'accès à la validation des acquis de l'expérience (VAE) 172

C - Prolongation des contrats d'apprentissage et de professionnalisation 172

D - Prolongation de la date limite pour obtenir la certification pour les organismes de formation 173

PARTIE 9

POUVOIR D'ACHAT ET ÉPARGNE SALARIALE 174

A - Prime exceptionnelle pour le pouvoir d'achat (PEPA) 174

- a) Conditions d'application de la prime fixées par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2020 174
- b) Nouvelles conditions de versement de la prime exceptionnelle 174

B - Modification des dates limites de versement des primes d'intéressement et de participation 174

PARTIE 10

LES PRUD'HOMMES PENDANT LA CRISE 175

A - Des conseils de prud'hommes toujours fermés 175

B - Report des délais de procédure 175

C - Un fonctionnement « allégé » 175

- a) Procès sans audience 175
- b) Audiences en formation restreinte, sans public et par visioconférence 176

Chômage : des mesures reportées, des indemnisations prolongées 176

177 L'ACTUALITÉ JURIDIQUE

Sommaires de jurisprudence

DROIT DU TRAVAIL

- **Contrat de travail** 177
 - Modification du contrat 177
 - Clauses du contrat 177
 - **Maternité et grossesse** 177
 - Protection de la grossesse et de la maternité 177
 - **Maladie, accident, inaptitude médicale** 177
 - Inaptitude 177
 - **Licenciement** 178
 - Procédure 178
 - **Différents modes de rupture** 178
 - Prise d'acte 178
 - **Contrat à durée déterminée** 178
 - Requalification 178
 - **Durée du travail** 178
 - Heures supplémentaires 178
- ### PROTECTION SOCIALE
- **Retraite complémentaire** 178
 - Cotisations 178

PARTIE 1

**CONGÉS PAYÉS ET RTT : LES DROITS
DES SALARIÉS FRAGILISÉS**Par *Mélanie Carles*

En raison du confinement, de nombreux employeurs souhaitent imposer aux salariés la prise de leurs congés payés ou de leurs jours de RTT. L'ordonnance du 25 mars 2020 les y autorise, à certaines conditions. Elle est applicable jusqu'au 31 décembre 2020.

Références : art. 1^{er}, 2, 3, 4 et 5 de l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos ; Art. 11 de la loi n° 2020-290, 23 mars 2020, J.O. du 24 mars.

A - Les congés payés

Pour faire face aux conséquences de la crise sanitaire, les employeurs peuvent s'affranchir des règles du Code du travail en matière de congés payés. Deux conditions sont toutefois posées :

► **la signature d'un accord collectif est nécessaire** : qu'il soit conclu au niveau de l'entreprise ou de la branche, cet accord doit respecter le cadre établi par l'ordonnance du 25 mars 2020.

► **Pour les entreprises touchées par la crise sanitaire** : l'ordonnance est très claire sur ce point, l'accord doit être conclu « *afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du Covid-19* ». Ne sont donc concernées que les entreprises dont les difficultés sont en lien avec la pandémie. Les syndicats doivent se montrer vigilants sur ce point et demander à l'employeur les éléments d'information nécessaires avant le début des négociations.

a) Prise anticipée des « nouveaux » congés

Si l'accord d'entreprise (ou de branche) le prévoit, l'employeur peut imposer à ses salariés la prise anticipée de leurs « nouveaux » congés. Sont donc concernés les jours acquis au cours de la période comprise entre le 1^{er} juin 2019 et le 31 mai 2020. Six jours ouvrables, au maximum, peuvent être imposés avant ou après le 1^{er} mai, début de la période dite estivale.

L'employeur doit respecter le délai de prévenance fixé par l'accord, mais ce dernier peut être réduit à un jour franc (soit un jour entier). Pour les autres jours de congé, les règles du Code du travail s'appliquent (voir ci-dessous « *En l'absence d'accord d'entreprise ou de branche* »).

Exemple : un salarié ayant épuisé ses anciens congés souhaite, comme tous les ans, poser 4 semaines au mois d'août. L'employeur peut lui accorder 3 semaines et lui imposer la prise anticipée d'une semaine en avril.

b) Modification des congés déjà posés

L'employeur peut également être autorisé – par l'accord d'entreprise ou de branche – à déplacer jusqu'à six jours de congés déjà posés par le salarié, sans avoir

à respecter le délai de prévenance d'un mois. Il devra respecter le délai de prévenance fixé par l'accord, au minimum d'un « jour franc ».

EXEMPLE : si l'accord fixe un délai de prévenance d'un jour franc, l'employeur peut informer le salarié du report de ses congés un lundi, avec prise des jours imposée dès le mercredi.

c) Fractionnement du congé d'été

Autre possibilité ouverte à l'employeur, à condition, toujours, d'être prévue dans l'accord : le fractionnement du congé d'été. Pour éviter une absence trop longue sur un poste de travail, il peut imposer un congé morcelé sur la période estivale, soit du 1^{er} mai au 31 octobre. Mais attention, un minimum de deux semaines doit être accordé en continu ⁽¹⁾.

EXEMPLE : l'employeur accorde les 2 semaines incompressibles en juillet. Les autres jours peuvent être posés plus tôt ou plus tard, dès lors qu'ils le sont au sein de la période estivale (du 1^{er} mai au 31 octobre).

À noter

Le fractionnement des congés d'été donne droit à des jours de congés supplémentaires.

Deux exceptions ⁽²⁾ :

- un accord collectif supprime ce droit ;
- le congé est pris pendant la période de fermeture de l'entreprise.

d) Des congés différents pour les conjoints (et pacsés) travaillant dans la même entreprise

L'employeur peut être autorisé à dissocier leurs dates de congés lorsque la présence de l'un ou l'autre est indispensable au fonctionnement de l'entreprise.

e) En l'absence d'accord d'entreprise ou de branche

Les règles classiques, fixées par le Code du travail, s'appliquent. Quelques rappels.

(1) Art. L. 3141-18 du C. trav.

(2) Art. L. 3141-19 et L. 3141-23 du C. trav.

► Coronavirus et congés payés

L'employeur peut-il imposer de nouvelles règles ?



Avec un nouvel accord collectif de branche ou d'entreprise



Sans accord rien ne change : le code du travail s'applique



Que peut contenir l'accord ?



Prise anticipée des congés 2020

6
jours maximum



Déplacement des congés déjà posés

24
heures minimum pour prévenir le salarié



Fractionnement du congé d'été

2
semaines continues minimum

Ces dérogations s'appliquent



- **uniquement** pour les entreprises touchées par la crise
- jusqu'au 31 décembre 2020

1. Prise des congés d'été

L'employeur doit :

- consulter le comité social et économique (CSE) sur la période de prise des congés fixée au sein de la période dite « estivale » du 1^{er} mai au 31 octobre ⁽³⁾ ;
- informer les salariés au moins deux mois avant cette période ⁽⁴⁾ ;
- informer chaque salarié de ses dates de départ au moins un mois avant celui-ci ⁽⁵⁾.

2. Modification des congés déjà posés

L'employeur peut modifier des congés déjà posés mais il doit respecter le délai de prévenance d'un mois (sauf délai différent prévu par accord d'entreprise ou de branche). Il lui est toutefois possible, en cas de « circonstances exceptionnelles », de ne pas respecter le délai légal ou conventionnel ⁽⁶⁾.

La crise sanitaire du Covid-19 peut-elle constituer des circonstances exceptionnelles ? À notre avis, seulement si elle a des conséquences graves sur la situation économique de l'entreprise.

En cas de litige sur ce point, seul le conseil de prud'hommes pourra trancher la question.

(3) Art. L. 3141-13 et L. 3141-21 du C. trav.

(4) Art. D. 3141-5 du C. trav.

(5) Art. D. 3141-6 du C. trav.

(6) Art. L. 3141-15 et L. 3141-16 du C. trav.



► Jours de RTT et de congés dans la Fonction publique

Une ordonnance n° 2020-430 du 15 avril 2020, prise sans aucune concertation, impose la prise de jours de réduction du temps de travail (RTT) ou de congés, aux agents placés en autorisation spéciales d'absence (ASA) pendant la période de confinement, mais aussi le cas échéant pour les agents qui exercent en télétravail.

L'article 2 de l'ordonnance précise pour les agents en télétravail ou assimilé que le chef de service, afin de tenir compte des nécessités de service, peut imposer aux fonctionnaires et agents contractuels de droit public qui sont en télétravail entre le 17 avril et le 24 mai (le terme prévu de l'état d'urgence sanitaire) ou la date de reprise de l'agent si elle est antérieure au 24 mai, de prendre 5 jours de RTT ou, à défaut, de congés annuels au cours de cette période.

C'est le chef de service qui précise les dates des jours de RTT ou de congés annuels pris avec la seule obligation de respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc.

Pour en savoir plus, voir le site : [covid.cgfonctionpublique.fr](https://www.covid.cgfonctionpublique.fr)

3. Fractionnement du congé d'été

Douze jours, au minimum, doivent être pris en continu (7). Un fractionnement est possible à compter du treizième jour, mais il nécessite l'accord du salarié (sauf cas rare d'un établissement fermant ses portes plusieurs fois au cours de l'été) (8).

4. Conjoints ou partenaires de Pacs travaillant dans la même entreprise

Ils ont droit à un congé simultané (9).

À noter

Face à la menace d'activité partielle qui touche nombre de salariés en cette période de crise, certains peuvent être amenés à préférer prendre leurs congés d'été de manière anticipée pour maintenir l'intégralité de leur salaire. Une démarche tout à fait possible, à condition que l'employeur soit d'accord.

B - Des jours de RTT imposés

Seules sont concernées les entreprises en difficulté économique en raison de la pandémie.

L'ordonnance s'applique « lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du Covid-19 ». Les syndicats doivent y veiller et demander à l'employeur qu'il en fasse la démonstration, chiffres à l'appui.

a) Salariés concernés

Ce sont :

- ceux qui disposent de jours RTT « classiques », accordés dans le cadre d'un accord de réduction de temps de travail conclu au sein de l'entreprise ou de la branche ;
- ceux qui sont soumis à un dispositif de modulation du temps de travail et bénéficient de jours de repos en compensation (10) ;
- les salariés au forfait (11) ;
- ceux qui ont converti leurs jours de repos sur un compte épargne-temps (12).

b) Dix jours maximum

L'employeur peut fixer ou modifier la date de ces jours de repos sans l'accord du salarié.

Deux limites à respecter :

- un délai de prévenance d'un « jour franc » au minimum (soit un jour entier) ;
- dix jours maximum peuvent être imposés ou modifiés selon ces règles.

(7) Art. L. 3141-17 et L. 3141-18 du C. trav.

(8) Art. L. 3141-19 du C. trav.

(9) Art. L. 3141-14 du C. trav.

(10) Art. L. 3121-41 et suivants du C. trav.

(11) Art. L. 3121-64 du C. trav.

(12) Art. L. 3152-1 du C. trav.

À noter

Lorsque le salarié travaille au-delà de 35 heures par semaine, deux cas de figure :

- soit les heures supplémentaires lui sont payées ;
- soit des jours de repos lui sont accordés en compensation : ce sont les jours RTT.

Le nombre de jours RTT accordé aux salariés est très variable d'une entreprise à l'autre puisqu'il dépend du nombre moyen d'heures supplémentaires effectuées.

c) Au-delà des dix jours

L'attribution de jours RTT/jours de repos est généralement prévue par accord d'entreprise ou de branche. Pour les salariés au forfait, c'est le contrat de travail ou un avenant qui fixe ce nombre de jours. La plupart du temps, il est stipulé un quota de jours à libre-disposition du salarié et un quota à libre-disposition de l'employeur. Un délai de prévenance est également fixé, plus ou moins long, en cas de modification du calendrier.

Au-delà des dix jours imposés par l'employeur dans le cadre de « l'ordonnance Covid-19 », ce sont les règles issues des accords d'entreprise, de branche ou des contrats de travail qui s'appliquent. Tout dépend donc du nombre de jours répartis entre l'employeur et le salarié.

EXEMPLES :

- Un accord collectif prévoit 7 jours à la disposition de l'employeur et 9 jours à la disposition du salarié. L'employeur a imposé 10 jours en application des « mesures Covid-19 ». Il reste donc 6 jours à la disposition du salarié.
- Un accord collectif prévoit 12 jours à disposition de l'employeur et 8 jours à disposition du salarié. L'employeur a imposé 10 jours en application des « mesures Covid-19 ». Il peut donc fixer les dates des 2 jours restants. S'il souhaite modifier les dates de ces 2 jours, il doit respecter le délai de prévenance prévu par l'accord.

À noter

De nombreux salariés sont aujourd'hui en activité partielle ou arrêt de travail en raison de la crise sanitaire. Ils n'effectuent pas d'heures supplémentaires durant cette période de suspension du contrat de travail, donc n'acquièrent pas de jours RTT.

▶ Coronavirus et RTT

L'employeur peut-il imposer la prise de RTT ?

10 jours maximum

24 heures minimum pour prévenir le salarié

PARTIE 2

DURÉE DU TRAVAIL : RISQUE DE DÉRÈGLEMENT MAJEURE

Par *Laurent Milet*

Dans certains secteurs d'activité dits « *essentiels* », des dérogations aux limites des durées du travail, quotidienne et hebdomadaire, sont autorisées.

A - Les limites fixées par le Code du travail

La durée quotidienne maximale de travail est de dix heures (art. L. 3121-18 du C. trav.). Celle du travail de nuit de huit heures (art. L. 3122-6).

Le temps de repos, entre deux journées de travail, est de neuf heures minimum (art. L. 3131-1).

La durée maximale de travail hebdomadaire est de quarante-huit heures (art. L. 3121-20) ; si elle est calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives, elle est de quarante-quatre heures ou quarante-six heures en cas d'accord (art. L. 3121-22).

La durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit, calculée sur une période de douze semaines consécutives, ne peut dépasser quarante heures, sauf accord pour certaines activités (art. L. 3121-22).

À noter

Ces limites demeurent applicables dans les secteurs d'activité non concernés par des possibilités de dérogation (voir ci-dessous).

B - Des limites repoussées dans certains secteurs

Dans certains secteurs économiques dits essentiels (selon le ministère, devraient notamment être concernés les secteurs des transports, de l'agroalimentaire, de l'agriculture, de l'énergie, des télécommunications et de la logistique), la durée quotidienne maximale de travail peut être portée à douze heures. Celle du travail de nuit à douze heures. Le temps de repos, entre deux journées de travail, est réduit à neuf heures. La durée maximale de travail hebdomadaire peut être portée à soixante heures.

L'entreprise qui a recours à l'une ou plusieurs de ces dérogations (qui varieront selon les secteurs) doit en informer « *sans délai et par tout moyen* » le comité social et économique (voir p. 166), ainsi que le Direccte.

Dans certains métiers qui nécessitent des compétences très précises, l'allongement du temps de travail peut, le cas échéant, se justifier. Mais dans d'autres, comme le commerce ou la logistique notamment, l'augmentation de la durée du travail est une facilité de plus accordée aux employeurs qui, plutôt que d'embaucher,

feront travailler plus longtemps leurs salariés. Leur santé sera encore plus exposée par des temps de travail plus importants et des temps de repos réduits.

C - Dérogation à la règle du repos dominical

Jusqu'à présent, l'article L 3132-12 du Code du travail autorise certains établissements, dont le fonctionnement ou l'ouverture est rendu nécessaire par les contraintes de la production, de l'activité ou les besoins du public, à déroger de droit, donc sans autorisation administrative préalable, à la règle du repos dominical fixée à l'article L 3132-3 du Code du travail en attribuant le repos hebdomadaire par roulement. Les établissements concernés doivent toutefois exercer l'activité en cause à titre principal, condition qui est appréciée au cas par cas en fonction de différents critères (chiffre d'affaires, surface occupée, etc.).

Cette dérogation à la règle du repos dominical devient de droit, jusqu'au 31 décembre 2020, pour toutes les entreprises relevant « de secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale » (voir ci-dessus) ainsi qu'à celles qui assurent à ces entreprises des prestations nécessaires à l'accomplissement de leur activité principale (décret à paraître). Ces entreprises peuvent donc attribuer le repos hebdomadaire par roulement.

Prochain numéro

RPDS n° 902 • Juin 2020

LES DIFFÉRENTS TEMPS LIÉS AU TRAVAIL

(1^{re} partie)

PARTIE 3

**L'ACTIVITÉ PARTIELLE FACILITÉE
ET AMÉNAGÉE**Par *Laurent Milet*

L'activité partielle, autrefois appelée chômage partiel, est un dispositif qui permet à l'employeur d'obtenir une aide de l'État afin d'indemniser les salariés qui subissent une perte de leur rémunération, imputable :

- soit à la fermeture temporaire de leur établissement ou partie d'établissement (par exemple une entreprise peut à la fois organiser le télétravail pour ses services administratifs et mettre en activité partielle d'autres services, de production notamment) ;

- soit à la réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou partie d'établissement en deçà de la durée légale de travail*. Cela peut concerner les salariés, organisés par roulement dans une même équipe, afin de maintenir une certaine activité.

Pour faire face aux baisses d'activité engendrées par l'épidémie de coronavirus, les entreprises qui ont recours à l'activité partielle bénéficient d'une prise en charge améliorée des indemnités qu'elles versent à leurs salariés ainsi qu'un assouplissement des modalités de demande. Dix millions de salariés étaient en activité partielle au 22 avril 2020, soit près d'un salarié du privé sur deux.

* Art. L. 5122-1 et suiv. du C. trav.

**A - Dans quels cas une entreprise peut-elle
recourir à l'activité partielle ?**

Les motifs permettant de recourir à l'activité partielle sont limitées par la loi (1). Mais c'est essentiellement le motif de «circonstance de caractère exceptionnel» qui est le plus couramment utilisé dans le contexte du coronavirus ainsi que les difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie.

B - Nouvelles catégories de bénéficiaires

Le dispositif est étendu à de nouvelles catégories de bénéficiaires par l'ordonnance du 27 mars 2020 (2).

Les salariés, dont la durée de travail est fixée par forfait en heures ou en jours, qui n'ont droit en temps normal à l'activité partielle qu'en cas de fermeture temporaire de l'établissement, peuvent désormais y avoir accès du fait de la réduction de l'horaire de travail habituellement en vigueur dans l'établissement (3). Une règle de conversion en heures et en salaire est mise en place, règle également applicable aux VRP.

Sont aussi pris en compte les secteurs fonctionnant avec des heures d'équivalence, c'est-à-dire qui travaillent plus de 35 heures et qui prévoient des jours de repos en contrepartie, comme c'est le cas dans les transports.

Le dispositif est également ouvert :

- aux assistantes maternelles et employés à domicile ;

- aux entreprises étrangères ne comportant pas d'établissement en France et qui emploient au moins un salarié effectuant son activité sur le territoire national ;
- aux salariés à domicile rémunérés à la tâche ;
- aux artistes, techniciens et ouvriers du spectacle vivant et enregistré, ainsi qu'aux mannequins ;
- aux journalistes pigistes s'ils ont effectué au moins trois piges sur les douze derniers mois, dont

**➔ Des salariés confinés placés en activité partielle**

Certaines personnes confinées qui bénéficiaient jusqu'à présent d'un arrêt de travail sont placées en activité partielle à compter du 1^{er} mai 2020, quelle que soit la date du début de l'arrêt de travail (1). Sont concernés :

- sans limitation de durée, le salarié 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 ;
- jusqu'au 31 décembre 2020, le salarié personne vulnérable, c'est-à-dire présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2, ou qui partage le même domicile qu'une personne vulnérable.

Le changement de dispositif permettra aux salariés concernés de toucher un revenu plus important. En effet, après 30 jours d'arrêt de travail, l'indemnité de certains salariés tombe à 66.66 % du salaire brut pour les salariés ayant jusqu'à 5 ans d'ancienneté (voir p. 160).

Les grands gagnants de cette mesure sont toutefois les employeurs. Le maintien du salaire à 84 % du net pour les salariés concernés (100 % pour ceux au Smic) sera en effet intégralement remboursé aux entreprises, alors qu'elles devaient précédemment prendre à leur charge l'indemnisation complémentaire des salariés en arrêt de travail.

(1) Loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020, art. 20, JO du 26.

(1) Art. R. 5122-1 du C. trav.

(2) Ord. n° 2020-346 du 27 mars 2020, J.O. du 28.

(3) Art. R. 5122-8 du C. trav. ; art. 1^{er}, 10^e du décret du 25 mars 2020, J.O. du 26.

deux dans les quatre derniers mois ou, s'ils travaillent pour une publication trimestrielle, ont participé à la dernière édition ;

- aux salariés portés, titulaires d'un contrat à durée indéterminée, au cours des périodes sans prestation à une entreprise cliente ⁽⁴⁾ ;
- aux salariés de droit privé d'employeurs publics, dès lors que ces employeurs exercent à titre principal une activité industrielle et commerciale dont le produit constitue la part majoritaire de leurs ressources ⁽⁵⁾. Sont notamment visés les établissements publics à caractère industriel et commercial de l'État et des collectivités locales (Epic), les groupements d'intérêt public, les sociétés publiques locales, les entreprises inscrites au répertoire national des entreprises contrôlées majoritairement par l'État, les Epic des collectivités territoriales, les sociétés d'économie mixte dans lesquelles ces collectivités ont une participation majoritaire, les chambres de métiers ou d'agriculture, les établissements et services d'utilité agricole de ces chambres, les chambres de commerce et d'industrie, France Télécom placés ou ses filiales, les entreprises de la branche professionnelle des industries électriques et gazières soumis au statut national du personnel des industries électriques et gazières et La Poste pour certains de leurs salariés.

Il est également possible de placer en activité partielle des salariés de façon individualisée ou selon une répartition non uniforme des heures chômées ou travaillées au sein d'un même établissement, service ou atelier, y compris ceux relevant de la même catégorie professionnelle, si cette individualisation est nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise d'activité. Il est toutefois nécessaire que cela résulte de l'application d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut d'un accord de branche. À défaut d'accord, l'employeur doit recueillir l'avis favorable du CSE ou du conseil d'entreprise.

Signalons par ailleurs, que la crise sanitaire n'est pas une cause légitime de rupture anticipée des CDD ou des missions d'intérim et qu'il est possible de demander la mise en activité partielle d'un salarié en CDD ou d'un intérimaire.

C - Comment sont indemnisés les salariés ?

En principe, l'employeur a l'obligation d'indemniser chaque salarié placé en activité partielle à hauteur de 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de calcul à l'indemnité de congés payés, ce qui représente environ 84 % du salaire net.

Si l'entreprise ou l'établissement n'est pas fermé, les salariés qui subissent une réduction de leur durée de travail perçoivent 70 % de leur rémunération brute pour les heures chômées et 100 % du salaire sur les heures travaillées. L'indemnisation est portée à 100 % du salaire horaire net en cas d'actions de formation,

(4) Ord. n° 2020-428 du 15 avr. 2020, J.O. du 16.

(5) Ord. n° 2020-460 du 22 avr. 2020, J.O. du 23.

mais seulement si l'employeur a donné son accord avant le 28 mars 2020.

a) Base de calcul de l'indemnité

L'indemnité d'activité partielle est calculée sur la rémunération brute servant d'assiette de calcul à l'indemnité de congés payés.

En tout état de cause, sont exclus de l'assiette de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle :

- les sommes représentatives de 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 pour l'année ⁽⁶⁾.

Si la rémunération inclut une fraction de rémunération correspondant au paiement de l'indemnité de congés payés, cette fraction doit être déduite pour déterminer l'assiette de calcul de l'indemnité d'activité partielle. Mais cela ne dispense pas l'employeur du paiement de l'indemnité de congés payés correspondante ⁽⁷⁾.

Pour les salariés qui bénéficient d'éléments de rémunération variables ou versés selon une périodicité non mensuelle (notamment les VRP), le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle tient compte de la moyenne des éléments de rémunération variables perçus au cours des douze mois civils (ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de douze mois civils) précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise ⁽⁸⁾. Des modes de calcul spécifiques de l'indemnité sont prévus pour les salariés en forfait-jours, les VRP, les travailleurs à domicile, les journalistes pigistes en collaboration régulière, les personnels navigants de l'aviation civile, les intermittents du spectacle et les mannequins ⁽⁹⁾.

b) Rémunération minimale garantie

Si le salarié perçoit une rémunération mensuelle inférieure au SMIC (salaire et indemnité d'activité partielle cumulée), il a droit au bénéfice d'une rémunération mensuelle minimale (RMM) sous forme d'une allocation supplémentaire. Celle-ci versée par l'employeur lui permet de percevoir l'équivalent du SMIC (1 539,42 euros par mois). Les salariés à temps partiel, en principe exclus, peuvent désormais en bénéficier *au prorata* de leur durée contractuelle de travail. Quant aux apprentis et titulaires d'un contrat de professionnalisation, ils peuvent bénéficier d'une indemnité égale à leur rémunération antérieure, laquelle est souvent inférieure au Smic.

(6) Décret du 16 avr. 2020, art. 3.

(7) Décret du 16 avr. 2020, art. 3.

(8) Décret du 16 avr. 2020, art. 2.

(9) Décret n° 2020-435 du 16 avr. 2020, J.O. du 17.

c) Versement de l'indemnité

Il appartient à l'employeur de verser la rémunération au salarié à la date normale de paie. Le bulletin de paie mentionnera le nombre d'heures indemnisées au titre de l'activité partielle, les taux appliqués pour le calcul de l'indemnité d'activité partielle reçue par le salarié et les sommes versées au salarié au titre de la période considérée. Auparavant, ces mentions pouvaient être indiquées sur un document séparé du bulletin de salaire. Il restera possible d'indiquer les mentions sur un document séparé pendant douze mois après l'entrée en vigueur du décret, soit jusqu'au 26 mars 2021.

L'employeur doit ensuite adresser une demande de remboursement à l'ASP (Agence de Services et de Paiement) pour pouvoir bénéficier de l'allocation d'activité partielle.

D - Que reçoivent les entreprises de la part de l'État ?

L'employeur perçoit un remboursement par l'État ⁽¹⁰⁾.

Auparavant, le montant de l'allocation d'activité partielle n'était pas du même niveau, selon que l'entreprise avait plus ou moins de 250 salariés. Le montant de l'aide était de 7,74 euros pour les entreprises de moins de 250 salariés et de 7,23 euros pour les entreprises de plus de 250 salariés.

Désormais le montant de l'allocation est le même, quel que soit l'effectif de l'entreprise, et l'allocation versée à l'employeur n'est plus forfaitaire mais proportionnelle au salaire, dans certaines limites.

Le décret du 25 mars 2020 (*J.O.* du 26) prévoit un remboursement de 8,03 euros par heure minimum dans la limite de 4,5 Smic soit 45,67 euros maximum ($4,5 \times 10,15$ qui est le Smic horaire), dans toutes les entreprises, quel que soit l'effectif.

EXEMPLE : un salarié est placé en activité partielle ; il bénéficie d'une rémunération égale à 3 Smic ; l'employeur a l'obligation de lui verser son salaire à hauteur de 70 % de sa rémunération brute ; l'État lui remboursera la totalité. Si le salarié bénéficie d'une rémunération égale à 5 Smic, l'État lui remboursera 70 % de 4,5 Smic bruts et l'employeur n'aura à sa charge que l'équivalent de 70 % de 0,5 Smic brut.

En temps normal, les heures supplémentaires ou complémentaires accomplies d'ordinaire par le salarié concerné au-delà de la durée légale ou de la durée conventionnelle, ne sont pas indemnisées. Par exception, il est désormais possible de les prendre en compte dans les heures non-travaillées indemnifiables, dès lors qu'elles sont prévues par une stipulation conventionnelle ou une stipulation contractuelle conclue avant le 24 avril 2020.

Il en résulte notamment que la durée stipulée au contrat pour les conventions individuelles de forfait ou la durée collective du travail conventionnellement prévue est prise en compte en lieu et place de la durée légale du travail. Il est tenu compte des heures

(10) Art. D. 5122-13 du C. trav.



➔ Et l'activité partielle dans la Fonction publique ?

Le régime de l'activité partielle ne s'applique pas aux fonctionnaires des trois versants de la Fonction publique (État, hospitalière ou territoriale). Si le télétravail est impossible, l'employeur public est tenu de les placer dans une position administrative régulière. Il est ainsi possible de couvrir les agents par des autorisations spéciales d'absences (ASA) ou par « *ordre de mission* » : l'agent bénéficie de l'intégralité de sa rémunération ainsi que du maintien de ses droits à avancement et de ses droits à la retraite.

Pour les agents publics contractuels, qu'ils soient en CDI ou en CDD (dont la durée ne se termine pas durant la période de confinement), il n'existe pas non plus de possibilité d'être mis en activité partielle. Si le télétravail est impossible, l'employeur public doit en principe maintenir le salaire, et pour cela, placer l'agent en autorisation spéciale d'absence (ASA) ou en « *ordre de mission* » afin qu'il puisse être confiné chez lui.

Pour en savoir plus, voir le site covid.cgfonctionpublique.fr

supplémentaires prévues par la convention individuelle de forfait en heures ou par la convention ou l'accord collectif pour la détermination du nombre d'heures non-travaillées indemnisées.

Normalement, l'indemnisation versée à l'entreprise est limitée à un contingent de 1000 heures par an et par salarié. Mais l'article R. 5122-6 du Code du travail prévoit que cette limite peut être dépassée dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise.

E - Quelles démarches doivent effectuer les entreprises ?

L'entreprise doit adresser une demande préalable d'autorisation d'activité partielle au préfet du département. Les entreprises ont trente jours pour déclarer la mise en activité partielle de leurs salariés.

La demande doit être accompagnée par l'avis favorable du comité social et économique (CSE), s'il existe ⁽¹¹⁾. Compte tenu des difficultés à réunir certains comités, la demande peut se contenter de préciser la date prévue de consultation, l'employeur pouvant adresser l'avis rendu dans un délai de deux mois à compter de la demande. Mais cela ne doit pas le dispenser à notre avis d'associer les représentants du personnel à la démarche.

Compte tenu de l'urgence, l'administration doit répondre dans un délai de quarante-huit heures (au lieu de quinze jours). L'autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une durée de douze mois (au lieu de six) et demeure renouvelable.

(11) Art. R. 5122-2 du C. trav.

PARTIE 4

PRIORITÉ AU TÉLÉTRAVAIL

Par Mélanie Carles

Dès l'annonce de l'état d'urgence, des millions de salariés ont été contraints de travailler confinés chez eux. Mais le télétravail n'est possible qu'à certaines conditions. Mis en place dans un contexte anxiogène, il est aujourd'hui source de stress et engendre des risques pour la santé.

A - Une obligation pour qui ?

C'est au minimum huit semaines de travail à domicile qui ont été imposées à de très nombreux salariés. Du jour au lendemain, et sans qu'ils y soient préparés. Dans ce contexte si particulier, le télétravail est-il une obligation ? Les salariés doivent-ils télétravailler confinés avec leurs enfants ? Le télétravail est-il compatible avec la mise en activité partielle ?

a) Côté employeur : télétravail obligatoire si le poste le permet

Les recommandations gouvernementales sont très claires sur ce point : lorsque le salarié peut effectuer son travail à domicile, l'employeur doit le placer en télétravail. Si l'employeur exige une prise de poste en présentiel alors que le télétravail est possible, il manque à son obligation de sécurité. Sa responsabilité peut être engagée car le salarié se trouve exposé à des risques de contagion au Covid-19 qui pourraient être évités : transports en commun, contacts avec les collègues, des clients, des prestataires, etc.

b) Côté salarié : une obligation sauf si le contrat de travail est suspendu

«En cas [...] de menace d'épidémie, [...] la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés»⁽¹⁾. Aujourd'hui, il peut donc être imposé au salarié, sans formalisme particulier. Mais attention : en aucun cas ceux qui sont en arrêt maladie ou en activité partielle ne peuvent se voir imposer de travailler à domicile. L'activité partielle (ex-chômage partiel) est un dispositif qui permet à l'employeur de suspendre les contrats

(1) Art. L. 1222-11 du C. trav.



➔ Télétravail et garde d'enfants

Certains employeurs poussent au télétravail alors que le salarié est confiné avec ses enfants au domicile. C'est à ce dernier d'évaluer la situation : surveiller les plus petits, faire la classe aux plus grands... est-il possible de télétravailler dans ces conditions ? Si la réponse est non, le salarié peut demander à être placé en activité partielle. Le télétravail est alors, en principe, interdit.

de travail et d'indemniser les salariés grâce à une aide de l'État (sur les conditions de mise en place de l'activité partielle, voir p. 153).

Ce dispositif ne peut être détourné de sa finalité. Aujourd'hui, l'activité partielle est censée être utilisée dans les entreprises en difficulté, pour éviter le licenciement des salariés qui ne peuvent télétravailler. L'employeur ne peut donc pas demander à un salarié de travailler de chez lui si ce dernier est en activité partielle. S'il le fait, il commet une fraude assimilée à du travail illégal.

Le ministère du Travail a récemment précisé les sanctions encourues par les entreprises qui contreviennent à cette règle. Ces sanctions sont cumulables. Il s'agit :

- du remboursement intégral des sommes perçues au titre de l'activité partielle ;
- de l'interdiction de bénéficier, pendant une durée maximale de cinq ans, d'aides publiques en matière d'emploi ou de formation professionnelle ;
- de deux ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende⁽²⁾.

Les salariés, élus au CSE et représentants syndicaux, sont invités à signaler aux DIRECCTE tout manquement à cette règle⁽³⁾.

B - Télétravailleurs, quels sont vos droits ?

Une situation de télétravail ne peut servir de prétexte pour modifier les droits des salariés, qu'ils soient individuels ou collectifs. Des aménagements sont toutefois possibles en ce qui concerne les conditions de travail.

a) Ce qui reste inchangé : le contrat de travail

Aucun élément dit «essentiel» du contrat de travail ne peut être modifié sans l'accord du salarié. Ces éléments essentiels sont la rémunération, la qualification et la durée du travail (voir toutefois plus loin sur la question des heures supplémentaires).

La rémunération, pour un nombre d'heures de travail identique, reste la même en cas de télétravail ; cela concerne le salaire de base, mais aussi les primes, les avantages en nature, etc.

(2) Art. 441-6 du C. pénal.

(3) Communiqué de presse du ministère du Travail du 30 mars 2020.

Les avantages sociaux demeurent inchangés. Le télétravailleur conserve son droit aux chèques-vacances, aux tickets-restaurant (utilisables dans les commerces alimentaires), etc.

b) Ce qui peut changer

1. L'aménagement des horaires

L'employeur peut décider d'aménager les horaires de travail. Cette prérogative relève de son pouvoir de direction, l'accord du salarié n'est donc pas nécessaire. Mais il y a des limites. Ce changement d'horaires ne doit pas :

- être discriminatoire ;
- être abusif : tout changement d'horaires doit reposer sur des motifs objectifs liés aux besoins de l'entreprise ;
- porter une atteinte excessive à la vie privée ou au droit au repos du salarié ⁽⁴⁾ ;
- être de grande ampleur : s'il y a bouleversement total des horaires, on considère qu'il s'agit d'une modification du contrat de travail qui ne peut être imposée au salarié. La loi ne fixe pas de limite précise. En cas de litige sur ce point, c'est le juge qui tranche au cas par cas.

EXEMPLE : l'employeur ne peut pas imposer au salarié de travailler 5 jours par semaine au lieu de 4 habituellement, avec diminution de la durée de travail quotidienne ⁽⁵⁾.

2. Le recours aux heures supplémentaires

L'employeur peut décider de recourir aux heures supplémentaires. Ces heures peuvent être imposées au salarié, là aussi dans certaines limites. L'employeur ne doit pas commettre d'abus de droit : heures de travail justifiées par la situation de l'entreprise, délai de prévenance suffisant, respect du droit au repos, etc. Le contingent d'heures dont dispose «librement» l'employeur est, en principe, de 220 heures par an et par salarié ⁽⁶⁾. Sur ce point, il faut toutefois bien vérifier la convention collective et les accords d'entreprise, s'ils existent.

C - Télétravail en confinement, des risques pour la santé

Après sept semaines de confinement, les chiffres sont effrayants. Sur les sept millions de salariés aujourd'hui en télétravail, près de la moitié est en détresse psychologique. Un quart d'entre eux présente un risque de dépression nécessitant un accompagnement. La plupart se sentent démunis face à une organisation du travail jamais expérimentée ⁽⁷⁾. Et les risques sont nombreux :

- un isolement, tant social que professionnel ;
- une autonomie source de stress pour ceux qui n'y sont pas habitués ;

(4) Cass. soc. 3 nov. 2011, n° 10-14702.

(5) Cass. soc. 23 janv. 2001, n° 98-44843.

(6) Art. D. 3121-24 du C. trav.

(7) Baromètre exclusif OpinionWay pour Empreinte Humaine, relatif à la santé psychologique des salariés publié le 20 avril dernier.

- une vie privée «débordée» par la vie professionnelle : temps de travail allongé, espace de travail partagé avec d'autres membres du foyer, voire avec des enfants dont il faut s'occuper en même temps.

a) Responsabilité de l'employeur

Face à ce cocktail de conditions délétères, les risques d'épuisement professionnel sont bien réels. Dans de telles circonstances, les employeurs doivent prendre leurs responsabilités et appliquer ce principe «de base»

Coronavirus et télétravail



Si le salarié PEUT effectuer son travail à domicile, l'employeur DOIT le placer en télétravail





En télétravail les salariés gardent les mêmes droits

<p>Salaire de base et primes</p>  <p>Prime de vacance, prime de 13ème mois ...</p>	<p>Avantages sociaux</p>  <p>Ticket restaurants, chèque vacances, CESU ...</p>	<p>Avantages en nature</p>  <p>Ordinateur, téléphone, voiture de fonction ...</p>
--	--	---

Que peut imposer l'employeur ?

<p>L'aménagement des horaires</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Sans être discriminatoire ou abusif • Sans porter une atteinte excessive à la vie privée
<p>Le recours aux heures supplémentaires</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Etre justifié par la situation • Respecter un délai de prévenance suffisant • Respecter le droit au repos

Dans quel cas le télétravail est-il interdit ?

<p>Si arrêt maladie ou chômage partiel ...</p> 	<p>... pas de télétravail sinon c'est une fraude</p> 
--	---

en droit du travail : préserver la santé et assurer la sécurité de leurs salariés ⁽⁸⁾. Pour cela, toutes les mesures nécessaires doivent être prises : actions de prévention, actions d'information, de formations et mise en place d'une organisation du travail et de moyens adaptés ⁽⁹⁾.



➔ Des mesures de prévention indispensables

Les bonnes pratiques du travail sur écran peuvent être rappelées par note de service : postures, positionnement de l'ordinateur, nécessité de micro-pauses régulières pour marcher un peu et permettre un repos visuel, etc.

b) Organisation du travail

Dans ce contexte particulier de télétravail en continu – et qui va durer – un soin particulier doit être apporté à l'organisation du travail.

➤ **Adapter la charge de travail.** L'employeur doit s'enquérir de la situation de chaque télétravailleur et tenir compte des conditions dans lesquelles il est confiné. Les missions de chacun doivent être clairement définies pour ne pas laisser les salariés livrés à eux-mêmes.

⁽⁸⁾ Art. L. 4121-1 et L. 4121-2 du C. trav.

⁽⁹⁾ Art. L. 4121-1 du C. trav.



➔ Le rôle essentiel des représentants du personnel

En ces temps perturbés, il est essentiel que les élus du CSE et les représentants syndicaux gardent le lien avec les télétravailleurs. Mais il faut, pour cela, pouvoir leur envoyer des mails, des messages sur l'intranet ou utiliser les outils numériques de l'entreprise... ce qui nécessite l'accord de l'employeur ⁽¹⁾. Compte tenu du contexte, ce dernier a tout intérêt à accepter. Refuser l'intervention des représentants du personnel en cette période de risques accrus pourrait engager lourdement sa responsabilité. Par mail, messages, vidéo, visioconférence, les représentants du personnel peuvent :

- rappeler régulièrement leur présence et leurs actions ;
- faire remonter des problèmes et questionnements à la direction en réalisant des sondages (avec anonymat garanti si nécessaire).

⁽¹⁾ Art. L. 2142-6 du C. trav.

➤ **Assurer un contact régulier au sein des équipes.** Les web conférences, tout comme les échanges par mail et téléphone sont essentiels pour éviter l'isolement.

➤ **Prévoir une assistance à l'utilisation des outils informatiques.** En cas de besoin, les salariés doivent savoir qui contacter pour demander de l'aide.

Voir les recommandations de l'INRS (Institut national de recherche et de sécurité) et celles de l'ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) sur leurs sites internet respectifs.

c) Durée du travail, horaires et pauses

Trouver un rythme de travail confiné au domicile n'est pas chose aisée. Il est recommandé, lorsque cela est possible, de garder les mêmes horaires de travail que ceux pratiqués habituellement en entreprise. L'octroi de pauses régulières est également vivement conseillé tout comme une véritable coupure déjeuner le midi, loin de l'ordinateur.

D'une manière générale, c'est à l'employeur de veiller au respect des durées maximales de travail et aux temps de repos.

Rappels

- Il est interdit de faire travailler un même salarié plus de six jours par semaine ⁽¹⁰⁾.

- Le repos hebdomadaire a une durée minimale de trente-cinq heures : vingt-quatre heures consécutives, auxquelles s'ajoutent les onze heures consécutives de repos quotidien entre deux journées de travail ⁽¹¹⁾.

Certains secteurs d'activités sont toutefois autorisés à déroger à ces limites (voir p. 152).

d) Droit à la déconnexion

Certains salariés sont aujourd'hui ultra-sollicités en raison du fonctionnement dégradé de leur entreprise. Collègues absents qu'il faut remplacer, situations de crise à gérer... les pressions sont multiples. Mais il faut le rappeler, le droit à la déconnexion s'applique à tous. Y compris aux cadres, et quelles que soient les fonctions exercées.

Ce droit permet de ne pas répondre aux mails, messages et appels téléphoniques en dehors des heures de travail. Sont ainsi préservés les temps de repos, la charge mentale et l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle. Quelques exemples de mesures favorisant le droit à la déconnexion :

- organiser le travail sur des plages horaires bien précises et adaptées aux situations de confinement ;
- mettre en place des dispositifs de blocage des serveurs informatiques en dehors des heures de travail ;

⁽¹⁰⁾ Art. L. 3132-1 du C. trav.

⁽¹¹⁾ Art. L. 3132-2 et L. 3131-1 du C. trav.

PARTIE 5

ARRÊTS DE TRAVAIL ET INDEMNISATION
DES SALARIÉS

Par Mélanie Carles

Le devoir de confinement implique un arrêt de travail pour de nombreux salariés. Suppression du délai de carence, montant des indemnités, durée de versement... Comment sont indemnisés les salariés en arrêt maladie pendant la crise sanitaire ?

Références : ord. n° 2020-322 du 25 mars 2020 ; décret n° 2020-227 du 9 mars 2020 ; décret n° 2020-193 du 4 mars 2020 ; décret n° 2020-73 du 31 janv. 2020 ; art 11 – 6° de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19.

A - Qui peut bénéficier d'un arrêt
de travail ?

Il y a les salariés malades, car atteints du Covid-19. Et il y a aussi tous ceux qui doivent rester confinés, avec ou sans enfants, pour éviter la propagation du virus. En cette période de crise sanitaire, un certain nombre de situations justifient la délivrance d'un arrêt de travail.

a) Salariés identifiés « cas contact à haut
risque »

Lorsqu'un laboratoire d'analyses identifie une personne comme « cas confirmé », le médecin en charge du patient et l'ARS (Agence régionale de Santé) sont immédiatement prévenus. Sont alors identifiés les « cas contact à haut risque » ; pour l'essentiel, les personnes vivant au sein du même foyer ou ceux ayant été en contact étroit dans le cadre professionnel. Pour ces personnes, une mesure d'isolement et de maintien à domicile est aussitôt décidée par l'ARS. S'ensuit un arrêt de travail, délivré par l'ARS et établi pour toute la période que dure cet isolement. C'est ensuite la CPAM dont dépend l'assuré qui adresse l'arrêt de travail à l'employeur.

b) Salariés identifiés « à risque élevé »

Sont concernées les « personnes dont l'état de santé conduit à les considérer comme présentant un risque de développer une forme sévère de la maladie Covid-19. » Plus précisément, il s'agit des femmes enceintes dans leur troisième trimestre de grossesse et des salariés pris en charge par l'assurance maladie au titre d'une affection de longue durée (ALD). La liste de ces affections est publiée sur le site « ameli.fr ».

Ces salariés ne sont plus indemnisés depuis le 1^{er} mai 2020 au titre d'un arrêt de travail (1). Ils sont placés en activité partielle, quelle que soit la date du début de leur arrêt de travail (voir p. 153).

(1) Loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020, art. 20, JO du 26

c) Proches d'une personne identifiée
« à risque élevé »

Les salariés qui partagent leur domicile avec une personne identifiée à risque élevé pouvaient également bénéficier d'un arrêt de travail. Ils sont placés depuis le 1^{er} mai 2020 en activité partielle, quelle que soit la date du début de leur arrêt de travail (voir p. 153).

L'objectif reste identique : protéger les personnes vulnérables qui risquent de développer des formes graves de Covid-19 en raison de leurs pathologies.

Ces pathologies sont listées par le Haut-conseil de la Santé publique : personnes âgées de 70 ans et plus, patients aux antécédents cardiovasculaires, diabétiques, etc.

d) Garde des enfants

Jusqu'au 30 avril 2020, ont pu bénéficier d'un arrêt de travail :

- les parents d'un enfant de moins de 16 ans ;
- les parents d'un enfant handicapé sans limite d'âge.

Les conditions étaient les suivantes : les enfants devaient être scolarisés dans un établissement fermé ; c'était le cas de tous les établissements scolaires ; un seul parent pouvait se voir délivrer l'arrêt de travail mais il était possible d'alterner entre les 2 parents ; le salarié devait être dans l'impossibilité de continuer à travailler.

Comme nous l'expliquons p. 153, les parents qui gardent leurs enfants de moins de 16 ans ou devant être isolés pour cause de vulnérabilité face à l'épidémie de coronarivus sont depuis le 1^{er} mai 2020 placés en activité partielle.

À noter

Pour toutes les personnes qui étaient en arrêt de travail et qui ont été placées en activité partielle le 1^{er} mai 2020, les dispositions applicables avant cette date doivent être invoquées en cas de litige, notamment sur le complément de salaire devant être versé par l'employeur.

Coronavirus et arrêt maladie

Qui peut être indemnisé ?



- CDI et CDD
- Saisonniers
- Intermittents
- Intérimaires
- Salariés des particuliers

À partir de quand ?



Pas de carence :
versement dès
le premier jour d'arrêt

Ancienneté requise ?



Pas de condition
d'ancienneté

Quel montant ? Pendant combien de temps ?

Ancienneté	90% puis 66,66% du salaire brut	
Jusqu'à 5 ans	30 jours	30 jours
6 à 10 ans	40 jours	40 jours
11 à 15 ans	50 jours	50 jours
16 à 20 ans	60 jours	60 jours
21 à 25 ans	70 jours	70 jours
26 à 30 ans	80 jours	80 jours
31 ans et plus	90 jours	90 jours



Le maintien intégral
du salaire peut être prévu
par un accord d'entreprise,
un accord de branche
ou le contrat de travail

Exemples



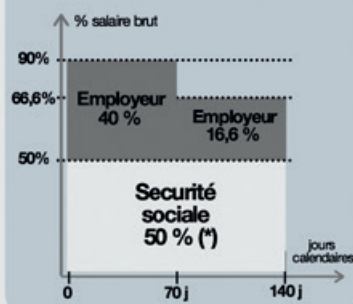
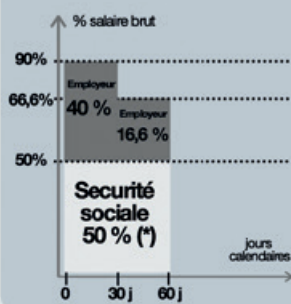
Julie
6 mois
d'ancienneté
2 000 €/mois

Elle touchera
1 800 € brut
pendant 30 jours,
puis 1 333 € brut
les 30 jours suivants.
Elle ne sera pas
indemnisée
au delà de 60 jours.



Philippe
23 ans
d'ancienneté
3 600 €/mois

Il touchera
3 240 € brut
pendant 70 jours,
puis 2 400 € brut
les 70 jours suivants.
Il ne sera pas
indemnisé
au delà de 140 jours.



* Dans la limite de 1,8 fois le SMC mensuel (c'est l'employeur qui complète la part restante).

B - Quelle indemnisation des salariés en arrêt de travail ?

Pour faire face aux conséquences sociales de la pandémie, les règles d'indemnisation des salariés en arrêt maladie sont assouplies. Sont concernées par ces nouvelles mesures :

- les indemnités journalières (IJ) versées par la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) ;
- les indemnités complémentaires (IC) versées par l'employeur.

À noter

Le salarié en arrêt maladie peut être indemnisé de deux façons :

- il perçoit des indemnités journalières versées par la CPAM et des indemnités complémentaires versées par l'employeur ;
- l'employeur continue de verser le salaire et perçoit directement les indemnités journalières de la CPAM (mécanisme dit de « subrogation de salaire »).

a) Pas d'ancienneté requise ni de délai de carence

PENDANT LA CRISE DU COVID-19	RÈGLES HABITUELLES
Aucune condition d'ancienneté n'est exigée pour le versement des indemnités journalières et complémentaires.	Le salarié doit justifier d'une année d'ancienneté au sein de l'entreprise
Les indemnités journalières et complémentaires sont versées dès le premier jour d'arrêt de travail.	Un délai de carence s'applique : – 3 jours pour les indemnités journalières ; – 7 jours pour les indemnités complémentaires.
Le salarié peut envoyer son arrêt de travail à l'employeur au-delà de 48 heures.	Le salarié dispose d'un délai de 48 heures maximum pour envoyer son arrêt de travail à l'employeur.

b) Jusqu'à quand ?

Ces nouvelles règles d'indemnisation s'appliquent jusqu'au 31 mai prochain. En cas d'allongement de la durée de confinement, il faudra donc vérifier qu'elles ont bien été prorogées.

c) Qui est concerné ?

Tous les salariés en arrêt de travail bénéficient de ces nouvelles mesures :

- les salariés malades (ceux atteints par le virus et les autres) ;
- les salariés identifiés « cas contact à haut risque » ;
- ceux identifiés « à risque élevé » ;
- les salariés qui étaient en arrêt pour garder leur(s) enfant(s) jusqu'au 30 avril 2020.

À savoir

Ces dispositions s'appliquent aux salariés en CDI et en CDD, mais aussi, de manière exceptionnelle, aux salariés du particulier employeur, aux saisonniers, aux intermittents et aux intérimaires.

d) Montant des indemnités journalières

Pas de changement concernant le montant de l'indemnité journalière versée par la CPAM.

Ce montant équivaut à 50% du salaire journalier de base, calculé sur la moyenne du salaire brut des trois mois précédant l'arrêt de travail. Un plafond est fixé à 45,55 euros bruts par jour. Des majorations sont prévues pour les salariés ayant au moins trois enfants à charge.

e) Montant des indemnités complémentaires

En complément des indemnités journalières, le salarié perçoit des indemnités complémentaires de la part de l'employeur. Là non plus, pas de changement concernant les montants perçus.

Sauf accord plus favorable (voir ci-dessous), l'employeur verse 40% du salaire journalier. Avec les indemnités journalières, le salarié perçoit donc 90% de sa rémunération totale brute. Mais pour une durée limitée.

f) Durée de versement

Les 90% du salaire brut sont versés, au minimum, durant les trente premiers jours de l'arrêt. Tout dépend ensuite de l'ancienneté du salarié.

➔ Salaire maintenu à 100 %

Certains accords d'entreprise, conventions collectives de branche ou contrats de travail prévoient le versement intégral du salaire pendant les arrêts maladie.

Il faut donc bien relire ces textes et vérifier les conditions d'application de ces clauses, si elles existent.

EXEMPLES:

- Pour les salariés ayant jusqu'à cinq ans d'ancienneté, l'employeur complète jusqu'à 90% du salaire les trente premiers jours, puis jusqu'à 66,66% les trente jours suivants.
- Pour les salariés ayant entre six et dix ans d'ancienneté, l'employeur complète jusqu'à 90% du salaire les quarante premiers jours, puis jusqu'à 66,66% les quarante jours suivants.

En cette période de crise, les arrêts de travail sont délivrés pour plusieurs semaines.

Les arrêts «garde d'enfants», en particulier, ont commencé, pour la plupart, le 16 mars dernier.

Comme expliqué p. 153, les salariés dans ce cas ont basculé depuis le 1^{er} mai 2020 dans le régime de l'activité partielle.

Cela permet de mieux indemniser ceux qui ont moins de 5 ans d'ancienneté au-delà de 30 jours.

▶ Coronavirus et arrêt de travail

Qui peut être en arrêt ?



Personne malade (Covid-19)



Personne contact à haut risque



Jusqu'au 30 avril:

Personne à risque élevé



Personne vivant avec un proche à la santé fragile



Parent d'enfant
• moins de 16 ans, ou
• en situation de handicap

À quelles conditions ?



Avoir consulté un médecin
ou
être hospitalisé



Avoir étroitement côtoyé
une personne contaminée



Être admis en affection longue durée
ou
3^e trimestre de grossesse



Vivre avec un proche ayant l'une des pathologies à risque listées par le Haut Conseil de la santé publique (ex. : personnes âgées, malades atteints du cancer, antécédents cardiovasculaires, diabétiques, pathologies respiratoires...)



Établissement scolaire fermé



Un seul parent en arrêt



Impossibilité de télétravailler

PARTIE 6

COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE : ÉLECTIONS SUSPENDUES, RÉUNIONS À DISTANCE, CONSULTATIONS ACCÉLÉRÉES

Par *Laurent Milet*

En raison de la crise sanitaire, l'ordonnance du 1^{er} avril 2020 suspend les élections au comité social et économique en cours ou à venir dans les entreprises, jusqu'à trois mois après la date de cessation de l'état d'urgence. Les réunions du CSE peuvent se tenir par visioconférences, réunions téléphoniques et par messageries instantanées. Les délais dont disposent les élus pour rendre leurs avis sont soit différés soit réduits considérablement, ce qui vide de tout sens et de toute portée la consultation du comité.

A - Les élections professionnelles en cours ou à venir sont suspendues

L'ordonnance du 1^{er} avril 2020 permet la suspension immédiate de tout processus électoral en cours ou à venir dans les entreprises. Mais de deux choses l'une : soit le processus électoral était déjà engagé avant le 3 avril 2020, soit il ne l'était pas. Par processus engagé, il faut entendre l'information du personnel de l'organisation des élections comme l'exige l'article L. 2314-4 du Code du travail.

a) Processus électoral engagé avant le 3 avril 2020

Lorsque l'employeur a engagé la procédure pour organiser les élections du comité social et économique dans l'entreprise avant le 3 avril 2020 (jour d'entrée en vigueur de l'ordonnance), le processus électoral en cours est suspendu rétroactivement à compter du 12 mars 2020.

1. Pendant combien de temps ?

Cette suspension est prévue pour durer jusqu'à trois mois après la date de cessation de l'état d'urgence. Cette dernière étant fixée pour l'instant au 24 mai 2020, la suspension pourra être maintenue jusqu'au 24 août 2020. Cette date sera mécaniquement reportée en cas de prolongation de l'état d'urgence au-delà du 24 mai 2020.

Tous les délais qui doivent être respectés pendant la procédure sont impactés par la suspension du processus électoral comme indiqué dans le tableau ci-contre.

2. À la fin de la suspension, faudra-t-il tout « reprendre à zéro » ?

Non. Les employeurs devront poursuivre le processus électoral déjà engagé au moment où il a été suspendu, sans avoir à le reprendre depuis le début. La suspension prend effet à compter de la date la plus

tardive à laquelle l'une des formalités énumérées ci-après a été réalisée, entre le 12 mars et le 3 avril 2020 :

- l'information du personnel sur l'organisation des élections professionnelles (1) ;
- l'invitation des syndicats à négocier le protocole préélectoral et à présenter leurs listes de candidats (2) ;
- l'engagement de la procédure électorale par l'employeur à la demande d'un salarié ou d'un syndicat (3) ;
- l'organisation d'élections partielles (4) ;
- la saisine du Direccte en cas de litige sur la décision de l'employeur fixant le nombre et le périmètre des établissements distincts (5) ;
- la conclusion d'un accord d'entreprise au niveau de l'UES (ou d'un accord entre les entreprises regroupées au sein de l'UES) et le CSE, déterminant le nombre et le périmètre des établissements distincts ou la décision d'un des employeurs mandatés par les autres, fixant ce nombre et ce périmètre ou la saisine du Direccte en cas de litige sur cette décision (6).

EXEMPLE : un CSE devait être renouvelé le 13 mai 2020 ; le 13 mars 2020, l'employeur a invité les organisations syndicales à négocier le protocole d'accord préélectoral, soit 2 mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice, en application de l'article L. 2314-5 du Code du travail. La suspension a donc pris effet le 13 mars. L'employeur n'aura pas à convoquer à nouveau les organisations syndicales lors de la reprise du processus.

b) Processus électoral non engagé

Les employeurs qui devaient organiser des élections entre le 3 avril 2020 et la date de la fin de l'état d'urgence devront engager le processus électoral dans

(1) Art. L. 2314-4 du C. trav.

(2) Art. L. 2314-5 du C. trav.

(3) Art. L. 2314-8 du C. trav.

(4) Art. L. 2314-10 du C. trav.

(5) Art. L. 2313-5 du C. trav.

(6) Art. L. 2313-8 du C. trav.

NATURE DE L'OBLIGATION OU DU RECOURS	DÉLAI	TEXTE
Information du personnel de l'organisation des élections	Tous les 4 ans (ou moins si un accord fixe un délai de 2 ou 3 ans)	Art. L. 2314-4, C. trav.
Tenue du 1 ^{er} tour	<ul style="list-style-type: none"> • 90 jours après l'information du personnel • dans les 15 jours précédant l'expiration des mandats en cours s'il s'agit d'un renouvellement 	Art. L. 2314-4, C. trav. Art. L. 2314-5, C. trav.
Invitation des syndicats à négocier le protocole préélectoral et à présenter leurs listes de candidats	<ul style="list-style-type: none"> • 2 mois avant l'expiration du mandat en cours des élus s'il existe un CSE ; • pas de délai s'il n'existe pas encore de CSE, mais il doit rester compatible avec le délai de 90 jours ci-dessus. 	Art. L. 2314-5, C. trav.
Engagement par l'employeur du processus électoral suite à la demande d'un salarié ou d'un syndicat d'organiser des élections	1 mois à compter de la réception de la demande	Art. L. 2314-8, C. trav.
Organisation du 2 ^e tour	15 jours maximum après le 1 ^{er} tour	Art. L. 2314-29, C. trav.
Saisine de la Direccte en cas de contestations de la décision de l'employeur sur le nombre et le périmètre des établissements distincts	<ul style="list-style-type: none"> • 15 jours à compter de la date à laquelle les syndicats ou le CSE ont été informés de la décision de l'employeur • délai de réponse de la Direccte : 2 mois à compter de la réception de la contestation (1) 	Art. R. 2313-1, R. 2313-2, R. 2313-4, C. trav.
Réponse de la Direccte en cas de désaccord sur la répartition du personnel dans les collèges électoraux et sur la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel	2 mois à compter de la réception de la contestation (1)	Art. L. 2314-13 et R. 2314-3, C. trav.
Saisine du juge judiciaire des décisions prises par la Direccte	15 jours à compter de la notification (ou de l'expiration du délai de 2 mois si pas de réponse) (2).	Art. R. 2313-2, R. 2313-5 et R. 2314-3, C. trav.
Contestation de la régularité des élections	15 jours à compter de la proclamation des résultats	Art. R. 2314-24, C. trav.

(1) Si la Direccte a été saisie après le 12 mars 2020, le délai de 2 mois commence à courir à la date de fin de la suspension du processus électoral.

(2) Si la Direccte a répondu après le 12 mars 2020, le délai de recours de 15 jours commence à courir à la date de fin de la suspension du processus électoral.

les trois mois qui suivent la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire. Ce cas de figure concerne aussi les employeurs qui auraient dû organiser des élections mais qui ne l'ont pas fait en temps utile, ce qui est une façon d'absoudre l'inertie patronale.

Comme dans d'autres domaines, les mesures dérogatoires se poursuivent au-delà de l'état d'urgence sanitaire, qui va lui-même au-delà de la période de confinement. Or passé la période de confinement, rien ne devrait empêcher les entreprises de reprendre ou d'organiser leurs élections.

c) Incidences sur les scrutins ayant eu lieu

Qu'advient-il si un premier tour a déjà eu lieu avant le 12 mars, ou qu'un premier ou second tour a eu lieu entre le 12 mars 2020 et le 3 avril 2020 ?

1. Opérations électorales validées

La suspension n'a pas d'effet sur la régularité du premier tour de scrutin :

- s'il a eu lieu avant le 12 mars 2020 ;

- s'il a eu lieu entre le 12 mars 2020 et le 3 avril 2020.

De même, la suspension du processus électoral n'a pas d'incidence sur la régularité du second tour s'il s'est déroulé entre le 12 mars et le 3 avril 2020.

Les élections dans ces hypothèses sont donc validées sous réserve d'un éventuel recours en annulation après la fin de l'état d'urgence puisque le délai de 15 jours pour saisir le tribunal judiciaire est lui-même suspendu.

2. Quid des conditions d'électorat et d'éligibilité pour le deuxième tour ?

Selon l'ordonnance du 1^{er} avril 2020, les conditions d'électorat et d'éligibilité s'apprécient à la date d'organisation de chacun des tours du scrutin.

Cela ne change rien pour les conditions d'éligibilité qui doivent être remplies à la date du scrutin en cause, c'est-à-dire au premier ou au second tour (7).

(7) Cass. soc. 7 oct. 1998, n° 97-60292.

Coronavirus et élections du CSE

Si un processus électoral a commencé

Il est suspendu à partir du 12 mars 2020



Reprise du processus entre le 25 mai et le 25 août 2020⁽¹⁾



Les élections reprendront à partir de la dernière de ces formalités réalisées :



Information du personnel sur l'organisation des élections



Invitation des syndicats à négocier le protocole préélectoral et à présenter leurs listes



Engagement de la procédure électorale par l'employeur à la demande d'un salarié ou d'un syndicat



Organisation d'élections partielles



Conclusion d'un accord d'entreprise déterminant le nombre et le périmètre des établissements distincts



Saisine de la DIRECCTE en cas de litige sur les établissements distincts

Si le processus électoral n'a pas commencé

Les élections sont reportées



Organisation des élections



Entre le 25 mai et le 25 août 2020⁽¹⁾

⁽¹⁾ Soit 3 mois après la fin de l'état d'urgence prévu le 25 mai 2020. Cette date pourra être modifiée en cas de prolongation de l'état d'urgence.
⁽²⁾ Si l'une de ces formalités a eu lieu entre le 12 mars et le 3 avril 2020, elle reste valable et sera prise en compte dans le processus.

Par contre, les conditions d'électorat s'apprécient en temps normal à la date du premier tour de scrutin⁽⁸⁾. En raison de la suspension du processus électoral, le second tour des élections, qui doit normalement avoir lieu 15 jours après le premier, va se dérouler bien après. La règle établie par l'ordonnance permettant de vérifier si les conditions pour être électeurs sont remplies pour chaque tour de scrutin permettra de prendre en compte l'évolution du corps électoral de l'entreprise sur cette période plus longue.

(8) Cass. soc. 1^{er} déc. 2010, n° 10-60163.

EXEMPLE : un salarié ne remplissait pas la condition d'ancienneté minimum de trois mois pour voter au 1^{er} tour de scrutin. S'il remplit cette condition à la date du 2^e tour, il pourra voter, alors qu'en temps normal il n'aurait pu participer au scrutin.

d) Incidences sur les mandats

1. Prorogation des mandats en cours

Si, en raison de la suspension ou du report du processus électoral, les mandats en cours à la date du 12 mars 2020 des représentants élus des salariés n'ont pas été renouvelés, ils seront prorogés jusqu'à la proclamation des résultats du premier ou, le cas échéant, du second tour des élections professionnelles⁽⁹⁾.

Cette prorogation des mandats évite de laisser les salariés sans représentants pendant cette période où leurs droits et leur santé sont particulièrement menacés.

À noter

L'employeur est dispensé d'organiser des élections partielles s'il reste moins de 6 mois entre la fin de la période de suspension (donc fin de l'état d'urgence sanitaire + 3 mois) et le terme des mandats en cours. En principe, les élections partielles sont obligatoires, dès lors qu'un collège n'est plus représenté ou si le nombre de titulaires au CSE est réduit de moitié ou plus, sauf si ces événements interviennent moins de 6 mois avant la fin du mandat⁽¹⁰⁾.

2. Statut protecteur

Le statut protecteur des élus, titulaires ou suppléants, des représentants syndicaux au CSE et des salariés qui se sont portés candidats aux élections est lui aussi prorogé jusqu'à la tenue des prochaines élections. Toutes les formes de rupture du contrat de travail sont concernées qu'il s'agisse d'un licenciement, d'une rupture d'un CDD avant l'arrivée du terme, même si cette rupture intervient en raison d'une faute grave ou d'une inaptitude, de l'interruption ou du non-renouvellement d'une mission de travail temporaire.

Ces ruptures devront donc être autorisées par l'inspecteur du travail. Les protections s'appliquent également aux candidats aux fonctions d'élus, y compris en cas de candidature à un mandat d'élu de CSE interentreprises. L'ordonnance ne dit rien sur les mandats de délégués syndicaux, mais il faut selon nous, considérer qu'ils sont prorogés au même titre que les élus du CSE.

À noter

Si l'inspecteur du travail ou le Direccte devait se prononcer sur une autorisation de licenciement d'un salarié protégé et si cette décision n'est pas intervenue à la date du 12 mars 2020, le délai pour rendre sa décision est suspendu jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire, auquel s'ajoute un délai d'un mois, soit pour l'heure jusqu'au 25 juin 2020⁽¹¹⁾.

(9) Ord. du 1^{er} avril 2020, art. 3.

(10) Ord. du 1^{er} avril 2020, art. 4.

(11) Ord. n° 2020-306 du 25 mars 2020, art. 7 (cela vaut également pour le délai à l'issue duquel le silence de l'administration vaut acceptation).

B - Les réunions du CSE et des autres instances

En principe, le Code du travail n'autorise en temps normal les réunions du CSE d'entreprise ou d'établissement ⁽¹²⁾ et du CSE central ⁽¹³⁾ par visioconférence, que dans certaines limites, limites levées pendant la période d'urgence sanitaire, – aujourd'hui jusqu'au 24 mai 2020 sauf nouvelle loi prolongeant ce délai – et d'autres modes de réunion à distance sont possibles.

À noter

L'employeur peut recourir aux différents dispositifs, quel que soit l'ordre du jour de la réunion.

a) Réunions par visioconférence

Sauf accord en prévoyant un nombre plus important, le recours à la visioconférence est limité à trois réunions du CSE par année civile. Pendant la période d'urgence sanitaire, le recours à la visioconférence est autorisé pour l'ensemble des réunions du CSE et du CSE central, sous réserve pour l'employeur d'en informer préalablement leurs membres ⁽¹⁴⁾. Cela inclut les réunions normales et extraordinaires ainsi que celles des différentes commissions du comité.

Est également concerné l'ensemble des réunions des autres instances représentatives du personnel (IRP) régies par les dispositions du Code du travail, comme par exemple, les réunions du comité de groupe, du comité d'entreprise européen, etc. Une incertitude existe sur les réunions de négociations avec l'employeur car il ne s'agit pas à proprement parler d'une réunion d'IRP.

Bien que non souhaitable en temps ordinaire, la tenue des réunions des IRP par visioconférence est utile dans le contexte sanitaire actuel. Elle permet de maintenir le rôle du CSE ou du CSE central, tout en préservant la santé des salariés. Signalons toutefois qu'une facilité de plus est accordée aux employeurs : ils conservent le bénéfice de réunir, à défaut d'accord, au moins trois fois le CSE par visioconférence, en dehors de la période de crise sanitaire.

Rappelons que les articles D. 2315-1 et D. 2315-2 du Code du travail précisent que le dispositif technique mis en œuvre doit garantir l'identification des membres du comité et leur participation effective, ainsi que la confidentialité des votes à bulletin secret. Il doit également assurer la retransmission continue et simultanée du son et de l'image des délibérations. Les débats ne peuvent avoir lieu sans la vérification préalable que l'ensemble des membres a accès à des moyens techniques satisfaisants. Si un vote intervenait à suite d'un débat survenu dans des conditions techniques défectueuses pour l'un des membres du comité, sa validité pourrait être, selon nous, contestée en justice.

(12) Art. L. 2315-4 du C. trav.

(13) Art. L. 2316-16 du C. trav.

(14) Ord. n° 2020-389 du 1^{er} avr. 2020, J.O. du 2.

Coronavirus et réunions du CSE



Toutes les réunions du CSE peuvent se tenir par visioconférence ou téléphone

Que doit garantir l'employeur ?



Ordre du jour établi avec le secrétaire



Convocation 3 jours à l'avance (8 jours pour le CSEC)



Moyens techniques satisfaisants



Identification des participants



Retransmission continue et simultanée des délibérations



Suspension de séance si panne technique pour l'un des membres



Maintien des règles habituelles de vote



Confidentialité des votes à bulletin secret

Le dispositif technique adopté ne doit pas non plus faire obstacle à la possibilité de suspensions de séance. Au cours de la réunion, en cas de panne totale ou partielle du système, de l'image ou du son, voire une simple panne d'électricité, il doit être procédé, à notre avis, à une suspension de la réunion ou à un report de celle-ci, ceci afin d'éviter la mise à l'écart de certains élus.

Enfin, si un vote doit intervenir, il a lieu de manière simultanée. À cette fin, les participants disposent d'une durée identique pour voter à compter de l'ouverture des opérations de vote indiquée par le président du comité.

b) Réunions téléphoniques et par messageries instantanées

Jusqu'alors proscrit, le recours à la conférence téléphonique est également autorisé pour l'ensemble des réunions des IRP régies par les dispositions du Code du travail, après que l'employeur en a informé les membres. Un décret du 10 avril 2020 en a fixé les modalités⁽¹⁵⁾. Celles-ci sont quasi identiques à celles applicables aux réunions en visioconférence, à savoir que le dispositif technique doit garantir l'identification des participants, ainsi que leur participation effective en assurant la retransmission continue et simultanée du son des délibérations. Il ne fait pas obstacle à la tenue de suspensions de séance.

Si la visioconférence est possible, nous pensons que les conférences téléphoniques ne devraient pas être autorisées, car elles rendent plus difficiles les échanges et garantissent imparfaitement l'identité des interlocuteurs.

Le recours à une messagerie instantanée n'est autorisé qu'en cas d'impossibilité d'organiser la réunion du comité par visioconférence ou conférence téléphonique, ou si un accord d'entreprise le prévoit. Le décret du 10 avril 2020 précise là encore que le dispositif technique mis en œuvre garantit l'identification des membres participants, ainsi que leur participation effective en assurant la communication instantanée des messages écrits au cours des délibérations.

c) Convocation et déroulement des réunions

Soulignons que les dispositions du Code du travail relatives aux réunions du CSE demeurent applicables dans tous leurs aspects. Ainsi :

- l'ordre du jour des réunions doit toujours être établi conjointement, par l'employeur et le secrétaire⁽¹⁶⁾ ;
- le CSE doit être convoqué et l'ordre du jour communiqué 3 jours à l'avance (8 jours pour le CSEC)⁽¹⁷⁾ ;
- les participants aux réunions sont les mêmes que ceux fixés par l'accord de fonctionnement du CSE, ou à défaut, par la loi⁽¹⁸⁾ ;
- les règles régissant les votes au sein du comité demeurent inchangées⁽¹⁹⁾.

C - Information et consultation du CSE pendant la crise sanitaire

Le Code du travail prévoit que le CSE est préalablement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment la durée du travail⁽²⁰⁾. Ce principe de la consultation préalable permet de concrétiser la mission du CSE qui est d'assurer une expression collective des salariés. En principe, pour rendre son avis, le CSE dispose, à défaut d'accord, d'un délai d'un mois

(deux mois en cas de recours à un expert) à compter de la mise à disposition par l'employeur des informations nécessaires à la consultation⁽²¹⁾.

Comme nous l'avons expliqué p. 151 et 152, l'ordonnance du 25 mars 2020 autorise les employeurs, jusqu'au 31 décembre 2020, à déroger unilatéralement à certaines règles du Code du travail relatives à la durée du travail. L'ordonnance du 1^{er} avril 2020 permet aux employeurs qui utilisent ces dérogations de s'affranchir du principe de consultation préalable du CSE. Mais il est maintenu en dehors de ces cas limités.

a) Information concomitante et avis renvoyé à plus tard dans certains cas

L'employeur qui use des possibilités de dérogation offertes en matière de durée du travail doit seulement en informer le CSE sans délai et par tout moyen. Cela signifie que le chef d'entreprise doit *a minima* informer le comité concomitamment à leur mise en œuvre.

L'avis consultatif du comité pourra être rendu dans le délai d'un mois à compter de cette information, donc *a posteriori*. Sont concernés par cette procédure particulière et limitée dans le temps :

(21) Art. R. 2312-6 et R. 2312-5 du C. trav.



➔ Qu'advient-il des consultations en cours avant le confinement ?

Qu'advient-il des consultations des CSE qui étaient en cours lorsque la période de confinement a commencé ? En effet, comme nous l'expliquons au début de cet article, les CSE disposent pour rendre leur avis, et à défaut d'accord, d'un délai d'un mois ou de deux mois en cas de recours à un expert. Ces délais courent à compter de la mise à disposition par l'employeur des informations nécessaires à la consultation⁽¹⁾. À l'expiration des délais, le CSE qui ne s'est pas prononcé est réputé avoir rendu un avis négatif⁽²⁾.

L'ordonnance du 1^{er} avril 2020 est muette sur ce point. À notre avis, les employeurs ne peuvent pas considérer que le CSE a rendu un avis implicite du fait de l'expiration du délai pendant la période de confinement. La procédure d'information-consultation doit être considérée comme suspendue, dès lors que le chef d'entreprise n'a pas tout mis en œuvre pour réunir les élus du personnel (par visioconférence ou réunion téléphonique par exemple, ce qui est facilité par l'article 6 de l'ordonnance).

Soulignons que la même ordonnance (art. 1^{er}) suspend les processus électoraux déjà engagés dans les entreprises à compter du 12 mars 2020 jusqu'à une date fixée à trois mois après la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire. L'on ne voit pas pourquoi ce qui serait valable pour les élections dans l'entreprise ne le serait pas pour les processus d'information-consultation.

(1) Art. R. 2312-6 et R. 2312-5 du C. trav.

(2) Art. L. 2312-16 du C. trav.

(15) Décret n° 2020-419 du 10 avril 2020, J.O. du 11.

(16) Art. L. 2315-29 du C. trav.

(17) Art. L. 2315-30 et L. 2316-17 du C. trav.

(18) Art. L. 2314-1 du C. trav.

(19) Art. L. 2315-32 du C. trav.

(20) Art. L. 2312-8 du C. trav., al. 1^{er} et 5.

- les entreprises qui utilisent la possibilité d'imposer au salarié la prise de jours de repos (jours de RTT, jours de repos des salariés en convention de forfait, jours affectés sur un CET) ;
- les entreprises relevant de secteurs d'activité particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale (dont la liste est fixée par décret, voir p. 152) et qui ont recours à au moins une des dérogations permises en matière de durée du travail :
 - durée quotidienne maximale de travail pouvant être portée à douze heures ;
 - celle du travail de nuit à douze heures ; temps de repos, entre deux journées de travail réduit à neuf heures ;
 - durée maximale de travail hebdomadaire pouvant être portée à soixante heures ;
 - remise en cause de droit de la règle du repos dominical.

À noter

La possibilité reconnue à l'employeur d'imposer la prise de congés payés dans certaines limites n'est pas concernée par cette procédure de consultation alléguée. En effet, une telle dérogation nécessite un accord collectif qui, s'il est conclu, n'est pas soumis à la consultation du CSE ⁽²²⁾.

b) Maintien du principe de la consultation préalable

Le principe de la consultation préalable du CSE continue de s'imposer pour toutes les questions qui relèvent de la marche générale de l'entreprise et notamment les conditions d'emploi, de travail et la durée du travail. C'est le cas notamment pour :

- toutes les entreprises qui rouvrent pendant le confinement ou à l'issue de celui-ci ; en effet, cette réouverture totale ou partielle implique nécessairement la mise en place de mesures d'hygiène impactant l'organisation du travail ou les conditions de travail ; l'employeur doit donc impérativement informer et consulter le CSE ;
- les entreprises des secteurs qui ne figurent pas sur la liste les autorisant à utiliser les dérogations permettant d'allonger la durée du travail (voir ci-dessus) ;
- les entreprises où un accord permettant à l'employeur d'imposer la prise de congés payés n'a pas été conclu. Dans ce cas, les règles habituelles concernant la consultation du CSE sur les congés payés continuent de s'appliquer (voir p. 150).

Cependant, l'ordonnance du 22 avril 2020 prévoit que les délais dont dispose le CSE pour rendre son avis lors d'une information-consultation sur les décisions de l'employeur qui ont pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de Covid-19 seront réduits par décret, y compris si un accord impose des délais plus

(22) Art. L. 2312-14 du C. trav.

Coronavirus et consultation du CSE



longs ⁽²³⁾. Les délais de réalisation des expertises lancées par le comité sont aussi concernés.

A l'heure où nous mettons sous presse, ce délai n'est pas encore connu mais il serait question d'un délai très réduit alors qu'il est aujourd'hui d'un mois minimum à défaut d'accord.

(23) Ord. n° 2020-460 du 22 avr. 2020, J.O. du 23.

PARTIE 7

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAILPar *Mélanie Carles*

Ouvriers dans les usines, éboueurs, agents d'entretien, caissiers, travailleurs des centres logistiques, livreurs... pour nombre de salariés, le télétravail est impossible. En cette période de crise sanitaire, la plupart d'entre eux demeure en contact permanent avec les collègues et/ou le public. Quelles protections pour ces travailleurs ? Comment faire respecter leurs droits ?

A - Quelles protections sur les lieux de travail ?

Tout employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés ⁽¹⁾. En particulier dans un contexte où ces derniers sont menacés d'une contamination au coronavirus, l'employeur doit se montrer particulièrement vigilant et tout mettre en œuvre pour réduire les risques au maximum.

a) Un devoir d'information et de formation

Les mesures de prévention prises face au coronavirus doivent être largement diffusées par note de service, peu importe le support : mail, affichage, vidéo, intranet, etc. Doivent être rappelées, dans cette note, les mesures d'hygiène et les «gestes barrière» : se laver les mains très régulièrement, porter un masque, saluer à distance, utiliser des mouchoirs à usage unique, etc.

Si nécessaire, l'employeur doit également former les salariés aux moyens de prévention mis en place dans l'entreprise ; par exemple, si un nouveau procédé de fabrication intégrant des mesures de protection particulières est mis en place, un temps de formation suffisant doit y être consacré.

b) Salariés en contact avec le public

Les salariés en contact avec le public doivent être préservés d'un risque de contamination. Lorsque les contacts sont prolongés ou fréquents, il faut compléter les mesures barrière par l'installation d'une zone de protection suffisante et le nettoyage des surfaces utilisées avec un produit approprié (recommandations du ministère du Travail).

EXEMPLE : dans les supermarchés, les caisses doivent être équipées d'une protection en plexiglas, les clients filtrés à l'entrée des magasins avec lavage des mains obligatoire et les horaires aménagés pour permettre une mise en rayon sans acheteurs ; ou encore, dans les bus, l'isolement du chauffeur dans sa cabine doit être prévu.

(1) Art. L. 4121-1 du C. trav.

c) Document unique d'évaluation des risques (DUERP)

Le ministère du Travail insiste bien sur ce point, l'actualisation du DUERP, prévue à l'article R. 4121-2 du Code du travail, est nécessaire du fait de l'épidémie. Elle permet de prévoir les mesures de prévention et de protection adéquates et de réduire au maximum les risques de contagion : aménagement des locaux, réorganisation du travail, affectation sur un nouveau poste de travail, etc.

d) L'obligation de sécurité pèse aussi sur chaque salarié

Conformément aux instructions données par l'employeur, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail ⁽²⁾. Cette obligation de première importance, est sans incidence sur l'étendue de la responsabilité de l'employeur.

B - Le droit d'alerte du CSE en cas de danger de contamination

En cas de danger grave et imminent de contamination, l'employeur doit, de lui-même, donner les instructions nécessaires aux salariés pour qu'ils puissent se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail. S'il ne le fait pas, deux procédures peuvent être déclenchées simultanément :

- l'exercice du droit de retrait par les salariés (voir ci-après) ;
- l'exercice du droit d'alerte par les élus du comité social et économique (CSE).

a) Le constat d'un danger grave et imminent

L'exercice du droit d'alerte par le CSE suppose l'existence d'un «danger grave et imminent» ⁽³⁾. Plusieurs travailleurs peuvent être concernés, mais aussi un seul. Tel pourrait être le cas, par exemple, de l'unique salarié en poste à l'accueil du public ou des livraisons.

Le danger est imminent lorsqu'il est susceptible de se réaliser dans un bref délai. Il est grave lorsqu'il porte

(2) Art. L. 4122-1 du C. trav.

(3) Art. L. 4131-2 et L. 2312-60 du C. trav.

atteinte à la santé et peut avoir pour conséquence une maladie pouvant entraîner la mort. Nul doute qu'il y a «*danger grave et imminent*» lorsque l'employeur ne prend les mesures de protection nécessaires alors que des salariés sont en contact entre eux ou avec des tiers. Le coronavirus, rappelons-le, peut provoquer un syndrome de détresse respiratoire aiguë pouvant entraîner le décès.

b) Déclenchement du droit d'alerte

Le droit d'alerte peut être déclenché par un ou plusieurs élus du CSE. L'unanimité n'est pas obligatoire (4).

Les élus en avisent immédiatement l'employeur – ou son représentant dans l'établissement – et consignent le droit d'alerte par écrit, dans le registre des dangers graves et imminents. Tenu sous la responsabilité de l'employeur et mis à la disposition des élus du CSE, ce registre est destiné à assurer la traçabilité des alertes ; ses pages sont numérotées et authentifiées par le tampon du CSE (5).

L'avis transcrit dans le registre doit impérativement comporter (6) :

- la nature et la cause du danger ;
- les postes de travail concernés ;
- les noms des travailleurs exposés ;
- la date et la signature du représentant du personnel qui consigne l'alerte.

(4) Art. L. 4131-2 du C. trav.

(5) Art. L. 4132-2, D. 4132-1 et art. D. 4132-2 du C. trav.

(6) Art. D. 4132-1 du C. trav.

c) Une enquête conjointe

Une fois ces formalités accomplies, l'employeur doit immédiatement mener une enquête avec le représentant du CSE qui lui a signalé le danger (7). L'objectif est de se mettre d'accord sur les mesures qui feront cesser le danger de contamination.

EXEMPLES :

- Réorganisation des postes des salariés présentant un risque sérieux d'être contaminés.
- Désinfection très fréquente des surfaces proches.
- Suppression des réunions en présentiel non-indispensables.
- Demandes faites aux salariés identifiés comme « cas contact à haut risque » de rester à leur domicile.
- Restrictions apportées à l'entrée des prestataires dans l'établissement, etc.

À noter

Le temps passé à la recherche de ces mesures préventives n'est pas imputé sur le crédit d'heures de délégation. Il est payé comme du temps de travail effectif (8).

d) Après l'enquête

Deux issues possibles.

- Un accord est trouvé sur les mesures à adopter, la procédure s'arrête là ; elles sont consignées et mises en œuvre dans les plus brefs délais.
- Il y a désaccord sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser.

(7) Art. L. 4132-2 C. trav.

(8) Art. L. 4614-6 du C. trav.

➔ La contamination : accident du travail ou maladie professionnelle ?

Pour être reconnue d'origine professionnelle, une maladie doit être en principe inscrite dans un tableau de maladies professionnelles, ce qui n'est pas le cas du coronavirus. Mais le Code de Sécurité sociale permet la reconnaissance d'une maladie non-inscrite dans un tableau, s'il est établi qu'elle est essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime. Elle doit en outre avoir entraîné, soit le décès de celle-ci (possible dans le cas du coronavirus), soit une incapacité permanente d'au moins 25 % (peu probable) (1).

Le ministre de la santé s'est prononcé le 21 avril pour une reconnaissance automatique comme maladie professionnelle, avec indemnisation en cas d'incapacité temporaire ou permanente, pour tous les personnels soignants, bien que le Covid-19 ne figure pas encore au tableau des maladies professionnelles. Mais syndicats et associations demandent que le dispositif soit élargi aux salariés qui ont travaillé pendant le confinement, notamment dans les secteurs essentiels comme l'alimentaire, les transports ou la sécurité, ou faute de pouvoir télétravailler, ou bien encore la création d'un fonds spécifique d'indemnisation, comme cela a été le cas pour les victimes de l'amiante.

La contamination peut, le cas échéant, être reconnue comme accident du travail si elle est le résultat d'un événement ou d'une série d'événements survenus à une date certaine, au temps et au lieu du travail (2). Il faut pouvoir en effet identifier le fait générateur de la contamination, celle-ci étant insuffisante en soi, (par exemple si une réunion s'est tenue dans des locaux non désinfectés ou si plusieurs salariés ont été infectés en même

temps par le virus). Sinon le coronavirus est indemnisé comme une simple maladie ordinaire.

Si la maladie professionnelle ou l'accident du travail est reconnu, le salarié (ou ses ayants droit en cas de décès) bénéficient des prestations plus avantageuses de la législation sur le risque professionnel.

En outre, il est envisageable d'obtenir une indemnisation complémentaire à la charge de l'employeur, en demandant la reconnaissance de la faute inexcusable de ce dernier. Il faut pour cela démontrer que le chef d'entreprise avait conscience du danger auquel le salarié était exposé et n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver (3). Toutefois, il existe une présomption de faute inexcusable de l'employeur, si un salarié ou un membre du CSE avait signalé à l'employeur le risque qui s'est finalement réalisé (4). C'est alors à l'employeur de démontrer qu'il avait bien pris toutes les mesures nécessaires pour protéger le salarié.

(1) Art. L. 461-1 du C. Séc. soc.

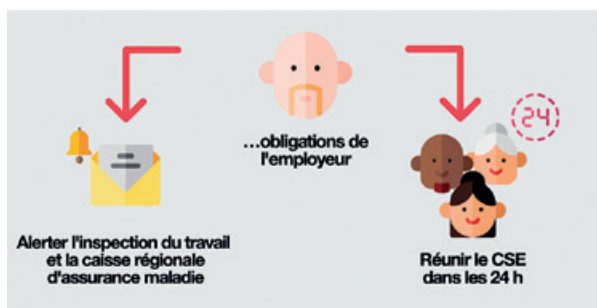
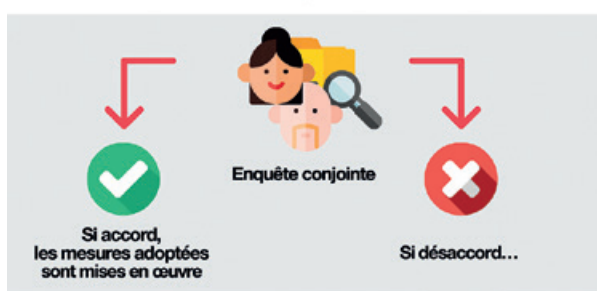
(2) Cass. soc. 2 avril 2003, n° 00-21768, Dr. soc. juin 2003, p. 673, note L. Millet.

(3) Cass. soc. 8 juil. 2004, n° 02-30984.

(4) Art. L. 4131-4 du C. trav.

▶ Le droit d'alerte

Constat d'un danger grave et imminent



L'employeur doit ⁽⁹⁾ :

- ▶ informer immédiatement l'inspecteur du travail ;
- ▶ informer immédiatement le service de prévention de la caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT ex-caisse régionale d'assurance maladie) ;
- ▶ réunir le CSE d'urgence, au maximum dans les vingt-quatre heures ; l'inspecteur du travail et l'agent du service de prévention de la CARSAT peuvent assister

(9) Art. L. 4132-3 du C. trav.

à cette réunion. Bien sûr, compte tenu du contexte, cette réunion pourra avoir lieu par visio-conférence.

À l'issue de cette réunion, deux possibilités :

- ▶ Le CSE vote favorablement pour les mesures proposées par l'employeur : elles sont mises en œuvre dans les plus brefs délais.
- ▶ Le vote du CSE est défavorable : l'employeur doit alors saisir l'inspecteur du travail qui transmet le dossier au Directeur régional du travail, lequel peut imposer des mesures de protection ⁽¹⁰⁾.

À noter

Par mail, par affichage, sur l'intranet... peu importe le support, il est indispensable que les élus du CSE, en lien avec le syndicat, expliquent de façon claire aux salariés en quoi l'employeur ne prend pas les mesures nécessaires pour les protéger de la propagation du virus. Il faut aussi communiquer sur le déroulement de la procédure et les mesures qui en découlent.

C - Exercer le droit de retrait en cas de danger grave et imminent

En appui au droit d'alerte, l'exercice du droit de retrait peut constituer une mesure forte et efficace. Face à un danger grave et imminent, les salariés sont en droit de cesser le travail ⁽¹¹⁾. Ce droit appartient à chaque salarié mais il peut être exercé collectivement. Sa simple évocation devant l'employeur par les élus du CSE – en lien avec le syndicat – peut accélérer la prise de décisions.

Ainsi, salariés du musée du Louvre, chauffeurs de bus, postiers... des travailleurs fortement exposés à un risque de contamination ont exercé leur droit de retrait dans la période récente. Et les événements leur ont donné raison. Les établissements accueillant du public, sauf les commerces alimentaires, ont fermé leurs portes. Et dans la plupart des cas, les employeurs ont été contraints de prendre des mesures plus protectrices.

a) Danger grave et imminent de contamination

Lorsqu'il constate qu'un danger grave et imminent met en péril sa vie ou sa santé, le salarié est en droit de quitter son poste de travail. Ce que l'on appelle le « droit de retrait » ⁽¹²⁾.

Le danger est grave, lorsqu'il porte atteinte à la santé et peut avoir pour conséquence une maladie pouvant entraîner la mort. Or le coronavirus peut provoquer un syndrome de détresse respiratoire aigüe pouvant entraîner le décès.

Le danger est imminent lorsqu'il est susceptible de se réaliser dans un bref délai. Or on sait que la transmission du virus est très rapide, voire instantanée, puisqu'il suffit de se trouver à proximité d'une personne qui tousse, qui éternue, ou tout simplement, qui parle en postillonnant... Un autre vecteur de transmission est le

(10) Art. L. 4132-4 du C. trav.

(11) Art. L. 4131-1 du C. trav.

(12) Art. L. 4131-1 du C. trav.

contact des mains avec des surfaces contaminées (billets et pièces de monnaies par exemple), lorsque les mains sont ensuite portées au visage. Or la plupart des surfaces peuvent rester contaminées plusieurs heures.

Dans le cadre de la crise sanitaire actuelle, il y a un danger de contamination lorsque l'employeur ne prend pas les mesures de protection nécessaires, alors que les salariés sont en contact entre eux ou avec des tiers sur le lieu de travail.

À noter

Le danger peut aussi être lié à l'état de santé du travailleur. Ainsi, un salarié vulnérable au coronavirus peut plus facilement mettre en œuvre son droit de retrait lorsque les circonstances sont incertaines. Par exemple, les femmes enceintes, les personnes de plus de 60 ans.

b) Une appréciation au cas par cas

Ni l'employeur, ni le gouvernement, ni un syndicat ne peuvent affirmer le caractère fondé – ou non – de l'exercice du droit de retrait. Seul le juge, une fois la période de confinement terminée, pourra en décider.

Une situation générale de pandémie ne justifie pas, à elle seule, l'exercice du droit de retrait dans toutes les entreprises. Chaque situation est particulière et, en cas de litige, c'est le juge qui apprécie la gravité et l'imminence du danger au regard des circonstances. Selon la loi, le salarié doit avoir un « motif raisonnable » de craindre pour sa santé ou sa vie pour pouvoir se retirer de son poste de travail ⁽¹³⁾.

Le fait que l'employeur ne mette pas en œuvre les recommandations du gouvernement justifie, *a minima* selon nous, l'exercice du droit de retrait. Et même si certaines d'entre elles sont respectées, le droit de retrait est, à notre avis, justifié lorsque ces protections ne sont pas suffisantes dans leur ensemble.

À noter

Si l'employeur considère qu'il y a abus dans l'exercice du droit de retrait, alors c'est à lui, en principe, de saisir le juge. Mais en pratique, nombre d'entre eux ne payent pas la rémunération due. Les salariés se trouvent alors contraints de saisir les prud'hommes pour obtenir le paiement de leur salaire.

c) Une procédure simple et rapide

Chaque salarié doit, préalablement, informer l'employeur du danger constaté ⁽¹⁴⁾. Aucun formalisme imposé, mais un écrit (mail ou sms vu l'urgence) est fortement conseillé. Ce droit s'exerce individuellement mais il sera plus efficace et protecteur s'il est mis en œuvre collectivement. Le syndicat doit y veiller et coordonner le déclenchement en demandant aux salariés concernés d'informer l'employeur de manière simultanée. Il faut également veiller à harmoniser les motifs de recours au droit de retrait pour ceux qui occupent des postes identiques.

(13) Art. L. 4131-1 du C. trav.

(14) Art. L. 4131-1 du C. trav.

Le droit de retrait

Le danger doit être...

GRAVE & IMMINENT

Que doit faire le salarié ?

Informer l'employeur + **Vérifier que son absence ne crée pas une nouvelle situation de danger** + **Se retirer de la situation de danger**

En cas de conflit...

Qui peut affirmer que le droit de retrait est fondé ?

- Le conseil des prud'hommes (avec un pictogramme de la balance)
- Le CSE (avec un pictogramme de personnes)
- L'employeur (avec un pictogramme d'homme)
- Le gouvernement (avec le drapeau français)
- Un syndicat (avec un pictogramme de personnes)

Qui peut saisir le juge ?

- Le salarié s'il constate que son salaire est impacté (avec un pictogramme d'homme et de pièces)
- L'employeur s'il estime que le salarié abuse de son droit (avec un pictogramme d'homme et d'interdiction)

L'employeur peut-il sanctionner ?

Pas de sanction ni de retenue de salaire si le salarié a correctement exercé son droit de retrait (avec un pictogramme d'interdiction)

À noter

- Aucune sanction, aucune retenue sur salaire ne peut être décidée à l'encontre d'un salarié ayant exercé son droit de retrait ⁽¹⁵⁾. À condition, bien sûr, d'être « dans les clous ». À l'inverse, en l'absence de danger grave et imminent, l'employeur peut procéder à une retenue sur salaire.
- Le droit de retrait doit être exercé sans « créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent » ⁽¹⁶⁾.

(15) Art. L. 4131-3 du C. trav.

(16) Art. L. 4132-1 du C. trav.

PARTIE 8

AMÉNAGEMENTS DE CERTAINS DISPOSITIFS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Par *Carmen Ahumada*

Afin de préserver la formation professionnelle, fortement touchée par la crise sanitaire liée à l'épidémie du coronavirus, deux ordonnances des 1^{er} et 15 avril 2020 ont apporté des aménagements aux différents dispositifs. Ils concernent notamment le report des échéances pour les entretiens d'états des lieux du parcours professionnel des salariés, l'aide à l'accès pour la VAE (validation des acquis de l'expérience) et les conditions de prolongation des contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

A - Report des échéances pour les entretiens d'état des lieux du parcours professionnel des salariés

Depuis le 7 mars 2014, l'employeur doit faire bénéficier chaque salarié, tous les deux ans, d'un entretien professionnel. Tous les six ans de présence dans l'entreprise, l'entretien professionnel dresse un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié ⁽¹⁾. Cet état des lieux devait initialement être organisé avant le 7 mars dernier. L'ordonnance du 1^{er} avril 2020 reporte au 31 décembre 2020 la réalisation par l'employeur de ces états des lieux ⁽²⁾. De même, elle diffère les mesures transitoires prévues par l'ordonnance du 21 août 2019 ⁽³⁾. Autrement dit, l'obligation de vérifier que le salarié a bien suivi une formation non-obligatoire par période de six ans, selon les règles de la loi «Avenir professionnel» du 5 septembre 2018 ⁽⁴⁾, ou de démontrer que ce dernier a bénéficié d'au moins de deux des trois mesures suivantes : formation, acquisition d'éléments de certification et de progression salariale ou professionnelle, d'après le principe de la loi du 5 mars 2014.

L'ordonnance du 1^{er} avril en cours suspend également jusqu'au 31 décembre prochain l'application des sanctions prévues par la loi, dans le cas où ces entretiens n'auraient pas été réalisés dans les délais, à savoir le versement d'un abondement correctif sur le compte personnel de formation du salarié pénalisé, d'un montant de 3 000 euros. Ces dispositions visent à tenir compte du fait qu'eu égard aux circonstances exceptionnelles

liées à la crise sanitaire actuelle, les employeurs ne pourront pas tenir ces entretiens dans le délai prévu.

À compter du 1^{er} janvier 2021, ces sanctions seront de nouveau applicables. Toutefois, pour apprécier leur mise en oeuvre, il faudra tenir compte de la date à laquelle l'employeur a procédé à l'état des lieux récapitulatif compte tenu du report du délai accordé. Pour les salariés en télétravail, rien ne s'oppose à l'organisation d'un entretien en visioconférence.

B - Aide à l'accès à la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les opérateurs de compétences (les OPCO) et les commissions paritaires interprofessionnelles régionales (les CPIR) ainsi que les associations dénommées Transitions Pro pourront financer de manière forfaitaire, dans la limite de 3 000 euros, les parcours des VAE des candidats, notamment des salariés placés en activité partielle (positionnement, constitution des dossiers, présentation devant un jury...). De sorte qu'ils soient mieux armés au lendemain du confinement.

Plusieurs types de ressources peuvent être mobilisés : fonds dédiés au financement de l'apprentissage, contributions complémentaires collectées par les branches ou les entreprises ou encore ressources fléchées pour le financement des transitions professionnelles.

Ces dispositions s'appliqueront jusqu'à une date fixée par décret, et au plus tard, jusqu'au 31 décembre 2020 ⁽⁵⁾.

C - Prolongation des contrats d'apprentissage et de professionnalisation

Les contrats d'apprentissage et de professionnalisation dont la date de fin d'exécution survient entre le 12 mars et le 31 juillet 2020, sans que l'apprenti ou le titulaire du contrat de professionnalisation n'ait achevé son cycle de formation en raison de reports ou d'annulations

(1) Art. L. 6315-1 du C. trav. Sur cet entretien et état des lieux tous les six ans, voir RPDS 2019, n° 892-893.

(2) Ord. n° 2020-387 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle du 1^{er} avr. 2020, J.O. du 2.

(3) Ord. n° 2019-861 du 21 août 2019, J.O. du 22.

(4) Loi n° 2018-771 du 5 sept. 2018 pour la «liberté de choisir son avenir professionnel», J.O. du 6.

(5) Art. 2 de l'ordonnance n° 2020-387 précitée.

de sessions de formation ou d'examens, peuvent être prolongés par avenant au contrat initial, jusqu'à la fin du cycle de formation poursuivi initialement ⁽⁶⁾.

L'ordonnance du 15 avril 2020 a précisé que, ne sont pas applicables aux prolongations de ces contrats les dispositions du Code du travail relatives aux durées de ces contrats ainsi qu'aux durées de formation. Il en est même pour les dispositions du Code travail relatives à l'âge maximal de l'apprenti ou du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ⁽⁷⁾.

Par ailleurs, cette ordonnance permet de ne pas appliquer, à titre dérogatoire, aux contrats d'apprentissage et aux contrats de professionnalisation en cours à la date du 12 mars 2020, dont la fin d'exécution est prévue avant le 1^{er} septembre 2020, les dispositions des quatrième et cinquième alinéas de l'article L. 6211-2 et du deuxième alinéa de l'article L. 6325-13 du Code du travail relatives aux durées de formation.

En outre, les jeunes dont les contrats d'apprentissage ou de professionnalisation sont en cours à la date du 12 mars 2020 sont autorisés à ne pas débiter leur formation dans le délai maximal de trois mois, compte tenu des difficultés liées à l'état d'urgence sanitaire.

Enfin, les jeunes inscrits dans un CFA, mais qui n'avaient pas encore de contrat avec un employeur, pourront y rester jusqu'à six mois, soit trois de plus que ce que prévoit la loi. Ce qui leur permettra de différer la recherche d'un employeur.

(6) Sur les contrats d'apprentissage, voir RPDS 2019, n° 894 et n° 895, et sur le contrat de professionnalisation, voir RPDS 2020 n° 900, p. 127.

(7) Ord. n° 2020-428 du 15 avril 2020 portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie du Covid-19, art. 7, J.O. du 16.

D - Prolongation de la date limite pour obtenir la certification pour les organismes de formation

A compter du 1^{er} janvier 2021, les organismes de formation financés par les fonds mobilisés dans le cadre des dispositifs de la formation (validation des acquis de l'expérience, PRO-A, compte personnel de formation, projet de transition professionnelle) devront être certifiés par un organisme certificateur accrédité à cet effet ou par une instance de labellisation reconnue par France Compétences.

Les organismes financeurs (Caisse des dépôts et consignations, Pôle emploi, État, régions, opérateurs de compétences, associations Transition Pro, etc.) devront s'assurer de la qualité des formations effectuées par les organismes de formation en procédant à des contrôles ⁽⁸⁾.

Compte tenu des circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie de Covid-19, les organismes de formation auront jusqu'au 1^{er} janvier 2022 pour obtenir leur certification ⁽⁹⁾. Ces organismes ne peuvent plus accueillir du public depuis le 16 mars 2020. En conséquence, la procédure de certification des organismes de formation ne peut pas s'exercer conformément au calendrier initial, Il en va de même des organismes certificateurs et des instances de labellisation qui ne peuvent pas assurer normalement leur mission de certification dans un contexte où il est recommandé d'éviter les contacts présentiels.

(8) Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 précitée, art. 6, III et art. L 6316-1 à L. 6316-3 du C. trav.

(9) Ordonnance n° 2020-387 précitée, art. 1^{er}



ledroitouvrier.cgt.fr

LE DROIT OUVRIER. Avril 2020

Antoine Jeammaud : Le statut des travailleurs des plateformes, une oeuvre tripartite

DOCTRINE

Josépha Dirringer : Restructurations destructrices d'emploi et de la santé mentale : le juge judiciaire peut dire stop !

À propos de l'affaire du chantier de Breteuil

Lola Isidro : Emploi de travailleurs maliens sans-papiers dans le bâtiment : reconnaissance d'une discrimination systémique

Marilyne Poulain : Récit d'un combat syndical et juridique

JURISPRUDENCE

Le « barème » italien d'indemnisation des licenciements abusifs contraire à la Charte sociale européenne : une décision de mauvaise augure pour le dispositif français – Comité européen des droits sociaux (CGIL c. Italie) 11 septembre 2019 – Note Christophe Vigneau (p. 247)

La consultation du CSE sur les orientations stratégiques doit être reprise si un projet de cession, non évoqué lors de la précédente consultation, change la stratégie de l'entreprise – Tribunal de grande instance de Nanterre (Pôle civil), 11 juillet 2019 – Note Laurent Milet (p. 250)

Agents de l'administration pénitentiaire : aucune sanction ayant le caractère d'une punition ne peut être infligée « en dehors des garanties disciplinaires » – Conseil constitutionnel (Décision QPC) 10 mai 2019 – Note Sarah Silva-Descas (p. 257)

Nullité du licenciement d'une salariée ayant réagi négativement au harcèlement dont elle a été victime – Cour de cassation (Ch. Soc.) 10 juillet 2019 – Note Marie-France Bied-Charreton (p. 266)

L'absence de transfert d'actifs lors d'une reprise de marché public exigeant des moyens d'exploitation importants ne constitue pas toujours un obstacle à la reprise du personnel – CJUE (6^{ème} ch.) 27 février 2020 – Note Arnaud Mazières (p. 268)

PARTIE 9

POUVOIR D'ACHAT ET ÉPARGNE SALARIALE

Par *Carmen Ahumada*

Afin de tenir compte de la situation spécifique liée à l'épidémie de Covid-19, des nombreuses et importantes modifications ont été apportées au dispositif de la prime exceptionnelle pour le pouvoir d'achat, dite « PEPA », par l'ordonnance du 1^{er} avril 2020*. Cette prime peut être prévue par un accord d'intéressement ou par la décision unilatérale de l'employeur.

* Ord. n° 2020-385 du 1^{er} avril 2020 modifiant la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, J.O. du 2.

A - Prime exceptionnelle pour le pouvoir d'achat (PEPA)

a) Conditions d'application de la prime fixées par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2020

En application de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2020, les employeurs peuvent verser à certains de leurs salariés une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat ⁽¹⁰⁾. Un accord d'intéressement doit être en vigueur dans l'entreprise au moment du versement de la prime ou peut être conclu entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2020, sauf exception, notamment pour les associations et fondations reconnues d'utilité publique. Cet accord peut avoir une durée inférieure à trois ans, mais d'un an minimum.

Les bénéficiaires doivent avoir perçu une rémunération annuelle inférieure à trois fois la valeur annuelle du SMIC correspondant à la durée du travail prévue au cours des douze mois précédant le versement de la prime.

Cette prime doit être versée entre le 30 décembre 2019 et le 30 juin 2020. Elle est exonérée de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu dans la limite de 1 000 euros par bénéficiaire.

b) Nouvelles conditions de versement de la prime exceptionnelle

L'ordonnance n° 2020-385 du 1^{er} avril 2020 a apporté d'importants aménagements. La nécessité d'un accord d'intéressement dans l'entreprise est supprimée, et les accords de durée dérogatoire entre 1 an et 3 ans peuvent être conclus jusqu'au 31 août 2020 (au lieu du 30 juin 2020 auparavant). La prime peut être versée au plus tard le 31 août 2020. Les bénéficiaires (y compris les intérimaires) doivent être liés à l'entreprise, soit à la date de versement de la prime soit, s'ils ne le sont plus, doivent l'avoir été à la date de dépôt de l'accord d'entreprise ou de groupe ou de signature de la décision unilatérale de l'employeur actant ce versement. Sans accord

d'intéressement, le montant maximal exonéré de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu est de 1 000 euros. Ce montant est porté à 2 000 euros dans les entreprises qui ont mis ou mettent en œuvre un accord d'intéressement, au plus tard à la date du versement de la prime.

À noter

L'exception à l'obligation de signer un accord d'intéressement, initialement prévue pour les associations et fondations reconnues d'utilité publique, a été maintenue ⁽¹¹⁾. Cela signifie que ces associations et fondations, qui peuvent, comme les entreprises, verser une prime exonérée à hauteur de 1 000 euros, pourront s'y soustraire à la condition d'avoir mis en place un accord d'intéressement si elles veulent verser une prime exonérée à hauteur de 2 000 euros.

L'ordonnance n'a pas aménagé la condition relative à la rémunération maximale des bénéficiaires, qui n'est donc pas modifiée. Le montant de la prime peut être modulé selon les bénéficiaires en fonction des conditions de travail liées à l'épidémie de Covid-19. Cela signifie qu'il sera possible de verser une prime différente aux salariés d'une même entreprise, selon qu'ils ont travaillé en télétravail pendant la période de confinement ou qu'ils ont été dans l'obligation de se déplacer pour aller travailler. Ainsi, il est désormais possible de retenir les critères suivants (par accord collectif ou décision unilatérale de l'employeur) afin de moduler le montant de la prime versée, le niveau de rémunération, le niveau de classification, la durée de présence effective pendant l'année écoulée, la durée de travail prévue au contrat de travail et les conditions de travail liées à l'épidémie de Covid-19.

B - Modification des dates limites de versement des primes d'intéressement et de participation

Environ 8,8 millions des salariés bénéficient des dispositifs de l'intéressement et de participation aux des résultats de l'entreprise en France.

(10) Loi n° 2019-1446 du 24 déc. 2019, art. 7, J.O. du 27.

(11) Ord. n° 2020-460 du 22 avr., art. 19, J.O. du 23.

Dans le cadre des mesures d'urgence liées à la crise sanitaire engendrée par l'épidémie de Covid-19, l'ordonnance n° 2020-322 du 25 mars 2020 a modifié les dates limites de versement des sommes dues au titre de l'intéressement et de la participation, en application des articles L. 3314-9, L. 3324-10 et L. 3324-12 du Code du travail.

Les sommes issues de la participation et de l'intéressement doivent être versées aux bénéficiaires, ou affectées sur un plan d'épargne salariale ou un compte courant bloqué avant le 1^{er} jour du 6^e mois suivant la clôture de l'exercice de l'entreprise. À défaut, l'entreprise est redevable d'un intérêt de retard égal à

1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations de sociétés privées publié par le ministre de l'Économie. Ces intérêts à la charge de l'entreprise sont versés en même temps que le principal et bénéficient des mêmes exonérations sociales et fiscales que celui-ci.

Pour les entreprises ayant un exercice comptable correspondant à l'année civile, ces sommes devraient être versées avant le 1^{er} juin 2020. L'ordonnance reporte à titre exceptionnel ce délai au 31 décembre 2020, afin de permettre aux établissements teneurs de comptes de l'épargne salariale, ainsi qu'aux entreprises dont ils sont les délégataires, de ne pas être pénalisés par les circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie.

PARTIE 10

LES PRUD'HOMMES PENDANT LA CRISE

Par *Mélanie Carles*

Le 25 mars dernier, le gouvernement a pris des mesures censées assurer le fonctionnement de la justice prud'homale pendant la crise. Possibilité de reporter les actions en justice bientôt prescrites, possibilité « d'alléger » le déroulement des procès... le point sur ces deux principales mesures.

Références : Ord. n° 2020-304 du 25 mars 2020 ; ord. n° 2020-306 du 25 mars 2020 ; loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 ; circulaire du 14 mars 2020, relative à l'adaptation de l'activité pénale et civile des juridictions aux mesures de prévention et de lutte contre la pandémie de Covid-19.

A - Des conseils de prud'hommes toujours fermés

Malgré l'annonce de ces mesures, les conseils de prud'hommes, dans leur grande majorité, sont aujourd'hui fermés. Même les audiences de référé, ces procédures d'urgence, utilisées notamment en cas de non-paiement des salaires, ne sont pas assurées. En cause, le manque de personnel disponible... mais aussi et surtout, des conditions sanitaires qui ne permettent pas d'assurer la protection des juges, greffiers, avocats et justiciables contre la propagation du virus. Les moyens informatiques, nécessaires à l'utilisation de la visioconférence, sont par ailleurs défaillants.

L'inertie du ministère de la Justice est clairement en cause. Or il y a urgence à intervenir. Nombre de salariés n'ont aujourd'hui aucune possibilité de faire valoir leurs droits.

B - Report des délais de procédure

On appelle prescription le délai au-delà duquel il n'est plus possible d'engager une action en justice. Par exemple, pour contester un licenciement, ce délai est fixé à douze mois à compter de la date de la rupture du contrat de travail. Pour réclamer des salaires non versés, ce délai est fixé à trois ans.

Pour faire face à la crise du Covid-19, un délai supplémentaire aux délais de prescription a été prévu.

Toute action en justice et, d'une manière générale tout acte de procédure, qui aurait dû être accompli entre le 12 mars et la fin de l'état d'urgence (24 mai) – auquel il faut ajouter le délai d'un mois, donc le 24 juin – pourra être effectué après cette dernière date.

Mais il faudra agir dans le délai maximum de deux mois, soit jusqu'au 24 août 2020.

EXEMPLE : un salarié licencié le 25 avril 2019 décide de contester son licenciement. Il dispose, en principe, d'un délai de douze mois pour saisir le juge, soit jusqu'au 25 avril 2020. À titre exceptionnel, il pourra le faire jusqu'au 24 août prochain.

C - Un fonctionnement « allégé »

Pour les CPH qui, malgré les difficultés évoquées, parviennent à ouvrir leurs portes, les règles suivantes peuvent être appliquées jusqu'au 25 juin prochain.

a) Procès sans audience

Lorsqu'employeur et salarié ont chacun leur avocat, une procédure sans audience, exclusivement écrite, est possible.

Le président de la formation de jugement en informe les parties par tout moyen et la communication entre ces dernières est faite par notifications entre avocats.

b) Audiences en formation restreinte, sans public et par visioconférence

- Les audiences peuvent avoir lieu en formation restreinte, avec un conseiller prud'homme employeur et un conseiller prud'homme salarié (au lieu de 2 conseillers employeurs et 2 conseillers salariés habituellement) ;
- Le président du CPH peut prendre les mesures suivantes :
 - les débats peuvent se tenir « en chambre du conseil », c'est-à-dire sans public. Des journalistes peuvent toutefois y assister.
 - les audiences en visioconférence sont possibles, à condition de garantir les droits fondamentaux des justiciables : respect des droits de la défense, caractère contradictoire des débats, etc. Surtout, un soin particulier doit être apporté à la vérification de l'identité des parties (la présentation des papiers d'identité par écrans interposés n'est pas toujours aisée). Concernant les outils informatiques, le ministère de la Justice semble vouloir imposer

son logiciel sécurisé et agréé malgré des « bugs » constatés dans certains CPH. Quant à l'application « Zoom », adoptée dans de nombreuses entreprises pour le télétravail, son utilisation n'est pas à l'ordre du jour au sein des CPH : elle est fortement critiquée en raison des risques de piratage.



➔ Audiences par téléphone ?

À défaut de visioconférence possible, le président du CPH peut « décider d'entendre les parties et leurs avocats par tout moyen de communication électronique, y compris téléphonique, permettant de s'assurer de leur identité et de garantir la qualité de la transmission et la confidentialité des échanges ». Mais comment s'assurer de l'identité des parties si l'audience a lieu par téléphone sans visioconférence ? Cette option n'est pas compatible, à notre avis, avec les droits fondamentaux des justiciables.

Par Laurent Milet

CHÔMAGE : DES MESURES REPORTÉES, DES INDEMNISATIONS PROLONGÉES

De nombreuses mesures du décret du 26 juillet 2019 réformant l'assurance chômage sont entrées en vigueur le 1^{er} novembre 2019. Celles-ci concernaient les conditions d'accès à l'indemnisation, l'indemnisation élargie aux travailleurs indépendants et aux démissionnaires poursuivant un projet de reconversion professionnelle, le rechargement des droits, la dégressivité des allocations à partir d'un certain montant de salaire mensuel (voir *RPDS* 2019, n° 895, p. 371).

Au 1^{er} avril, devait rentrer en vigueur un second volet modifiant le mode de calcul du salaire journalier de référence (SJR) servant de base au calcul de l'allocation. Ce texte qui, pour déterminer le SJR, prend en compte les jours travaillés et des périodes d'inactivité emporte des conséquences catastrophiques sur le montant de l'indemnisation pour les travailleurs précaires alternant des périodes d'emploi et de chômage. 450 000 indemnisés verraient leur allocation baisser de 20 % en moyenne. Et, plus les périodes de travail seraient espacées, plus l'allocation serait amenée à baisser. Ce nouveau mode de calcul a également des retombées en ce qui concerne la durée d'indemnisation et le cumul des allocations avec une activité professionnelle.

En raison de la crise sanitaire du Covid-19, l'entrée en vigueur des nouvelles règles de calcul du SJR est reportée au 1^{er} septembre 2020 (1).

Il en résulte que, les salariés dont la fin de contrat de travail intervient avant le 1^{er} septembre 2020 ou dont la procédure de licenciement est engagée avant le 1^{er} septembre 2020, continuent de bénéficier de la réglementation issue de la convention d'assurance chômage du 14 avril 2017, ce qui entraîne notamment pour les intéressés les conséquences suivantes :

- la durée d'indemnisation est égale au nombre de jours travaillés × 1,4 ;

- le salaire de référence correspond aux rémunérations habituelles des douze derniers mois précédant le dernier jour travaillé et payé ;
- le salaire journalier de référence est obtenu en divisant le salaire de référence par le nombre de jours travaillés sur la période de référence de douze mois × 1,4 ; les jours n'ayant pas donné lieu à une rémunération normale étant exclus du calcul.

On peut toutefois d'ores et déjà s'interroger sur la pertinence de l'application au 1^{er} septembre, du nouveau mode de calcul du salaire de référence. En effet, la sortie de la crise sanitaire va entraîner une récession économique annoncée, qui touchera en premier lieu les plus précaires, au premier rang désavantagés par ce nouveau mode de calcul.

Enfin, ont été précisés notamment les points suivants (2) :

- le délai à l'issue duquel l'allocation de retour à l'emploi devient dégressive est suspendu pendant la crise sanitaire ;
- les salariés qui ont démissionné, avant le début du confinement, en vue d'une mobilité professionnelle n'ayant pu trouver à se réaliser, pourront bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, leur démission étant, à titre temporaire, considérée comme légitime ;
- les jours non-travaillés au cours de la période de crise sanitaire sont neutralisés pour le calcul de la durée d'indemnisation et du salaire journalier de référence qui entreront en vigueur au 1^{er} septembre 2020 ;
- la durée d'indemnisation des demandeurs d'emploi arrivant à épuisement de leurs droits au cours de la période de crise sanitaire est prolongée dans la limite de 184 jours supplémentaires.

(1) Décret n° 2020-361 du 27 mars 2020, *JO* du 29.

(2) Décret n° 2020-425 du 14 avril 2020, *JO* du 15.

Sommaires de jurisprudence

Rubrique réalisée par Mélanie Carles.

DROIT DU TRAVAIL

Contrat de travail

Modification du contrat

037 Changement des conditions de travail – Refus du salarié – Licenciement – Refus du salarié d'effectuer le préavis aux nouvelles conditions – Non-paiement de l'indemnité compensatrice et de congés payés afférents

Le refus d'un salarié de poursuivre l'exécution de son contrat de travail, en raison d'un simple changement des conditions de travail décidé par l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction, rend ce salarié responsable de l'inexécution du préavis qu'il refuse d'exécuter aux nouvelles conditions et le prive des indemnités compensatrices de préavis et de congés payés afférents (*Cass. soc. 4 mars 2020, n° 18-10636*).

038 Mutation – Changement de secteur géographique – Modification du contrat de travail sans l'accord du salarié – Résiliation judiciaire aux torts de l'employeur

L'appartenance de deux sites à des bassins d'emplois différents s'apprécie en fonction de la distance les séparant et des moyens de transport les desservant. Lorsque deux sites sont situés dans des bassins d'emploi différents et ne font pas partie du même secteur géographique, le changement d'affectation d'un salarié d'un site à l'autre constitue une modification de son contrat de travail qui ne peut lui être imposée. En cas de mutation imposée dans un autre secteur géographique, le salarié est fondé à demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur (*Cass. soc. 4 mars 2020, n° 18-24473*).

Clauses du contrat

039 Clause de mobilité – Mise en œuvre – Non-respect du délai de prévenance – Refus du salarié – Licenciement sans cause réelle et sérieuse

Lorsque l'employeur impose au salarié une affectation immédiate sur un autre site en application d'une clause de mobilité, sans respecter le délai de prévenance d'un mois prévu par cette clause, le licenciement motivé par le refus du salarié est sans cause réelle et sérieuse (*Cass. soc. 4 mars 2020 n° 18-24329*).

Maternité et paternité

Protection de la grossesse et de la maternité

040 Stipulations d'un accord de mobilité interne – Le refus de la salariée enceinte ne justifie pas le licenciement

Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes.

Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifiée pendant les périodes de suspension du contrat de travail.

Il n'y a pas d'impossibilité de maintenir le contrat de travail d'une salariée enceinte pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement lorsque cette salariée refuse les stipulations d'un accord relatif à la mobilité interne (*Cass. soc. 4 mars 2020, n° 18-19189*).

Maladie, accident, inaptitude médicale

Inaptitude

041 Maladie ou accident non professionnel – Absence de reclassement ou de licenciement – Délai d'un mois – Reprise du paiement du salaire

Le salarié physiquement inapte victime d'une maladie ou d'un accident non professionnel a droit au paiement de son salaire lorsqu'il n'est pas licencié ou lorsqu'il n'est pas reclassé dans l'entreprise à l'issue du délai d'un mois à compter de la date de l'examen de reprise du travail. Le salaire versé doit correspondre à l'emploi occupé avant la suspension du contrat de travail, peu important que,

pendant la période visée, l'intéressé ait retrouvé un nouvel emploi à temps plein (*Cass. soc. 4 mars 2020 n° 18-10719*).

Licenciement

Procédure

042 Licenciement annoncé publiquement avant l'entretien préalable – Licenciement verbal – Absence de cause réelle et sérieuse

Un licenciement verbal est dépourvu de cause réelle et sérieuse. Tel est le cas lorsque l'employeur annonce publiquement, avant la tenue de l'entretien préalable, sa décision irrévocable de licencier le salarié lors d'une réunion du personnel (*Cass. soc. 23 oct. 2019, pourvoi n° 17-28800*).

Différents modes de rupture

Prise d'acte

043 Existence de manquements suffisamment graves de l'employeur justifiant la prise d'acte

L'existence de manquements suffisamment graves de l'employeur empêche la poursuite du contrat de travail et justifie la prise d'acte par le salarié de la rupture de son contrat aux torts de l'employeur. Tel est le cas d'un refus opposé à la candidature du salarié qui remplit les critères d'éligibilité expressément stipulés dans un plan de départs volontaires, auquel s'ajoutent d'autres manquements tels que l'application indue d'une convention de forfait qui a généré des heures supplémentaires non payées ou encore le non-paiement d'un bonus (*Cass. soc. 4 mars 2020 n° 18-18639*).

Contrat à durée déterminée

Requalification

044 Succession de contrats à durée déterminée – Absence de travail et de paiement du salaire à l'issue du dernier CDD – Requalification en CDI – Licenciement sans cause réelle et sérieuse

L'employeur qui, à l'expiration d'un contrat de travail à durée déterminée ultérieurement requalifié en contrat à durée indéterminée, ne fournit plus de travail et ne paie plus les salaires, est responsable de la rupture qui s'analyse en un licenciement (*Cass. soc. 16 oct. 2019, n° 17-30918*).

Commentaire : Dans cette affaire, une salariée est engagée en 2011 au sein d'une entreprise de presse dans le cadre d'une succession de contrats à durée déterminée. L'employeur cesse de faire appel à elle à l'issue d'un dernier CDD en 2014. La salariée saisit le conseil de prud'hommes pour demander la requalification des CDD en CDI. La Cour de cassation fait droit à cette demande et rappelle le principe suivant : l'employeur qui ne fournit plus de travail et ne paie plus les salaires à un(e) salarié(e) à l'expi-

ration d'un CDD ultérieurement requalifié en CDI doit être condamné pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. **M.C.**

Durée du travail

Heures supplémentaires

045 Preuve – Obligation de décompte des heures par l'employeur

Lorsque tous les salariés occupés dans un service ou un atelier ne travaillent pas selon le même horaire collectif, l'employeur établit les documents nécessaires au décompte de la durée du travail, des repos compensateurs acquis et de leur prise effective, pour chacun des salariés concernés (*art. L. 3171-2 al. 1^{er} du C. trav.*).

En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié. Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si le décompte des heures de travail accomplies par chaque salarié est assuré par un système d'enregistrement automatique, celui-ci doit être fiable et infalsifiable (*art. L. 3171-4 du C. trav.*).

Il résulte de ces dispositions, qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié de présenter, à l'appui de sa demande, des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies afin de permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments.

Le juge forme sa conviction en tenant compte de l'ensemble de ces éléments. Dans l'hypothèse où il retient l'existence d'heures supplémentaires, il évalue souverainement, sans être tenu de préciser le détail de son calcul, l'importance de celles-ci et fixe les créances salariales s'y rapportant (*Cass. soc. 18 mars 2020, n° 18-10919*).

PROTECTION SOCIALE

Retraite complémentaire

Cotisations

046 Paiement des cotisations retraite – Compétence du tribunal de grande instance

Les litiges relatifs au paiement des cotisations afférentes aux régimes de retraite complémentaire obligatoire des salariés ne sont pas au nombre des litiges relevant du contentieux général de la Sécurité sociale. Ces litiges relèvent de la compétence du tribunal de grande instance (*Cass. 2^e civ. 12 mars 2020, n° 19-13804*).

COMITÉ SOCIAL ET
ÉCONOMIQUE

Comment se met-il
en place ?

HARCÈLEMENT

Quelle protection
pour les victimes ?

FONCTION PUBLIQUE

Le statut,
qui en bénéficie ?

CE, CSE, abonnez tous les élus dans le cadre
de la subvention de fonctionnement de 0,2 %

(Art. L2325-43 et L2315-61 du code du travail
et circ. min. du 6 mai 1983 et du 9 avril 1987)

NVOdroits.fr

AVEC L'ABONNEMENT

Accessible et clair, nvo droits.fr est le site
de référence pour tous les élus et militants
syndicaux à la recherche d'informations
juridiques. En plus des dernières actualités
du droit et des RPDS en version numérique,
le site propose des rubriques complètes sur :

- > le droit du travail,
- > le droit des élus et mandatés,
- > le droit au quotidien.



> Bulletin d'abonnement

Syndicat / société (si nécessaire à l'expédition) _____

Madame Monsieur

Nom* _____ Prénom* _____

N°* _____ Rue* _____

Code postal* _____ Ville* _____

Fédération ou branche professionnelle _____

UD _____ Tél.* _____

Courriel* _____

* Champs obligatoires

Abonnement RPDS : 9 €/mois ou 108 €/an

RPDS, la Revue pratique de droit social papier (11 numéros par an dont un double) et web + en accès abonné sur nvo droits.fr : l'actualité juridique, le droit du travail, le droit des élus et mandatés, le droit au quotidien

Pack NVO Droits : 12 €/mois ou 144 €/an

L'abonnement RPDS + NVO, le magazine papier (10 numéros par an) et web + Hors-série VO Impôts, le guide fiscal + en accès abonné sur nvo.fr : l'actualité sociale

Paiement

Chèque à l'ordre de la Vie Ouvrière N° chèque _____

Banque _____

Prélèvement automatique en :

1 fois, prélèvement unique 12 fois, prélèvement mensuel

Merci de remplir et signer l'autorisation de prélèvement ci-contre et de joindre votre RIB.

Offre valable jusqu'au 30/06/2020. Au-delà, nous consulter.

Autorisation de prélèvement

En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez (A) La Vie Ouvrière à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte, et (B) votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions de La Vie Ouvrière.

Titulaire du compte

Nom _____ Prénom _____

N° _____ Rue _____

Code Postal _____ Ville _____

IBAN _____

BIC _____

Créancier

La Vie Ouvrière 263, rue de Paris, case 600

93516 Montreuil Cedex - Identifiant SEPA : FR87ZZZ632727

Fait le :

Signature

Établissement teneur du compte

Nom _____

Adresse _____

Code Postal _____ Ville _____

Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passée avec elle. Une demande de remboursement doit être présentée dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte pour un prélèvement autorisé.

ÉDITION
2020



L'OUVRAGE DE RÉFÉRENCE

Un outil indispensable pour les élus !

Tout savoir sur le CSE

Cette 15^e édition prend en compte toutes les dispositions relatives au nouveau comité social et économique (CSE) : mise en place, fonctionnement, attributions, commissions, droits des élus...

Pour défendre les salariés

Cet ouvrage, le plus complet sur le sujet, est l'outil indispensable pour les élus et mandatés qui souhaitent maîtriser la législation et la jurisprudence autour du CSE afin de défendre aux mieux les intérêts des salariés.

À jour des ordonnances et de la loi avenir professionnel

Bon de commande *Le droit des CSE et des comités de groupe*

Adresse d'expédition (Écrire en lettres capitales – Merci)

Syndicat/Société (Si nécessaire à l'expédition) _____

Madame Monsieur

Nom* _____

Prénom* _____

N°* _____ Rue* _____

Code postal* _____ Ville* _____ Tél. _____

Fédération ou branche professionnelle _____

Courriel* _____ UD _____

* Champs obligatoires*

Réf.	Désignation	Prix unitaire	Quantité	MONTANT TOTAL
01200564	Le droit des CSE	122,00 €		
FRAIS DE PORT*				
MONTANT TOTAL DE LA COMMANDE				

Également disponible
sur nvoboutique.fr

Frais de port :

- de 1 à 3 exemplaires 12 €
 - de 4 à 7 exemplaires 17 €
 - de 8 à 10 exemplaires 22 €
- Au-delà, nous consulter

N° chèque (à l'ordre de La Vie Ouvrière) _____

Banque _____

code origine : MAG

RPDS

Revue Pratique de Droit Social
Revue mensuelle – 75^e année
263, rue de Paris, case 600,
93 516 Montreuil CEDEX.

Directeur : Maurice Cohen (†),
docteur en droit, lauréat de la
faculté de droit et des sciences
économiques de Paris.

Rédacteur en chef :
Laurent Milet, *docteur en*
droit, professeur associé à
l'université de Paris Sud.

Comité de rédaction :
Tél. : 01 49 88 68 82
Fax : 01 49 88 68 67
Carmen Ahumada,
Marie Alaman, Mélanie Carles,
Aude Le Mire, Estelle Suire.

Assistante de la rédaction :
Patricia Bounnah.

Maquette et mise en page :
Bénédicte Leconte.

Secrétariat de rédaction :
Cécile Bondeelle.

Éditeur : SA « La Vie Ouvrière »,
263, rue de Paris, case 600,
93 516 Montreuil CEDEX.

Directrice de la publication :
Virginie Gensel-Imbrecht.

Prix au numéro : 7,50 €
(numéro double : 15 €)

Pour toute commande
et abonnement :
NSA La Vie Ouvrière,
263, rue de Paris, case 600
93 516 Montreuil CEDEX.
et sur www.nvo.fr
Envoi après réception
du règlement
Tél. : 01 49 88 68 50

Tarif d'abonnement
incluant l'accès Internet :
9 € par mois ou 108 € par an
(Étranger et Drom-Com :
139 €).

Copyright :
Reproduction totale ou partielle
soumise à autorisation.

Imprimé par :
RIVET Presse Édition
87 000 Limoges.

ISSN : 0399-1148



147 EDITORIAL

La santé et la sécurité d'abord !

Par Laurent Milet

149 DOSSIER

CRISE SANITAIRE ET DROITS DES SALARIÉS

Dossier spécial réalisé par Carmen Ahumada, Mélanie Carles et Laurent Milet.

Infographies réalisées par Marie Alaman.

PARTIE 1

CONGÉS PAYÉS ET RTT : LES DROITS DES SALARIÉS FRAGILISÉS 149

- A - Les congés payés 149**
- a) Prise anticipée des « nouveaux » congés 149
 - b) Modification des congés déjà posés 149
 - c) Fractionnement du congé d'été 149
 - d) Des congés différents pour les conjoints (et pacésés) travaillant dans la même entreprise 149
 - e) En l'absence d'accord d'entreprise ou de branche 149
 - 1. Prise des congés d'été 150
 - 2. Modification des congés déjà posés 150
 - 3. Fractionnement du congé d'été 151
 - 4. Conjoints ou partenaires de Pacs travaillant dans la même entreprise 151
- B - Des jours de RTT imposés 151**
- a) Saliés concernés 151
 - b) Dix jours maximum 151
 - c) Au-delà des dix jours 151

PARTIE 2

DURÉE DU TRAVAIL : RISQUE DE DÉRÈGLEMENT MAJEURE 152

- A - Les limites fixées par le Code du travail 152**
- B - Des limites repoussées dans certains certains secteurs 152**
- C - Dérogation à la règle du repos dominical 152**

PARTIE 3

L'ACTIVITÉ PARTIELLE FACILITÉE ET AMÉNAGÉE 153

- A - Dans quels cas une entreprise peut-elle recourir à l'activité partielle ? 153**
- B - Nouvelles catégories de bénéficiaires 153**
- C - Comment sont indemnisés les salariés ? 154**
 - a) Base de calcul de l'indemnité 154
 - b) Rémunération minimale garantie 154
 - c) Versement de l'indemnité 155
- D - Que reçoivent les entreprises de la part de l'État ? 155**
- E - Quelles démarches doivent effectuer les entreprises ? 155**

PARTIE 4

PRIORITÉ AU TÉLÉTRAVAIL 156

- A - Une obligation pour qui ? 156**
 - a) Côté employeur : télétravail obligatoire si le poste le permet 156
 - b) Côté salarié : une obligation sauf si le contrat de travail est suspendu 156

Suite page 148

Principales abréviations utilisées dans la revue

Tribunaux et institutions

- **Cass. soc. :** Arrêt rendu par la Cour de cassation, chambre sociale.
- **Cass. crim. :** Arrêt rendu par la Cour de cassation, chambre criminelle.
- **Cass. civ. 2^e :** Arrêt rendu par la Cour de cassation, 2^e chambre civile. Le numéro de pourvoi qui suit cette référence vous permet de retrouver le texte intégral de l'arrêt cité sur le site [\[www.legifrance.fr\]](http://www.legifrance.fr), rubrique jurisprudence judiciaire.
- **Cons. Ét. :** Arrêt rendu par le Conseil d'État. Le numéro de requête qui suit cette référence vous permet de retrouver le texte intégral de l'arrêt cité sur le site

[\[www.legifrance.fr\]](http://www.legifrance.fr), rubrique jurisprudence administrative.

- **Appel :** Arrêt rendu par une cour d'appel.
- **CPH :** Jugement rendu par un conseil de prud'hommes.
- **TGI :** Jugement rendu par un tribunal de grande instance.
- **TI :** Jugement rendu par un tribunal d'instance.
- **DGT :** Direction générale du travail.
- **DIRECCTE ou Direccte :** Direction ou directeur régional(e) des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Publications et revues

- **JO :** Journal officiel, (disponible sur [\[www.legifrance.fr\]](http://www.legifrance.fr)).
- **Bull. :** Bulletin des arrêts de la Cour de cassation.
- **BJT :** Bulletin Joly Travail.
- **Cah. soc. :** Les Cahiers sociaux.
- **D :** Recueil Dalloz.
- **Dr ouv. :** Droit ouvrier.
- **Dr soc. :** Droit social.
- **JCP :** La semaine juridique, (éd. «G» pour Générale, «E» pour Entreprise, «S» pour Sociale).
- **LS :** Liaisons sociales.
- **RDT :** Revue de droit du travail.
- **RJS :** Revue de jurisprudence sociale Francis Lefebvre.
- **RPDS :** Revue pratique de droit social.
- **SSL :** Semaine sociale Lamy.

CRISE SANITAIRE ET DROITS DES SALARIÉS

*Dossier spécial réalisé par Carmen Ahumada, Mélanie Carles et Laurent Milet.
Infographies réalisées par Marie Alaman.*

LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ D'ABORD!

À situation exceptionnelle, numéro exceptionnel! La crise sanitaire que traverse notre pays depuis maintenant presque deux mois a contraint nos dirigeants à mettre en œuvre plusieurs dispositifs afin d'accompagner le nécessaire confinement de la population. Il était donc bien normal que notre revue consacre un numéro spécial aux différentes mesures qui impactent les droits des salariés et des élus et mandatés.

Certaines d'entre elles comme la mise en activité partielle ou les assouplissements concernant l'indemnisation des arrêts de travail, principalement pour garde d'enfants, permettent de limiter la baisse des revenus qui résulte de l'inactivité forcée des salariés concernés. Il en va de même de certaines dispositions permettant aux demandeurs d'emploi d'être indemnisés, même si, dans ce dernier cas, les décisions sont loin d'être satisfaisantes.

D'autres mesures, comme la généralisation, lorsque cela est possible, du télétravail ou la suspension des élections dans les entreprises et le fonctionnement par visioconférences ou réunions téléphoniques du comité social et économique, permettent de lutter contre la diffusion du coronavirus. Les contacts physiques sont ainsi limités, tout en permettant de maintenir l'activité des salariés et le contact de l'entreprise avec les représentants de la collectivité de travail. Mais toute médaille peut avoir son revers et nous attirons l'attention dans le présent dossier, sur les dérives possibles de ces différents dispositifs et sur les obligations patronales qui, elles, demeurent.

En revanche, les bouleversements entraînés par la crise sanitaire dans l'organisation du travail ont permis aux employeurs d'obtenir du gouvernement des

assouplissements des dispositions légales ou conventionnelles régissant les congés payés, les jours de réduction du temps de travail et les durées maximales du travail. Cette déréglementation provisoire est prévue pour durer jusqu'à la fin de l'année, soit bien au-delà de la période de confinement.

Dans le même temps, le renforcement des quelques maigres outils de contrôle pour garantir la santé et la sécurité sur les lieux de travail ne semble pas être à l'ordre du jour. Les inspecteurs du travail subissent même des pressions et entraves qui émanent du ministère du Travail et de leur hiérarchie afin qu'ils ne soient pas trop exigeants dans le but de favoriser la reprise d'activité des entreprises. Or des décisions s'imposent pour contraindre ces dernières à adapter l'organisation du travail, et minimiser les risques dans les secteurs où il est vraiment essentiel d'aller au travail.

Le présent dossier contient à cet égard un rappel des règles de droit qui peuvent être mobilisées pour faire respecter par chaque employeur les mesures nécessaires pour protéger la santé et la sécurité des salariés.

«*Les femmes et les enfants d'abord!*» entend-on lors de naufrages ou de catastrophes. Face au «Titanic sanitaire» auquel est confronté notre pays, un seul mot d'ordre doit prévaloir, tant pour les travailleurs dans les entreprises qui ont continué ou repris leur activité que pour ceux qui continuent à travailler de chez eux: la santé et la sécurité d'abord!

Laurent Milet



rapoushno

Suivez l'actualité des droits des salariés sur nvdroits.fr

Ce dossier spécial présente un ensemble des dispositions légales et réglementaires concernant les droits des salariés suite à l'épidémie de Covid-19, à jour au 24 avril 2020. Mais certains textes sont constamment modifiés pour être adaptés à l'évolution de la situation. Pour vous tenir informé des différentes mesures, nouvelles ou actualisées, et consulter d'autres infographies, rendez-vous sur notre site internet nvdroits.fr

B - Télétravailleurs, quels sont vos droits ? 156

- a) Ce qui reste inchangé : le contrat de travail 156
- b) Ce qui peut changer 157
 - 1. L'aménagement des horaires 157
 - 2. Le recours aux heures supplémentaires 157

C - Télétravail en confinement, des risques pour la santé 157

- a) Responsabilité de l'employeur 157
- b) Organisation du travail 158
- c) Durée du travail, horaires et pauses 158
- d) Droit à la déconnexion 158

PARTIE 5

ARRÊTS DE TRAVAIL ET INDEMNISATION DES SALARIÉS 159

A - Qui peut bénéficier d'un arrêt de travail ? 159

- a) Salariés identifiés « cas contact à haut risque » 159
- b) Salariés identifiés « à risque élevé » 159
- c) Proches d'une personne identifiée « à risque élevé » 159
- d) Garde des enfants 159

B - Quelle indemnisation des salariés en arrêt de travail ? 160

- a) Pas d'ancienneté requise ni de délai de carence 160
- b) Jusqu'à quand ? 160
- c) Qui est concerné ? 160
- d) Montant des indemnités journalières 161
- e) Montant des indemnités complémentaires 161
- f) Durée de versement 161

PARTIE 6

COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE : ÉLECTIONS SUSPENDUES, RÉUNIONS À DISTANCE, CONSULTATIONS ACCÉLÉRÉES 162

A - Les élections professionnelles en cours ou à venir sont suspendues 162

- a) Processus électoral engagé avant le 3 avril 2020 162
 - 1. Pendant combien de temps ? 162
 - 2. À la fin de la suspension, faudra-t-il tout « reprendre à zéro » ? 162
- b) Processus électoral non engagé 162
- c) Incidences sur les scrutins ayant eu lieu 163
 - 1. Opérations électorales validées 163
 - 2. *Quid* des conditions d'électorat et d'éligibilité pour le deuxième tour ? 163

- d) Incidences sur les mandats 164
 - 1. Prorogation des mandats en cours 164
 - 2. Statut protecteur 164

B - Les réunions du CSE et des autres instances 165

- a) Réunions par visioconférence 165
- b) Réunions téléphoniques et par messageries instantanées 166
- c) Convocation et déroulement des réunions 166

C - Information et consultation du CSE pendant la crise sanitaire 166

- a) Information concomitante et avis renvoyé à plus tard dans certains cas 166
- b) Maintien du principe de la consultation préalable 167

PARTIE 7

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL 168

A - Quelles protections sur les lieux de travail ? 168

- a) Un devoir d'information et de formation 168
- b) Salariés en contact avec le public 168
- c) Document unique d'évaluation des risques (DUERP) 168
- d) L'obligation de sécurité pèse aussi sur chaque salarié 168

B - Le droit d'alerte du CSE en cas de danger de contamination 168

- a) Le constat d'un danger grave et imminent 168
- b) Déclenchement du droit d'alerte 169
- c) Une enquête conjointe 169
- d) Après l'enquête 169

C - Exercer le droit de retrait en cas de danger grave et imminent 170

- a) Danger grave et imminent de contamination 170
- b) Une appréciation au cas par cas 171
- c) Une procédure simple et rapide 171

PARTIE 8

AMÉNAGEMENTS DE CERTAINS DISPOSITIFS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE 172

A - Report des échéances pour les entretiens d'état des lieux du parcours professionnel des salariés 172

B - Aide à l'accès à la validation des acquis de l'expérience (VAE) 172

C - Prolongation des contrats d'apprentissage et de professionnalisation 172

D - Prolongation de la date limite pour obtenir la certification pour les organismes de formation 173

PARTIE 9

POUVOIR D'ACHAT ET ÉPARGNE SALARIALE 174

A - Prime exceptionnelle pour le pouvoir d'achat (PEPA) 174

- a) Conditions d'application de la prime fixées par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2020 174
- b) Nouvelles conditions de versement de la prime exceptionnelle 174

B - Modification des dates limites de versement des primes d'intéressement et de participation 174

PARTIE 10

LES PRUD'HOMMES PENDANT LA CRISE 175

A - Des conseils de prud'hommes toujours fermés 175

B - Report des délais de procédure 175

C - Un fonctionnement « allégé » 175

- a) Procès sans audience 175
- b) Audiences en formation restreinte, sans public et par visioconférence 176

Chômage : des mesures reportées, des indemnisations prolongées 176

177 L'ACTUALITÉ JURIDIQUE

Sommaires de jurisprudence

DROIT DU TRAVAIL

- **Contrat de travail** 177
 - Modification du contrat 177
 - Clauses du contrat 177
 - **Maternité et grossesse** 177
 - Protection de la grossesse et de la maternité 177
 - **Maladie, accident, inaptitude médicale** 177
 - Inaptitude 177
 - **Licenciement** 178
 - Procédure 178
 - **Différents modes de rupture** 178
 - Prise d'acte 178
 - **Contrat à durée déterminée** 178
 - Requalification 178
 - **Durée du travail** 178
 - Heures supplémentaires 178
- ### PROTECTION SOCIALE
- **Retraite complémentaire** 178
 - Cotisations 178

PARTIE 1

**CONGÉS PAYÉS ET RTT : LES DROITS
DES SALARIÉS FRAGILISÉS**Par *Mélanie Carles*

En raison du confinement, de nombreux employeurs souhaitent imposer aux salariés la prise de leurs congés payés ou de leurs jours de RTT. L'ordonnance du 25 mars 2020 les y autorise, à certaines conditions. Elle est applicable jusqu'au 31 décembre 2020.

Références : art. 1^{er}, 2, 3, 4 et 5 de l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos ; Art. 11 de la loi n° 2020-290, 23 mars 2020, J.O. du 24 mars.

A - Les congés payés

Pour faire face aux conséquences de la crise sanitaire, les employeurs peuvent s'affranchir des règles du Code du travail en matière de congés payés. Deux conditions sont toutefois posées :

► **la signature d'un accord collectif est nécessaire** : qu'il soit conclu au niveau de l'entreprise ou de la branche, cet accord doit respecter le cadre établi par l'ordonnance du 25 mars 2020.

► **Pour les entreprises touchées par la crise sanitaire** : l'ordonnance est très claire sur ce point, l'accord doit être conclu « *afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du Covid-19* ». Ne sont donc concernées que les entreprises dont les difficultés sont en lien avec la pandémie. Les syndicats doivent se montrer vigilants sur ce point et demander à l'employeur les éléments d'information nécessaires avant le début des négociations.

a) Prise anticipée des « nouveaux » congés

Si l'accord d'entreprise (ou de branche) le prévoit, l'employeur peut imposer à ses salariés la prise anticipée de leurs « nouveaux » congés. Sont donc concernés les jours acquis au cours de la période comprise entre le 1^{er} juin 2019 et le 31 mai 2020. Six jours ouvrables, au maximum, peuvent être imposés avant ou après le 1^{er} mai, début de la période dite estivale.

L'employeur doit respecter le délai de prévenance fixé par l'accord, mais ce dernier peut être réduit à un jour franc (soit un jour entier). Pour les autres jours de congé, les règles du Code du travail s'appliquent (voir ci-dessous « *En l'absence d'accord d'entreprise ou de branche* »).

Exemple : un salarié ayant épuisé ses anciens congés souhaite, comme tous les ans, poser 4 semaines au mois d'août. L'employeur peut lui accorder 3 semaines et lui imposer la prise anticipée d'une semaine en avril.

b) Modification des congés déjà posés

L'employeur peut également être autorisé – par l'accord d'entreprise ou de branche – à déplacer jusqu'à six jours de congés déjà posés par le salarié, sans avoir

à respecter le délai de prévenance d'un mois. Il devra respecter le délai de prévenance fixé par l'accord, au minimum d'un « jour franc ».

EXEMPLE : si l'accord fixe un délai de prévenance d'un jour franc, l'employeur peut informer le salarié du report de ses congés un lundi, avec prise des jours imposée dès le mercredi.

c) Fractionnement du congé d'été

Autre possibilité ouverte à l'employeur, à condition, toujours, d'être prévue dans l'accord : le fractionnement du congé d'été. Pour éviter une absence trop longue sur un poste de travail, il peut imposer un congé morcelé sur la période estivale, soit du 1^{er} mai au 31 octobre. Mais attention, un minimum de deux semaines doit être accordé en continu ⁽¹⁾.

EXEMPLE : l'employeur accorde les 2 semaines incompressibles en juillet. Les autres jours peuvent être posés plus tôt ou plus tard, dès lors qu'ils le sont au sein de la période estivale (du 1^{er} mai au 31 octobre).

À noter

Le fractionnement des congés d'été donne droit à des jours de congés supplémentaires.

Deux exceptions ⁽²⁾ :

- un accord collectif supprime ce droit ;
- le congé est pris pendant la période de fermeture de l'entreprise.

d) Des congés différents pour les conjoints (et pacsés) travaillant dans la même entreprise

L'employeur peut être autorisé à dissocier leurs dates de congés lorsque la présence de l'un ou l'autre est indispensable au fonctionnement de l'entreprise.

e) En l'absence d'accord d'entreprise ou de branche

Les règles classiques, fixées par le Code du travail, s'appliquent. Quelques rappels.

(1) Art. L. 3141-18 du C. trav.

(2) Art. L. 3141-19 et L. 3141-23 du C. trav.

▶ Coronavirus et congés payés

L'employeur peut-il imposer de nouvelles règles ?



Avec un nouvel accord collectif de branche ou d'entreprise



Sans accord rien ne change : le code du travail s'applique



Que peut contenir l'accord ?



Prise anticipée des congés 2020

6
jours maximum



Déplacement des congés déjà posés

24
heures minimum pour prévenir le salarié



Fractionnement du congé d'été

2
semaines continues minimum

Ces dérogations s'appliquent



- **uniquement** pour les entreprises touchées par la crise
- jusqu'au 31 décembre 2020

1. Prise des congés d'été

L'employeur doit :

- ▶ consulter le comité social et économique (CSE) sur la période de prise des congés fixée au sein de la période dite « estivale » du 1^{er} mai au 31 octobre ⁽³⁾ ;
- ▶ informer les salariés au moins deux mois avant cette période ⁽⁴⁾ ;
- ▶ informer chaque salarié de ses dates de départ au moins un mois avant celui-ci ⁽⁵⁾.

2. Modification des congés déjà posés

L'employeur peut modifier des congés déjà posés mais il doit respecter le délai de prévenance d'un mois (sauf délai différent prévu par accord d'entreprise ou de branche). Il lui est toutefois possible, en cas de « circonstances exceptionnelles », de ne pas respecter le délai légal ou conventionnel ⁽⁶⁾.

La crise sanitaire du Covid-19 peut-elle constituer des circonstances exceptionnelles ? À notre avis, seulement si elle a des conséquences graves sur la situation économique de l'entreprise.

En cas de litige sur ce point, seul le conseil de prud'hommes pourra trancher la question.

(3) Art. L. 3141-13 et L. 3141-21 du C. trav.

(4) Art. D. 3141-5 du C. trav.

(5) Art. D. 3141-6 du C. trav.

(6) Art. L. 3141-15 et L. 3141-16 du C. trav.



➔ Jours de RTT et de congés dans la Fonction publique

Une ordonnance n° 2020-430 du 15 avril 2020, prise sans aucune concertation, impose la prise de jours de réduction du temps de travail (RTT) ou de congés, aux agents placés en autorisation spéciales d'absence (ASA) pendant la période de confinement, mais aussi le cas échéant pour les agents qui exercent en télétravail.

L'article 2 de l'ordonnance précise pour les agents en télétravail ou assimilé que le chef de service, afin de tenir compte des nécessités de service, peut imposer aux fonctionnaires et agents contractuels de droit public qui sont en télétravail entre le 17 avril et le 24 mai (le terme prévu de l'état d'urgence sanitaire) ou la date de reprise de l'agent si elle est antérieure au 24 mai, de prendre 5 jours de RTT ou, à défaut, de congés annuels au cours de cette période.

C'est le chef de service qui précise les dates des jours de RTT ou de congés annuels pris avec la seule obligation de respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc.

Pour en savoir plus, voir le site : [covid.cgfonctionpublique.fr](https://www.covid.cgfonctionpublique.fr)

3. Fractionnement du congé d'été

Douze jours, au minimum, doivent être pris en continu (7). Un fractionnement est possible à compter du treizième jour, mais il nécessite l'accord du salarié (sauf cas rare d'un établissement fermant ses portes plusieurs fois au cours de l'été) (8).

4. Conjoints ou partenaires de Pacs travaillant dans la même entreprise

Ils ont droit à un congé simultané (9).

À noter

Face à la menace d'activité partielle qui touche nombre de salariés en cette période de crise, certains peuvent être amenés à préférer prendre leurs congés d'été de manière anticipée pour maintenir l'intégralité de leur salaire. Une démarche tout à fait possible, à condition que l'employeur soit d'accord.

B - Des jours de RTT imposés

Seules sont concernées les entreprises en difficulté économique en raison de la pandémie.

L'ordonnance s'applique « lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du Covid-19 ». Les syndicats doivent y veiller et demander à l'employeur qu'il en fasse la démonstration, chiffres à l'appui.

a) Salariés concernés

Ce sont :

- ceux qui disposent de jours RTT « classiques », accordés dans le cadre d'un accord de réduction de temps de travail conclu au sein de l'entreprise ou de la branche ;
- ceux qui sont soumis à un dispositif de modulation du temps de travail et bénéficient de jours de repos en compensation (10) ;
- les salariés au forfait (11) ;
- ceux qui ont converti leurs jours de repos sur un compte épargne-temps (12).

b) Dix jours maximum

L'employeur peut fixer ou modifier la date de ces jours de repos sans l'accord du salarié.

Deux limites à respecter :

- un délai de prévenance d'un « jour franc » au minimum (soit un jour entier) ;
- dix jours maximum peuvent être imposés ou modifiés selon ces règles.

(7) Art. L. 3141-17 et L. 3141-18 du C. trav.

(8) Art. L. 3141-19 du C. trav.

(9) Art. L. 3141-14 du C. trav.

(10) Art. L. 3121-41 et suivants du C. trav.

(11) Art. L. 3121-64 du C. trav.

(12) Art. L. 3152-1 du C. trav.

À noter

Lorsque le salarié travaille au-delà de 35 heures par semaine, deux cas de figure :

- soit les heures supplémentaires lui sont payées ;
- soit des jours de repos lui sont accordés en compensation : ce sont les jours RTT.

Le nombre de jours RTT accordé aux salariés est très variable d'une entreprise à l'autre puisqu'il dépend du nombre moyen d'heures supplémentaires effectuées.

c) Au-delà des dix jours

L'attribution de jours RTT/jours de repos est généralement prévue par accord d'entreprise ou de branche. Pour les salariés au forfait, c'est le contrat de travail ou un avenant qui fixe ce nombre de jours. La plupart du temps, il est stipulé un quota de jours à libre-disposition du salarié et un quota à libre-disposition de l'employeur. Un délai de prévenance est également fixé, plus ou moins long, en cas de modification du calendrier.

Au-delà des dix jours imposés par l'employeur dans le cadre de « l'ordonnance Covid-19 », ce sont les règles issues des accords d'entreprise, de branche ou des contrats de travail qui s'appliquent. Tout dépend donc du nombre de jours répartis entre l'employeur et le salarié.

EXEMPLES :

- Un accord collectif prévoit 7 jours à la disposition de l'employeur et 9 jours à la disposition du salarié. L'employeur a imposé 10 jours en application des « mesures Covid-19 ». Il reste donc 6 jours à la disposition du salarié.
- Un accord collectif prévoit 12 jours à disposition de l'employeur et 8 jours à disposition du salarié. L'employeur a imposé 10 jours en application des « mesures Covid-19 ». Il peut donc fixer les dates des 2 jours restants. S'il souhaite modifier les dates de ces 2 jours, il doit respecter le délai de prévenance prévu par l'accord.

À noter

De nombreux salariés sont aujourd'hui en activité partielle ou arrêt de travail en raison de la crise sanitaire. Ils n'effectuent pas d'heures supplémentaires durant cette période de suspension du contrat de travail, donc n'acquièrent pas de jours RTT.

▶ Coronavirus et RTT

L'employeur peut-il imposer la prise de RTT ?

10 jours maximum

24 heures minimum pour prévenir le salarié

PARTIE 2

DURÉE DU TRAVAIL : RISQUE DE DÉRÈGLEMENT MAJEURE

Par *Laurent Milet*

Dans certains secteurs d'activité dits « *essentiels* », des dérogations aux limites des durées du travail, quotidienne et hebdomadaire, sont autorisées.

A - Les limites fixées par le Code du travail

La durée quotidienne maximale de travail est de dix heures (art. L. 3121-18 du C. trav.). Celle du travail de nuit de huit heures (art. L. 3122-6).

Le temps de repos, entre deux journées de travail, est de neuf heures minimum (art. L. 3131-1).

La durée maximale de travail hebdomadaire est de quarante-huit heures (art. L. 3121-20) ; si elle est calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives, elle est de quarante-quatre heures ou quarante-six heures en cas d'accord (art. L. 3121-22).

La durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit, calculée sur une période de douze semaines consécutives, ne peut dépasser quarante heures, sauf accord pour certaines activités (art. L. 3121-22).

À noter

Ces limites demeurent applicables dans les secteurs d'activité non concernés par des possibilités de dérogation (voir ci-dessous).

B - Des limites repoussées dans certains secteurs

Dans certains secteurs économiques dits essentiels (selon le ministère, devraient notamment être concernés les secteurs des transports, de l'agroalimentaire, de l'agriculture, de l'énergie, des télécommunications et de la logistique), la durée quotidienne maximale de travail peut être portée à douze heures. Celle du travail de nuit à douze heures. Le temps de repos, entre deux journées de travail, est réduit à neuf heures. La durée maximale de travail hebdomadaire peut être portée à soixante heures.

L'entreprise qui a recours à l'une ou plusieurs de ces dérogations (qui varieront selon les secteurs) doit en informer « *sans délai et par tout moyen* » le comité social et économique (voir p. 166), ainsi que le Direccte.

Dans certains métiers qui nécessitent des compétences très précises, l'allongement du temps de travail peut, le cas échéant, se justifier. Mais dans d'autres, comme le commerce ou la logistique notamment, l'augmentation de la durée du travail est une facilité de plus accordée aux employeurs qui, plutôt que d'embaucher,

feront travailler plus longtemps leurs salariés. Leur santé sera encore plus exposée par des temps de travail plus importants et des temps de repos réduits.

C - Dérogation à la règle du repos dominical

Jusqu'à présent, l'article L 3132-12 du Code du travail autorise certains établissements, dont le fonctionnement ou l'ouverture est rendu nécessaire par les contraintes de la production, de l'activité ou les besoins du public, à déroger de droit, donc sans autorisation administrative préalable, à la règle du repos dominical fixée à l'article L 3132-3 du Code du travail en attribuant le repos hebdomadaire par roulement. Les établissements concernés doivent toutefois exercer l'activité en cause à titre principal, condition qui est appréciée au cas par cas en fonction de différents critères (chiffre d'affaires, surface occupée, etc.).

Cette dérogation à la règle du repos dominical devient de droit, jusqu'au 31 décembre 2020, pour toutes les entreprises relevant « de secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale » (voir ci-dessus) ainsi qu'à celles qui assurent à ces entreprises des prestations nécessaires à l'accomplissement de leur activité principale (décret à paraître). Ces entreprises peuvent donc attribuer le repos hebdomadaire par roulement.

Prochain numéro

RPDS n° 902 • Juin 2020

LES DIFFÉRENTS TEMPS LIÉS AU TRAVAIL

(1^{re} partie)

PARTIE 3

L'ACTIVITÉ PARTIELLE FACILITÉE ET AMÉNAGÉE

Par *Laurent Milet*

L'activité partielle, autrefois appelée chômage partiel, est un dispositif qui permet à l'employeur d'obtenir une aide de l'État afin d'indemniser les salariés qui subissent une perte de leur rémunération, imputable :

- soit à la fermeture temporaire de leur établissement ou partie d'établissement (par exemple une entreprise peut à la fois organiser le télétravail pour ses services administratifs et mettre en activité partielle d'autres services, de production notamment) ;

- soit à la réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou partie d'établissement en deçà de la durée légale de travail*. Cela peut concerner les salariés, organisés par roulement dans une même équipe, afin de maintenir une certaine activité.

Pour faire face aux baisses d'activité engendrées par l'épidémie de coronavirus, les entreprises qui ont recours à l'activité partielle bénéficient d'une prise en charge améliorée des indemnités qu'elles versent à leurs salariés ainsi qu'un assouplissement des modalités de demande. Dix millions de salariés étaient en activité partielle au 22 avril 2020, soit près d'un salarié du privé sur deux.

* Art. L. 5122-1 et suiv. du C. trav.

A - Dans quels cas une entreprise peut-elle recourir à l'activité partielle ?

Les motifs permettant de recourir à l'activité partielle sont limitées par la loi (1). Mais c'est essentiellement le motif de «circonstance de caractère exceptionnel» qui est le plus couramment utilisé dans le contexte du coronavirus ainsi que les difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie.

B - Nouvelles catégories de bénéficiaires

Le dispositif est étendu à de nouvelles catégories de bénéficiaires par l'ordonnance du 27 mars 2020 (2).

Les salariés, dont la durée de travail est fixée par forfait en heures ou en jours, qui n'ont droit en temps normal à l'activité partielle qu'en cas de fermeture temporaire de l'établissement, peuvent désormais y avoir accès du fait de la réduction de l'horaire de travail habituellement en vigueur dans l'établissement (3). Une règle de conversion en heures et en salaire est mise en place, règle également applicable aux VRP.

Sont aussi pris en compte les secteurs fonctionnant avec des heures d'équivalence, c'est-à-dire qui travaillent plus de 35 heures et qui prévoient des jours de repos en contrepartie, comme c'est le cas dans les transports.

Le dispositif est également ouvert :

- aux assistantes maternelles et employés à domicile ;

- aux entreprises étrangères ne comportant pas d'établissement en France et qui emploient au moins un salarié effectuant son activité sur le territoire national ;
- aux salariés à domicile rémunérés à la tâche ;
- aux artistes, techniciens et ouvriers du spectacle vivant et enregistré, ainsi qu'aux mannequins ;
- aux journalistes pigistes s'ils ont effectué au moins trois piges sur les douze derniers mois, dont



➔ Des salariés confinés placés en activité partielle

Certaines personnes confinées qui bénéficiaient jusqu'à présent d'un arrêt de travail sont placées en activité partielle à compter du 1^{er} mai 2020, quelle que soit la date du début de l'arrêt de travail (1). Sont concernés :

- sans limitation de durée, le salarié 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 ;
- jusqu'au 31 décembre 2020, le salarié personne vulnérable, c'est-à-dire présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2, ou qui partage le même domicile qu'une personne vulnérable.

Le changement de dispositif permettra aux salariés concernés de toucher un revenu plus important. En effet, après 30 jours d'arrêt de travail, l'indemnité de certains salariés tombe à 66.66 % du salaire brut pour les salariés ayant jusqu'à 5 ans d'ancienneté (voir p. 160).

Les grands gagnants de cette mesure sont toutefois les employeurs. Le maintien du salaire à 84 % du net pour les salariés concernés (100 % pour ceux au Smic) sera en effet intégralement remboursé aux entreprises, alors qu'elles devaient précédemment prendre à leur charge l'indemnisation complémentaire des salariés en arrêt de travail.

(1) Loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020, art. 20, JO du 26.

(1) Art. R. 5122-1 du C. trav.

(2) Ord. n° 2020-346 du 27 mars 2020, J.O. du 28.

(3) Art. R. 5122-8 du C. trav. ; art. 1^{er}, 10^e du décret du 25 mars 2020, J.O. du 26.

deux dans les quatre derniers mois ou, s'ils travaillent pour une publication trimestrielle, ont participé à la dernière édition ;

- aux salariés portés, titulaires d'un contrat à durée indéterminée, au cours des périodes sans prestation à une entreprise cliente ⁽⁴⁾ ;
- aux salariés de droit privé d'employeurs publics, dès lors que ces employeurs exercent à titre principal une activité industrielle et commerciale dont le produit constitue la part majoritaire de leurs ressources ⁽⁵⁾. Sont notamment visés les établissements publics à caractère industriel et commercial de l'État et des collectivités locales (Epic), les groupements d'intérêt public, les sociétés publiques locales, les entreprises inscrites au répertoire national des entreprises contrôlées majoritairement par l'État, les Epic des collectivités territoriales, les sociétés d'économie mixte dans lesquelles ces collectivités ont une participation majoritaire, les chambres de métiers ou d'agriculture, les établissements et services d'utilité agricole de ces chambres, les chambres de commerce et d'industrie, France Télécom placés ou ses filiales, les entreprises de la branche professionnelle des industries électriques et gazières soumis au statut national du personnel des industries électriques et gazières et La Poste pour certains de leurs salariés.

Il est également possible de placer en activité partielle des salariés de façon individualisée ou selon une répartition non uniforme des heures chômées ou travaillées au sein d'un même établissement, service ou atelier, y compris ceux relevant de la même catégorie professionnelle, si cette individualisation est nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise d'activité. Il est toutefois nécessaire que cela résulte de l'application d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut d'un accord de branche. À défaut d'accord, l'employeur doit recueillir l'avis favorable du CSE ou du conseil d'entreprise.

Signalons par ailleurs, que la crise sanitaire n'est pas une cause légitime de rupture anticipée des CDD ou des missions d'intérim et qu'il est possible de demander la mise en activité partielle d'un salarié en CDD ou d'un intérimaire.

C - Comment sont indemnisés les salariés ?

En principe, l'employeur a l'obligation d'indemniser chaque salarié placé en activité partielle à hauteur de 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de calcul à l'indemnité de congés payés, ce qui représente environ 84 % du salaire net.

Si l'entreprise ou l'établissement n'est pas fermé, les salariés qui subissent une réduction de leur durée de travail perçoivent 70 % de leur rémunération brute pour les heures chômées et 100 % du salaire sur les heures travaillées. L'indemnisation est portée à 100 % du salaire horaire net en cas d'actions de formation,

(4) Ord. n° 2020-428 du 15 avr. 2020, J.O. du 16.

(5) Ord. n° 2020-460 du 22 avr. 2020, J.O. du 23.

mais seulement si l'employeur a donné son accord avant le 28 mars 2020.

a) Base de calcul de l'indemnité

L'indemnité d'activité partielle est calculée sur la rémunération brute servant d'assiette de calcul à l'indemnité de congés payés.

En tout état de cause, sont exclus de l'assiette de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle :

- les sommes représentatives de 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 pour l'année ⁽⁶⁾.

Si la rémunération inclut une fraction de rémunération correspondant au paiement de l'indemnité de congés payés, cette fraction doit être déduite pour déterminer l'assiette de calcul de l'indemnité d'activité partielle. Mais cela ne dispense pas l'employeur du paiement de l'indemnité de congés payés correspondante ⁽⁷⁾.

Pour les salariés qui bénéficient d'éléments de rémunération variables ou versés selon une périodicité non mensuelle (notamment les VRP), le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle tient compte de la moyenne des éléments de rémunération variables perçus au cours des douze mois civils (ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de douze mois civils) précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise ⁽⁸⁾. Des modes de calcul spécifiques de l'indemnité sont prévus pour les salariés en forfait-jours, les VRP, les travailleurs à domicile, les journalistes pigistes en collaboration régulière, les personnels navigants de l'aviation civile, les intermittents du spectacle et les mannequins ⁽⁹⁾.

b) Rémunération minimale garantie

Si le salarié perçoit une rémunération mensuelle inférieure au SMIC (salaire et indemnité d'activité partielle cumulée), il a droit au bénéfice d'une rémunération mensuelle minimale (RMM) sous forme d'une allocation supplémentaire. Celle-ci versée par l'employeur lui permet de percevoir l'équivalent du SMIC (1 539,42 euros par mois). Les salariés à temps partiel, en principe exclus, peuvent désormais en bénéficier *au prorata* de leur durée contractuelle de travail. Quant aux apprentis et titulaires d'un contrat de professionnalisation, ils peuvent bénéficier d'une indemnité égale à leur rémunération antérieure, laquelle est souvent inférieure au Smic.

(6) Décret du 16 avr. 2020, art. 3.

(7) Décret du 16 avr. 2020, art. 3.

(8) Décret du 16 avr. 2020, art. 2.

(9) Décret n° 2020-435 du 16 avr. 2020, J.O. du 17

c) Versement de l'indemnité

Il appartient à l'employeur de verser la rémunération au salarié à la date normale de paie. Le bulletin de paie mentionnera le nombre d'heures indemnisées au titre de l'activité partielle, les taux appliqués pour le calcul de l'indemnité d'activité partielle reçue par le salarié et les sommes versées au salarié au titre de la période considérée. Auparavant, ces mentions pouvaient être indiquées sur un document séparé du bulletin de salaire. Il restera possible d'indiquer les mentions sur un document séparé pendant douze mois après l'entrée en vigueur du décret, soit jusqu'au 26 mars 2021.

L'employeur doit ensuite adresser une demande de remboursement à l'ASP (Agence de Services et de Paiement) pour pouvoir bénéficier de l'allocation d'activité partielle.

D - Que reçoivent les entreprises de la part de l'État ?

L'employeur perçoit un remboursement par l'État⁽¹⁰⁾.

Auparavant, le montant de l'allocation d'activité partielle n'était pas du même niveau, selon que l'entreprise avait plus ou moins de 250 salariés. Le montant de l'aide était de 7,74 euros pour les entreprises de moins de 250 salariés et de 7,23 euros pour les entreprises de plus de 250 salariés.

Désormais le montant de l'allocation est le même, quel que soit l'effectif de l'entreprise, et l'allocation versée à l'employeur n'est plus forfaitaire mais proportionnelle au salaire, dans certaines limites.

Le décret du 25 mars 2020 (*J.O.* du 26) prévoit un remboursement de 8,03 euros par heure minimum dans la limite de 4,5 SMIC soit 45,67 euros maximum ($4,5 \times 10,15$ qui est le Smic horaire), dans toutes les entreprises, quel que soit l'effectif.

EXEMPLE : un salarié est placé en activité partielle ; il bénéficie d'une rémunération égale à 3 Smic ; l'employeur a l'obligation de lui verser son salaire à hauteur de 70 % de sa rémunération brute ; l'État lui remboursera la totalité. Si le salarié bénéficie d'une rémunération égale à 5 Smic, l'État lui remboursera 70 % de 4,5 Smic bruts et l'employeur n'aura à sa charge que l'équivalent de 70 % de 0,5 Smic brut.

En temps normal, les heures supplémentaires ou complémentaires accomplies d'ordinaire par le salarié concerné au-delà de la durée légale ou de la durée conventionnelle, ne sont pas indemnisées. Par exception, il est désormais possible de les prendre en compte dans les heures non-travaillées indemnifiables, dès lors qu'elles sont prévues par une stipulation conventionnelle ou une stipulation contractuelle conclue avant le 24 avril 2020.

Il en résulte notamment que la durée stipulée au contrat pour les conventions individuelles de forfait ou la durée collective du travail conventionnellement prévue est prise en compte en lieu et place de la durée légale du travail. Il est tenu compte des heures

(10) Art. D. 5122-13 du C. trav.



➔ Et l'activité partielle dans la Fonction publique ?

Le régime de l'activité partielle ne s'applique pas aux fonctionnaires des trois versants de la Fonction publique (État, hospitalière ou territoriale). Si le télétravail est impossible, l'employeur public est tenu de les placer dans une position administrative régulière. Il est ainsi possible de couvrir les agents par des autorisations spéciales d'absences (ASA) ou par « *ordre de mission* » : l'agent bénéficie de l'intégralité de sa rémunération ainsi que du maintien de ses droits à avancement et de ses droits à la retraite.

Pour les agents publics contractuels, qu'ils soient en CDI ou en CDD (dont la durée ne se termine pas durant la période de confinement), il n'existe pas non plus de possibilité d'être mis en activité partielle. Si le télétravail est impossible, l'employeur public doit en principe maintenir le salaire, et pour cela, placer l'agent en autorisation spéciale d'absence (ASA) ou en « *ordre de mission* » afin qu'il puisse être confiné chez lui.

Pour en savoir plus, voir le site covid.cgfonctionpublique.fr

supplémentaires prévues par la convention individuelle de forfait en heures ou par la convention ou l'accord collectif pour la détermination du nombre d'heures non-travaillées indemnisées.

Normalement, l'indemnisation versée à l'entreprise est limitée à un contingent de 1000 heures par an et par salarié. Mais l'article R. 5122-6 du Code du travail prévoit que cette limite peut être dépassée dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise.

E - Quelles démarches doivent effectuer les entreprises ?

L'entreprise doit adresser une demande préalable d'autorisation d'activité partielle au préfet du département. Les entreprises ont trente jours pour déclarer la mise en activité partielle de leurs salariés.

La demande doit être accompagnée par l'avis favorable du comité social et économique (CSE), s'il existe⁽¹¹⁾. Compte tenu des difficultés à réunir certains comités, la demande peut se contenter de préciser la date prévue de consultation, l'employeur pouvant adresser l'avis rendu dans un délai de deux mois à compter de la demande. Mais cela ne doit pas le dispenser à notre avis d'associer les représentants du personnel à la démarche.

Compte tenu de l'urgence, l'administration doit répondre dans un délai de quarante-huit heures (au lieu de quinze jours). L'autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une durée de douze mois (au lieu de six) et demeure renouvelable.

(11) Art. R. 5122-2 du C. trav.

PARTIE 4

PRIORITÉ AU TÉLÉTRAVAIL

Par Mélanie Carles

Dès l'annonce de l'état d'urgence, des millions de salariés ont été contraints de travailler confinés chez eux. Mais le télétravail n'est possible qu'à certaines conditions. Mis en place dans un contexte anxiogène, il est aujourd'hui source de stress et engendre des risques pour la santé.

A - Une obligation pour qui ?

C'est au minimum huit semaines de travail à domicile qui ont été imposées à de très nombreux salariés. Du jour au lendemain, et sans qu'ils y soient préparés. Dans ce contexte si particulier, le télétravail est-il une obligation ? Les salariés doivent-ils télétravailler confinés avec leurs enfants ? Le télétravail est-il compatible avec la mise en activité partielle ?

a) Côté employeur : télétravail obligatoire si le poste le permet

Les recommandations gouvernementales sont très claires sur ce point : lorsque le salarié peut effectuer son travail à domicile, l'employeur doit le placer en télétravail. Si l'employeur exige une prise de poste en présentiel alors que le télétravail est possible, il manque à son obligation de sécurité. Sa responsabilité peut être engagée car le salarié se trouve exposé à des risques de contagion au Covid-19 qui pourraient être évités : transports en commun, contacts avec les collègues, des clients, des prestataires, etc.

b) Côté salarié : une obligation sauf si le contrat de travail est suspendu

«En cas [...] de menace d'épidémie, [...] la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés»⁽¹⁾. Aujourd'hui, il peut donc être imposé au salarié, sans formalisme particulier. Mais attention : en aucun cas ceux qui sont en arrêt maladie ou en activité partielle ne peuvent se voir imposer de travailler à domicile. L'activité partielle (ex-chômage partiel) est un dispositif qui permet à l'employeur de suspendre les contrats

(1) Art. L. 1222-11 du C. trav.



➔ Télétravail et garde d'enfants

Certains employeurs poussent au télétravail alors que le salarié est confiné avec ses enfants au domicile. C'est à ce dernier d'évaluer la situation : surveiller les plus petits, faire la classe aux plus grands... est-il possible de télétravailler dans ces conditions ? Si la réponse est non, le salarié peut demander à être placé en activité partielle. Le télétravail est alors, en principe, interdit.

de travail et d'indemniser les salariés grâce à une aide de l'État (sur les conditions de mise en place de l'activité partielle, voir p. 153).

Ce dispositif ne peut être détourné de sa finalité. Aujourd'hui, l'activité partielle est censée être utilisée dans les entreprises en difficulté, pour éviter le licenciement des salariés qui ne peuvent télétravailler. L'employeur ne peut donc pas demander à un salarié de travailler de chez lui si ce dernier est en activité partielle. S'il le fait, il commet une fraude assimilée à du travail illégal.

Le ministère du Travail a récemment précisé les sanctions encourues par les entreprises qui contreviennent à cette règle. Ces sanctions sont cumulables. Il s'agit :

- du remboursement intégral des sommes perçues au titre de l'activité partielle ;
- de l'interdiction de bénéficier, pendant une durée maximale de cinq ans, d'aides publiques en matière d'emploi ou de formation professionnelle ;
- de deux ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende⁽²⁾.

Les salariés, élus au CSE et représentants syndicaux, sont invités à signaler aux DIRECCTE tout manquement à cette règle⁽³⁾.

B - Télétravailleurs, quels sont vos droits ?

Une situation de télétravail ne peut servir de prétexte pour modifier les droits des salariés, qu'ils soient individuels ou collectifs. Des aménagements sont toutefois possibles en ce qui concerne les conditions de travail.

a) Ce qui reste inchangé : le contrat de travail

Aucun élément dit «essentiel» du contrat de travail ne peut être modifié sans l'accord du salarié. Ces éléments essentiels sont la rémunération, la qualification et la durée du travail (voir toutefois plus loin sur la question des heures supplémentaires).

La rémunération, pour un nombre d'heures de travail identique, reste la même en cas de télétravail ; cela concerne le salaire de base, mais aussi les primes, les avantages en nature, etc.

(2) Art. 441-6 du C. pénal.

(3) Communiqué de presse du ministère du Travail du 30 mars 2020.

Les avantages sociaux demeurent inchangés. Le télétravailleur conserve son droit aux chèques-vacances, aux tickets-restaurant (utilisables dans les commerces alimentaires), etc.

b) Ce qui peut changer

1. L'aménagement des horaires

L'employeur peut décider d'aménager les horaires de travail. Cette prérogative relève de son pouvoir de direction, l'accord du salarié n'est donc pas nécessaire. Mais il y a des limites. Ce changement d'horaires ne doit pas :

- être discriminatoire ;
- être abusif : tout changement d'horaires doit reposer sur des motifs objectifs liés aux besoins de l'entreprise ;
- porter une atteinte excessive à la vie privée ou au droit au repos du salarié ⁽⁴⁾ ;
- être de grande ampleur : s'il y a bouleversement total des horaires, on considère qu'il s'agit d'une modification du contrat de travail qui ne peut être imposée au salarié. La loi ne fixe pas de limite précise. En cas de litige sur ce point, c'est le juge qui tranche au cas par cas.

EXEMPLE : l'employeur ne peut pas imposer au salarié de travailler 5 jours par semaine au lieu de 4 habituellement, avec diminution de la durée de travail quotidienne ⁽⁵⁾.

2. Le recours aux heures supplémentaires

L'employeur peut décider de recourir aux heures supplémentaires. Ces heures peuvent être imposées au salarié, là aussi dans certaines limites. L'employeur ne doit pas commettre d'abus de droit : heures de travail justifiées par la situation de l'entreprise, délai de prévenance suffisant, respect du droit au repos, etc. Le contingent d'heures dont dispose «librement» l'employeur est, en principe, de 220 heures par an et par salarié ⁽⁶⁾. Sur ce point, il faut toutefois bien vérifier la convention collective et les accords d'entreprise, s'ils existent.

C - Télétravail en confinement, des risques pour la santé

Après sept semaines de confinement, les chiffres sont effrayants. Sur les sept millions de salariés aujourd'hui en télétravail, près de la moitié est en détresse psychologique. Un quart d'entre eux présente un risque de dépression nécessitant un accompagnement. La plupart se sentent démunis face à une organisation du travail jamais expérimentée ⁽⁷⁾. Et les risques sont nombreux :

- un isolement, tant social que professionnel ;
- une autonomie source de stress pour ceux qui n'y sont pas habitués ;

(4) Cass. soc. 3 nov. 2011, n° 10-14702.

(5) Cass. soc. 23 janv. 2001, n° 98-44843.

(6) Art. D. 3121-24 du C. trav.

(7) Baromètre exclusif OpinionWay pour Empreinte Humaine, relatif à la santé psychologique des salariés publié le 20 avril dernier.

- une vie privée «débordée» par la vie professionnelle : temps de travail allongé, espace de travail partagé avec d'autres membres du foyer, voire avec des enfants dont il faut s'occuper en même temps.

a) Responsabilité de l'employeur


Face à ce cocktail de conditions délétères, les risques d'épuisement professionnel sont bien réels. Dans de telles circonstances, les employeurs doivent prendre leurs responsabilités et appliquer ce principe «de base»

Coronavirus et télétravail




Si le salarié PEUT effectuer son travail à domicile, l'employeur DOIT le placer en télétravail

En télétravail les salariés gardent les mêmes droits

<p>Salaire de base et primes</p>  <p>Prime de vacance, prime de 13ème mois ...</p>	<p>Avantages sociaux</p>  <p>Ticket restaurants, chèque vacances, CESU ...</p>	<p>Avantages en nature</p>  <p>Ordinateur, téléphone, voiture de fonction ...</p>
--	--	---

Que peut imposer l'employeur ?

<p>L'aménagement des horaires</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Sans être discriminatoire ou abusif • Sans porter une atteinte excessive à la vie privée
<p>Le recours aux heures supplémentaires</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Etre justifié par la situation • Respecter un délai de prévenance suffisant • Respecter le droit au repos

Dans quel cas le télétravail est-il interdit ?

<p>Si arrêt maladie ou chômage partiel ...</p> 	<p>... pas de télétravail sinon c'est une fraude</p> 
--	---

en droit du travail : préserver la santé et assurer la sécurité de leurs salariés ⁽⁸⁾. Pour cela, toutes les mesures nécessaires doivent être prises : actions de prévention, actions d'information, de formations et mise en place d'une organisation du travail et de moyens adaptés ⁽⁹⁾.



➔ Des mesures de prévention indispensables

Les bonnes pratiques du travail sur écran peuvent être rappelées par note de service : postures, positionnement de l'ordinateur, nécessité de micro-pauses régulières pour marcher un peu et permettre un repos visuel, etc.

b) Organisation du travail

Dans ce contexte particulier de télétravail en continu – et qui va durer – un soin particulier doit être apporté à l'organisation du travail.

➤ **Adapter la charge de travail.** L'employeur doit s'enquérir de la situation de chaque télétravailleur et tenir compte des conditions dans lesquelles il est confiné. Les missions de chacun doivent être clairement définies pour ne pas laisser les salariés livrés à eux-mêmes.

⁽⁸⁾ Art. L. 4121-1 et L. 4121-2 du C. trav.

⁽⁹⁾ Art. L. 4121-1 du C. trav.



➔ Le rôle essentiel des représentants du personnel

En ces temps perturbés, il est essentiel que les élus du CSE et les représentants syndicaux gardent le lien avec les télétravailleurs. Mais il faut, pour cela, pouvoir leur envoyer des mails, des messages sur l'intranet ou utiliser les outils numériques de l'entreprise... ce qui nécessite l'accord de l'employeur ⁽¹⁾. Compte tenu du contexte, ce dernier a tout intérêt à accepter. Refuser l'intervention des représentants du personnel en cette période de risques accrus pourrait engager lourdement sa responsabilité. Par mail, messages, vidéo, visioconférence, les représentants du personnel peuvent :

- rappeler régulièrement leur présence et leurs actions ;
- faire remonter des problèmes et questionnements à la direction en réalisant des sondages (avec anonymat garanti si nécessaire).

⁽¹⁾ Art. L. 2142-6 du C. trav.

➤ **Assurer un contact régulier au sein des équipes.** Les web conférences, tout comme les échanges par mail et téléphone sont essentiels pour éviter l'isolement.

➤ **Prévoir une assistance à l'utilisation des outils informatiques.** En cas de besoin, les salariés doivent savoir qui contacter pour demander de l'aide.

Voir les recommandations de l'INRS (Institut national de recherche et de sécurité) et celles de l'ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) sur leurs sites internet respectifs.

c) Durée du travail, horaires et pauses

Trouver un rythme de travail confiné au domicile n'est pas chose aisée. Il est recommandé, lorsque cela est possible, de garder les mêmes horaires de travail que ceux pratiqués habituellement en entreprise. L'octroi de pauses régulières est également vivement conseillé tout comme une véritable coupure déjeuner le midi, loin de l'ordinateur.

D'une manière générale, c'est à l'employeur de veiller au respect des durées maximales de travail et aux temps de repos.

Rappels

- Il est interdit de faire travailler un même salarié plus de six jours par semaine ⁽¹⁰⁾.

- Le repos hebdomadaire a une durée minimale de trente-cinq heures : vingt-quatre heures consécutives, auxquelles s'ajoutent les onze heures consécutives de repos quotidien entre deux journées de travail ⁽¹¹⁾.

Certains secteurs d'activités sont toutefois autorisés à déroger à ces limites (voir p. 152).

d) Droit à la déconnexion

Certains salariés sont aujourd'hui ultra-sollicités en raison du fonctionnement dégradé de leur entreprise. Collègues absents qu'il faut remplacer, situations de crise à gérer... les pressions sont multiples. Mais il faut le rappeler, le droit à la déconnexion s'applique à tous. Y compris aux cadres, et quelles que soient les fonctions exercées.

Ce droit permet de ne pas répondre aux mails, messages et appels téléphoniques en dehors des heures de travail. Sont ainsi préservés les temps de repos, la charge mentale et l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle. Quelques exemples de mesures favorisant le droit à la déconnexion :

- organiser le travail sur des plages horaires bien précises et adaptées aux situations de confinement ;
- mettre en place des dispositifs de blocage des serveurs informatiques en dehors des heures de travail ;

⁽¹⁰⁾ Art. L. 3132-1 du C. trav.

⁽¹¹⁾ Art. L. 3132-2 et L. 3131-1 du C. trav.

PARTIE 5

ARRÊTS DE TRAVAIL ET INDEMNISATION
DES SALARIÉS

Par Mélanie Carles

Le devoir de confinement implique un arrêt de travail pour de nombreux salariés. Suppression du délai de carence, montant des indemnités, durée de versement... Comment sont indemnisés les salariés en arrêt maladie pendant la crise sanitaire ?

Références : ord. n° 2020-322 du 25 mars 2020 ; décret n° 2020-227 du 9 mars 2020 ; décret n° 2020-193 du 4 mars 2020 ; décret n° 2020-73 du 31 janv. 2020 ; art 11 – 6° de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19.

A - Qui peut bénéficier d'un arrêt de travail ?

Il y a les salariés malades, car atteints du Covid-19. Et il y a aussi tous ceux qui doivent rester confinés, avec ou sans enfants, pour éviter la propagation du virus. En cette période de crise sanitaire, un certain nombre de situations justifient la délivrance d'un arrêt de travail.

a) Salariés identifiés « cas contact à haut risque »

Lorsqu'un laboratoire d'analyses identifie une personne comme « cas confirmé », le médecin en charge du patient et l'ARS (Agence régionale de Santé) sont immédiatement prévenus. Sont alors identifiés les « cas contact à haut risque » ; pour l'essentiel, les personnes vivant au sein du même foyer ou ceux ayant été en contact étroit dans le cadre professionnel. Pour ces personnes, une mesure d'isolement et de maintien à domicile est aussitôt décidée par l'ARS. S'ensuit un arrêt de travail, délivré par l'ARS et établi pour toute la période que dure cet isolement. C'est ensuite la CPAM dont dépend l'assuré qui adresse l'arrêt de travail à l'employeur.

b) Salariés identifiés « à risque élevé »

Sont concernées les « personnes dont l'état de santé conduit à les considérer comme présentant un risque de développer une forme sévère de la maladie Covid-19. » Plus précisément, il s'agit des femmes enceintes dans leur troisième trimestre de grossesse et des salariés pris en charge par l'assurance maladie au titre d'une affection de longue durée (ALD). La liste de ces affections est publiée sur le site « ameli.fr ».

Ces salariés ne sont plus indemnisés depuis le 1^{er} mai 2020 au titre d'un arrêt de travail (1). Ils sont placés en activité partielle, quelle que soit la date du début de leur arrêt de travail (voir p. 153).

(1) Loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020, art. 20, JO du 26

c) Proches d'une personne identifiée « à risque élevé »

Les salariés qui partagent leur domicile avec une personne identifiée à risque élevé pouvaient également bénéficier d'un arrêt de travail. Ils sont placés depuis le 1^{er} mai 2020 en activité partielle, quelle que soit la date du début de leur arrêt de travail (voir p. 153).

L'objectif reste identique : protéger les personnes vulnérables qui risquent de développer des formes graves de Covid-19 en raison de leurs pathologies.

Ces pathologies sont listées par le Haut-conseil de la Santé publique : personnes âgées de 70 ans et plus, patients aux antécédents cardiovasculaires, diabétiques, etc.

d) Garde des enfants

Jusqu'au 30 avril 2020, ont pu bénéficier d'un arrêt de travail :

- les parents d'un enfant de moins de 16 ans ;
- les parents d'un enfant handicapé sans limite d'âge.

Les conditions étaient les suivantes : les enfants devaient être scolarisés dans un établissement fermé ; c'était le cas de tous les établissements scolaires ; un seul parent pouvait se voir délivrer l'arrêt de travail mais il était possible d'alterner entre les 2 parents ; le salarié devait être dans l'impossibilité de continuer à travailler.

Comme nous l'expliquons p. 153, les parents qui gardent leurs enfants de moins de 16 ans ou devant être isolés pour cause de vulnérabilité face à l'épidémie de coronarivus sont depuis le 1^{er} mai 2020 placés en activité partielle.

À noter

Pour toutes les personnes qui étaient en arrêt de travail et qui ont été placées en activité partielle le 1^{er} mai 2020, les dispositions applicables avant cette date doivent être invoquées en cas de litige, notamment sur le complément de salaire devant être versé par l'employeur.

Coronavirus et arrêt maladie

Qui peut être indemnisé ?



- CDI et CDD
- Saisonniers
- Intermittents
- Intérimaires
- Salariés des particuliers

À partir de quand ?



Pas de carence :
versement dès
le premier jour d'arrêt

Ancienneté requise ?



Pas de condition
d'ancienneté

Quel montant ? Pendant combien de temps ?

Ancienneté	90% puis 66,66% du salaire brut	
Jusqu'à 5 ans	30 jours	30 jours
6 à 10 ans	40 jours	40 jours
11 à 15 ans	50 jours	50 jours
16 à 20 ans	60 jours	60 jours
21 à 25 ans	70 jours	70 jours
26 à 30 ans	80 jours	80 jours
31 ans et plus	90 jours	90 jours



Le maintien intégral
du salaire peut être prévu
par un accord d'entreprise,
un accord de branche
ou le contrat de travail

Exemples



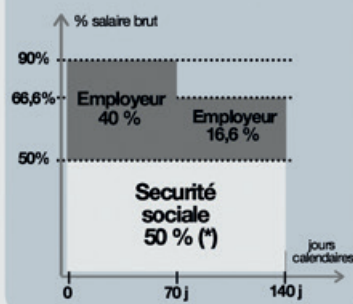
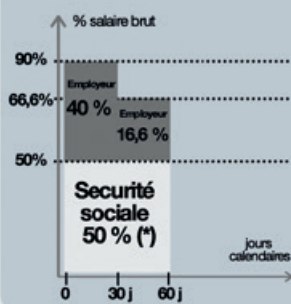
Julie
6 mois
d'ancienneté
2 000 €/mois

Elle touchera
1 800 € brut
pendant 30 jours,
puis 1 333 € brut
les 30 jours suivants.
Elle ne sera pas
indemnisée
au delà de 60 jours.



Philippe
23 ans
d'ancienneté
3 600 €/mois

Il touchera
3 240 € brut
pendant 70 jours,
puis 2 400 € brut
les 70 jours suivants.
Il ne sera pas
indemnisé
au delà de 140 jours.



* Dans la limite de 1,8 fois le SMC mensuel (c'est l'employeur qui complète la part restante).

B - Quelle indemnisation des salariés en arrêt de travail ?

Pour faire face aux conséquences sociales de la pandémie, les règles d'indemnisation des salariés en arrêt maladie sont assouplies. Sont concernées par ces nouvelles mesures :

- les indemnités journalières (IJ) versées par la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) ;
- les indemnités complémentaires (IC) versées par l'employeur.

À noter

Le salarié en arrêt maladie peut être indemnisé de deux façons :

- il perçoit des indemnités journalières versées par la CPAM et des indemnités complémentaires versées par l'employeur ;
- l'employeur continue de verser le salaire et perçoit directement les indemnités journalières de la CPAM (mécanisme dit de « subrogation de salaire »).

a) Pas d'ancienneté requise ni de délai de carence

PENDANT LA CRISE DU COVID-19	RÈGLES HABITUELLES
Aucune condition d'ancienneté n'est exigée pour le versement des indemnités journalières et complémentaires.	Le salarié doit justifier d'une année d'ancienneté au sein de l'entreprise
Les indemnités journalières et complémentaires sont versées dès le premier jour d'arrêt de travail.	Un délai de carence s'applique : – 3 jours pour les indemnités journalières ; – 7 jours pour les indemnités complémentaires.
Le salarié peut envoyer son arrêt de travail à l'employeur au-delà de 48 heures.	Le salarié dispose d'un délai de 48 heures maximum pour envoyer son arrêt de travail à l'employeur.

b) Jusqu'à quand ?

Ces nouvelles règles d'indemnisation s'appliquent jusqu'au 31 mai prochain. En cas d'allongement de la durée de confinement, il faudra donc vérifier qu'elles ont bien été prorogées.

c) Qui est concerné ?

Tous les salariés en arrêt de travail bénéficient de ces nouvelles mesures :

- les salariés malades (ceux atteints par le virus et les autres) ;
- les salariés identifiés « cas contact à haut risque » ;
- ceux identifiés « à risque élevé » ;
- les salariés qui étaient en arrêt pour garder leur(s) enfant(s) jusqu'au 30 avril 2020.

À savoir

Ces dispositions s'appliquent aux salariés en CDI et en CDD, mais aussi, de manière exceptionnelle, aux salariés du particulier employeur, aux saisonniers, aux intermittents et aux intérimaires.

d) Montant des indemnités journalières

Pas de changement concernant le montant de l'indemnité journalière versée par la CPAM.

Ce montant équivaut à 50% du salaire journalier de base, calculé sur la moyenne du salaire brut des trois mois précédant l'arrêt de travail. Un plafond est fixé à 45,55 euros bruts par jour. Des majorations sont prévues pour les salariés ayant au moins trois enfants à charge.

e) Montant des indemnités complémentaires

En complément des indemnités journalières, le salarié perçoit des indemnités complémentaires de la part de l'employeur. Là non plus, pas de changement concernant les montants perçus.

Sauf accord plus favorable (voir ci-dessous), l'employeur verse 40% du salaire journalier. Avec les indemnités journalières, le salarié perçoit donc 90% de sa rémunération totale brute. Mais pour une durée limitée.

f) Durée de versement

Les 90% du salaire brut sont versés, au minimum, durant les trente premiers jours de l'arrêt. Tout dépend ensuite de l'ancienneté du salarié.



➔ Salaire maintenu à 100 %

Certains accords d'entreprise, conventions collectives de branche ou contrats de travail prévoient le versement intégral du salaire pendant les arrêts maladie.

Il faut donc bien relire ces textes et vérifier les conditions d'application de ces clauses, si elles existent.

EXEMPLES:

- Pour les salariés ayant jusqu'à cinq ans d'ancienneté, l'employeur complète jusqu'à 90% du salaire les trente premiers jours, puis jusqu'à 66,66% les trente jours suivants.
- Pour les salariés ayant entre six et dix ans d'ancienneté, l'employeur complète jusqu'à 90% du salaire les quarante premiers jours, puis jusqu'à 66,66% les quarante jours suivants.

En cette période de crise, les arrêts de travail sont délivrés pour plusieurs semaines.

Les arrêts «garde d'enfants», en particulier, ont commencé, pour la plupart, le 16 mars dernier.

Comme expliqué p. 153, les salariés dans ce cas ont basculé depuis le 1^{er} mai 2020 dans le régime de l'activité partielle.

Cela permet de mieux indemniser ceux qui ont moins de 5 ans d'ancienneté au-delà de 30 jours.

▶ Coronavirus et arrêt de travail

Qui peut être en arrêt ?



Personne malade (Covid-19)



Personne contact à haut risque



Jusqu'au 30 avril:

Personne à risque élevé



Personne vivant avec un proche à la santé fragile



Parent d'enfant
• moins de 16 ans, ou
• en situation de handicap

À quelles conditions ?



Avoir consulté un médecin
ou
être hospitalisé



Avoir étroitement côtoyé
une personne contaminée



Être admis en affection longue durée
ou
3^e trimestre de grossesse



Vivre avec un proche ayant l'une des pathologies à risque listées par le Haut Conseil de la santé publique (ex. : personnes âgées, malades atteints du cancer, antécédents cardiovasculaires, diabétiques, pathologies respiratoires...)



Établissement scolaire fermé



Un seul parent en arrêt



Impossibilité de télétravailler

PARTIE 6

COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE : ÉLECTIONS SUSPENDUES, RÉUNIONS À DISTANCE, CONSULTATIONS ACCÉLÉRÉES

Par *Laurent Milet*

En raison de la crise sanitaire, l'ordonnance du 1^{er} avril 2020 suspend les élections au comité social et économique en cours ou à venir dans les entreprises, jusqu'à trois mois après la date de cessation de l'état d'urgence. Les réunions du CSE peuvent se tenir par visioconférences, réunions téléphoniques et par messageries instantanées. Les délais dont disposent les élus pour rendre leurs avis sont soit différés soit réduits considérablement, ce qui vide de tout sens et de toute portée la consultation du comité.

A - Les élections professionnelles en cours ou à venir sont suspendues

L'ordonnance du 1^{er} avril 2020 permet la suspension immédiate de tout processus électoral en cours ou à venir dans les entreprises. Mais de deux choses l'une : soit le processus électoral était déjà engagé avant le 3 avril 2020, soit il ne l'était pas. Par processus engagé, il faut entendre l'information du personnel de l'organisation des élections comme l'exige l'article L. 2314-4 du Code du travail.

a) Processus électoral engagé avant le 3 avril 2020

Lorsque l'employeur a engagé la procédure pour organiser les élections du comité social et économique dans l'entreprise avant le 3 avril 2020 (jour d'entrée en vigueur de l'ordonnance), le processus électoral en cours est suspendu rétroactivement à compter du 12 mars 2020.

1. Pendant combien de temps ?

Cette suspension est prévue pour durer jusqu'à trois mois après la date de cessation de l'état d'urgence. Cette dernière étant fixée pour l'instant au 24 mai 2020, la suspension pourra être maintenue jusqu'au 24 août 2020. Cette date sera mécaniquement reportée en cas de prolongation de l'état d'urgence au-delà du 24 mai 2020.

Tous les délais qui doivent être respectés pendant la procédure sont impactés par la suspension du processus électoral comme indiqué dans le tableau ci-contre.

2. À la fin de la suspension, faudra-t-il tout « reprendre à zéro » ?

Non. Les employeurs devront poursuivre le processus électoral déjà engagé au moment où il a été suspendu, sans avoir à le reprendre depuis le début. La suspension prend effet à compter de la date la plus

tardive à laquelle l'une des formalités énumérées ci-après a été réalisée, entre le 12 mars et le 3 avril 2020 :

- l'information du personnel sur l'organisation des élections professionnelles (1) ;
- l'invitation des syndicats à négocier le protocole préélectoral et à présenter leurs listes de candidats (2) ;
- l'engagement de la procédure électorale par l'employeur à la demande d'un salarié ou d'un syndicat (3) ;
- l'organisation d'élections partielles (4) ;
- la saisine du Direccte en cas de litige sur la décision de l'employeur fixant le nombre et le périmètre des établissements distincts (5) ;
- la conclusion d'un accord d'entreprise au niveau de l'UES (ou d'un accord entre les entreprises regroupées au sein de l'UES) et le CSE, déterminant le nombre et le périmètre des établissements distincts ou la décision d'un des employeurs mandatés par les autres, fixant ce nombre et ce périmètre ou la saisine du Direccte en cas de litige sur cette décision (6).

EXEMPLE : un CSE devait être renouvelé le 13 mai 2020 ; le 13 mars 2020, l'employeur a invité les organisations syndicales à négocier le protocole d'accord préélectoral, soit 2 mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice, en application de l'article L. 2314-5 du Code du travail. La suspension a donc pris effet le 13 mars. L'employeur n'aura pas à convoquer à nouveau les organisations syndicales lors de la reprise du processus.

b) Processus électoral non engagé

Les employeurs qui devaient organiser des élections entre le 3 avril 2020 et la date de la fin de l'état d'urgence devront engager le processus électoral dans

(1) Art. L. 2314-4 du C. trav.

(2) Art. L. 2314-5 du C. trav.

(3) Art. L. 2314-8 du C. trav.

(4) Art. L. 2314-10 du C. trav.

(5) Art. L. 2313-5 du C. trav.

(6) Art. L. 2313-8 du C. trav.

NATURE DE L'OBLIGATION OU DU RECOURS	DÉLAI	TEXTE
Information du personnel de l'organisation des élections	Tous les 4 ans (ou moins si un accord fixe un délai de 2 ou 3 ans)	Art. L. 2314-4, C. trav.
Tenue du 1 ^{er} tour	<ul style="list-style-type: none"> • 90 jours après l'information du personnel • dans les 15 jours précédant l'expiration des mandats en cours s'il s'agit d'un renouvellement 	Art. L. 2314-4, C. trav. Art. L. 2314-5, C. trav.
Invitation des syndicats à négocier le protocole préélectoral et à présenter leurs listes de candidats	<ul style="list-style-type: none"> • 2 mois avant l'expiration du mandat en cours des élus s'il existe un CSE ; • pas de délai s'il n'existe pas encore de CSE, mais il doit rester compatible avec le délai de 90 jours ci-dessus. 	Art. L. 2314-5, C. trav.
Engagement par l'employeur du processus électoral suite à la demande d'un salarié ou d'un syndicat d'organiser des élections	1 mois à compter de la réception de la demande	Art. L. 2314-8, C. trav.
Organisation du 2 ^e tour	15 jours maximum après le 1 ^{er} tour	Art. L. 2314-29, C. trav.
Saisine de la Direccte en cas de contestations de la décision de l'employeur sur le nombre et le périmètre des établissements distincts	<ul style="list-style-type: none"> • 15 jours à compter de la date à laquelle les syndicats ou le CSE ont été informés de la décision de l'employeur • délai de réponse de la Direccte : 2 mois à compter de la réception de la contestation (1) 	Art. R. 2313-1, R. 2313-2, R. 2313-4, C. trav.
Réponse de la Direccte en cas de désaccord sur la répartition du personnel dans les collèges électoraux et sur la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel	2 mois à compter de la réception de la contestation (1)	Art. L. 2314-13 et R. 2314-3, C. trav.
Saisine du juge judiciaire des décisions prises par la Direccte	15 jours à compter de la notification (ou de l'expiration du délai de 2 mois si pas de réponse) (2).	Art. R. 2313-2, R. 2313-5 et R. 2314-3, C. trav.
Contestation de la régularité des élections	15 jours à compter de la proclamation des résultats	Art. R. 2314-24, C. trav.

(1) Si la Direccte a été saisie après le 12 mars 2020, le délai de 2 mois commence à courir à la date de fin de la suspension du processus électoral.

(2) Si la Direccte a répondu après le 12 mars 2020, le délai de recours de 15 jours commence à courir à la date de fin de la suspension du processus électoral.

les trois mois qui suivent la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire. Ce cas de figure concerne aussi les employeurs qui auraient dû organiser des élections mais qui ne l'ont pas fait en temps utile, ce qui est une façon d'absoudre l'inertie patronale.

Comme dans d'autres domaines, les mesures dérogatoires se poursuivent au-delà de l'état d'urgence sanitaire, qui va lui-même au-delà de la période de confinement. Or passé la période de confinement, rien ne devrait empêcher les entreprises de reprendre ou d'organiser leurs élections.

c) Incidences sur les scrutins ayant eu lieu

Qu'advient-il si un premier tour a déjà eu lieu avant le 12 mars, ou qu'un premier ou second tour a eu lieu entre le 12 mars 2020 et le 3 avril 2020 ?

1. Opérations électorales validées

La suspension n'a pas d'effet sur la régularité du premier tour de scrutin :

- s'il a eu lieu avant le 12 mars 2020 ;

- s'il a eu lieu entre le 12 mars 2020 et le 3 avril 2020.

De même, la suspension du processus électoral n'a pas d'incidence sur la régularité du second tour s'il s'est déroulé entre le 12 mars et le 3 avril 2020.

Les élections dans ces hypothèses sont donc validées sous réserve d'un éventuel recours en annulation après la fin de l'état d'urgence puisque le délai de 15 jours pour saisir le tribunal judiciaire est lui-même suspendu.

2. Quid des conditions d'électorat et d'éligibilité pour le deuxième tour ?

Selon l'ordonnance du 1^{er} avril 2020, les conditions d'électorat et d'éligibilité s'apprécient à la date d'organisation de chacun des tours du scrutin.

Cela ne change rien pour les conditions d'éligibilité qui doivent être remplies à la date du scrutin en cause, c'est-à-dire au premier ou au second tour (7).

(7) Cass. soc. 7 oct. 1998, n° 97-60292.

Coronavirus et élections du CSE

Si un processus électoral a commencé

Il est suspendu à partir du 12 mars 2020



Reprise du processus entre le 25 mai et le 25 août 2020⁽¹⁾



Les élections reprendront à partir de la dernière de ces formalités réalisées :



Information du personnel sur l'organisation des élections



Invitation des syndicats à négocier le protocole préélectoral et à présenter leurs listes



Engagement de la procédure électorale par l'employeur à la demande d'un salarié ou d'un syndicat



Organisation d'élections partielles



Conclusion d'un accord d'entreprise déterminant le nombre et le périmètre des établissements distincts



Saisine de la DIRECCTE en cas de litige sur les établissements distincts

Si le processus électoral n'a pas commencé

Les élections sont reportées



Organisation des élections



Entre le 25 mai et le 25 août 2020⁽¹⁾

⁽¹⁾ Soit 3 mois après la fin de l'état d'urgence prévu le 25 mai 2020. Cette date pourra être modifiée en cas de prolongation de l'état d'urgence.
⁽²⁾ Si l'une de ces formalités a eu lieu entre le 12 mars et le 3 avril 2020, elle reste valable et sera prise en compte dans le processus.

Par contre, les conditions d'électorat s'apprécient en temps normal à la date du premier tour de scrutin⁽⁸⁾. En raison de la suspension du processus électoral, le second tour des élections, qui doit normalement avoir lieu 15 jours après le premier, va se dérouler bien après. La règle établie par l'ordonnance permettant de vérifier si les conditions pour être électeurs sont remplies pour chaque tour de scrutin permettra de prendre en compte l'évolution du corps électoral de l'entreprise sur cette période plus longue.

(8) Cass. soc. 1^{er} déc. 2010, n° 10-60163.

EXEMPLE : un salarié ne remplissait pas la condition d'ancienneté minimum de trois mois pour voter au 1^{er} tour de scrutin. S'il remplit cette condition à la date du 2^e tour, il pourra voter, alors qu'en temps normal il n'aurait pu participer au scrutin.

d) Incidences sur les mandats

1. Prorogation des mandats en cours

Si, en raison de la suspension ou du report du processus électoral, les mandats en cours à la date du 12 mars 2020 des représentants élus des salariés n'ont pas été renouvelés, ils seront prorogés jusqu'à la proclamation des résultats du premier ou, le cas échéant, du second tour des élections professionnelles⁽⁹⁾.

Cette prorogation des mandats évite de laisser les salariés sans représentants pendant cette période où leurs droits et leur santé sont particulièrement menacés.

À noter

L'employeur est dispensé d'organiser des élections partielles s'il reste moins de 6 mois entre la fin de la période de suspension (donc fin de l'état d'urgence sanitaire + 3 mois) et le terme des mandats en cours. En principe, les élections partielles sont obligatoires, dès lors qu'un collège n'est plus représenté ou si le nombre de titulaires au CSE est réduit de moitié ou plus, sauf si ces événements interviennent moins de 6 mois avant la fin du mandat⁽¹⁰⁾.

2. Statut protecteur

Le statut protecteur des élus, titulaires ou suppléants, des représentants syndicaux au CSE et des salariés qui se sont portés candidats aux élections est lui aussi prorogé jusqu'à la tenue des prochaines élections. Toutes les formes de rupture du contrat de travail sont concernées qu'il s'agisse d'un licenciement, d'une rupture d'un CDD avant l'arrivée du terme, même si cette rupture intervient en raison d'une faute grave ou d'une inaptitude, de l'interruption ou du non-renouvellement d'une mission de travail temporaire.

Ces ruptures devront donc être autorisées par l'inspecteur du travail. Les protections s'appliquent également aux candidats aux fonctions d'élus, y compris en cas de candidature à un mandat d'élu de CSE interentreprises. L'ordonnance ne dit rien sur les mandats de délégués syndicaux, mais il faut selon nous, considérer qu'ils sont prorogés au même titre que les élus du CSE.

À noter

Si l'inspecteur du travail ou le Direccte devait se prononcer sur une autorisation de licenciement d'un salarié protégé et si cette décision n'est pas intervenue à la date du 12 mars 2020, le délai pour rendre sa décision est suspendu jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire, auquel s'ajoute un délai d'un mois, soit pour l'heure jusqu'au 25 juin 2020⁽¹¹⁾.

(9) Ord. du 1^{er} avril 2020, art. 3.

(10) Ord. du 1^{er} avril 2020, art. 4.

(11) Ord. n° 2020-306 du 25 mars 2020, art. 7 (cela vaut également pour le délai à l'issue duquel le silence de l'administration vaut acceptation).

B - Les réunions du CSE et des autres instances

En principe, le Code du travail n'autorise en temps normal les réunions du CSE d'entreprise ou d'établissement ⁽¹²⁾ et du CSE central ⁽¹³⁾ par visioconférence, que dans certaines limites, limites levées pendant la période d'urgence sanitaire, – aujourd'hui jusqu'au 24 mai 2020 sauf nouvelle loi prolongeant ce délai – et d'autres modes de réunion à distance sont possibles.

À noter

L'employeur peut recourir aux différents dispositifs, quel que soit l'ordre du jour de la réunion.

a) Réunions par visioconférence

Sauf accord en prévoyant un nombre plus important, le recours à la visioconférence est limité à trois réunions du CSE par année civile. Pendant la période d'urgence sanitaire, le recours à la visioconférence est autorisé pour l'ensemble des réunions du CSE et du CSE central, sous réserve pour l'employeur d'en informer préalablement leurs membres ⁽¹⁴⁾. Cela inclut les réunions normales et extraordinaires ainsi que celles des différentes commissions du comité.

Est également concerné l'ensemble des réunions des autres instances représentatives du personnel (IRP) régies par les dispositions du Code du travail, comme par exemple, les réunions du comité de groupe, du comité d'entreprise européen, etc. Une incertitude existe sur les réunions de négociations avec l'employeur car il ne s'agit pas à proprement parler d'une réunion d'IRP.

Bien que non souhaitable en temps ordinaire, la tenue des réunions des IRP par visioconférence est utile dans le contexte sanitaire actuel. Elle permet de maintenir le rôle du CSE ou du CSE central, tout en préservant la santé des salariés. Signalons toutefois qu'une facilité de plus est accordée aux employeurs : ils conservent le bénéfice de réunir, à défaut d'accord, au moins trois fois le CSE par visioconférence, en dehors de la période de crise sanitaire.

Rappelons que les articles D. 2315-1 et D. 2315-2 du Code du travail précisent que le dispositif technique mis en œuvre doit garantir l'identification des membres du comité et leur participation effective, ainsi que la confidentialité des votes à bulletin secret. Il doit également assurer la retransmission continue et simultanée du son et de l'image des délibérations. Les débats ne peuvent avoir lieu sans la vérification préalable que l'ensemble des membres a accès à des moyens techniques satisfaisants. Si un vote intervenait à suite d'un débat survenu dans des conditions techniques défectueuses pour l'un des membres du comité, sa validité pourrait être, selon nous, contestée en justice.

(12) Art. L. 2315-4 du C. trav.

(13) Art. L. 2316-16 du C. trav.

(14) Ord. n° 2020-389 du 1^{er} avr. 2020, J.O. du 2.

Coronavirus et réunions du CSE



Toutes les réunions du CSE peuvent se tenir par visioconférence ou téléphone

Que doit garantir l'employeur ?



Ordre du jour établi avec le secrétaire



Convocation 3 jours à l'avance (8 jours pour le CSEC)



Moyens techniques satisfaisants



Identification des participants



Retransmission continue et simultanée des délibérations



Suspension de séance si panne technique pour l'un des membres



Maintien des règles habituelles de vote



Confidentialité des votes à bulletin secret

Le dispositif technique adopté ne doit pas non plus faire obstacle à la possibilité de suspensions de séance. Au cours de la réunion, en cas de panne totale ou partielle du système, de l'image ou du son, voire une simple panne d'électricité, il doit être procédé, à notre avis, à une suspension de la réunion ou à un report de celle-ci, ceci afin d'éviter la mise à l'écart de certains élus.

Enfin, si un vote doit intervenir, il a lieu de manière simultanée. À cette fin, les participants disposent d'une durée identique pour voter à compter de l'ouverture des opérations de vote indiquée par le président du comité.

b) Réunions téléphoniques et par messageries instantanées

Jusqu'alors proscrit, le recours à la conférence téléphonique est également autorisé pour l'ensemble des réunions des IRP régies par les dispositions du Code du travail, après que l'employeur en a informé les membres. Un décret du 10 avril 2020 en a fixé les modalités⁽¹⁵⁾. Celles-ci sont quasi identiques à celles applicables aux réunions en visioconférence, à savoir que le dispositif technique doit garantir l'identification des participants, ainsi que leur participation effective en assurant la retransmission continue et simultanée du son des délibérations. Il ne fait pas obstacle à la tenue de suspensions de séance.

Si la visioconférence est possible, nous pensons que les conférences téléphoniques ne devraient pas être autorisées, car elles rendent plus difficiles les échanges et garantissent imparfaitement l'identité des interlocuteurs.

Le recours à une messagerie instantanée n'est autorisé qu'en cas d'impossibilité d'organiser la réunion du comité par visioconférence ou conférence téléphonique, ou si un accord d'entreprise le prévoit. Le décret du 10 avril 2020 précise là encore que le dispositif technique mis en œuvre garantit l'identification des membres participants, ainsi que leur participation effective en assurant la communication instantanée des messages écrits au cours des délibérations.

c) Convocation et déroulement des réunions

Soulignons que les dispositions du Code du travail relatives aux réunions du CSE demeurent applicables dans tous leurs aspects. Ainsi :

- l'ordre du jour des réunions doit toujours être établi conjointement, par l'employeur et le secrétaire⁽¹⁶⁾ ;
- le CSE doit être convoqué et l'ordre du jour communiqué 3 jours à l'avance (8 jours pour le CSEC)⁽¹⁷⁾ ;
- les participants aux réunions sont les mêmes que ceux fixés par l'accord de fonctionnement du CSE, ou à défaut, par la loi⁽¹⁸⁾ ;
- les règles régissant les votes au sein du comité demeurent inchangées⁽¹⁹⁾.

C - Information et consultation du CSE pendant la crise sanitaire

Le Code du travail prévoit que le CSE est préalablement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment la durée du travail⁽²⁰⁾. Ce principe de la consultation préalable permet de concrétiser la mission du CSE qui est d'assurer une expression collective des salariés. En principe, pour rendre son avis, le CSE dispose, à défaut d'accord, d'un délai d'un mois

(deux mois en cas de recours à un expert) à compter de la mise à disposition par l'employeur des informations nécessaires à la consultation⁽²¹⁾.

Comme nous l'avons expliqué p. 151 et 152, l'ordonnance du 25 mars 2020 autorise les employeurs, jusqu'au 31 décembre 2020, à déroger unilatéralement à certaines règles du Code du travail relatives à la durée du travail. L'ordonnance du 1^{er} avril 2020 permet aux employeurs qui utilisent ces dérogations de s'affranchir du principe de consultation préalable du CSE. Mais il est maintenu en dehors de ces cas limités.

a) Information concomitante et avis renvoyé à plus tard dans certains cas

L'employeur qui use des possibilités de dérogation offertes en matière de durée du travail doit seulement en informer le CSE sans délai et par tout moyen. Cela signifie que le chef d'entreprise doit *a minima* informer le comité concomitamment à leur mise en œuvre.

L'avis consultatif du comité pourra être rendu dans le délai d'un mois à compter de cette information, donc *a posteriori*. Sont concernés par cette procédure particulière et limitée dans le temps :

(21) Art. R. 2312-6 et R. 2312-5 du C. trav.



➔ Qu'advient-il des consultations en cours avant le confinement ?

Qu'advient-il des consultations des CSE qui étaient en cours lorsque la période de confinement a commencé ? En effet, comme nous l'expliquons au début de cet article, les CSE disposent pour rendre leur avis, et à défaut d'accord, d'un délai d'un mois ou de deux mois en cas de recours à un expert. Ces délais courent à compter de la mise à disposition par l'employeur des informations nécessaires à la consultation⁽¹⁾. À l'expiration des délais, le CSE qui ne s'est pas prononcé est réputé avoir rendu un avis négatif⁽²⁾.

L'ordonnance du 1^{er} avril 2020 est muette sur ce point. À notre avis, les employeurs ne peuvent pas considérer que le CSE a rendu un avis implicite du fait de l'expiration du délai pendant la période de confinement. La procédure d'information-consultation doit être considérée comme suspendue, dès lors que le chef d'entreprise n'a pas tout mis en œuvre pour réunir les élus du personnel (par visioconférence ou réunion téléphonique par exemple, ce qui est facilité par l'article 6 de l'ordonnance).

Soulignons que la même ordonnance (art. 1^{er}) suspend les processus électoraux déjà engagés dans les entreprises à compter du 12 mars 2020 jusqu'à une date fixée à trois mois après la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire. L'on ne voit pas pourquoi ce qui serait valable pour les élections dans l'entreprise ne le serait pas pour les processus d'information-consultation.

(1) Art. R. 2312-6 et R. 2312-5 du C. trav.

(2) Art. L. 2312-16 du C. trav.

(15) Décret n° 2020-419 du 10 avril 2020, J.O. du 11.

(16) Art. L. 2315-29 du C. trav.

(17) Art. L. 2315-30 et L. 2316-17 du C. trav.

(18) Art. L. 2314-1 du C. trav.

(19) Art. L. 2315-32 du C. trav.

(20) Art. L. 2312-8 du C. trav., al. 1^{er} et 5.

- les entreprises qui utilisent la possibilité d'imposer au salarié la prise de jours de repos (jours de RTT, jours de repos des salariés en convention de forfait, jours affectés sur un CET) ;
- les entreprises relevant de secteurs d'activité particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale (dont la liste est fixée par décret, voir p. 152) et qui ont recours à au moins une des dérogations permises en matière de durée du travail :
 - durée quotidienne maximale de travail pouvant être portée à douze heures ;
 - celle du travail de nuit à douze heures ; temps de repos, entre deux journées de travail réduit à neuf heures ;
 - durée maximale de travail hebdomadaire pouvant être portée à soixante heures ;
 - remise en cause de droit de la règle du repos dominical.

À noter

La possibilité reconnue à l'employeur d'imposer la prise de congés payés dans certaines limites n'est pas concernée par cette procédure de consultation alléguée. En effet, une telle dérogation nécessite un accord collectif qui, s'il est conclu, n'est pas soumis à la consultation du CSE ⁽²²⁾.

b) Maintien du principe de la consultation préalable

Le principe de la consultation préalable du CSE continue de s'imposer pour toutes les questions qui relèvent de la marche générale de l'entreprise et notamment les conditions d'emploi, de travail et la durée du travail. C'est le cas notamment pour :

- toutes les entreprises qui rouvrent pendant le confinement ou à l'issue de celui-ci ; en effet, cette réouverture totale ou partielle implique nécessairement la mise en place de mesures d'hygiène impactant l'organisation du travail ou les conditions de travail ; l'employeur doit donc impérativement informer et consulter le CSE ;
- les entreprises des secteurs qui ne figurent pas sur la liste les autorisant à utiliser les dérogations permettant d'allonger la durée du travail (voir ci-dessus) ;
- les entreprises où un accord permettant à l'employeur d'imposer la prise de congés payés n'a pas été conclu. Dans ce cas, les règles habituelles concernant la consultation du CSE sur les congés payés continuent de s'appliquer (voir p. 150).

Cependant, l'ordonnance du 22 avril 2020 prévoit que les délais dont dispose le CSE pour rendre son avis lors d'une information-consultation sur les décisions de l'employeur qui ont pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de Covid-19 seront réduits par décret, y compris si un accord impose des délais plus

(22) Art. L. 2312-14 du C. trav.

Coronavirus et consultation du CSE



longs ⁽²³⁾. Les délais de réalisation des expertises lancées par le comité sont aussi concernés.

A l'heure où nous mettons sous presse, ce délai n'est pas encore connu mais il serait question d'un délai très réduit alors qu'il est aujourd'hui d'un mois minimum à défaut d'accord.

(23) Ord. n° 2020-460 du 22 avr. 2020, J.O. du 23.

PARTIE 7

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAILPar *Mélanie Carles*

Ouvriers dans les usines, éboueurs, agents d'entretien, caissiers, travailleurs des centres logistiques, livreurs... pour nombre de salariés, le télétravail est impossible. En cette période de crise sanitaire, la plupart d'entre eux demeure en contact permanent avec les collègues et/ou le public. Quelles protections pour ces travailleurs ? Comment faire respecter leurs droits ?

A - Quelles protections sur les lieux de travail ?

Tout employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés ⁽¹⁾. En particulier dans un contexte où ces derniers sont menacés d'une contamination au coronavirus, l'employeur doit se montrer particulièrement vigilant et tout mettre en œuvre pour réduire les risques au maximum.

a) Un devoir d'information et de formation

Les mesures de prévention prises face au coronavirus doivent être largement diffusées par note de service, peu importe le support : mail, affichage, vidéo, intranet, etc. Doivent être rappelées, dans cette note, les mesures d'hygiène et les « gestes barrière » : se laver les mains très régulièrement, porter un masque, saluer à distance, utiliser des mouchoirs à usage unique, etc.

Si nécessaire, l'employeur doit également former les salariés aux moyens de prévention mis en place dans l'entreprise ; par exemple, si un nouveau procédé de fabrication intégrant des mesures de protection particulières est mis en place, un temps de formation suffisant doit y être consacré.

b) Salariés en contact avec le public

Les salariés en contact avec le public doivent être préservés d'un risque de contamination. Lorsque les contacts sont prolongés ou fréquents, il faut compléter les mesures barrière par l'installation d'une zone de protection suffisante et le nettoyage des surfaces utilisées avec un produit approprié (recommandations du ministère du Travail).

EXEMPLE : dans les supermarchés, les caisses doivent être équipées d'une protection en plexiglas, les clients filtrés à l'entrée des magasins avec lavage des mains obligatoire et les horaires aménagés pour permettre une mise en rayon sans acheteurs ; ou encore, dans les bus, l'isolement du chauffeur dans sa cabine doit être prévu.

(1) Art. L. 4121-1 du C. trav.

c) Document unique d'évaluation des risques (DUERP)

Le ministère du Travail insiste bien sur ce point, l'actualisation du DUERP, prévue à l'article R. 4121-2 du Code du travail, est nécessaire du fait de l'épidémie. Elle permet de prévoir les mesures de prévention et de protection adéquates et de réduire au maximum les risques de contagion : aménagement des locaux, réorganisation du travail, affectation sur un nouveau poste de travail, etc.

d) L'obligation de sécurité pèse aussi sur chaque salarié

Conformément aux instructions données par l'employeur, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail ⁽²⁾. Cette obligation de première importance, est sans incidence sur l'étendue de la responsabilité de l'employeur.

B - Le droit d'alerte du CSE en cas de danger de contamination

En cas de danger grave et imminent de contamination, l'employeur doit, de lui-même, donner les instructions nécessaires aux salariés pour qu'ils puissent se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail. S'il ne le fait pas, deux procédures peuvent être déclenchées simultanément :

- l'exercice du droit de retrait par les salariés (voir ci-après) ;
- l'exercice du droit d'alerte par les élus du comité social et économique (CSE).

a) Le constat d'un danger grave et imminent

L'exercice du droit d'alerte par le CSE suppose l'existence d'un « danger grave et imminent » ⁽³⁾. Plusieurs travailleurs peuvent être concernés, mais aussi un seul. Tel pourrait être le cas, par exemple, de l'unique salarié en poste à l'accueil du public ou des livraisons.

Le danger est imminent lorsqu'il est susceptible de se réaliser dans un bref délai. Il est grave lorsqu'il porte

(2) Art. L. 4122-1 du C. trav.

(3) Art. L. 4131-2 et L. 2312-60 du C. trav.

atteinte à la santé et peut avoir pour conséquence une maladie pouvant entraîner la mort. Nul doute qu'il y a «*danger grave et imminent*» lorsque l'employeur ne prend les mesures de protection nécessaires alors que des salariés sont en contact entre eux ou avec des tiers. Le coronavirus, rappelons-le, peut provoquer un syndrome de détresse respiratoire aigüe pouvant entraîner le décès.

b) Déclenchement du droit d'alerte

Le droit d'alerte peut être déclenché par un ou plusieurs élus du CSE. L'unanimité n'est pas obligatoire (4).

Les élus en avisent immédiatement l'employeur – ou son représentant dans l'établissement – et consignent le droit d'alerte par écrit, dans le registre des dangers graves et imminents. Tenu sous la responsabilité de l'employeur et mis à la disposition des élus du CSE, ce registre est destiné à assurer la traçabilité des alertes ; ses pages sont numérotées et authentifiées par le tampon du CSE (5).

L'avis transcrit dans le registre doit impérativement comporter (6) :

- la nature et la cause du danger ;
- les postes de travail concernés ;
- les noms des travailleurs exposés ;
- la date et la signature du représentant du personnel qui consigne l'alerte.

(4) Art. L. 4131-2 du C. trav.

(5) Art. L. 4132-2, D. 4132-1 et art. D. 4132-2 du C. trav.

(6) Art. D. 4132-1 du C. trav.

c) Une enquête conjointe

Une fois ces formalités accomplies, l'employeur doit immédiatement mener une enquête avec le représentant du CSE qui lui a signalé le danger (7). L'objectif est de se mettre d'accord sur les mesures qui feront cesser le danger de contamination.

EXEMPLES :

- Réorganisation des postes des salariés présentant un risque sérieux d'être contaminés.
- Désinfection très fréquente des surfaces proches.
- Suppression des réunions en présentiel non-indispensables.
- Demandes faites aux salariés identifiés comme « cas contact à haut risque » de rester à leur domicile.
- Restrictions apportées à l'entrée des prestataires dans l'établissement, etc.

À noter

Le temps passé à la recherche de ces mesures préventives n'est pas imputé sur le crédit d'heures de délégation. Il est payé comme du temps de travail effectif (8).

d) Après l'enquête

Deux issues possibles.

- Un accord est trouvé sur les mesures à adopter, la procédure s'arrête là ; elles sont consignées et mises en œuvre dans les plus brefs délais.
- Il y a désaccord sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser.

(7) Art. L. 4132-2 C. trav.

(8) Art. L. 4614-6 du C. trav.

➔ La contamination : accident du travail ou maladie professionnelle ?

Pour être reconnue d'origine professionnelle, une maladie doit être en principe inscrite dans un tableau de maladies professionnelles, ce qui n'est pas le cas du coronavirus. Mais le Code de Sécurité sociale permet la reconnaissance d'une maladie non-inscrite dans un tableau, s'il est établi qu'elle est essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime. Elle doit en outre avoir entraîné, soit le décès de celle-ci (possible dans le cas du coronavirus), soit une incapacité permanente d'au moins 25 % (peu probable) (1).

Le ministre de la santé s'est prononcé le 21 avril pour une reconnaissance automatique comme maladie professionnelle, avec indemnisation en cas d'incapacité temporaire ou permanente, pour tous les personnels soignants, bien que le Covid-19 ne figure pas encore au tableau des maladies professionnelles. Mais syndicats et associations demandent que le dispositif soit élargi aux salariés qui ont travaillé pendant le confinement, notamment dans les secteurs essentiels comme l'alimentaire, les transports ou la sécurité, ou faute de pouvoir télétravailler, ou bien encore la création d'un fonds spécifique d'indemnisation, comme cela a été le cas pour les victimes de l'amiante.

La contamination peut, le cas échéant, être reconnue comme accident du travail si elle est le résultat d'un événement ou d'une série d'événements survenus à une date certaine, au temps et au lieu du travail (2). Il faut pouvoir en effet identifier le fait générateur de la contamination, celle-ci étant insuffisante en soi, (par exemple si une réunion s'est tenue dans des locaux non désinfectés ou si plusieurs salariés ont été infectés en même

temps par le virus). Sinon le coronavirus est indemnisé comme une simple maladie ordinaire.

Si la maladie professionnelle ou l'accident du travail est reconnu, le salarié (ou ses ayants droit en cas de décès) bénéficient des prestations plus avantageuses de la législation sur le risque professionnel.

En outre, il est envisageable d'obtenir une indemnisation complémentaire à la charge de l'employeur, en demandant la reconnaissance de la faute inexcusable de ce dernier. Il faut pour cela démontrer que le chef d'entreprise avait conscience du danger auquel le salarié était exposé et n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver (3). Toutefois, il existe une présomption de faute inexcusable de l'employeur, si un salarié ou un membre du CSE avait signalé à l'employeur le risque qui s'est finalement réalisé (4). C'est alors à l'employeur de démontrer qu'il avait bien pris toutes les mesures nécessaires pour protéger le salarié.

(1) Art. L. 461-1 du C. Séc. soc.

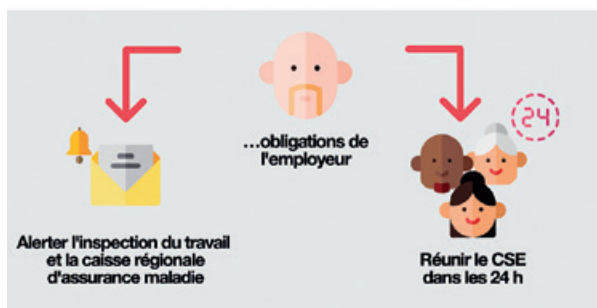
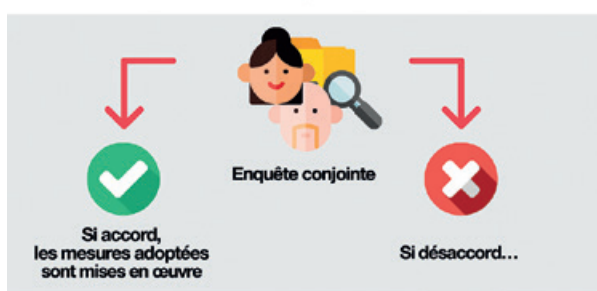
(2) Cass. soc. 2 avril 2003, n° 00-21768, Dr. soc. juin 2003, p. 673, note L. Millet.

(3) Cass. soc. 8 juil. 2004, n° 02-30984.

(4) Art. L. 4131-4 du C. trav.

▶ Le droit d'alerte

Constat d'un danger grave et imminent



L'employeur doit ⁽⁹⁾ :

- ▶ informer immédiatement l'inspecteur du travail ;
- ▶ informer immédiatement le service de prévention de la caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT ex-caisse régionale d'assurance maladie) ;
- ▶ réunir le CSE d'urgence, au maximum dans les vingt-quatre heures ; l'inspecteur du travail et l'agent du service de prévention de la CARSAT peuvent assister

(9) Art. L. 4132-3 du C. trav.

à cette réunion. Bien sûr, compte tenu du contexte, cette réunion pourra avoir lieu par visio-conférence.

À l'issue de cette réunion, deux possibilités :

- ▶ Le CSE vote favorablement pour les mesures proposées par l'employeur : elles sont mises en œuvre dans les plus brefs délais.
- ▶ Le vote du CSE est défavorable : l'employeur doit alors saisir l'inspecteur du travail qui transmet le dossier au Directeur régional du travail, lequel peut imposer des mesures de protection ⁽¹⁰⁾.

À noter

Par mail, par affichage, sur l'intranet... peu importe le support, il est indispensable que les élus du CSE, en lien avec le syndicat, expliquent de façon claire aux salariés en quoi l'employeur ne prend pas les mesures nécessaires pour les protéger de la propagation du virus. Il faut aussi communiquer sur le déroulement de la procédure et les mesures qui en découlent.

C - Exercer le droit de retrait en cas de danger grave et imminent

En appui au droit d'alerte, l'exercice du droit de retrait peut constituer une mesure forte et efficace. Face à un danger grave et imminent, les salariés sont en droit de cesser le travail ⁽¹¹⁾. Ce droit appartient à chaque salarié mais il peut être exercé collectivement. Sa simple évocation devant l'employeur par les élus du CSE – en lien avec le syndicat – peut accélérer la prise de décisions.

Ainsi, salariés du musée du Louvre, chauffeurs de bus, postiers... des travailleurs fortement exposés à un risque de contamination ont exercé leur droit de retrait dans la période récente. Et les événements leur ont donné raison. Les établissements accueillant du public, sauf les commerces alimentaires, ont fermé leurs portes. Et dans la plupart des cas, les employeurs ont été contraints de prendre des mesures plus protectrices.

a) Danger grave et imminent de contamination

Lorsqu'il constate qu'un danger grave et imminent met en péril sa vie ou sa santé, le salarié est en droit de quitter son poste de travail. Ce que l'on appelle le « droit de retrait » ⁽¹²⁾.

Le danger est grave, lorsqu'il porte atteinte à la santé et peut avoir pour conséquence une maladie pouvant entraîner la mort. Or le coronavirus peut provoquer un syndrome de détresse respiratoire aigüe pouvant entraîner le décès.

Le danger est imminent lorsqu'il est susceptible de se réaliser dans un bref délai. Or on sait que la transmission du virus est très rapide, voire instantanée, puisqu'il suffit de se trouver à proximité d'une personne qui tousse, qui éternue, ou tout simplement, qui parle en postillonnant... Un autre vecteur de transmission est le

(10) Art. L. 4132-4 du C. trav.

(11) Art. L. 4131-1 du C. trav.

(12) Art. L. 4131-1 du C. trav.

contact des mains avec des surfaces contaminées (billets et pièces de monnaies par exemple), lorsque les mains sont ensuite portées au visage. Or la plupart des surfaces peuvent rester contaminées plusieurs heures.

Dans le cadre de la crise sanitaire actuelle, il y a danger de contamination lorsque l'employeur ne prend pas les mesures de protection nécessaires, alors que les salariés sont en contact entre eux ou avec des tiers sur le lieu de travail.

À noter

Le danger peut aussi être lié à l'état de santé du travailleur. Ainsi, un salarié vulnérable au coronavirus peut plus facilement mettre en œuvre son droit de retrait lorsque les circonstances sont incertaines. Par exemple, les femmes enceintes, les personnes de plus de 60 ans.

b) Une appréciation au cas par cas

Ni l'employeur, ni le gouvernement, ni un syndicat ne peuvent affirmer le caractère fondé –ou non– de l'exercice du droit de retrait. Seul le juge, une fois la période de confinement terminée, pourra en décider.

Une situation générale de pandémie ne justifie pas, à elle seule, l'exercice du droit de retrait dans toutes les entreprises. Chaque situation est particulière et, en cas de litige, c'est le juge qui apprécie la gravité et l'imminence du danger au regard des circonstances. Selon la loi, le salarié doit avoir un « motif raisonnable » de craindre pour sa santé ou sa vie pour pouvoir se retirer de son poste de travail ⁽¹³⁾.

Le fait que l'employeur ne mette pas en œuvre les recommandations du gouvernement justifie, *a minima* selon nous, l'exercice du droit de retrait. Et même si certaines d'entre elles sont respectées, le droit de retrait est, à notre avis, justifié lorsque ces protections ne sont pas suffisantes dans leur ensemble.

À noter

Si l'employeur considère qu'il y a abus dans l'exercice du droit de retrait, alors c'est à lui, en principe, de saisir le juge. Mais en pratique, nombre d'entre eux ne payent pas la rémunération due. Les salariés se trouvent alors contraints de saisir les prud'hommes pour obtenir le paiement de leur salaire.

c) Une procédure simple et rapide

Chaque salarié doit, préalablement, informer l'employeur du danger constaté ⁽¹⁴⁾. Aucun formalisme imposé, mais un écrit (mail ou sms vu l'urgence) est fortement conseillé. Ce droit s'exerce individuellement mais il sera plus efficace et protecteur s'il est mis en œuvre collectivement. Le syndicat doit y veiller et coordonner le déclenchement en demandant aux salariés concernés d'informer l'employeur de manière simultanée. Il faut également veiller à harmoniser les motifs de recours au droit de retrait pour ceux qui occupent des postes identiques.

(13) Art. L. 4131-1 du C. trav.

(14) Art. L. 4131-1 du C. trav.

Le droit de retrait

Le danger doit être...

GRAVE & IMMINENT

Que doit faire le salarié ?

Informer l'employeur + **Vérifier que son absence ne crée pas une nouvelle situation de danger** + **Se retirer de la situation de danger**

En cas de conflit...

Qui peut affirmer que le droit de retrait est fondé ?

- Le conseil des prud'hommes (avec un pictogramme d'échelle de justice et un pictogramme d'employeur et de salarié)
- Le CSE (avec un pictogramme de CSE)
- L'employeur (avec un pictogramme d'employeur)
- Le gouvernement (avec un pictogramme du drapeau français)
- Un syndicat (avec un pictogramme de syndicat)

Qui peut saisir le juge ?

- Le salarié s'il constate que son salaire est impacté (avec un pictogramme de salarié et de pièces de monnaie)
- L'employeur s'il estime que le salarié abuse de son droit (avec un pictogramme d'employeur et d'interdiction)

L'employeur peut-il sanctionner ?

Pas de sanction ni de retenue de salaire si le salarié a correctement exercé son droit de retrait (avec un pictogramme d'interdiction)

À noter

- Aucune sanction, aucune retenue sur salaire ne peut être décidée à l'encontre d'un salarié ayant exercé son droit de retrait ⁽¹⁵⁾. À condition, bien sûr, d'être « dans les clous ». À l'inverse, en l'absence de danger grave et imminent, l'employeur peut procéder à une retenue sur salaire.
- Le droit de retrait doit être exercé sans « créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent » ⁽¹⁶⁾.

(15) Art. L. 4131-3 du C. trav.

(16) Art. L. 4132-1 du C. trav.

PARTIE 8

AMÉNAGEMENTS DE CERTAINS DISPOSITIFS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Par *Carmen Ahumada*

Afin de préserver la formation professionnelle, fortement touchée par la crise sanitaire liée à l'épidémie du coronavirus, deux ordonnances des 1^{er} et 15 avril 2020 ont apporté des aménagements aux différents dispositifs. Ils concernent notamment le report des échéances pour les entretiens d'états des lieux du parcours professionnel des salariés, l'aide à l'accès pour la VAE (validation des acquis de l'expérience) et les conditions de prolongation des contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

A - Report des échéances pour les entretiens d'état des lieux du parcours professionnel des salariés

Depuis le 7 mars 2014, l'employeur doit faire bénéficier chaque salarié, tous les deux ans, d'un entretien professionnel. Tous les six ans de présence dans l'entreprise, l'entretien professionnel dresse un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié ⁽¹⁾. Cet état des lieux devait initialement être organisé avant le 7 mars dernier. L'ordonnance du 1^{er} avril 2020 reporte au 31 décembre 2020 la réalisation par l'employeur de ces états des lieux ⁽²⁾. De même, elle diffère les mesures transitoires prévues par l'ordonnance du 21 août 2019 ⁽³⁾. Autrement dit, l'obligation de vérifier que le salarié a bien suivi une formation non-obligatoire par période de six ans, selon les règles de la loi «Avenir professionnel» du 5 septembre 2018 ⁽⁴⁾, ou de démontrer que ce dernier a bénéficié d'au moins de deux des trois mesures suivantes : formation, acquisition d'éléments de certification et de progression salariale ou professionnelle, d'après le principe de la loi du 5 mars 2014.

L'ordonnance du 1^{er} avril en cours suspend également jusqu'au 31 décembre prochain l'application des sanctions prévues par la loi, dans le cas où ces entretiens n'auraient pas été réalisés dans les délais, à savoir le versement d'un abondement correctif sur le compte personnel de formation du salarié pénalisé, d'un montant de 3 000 euros. Ces dispositions visent à tenir compte du fait qu'eu égard aux circonstances exceptionnelles

liées à la crise sanitaire actuelle, les employeurs ne pourront pas tenir ces entretiens dans le délai prévu.

À compter du 1^{er} janvier 2021, ces sanctions seront de nouveau applicables. Toutefois, pour apprécier leur mise en oeuvre, il faudra tenir compte de la date à laquelle l'employeur a procédé à l'état des lieux récapitulatif compte tenu du report du délai accordé. Pour les salariés en télétravail, rien ne s'oppose à l'organisation d'un entretien en visioconférence.

B - Aide à l'accès à la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les opérateurs de compétences (les OPCO) et les commissions paritaires interprofessionnelles régionales (les CPIR) ainsi que les associations dénommées Transitions Pro pourront financer de manière forfaitaire, dans la limite de 3 000 euros, les parcours des VAE des candidats, notamment des salariés placés en activité partielle (positionnement, constitution des dossiers, présentation devant un jury...). De sorte qu'ils soient mieux armés au lendemain du confinement.

Plusieurs types de ressources peuvent être mobilisés : fonds dédiés au financement de l'apprentissage, contributions complémentaires collectées par les branches ou les entreprises ou encore ressources fléchées pour le financement des transitions professionnelles.

Ces dispositions s'appliqueront jusqu'à une date fixée par décret, et au plus tard, jusqu'au 31 décembre 2020 ⁽⁵⁾.

C - Prolongation des contrats d'apprentissage et de professionnalisation

Les contrats d'apprentissage et de professionnalisation dont la date de fin d'exécution survient entre le 12 mars et le 31 juillet 2020, sans que l'apprenti ou le titulaire du contrat de professionnalisation n'ait achevé son cycle de formation en raison de reports ou d'annulations

(1) Art. L. 6315-1 du C. trav. Sur cet entretien et état des lieux tous les six ans, voir RPDS 2019, n° 892-893.

(2) Ord. n° 2020-387 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle du 1^{er} avr. 2020, J.O. du 2.

(3) Ord. n° 2019-861 du 21 août 2019, J.O. du 22.

(4) Loi n° 2018-771 du 5 sept. 2018 pour la «liberté de choisir son avenir professionnel», J.O. du 6.

(5) Art. 2 de l'ordonnance n° 2020-387 précitée.

de sessions de formation ou d'examens, peuvent être prolongés par avenant au contrat initial, jusqu'à la fin du cycle de formation poursuivi initialement ⁽⁶⁾.

L'ordonnance du 15 avril 2020 a précisé que, ne sont pas applicables aux prolongations de ces contrats les dispositions du Code du travail relatives aux durées de ces contrats ainsi qu'aux durées de formation. Il en est même pour les dispositions du Code travail relatives à l'âge maximal de l'apprenti ou du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ⁽⁷⁾.

Par ailleurs, cette ordonnance permet de ne pas appliquer, à titre dérogatoire, aux contrats d'apprentissage et aux contrats de professionnalisation en cours à la date du 12 mars 2020, dont la fin d'exécution est prévue avant le 1^{er} septembre 2020, les dispositions des quatrième et cinquième alinéas de l'article L. 6211-2 et du deuxième alinéa de l'article L. 6325-13 du Code du travail relatives aux durées de formation.

En outre, les jeunes dont les contrats d'apprentissage ou de professionnalisation sont en cours à la date du 12 mars 2020 sont autorisés à ne pas débiter leur formation dans le délai maximal de trois mois, compte tenu des difficultés liées à l'état d'urgence sanitaire.

Enfin, les jeunes inscrits dans un CFA, mais qui n'avaient pas encore de contrat avec un employeur, pourront y rester jusqu'à six mois, soit trois de plus que ce que prévoit la loi. Ce qui leur permettra de différer la recherche d'un employeur.

(6) Sur les contrats d'apprentissage, voir RPDS 2019, n° 894 et n° 895, et sur le contrat de professionnalisation, voir RPDS 2020 n° 900, p. 127.

(7) Ord. n° 2020-428 du 15 avril 2020 portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie du Covid-19, art. 7, J.O. du 16.

D - Prolongation de la date limite pour obtenir la certification pour les organismes de formation

A compter du 1^{er} janvier 2021, les organismes de formation financés par les fonds mobilisés dans le cadre des dispositifs de la formation (validation des acquis de l'expérience, PRO-A, compte personnel de formation, projet de transition professionnelle) devront être certifiés par un organisme certificateur accrédité à cet effet ou par une instance de labellisation reconnue par France Compétences.

Les organismes financeurs (Caisse des dépôts et consignations, Pôle emploi, État, régions, opérateurs de compétences, associations Transition Pro, etc.) devront s'assurer de la qualité des formations effectuées par les organismes de formation en procédant à des contrôles ⁽⁸⁾.

Compte tenu des circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie de Covid-19, les organismes de formation auront jusqu'au 1^{er} janvier 2022 pour obtenir leur certification ⁽⁹⁾. Ces organismes ne peuvent plus accueillir du public depuis le 16 mars 2020. En conséquence, la procédure de certification des organismes de formation ne peut pas s'exercer conformément au calendrier initial, Il en va de même des organismes certificateurs et des instances de labellisation qui ne peuvent pas assurer normalement leur mission de certification dans un contexte où il est recommandé d'éviter les contacts présentiels.

(8) Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 précitée, art. 6, III et art. L 6316-1 à L. 6316-3 du C. trav.

(9) Ordonnance n° 2020-387 précitée, art. 1^{er}



ledroitouvrier.cgt.fr

LE DROIT OUVRIER. Avril 2020

Antoine Jeammaud : Le statut des travailleurs des plateformes, une oeuvre tripartite

DOCTRINE

Josépha Dirringer : Restructurations destructrices d'emploi et de la santé mentale : le juge judiciaire peut dire stop !

À propos de l'affaire du chantier de Breteuil

Lola Isidro : Emploi de travailleurs maliens sans-papiers dans le bâtiment : reconnaissance d'une discrimination systémique

Marilyne Poulain : Récit d'un combat syndical et juridique

JURISPRUDENCE

Le « barème » italien d'indemnisation des licenciements abusifs contraire à la Charte sociale européenne : une décision de mauvaise augure pour le dispositif français – Comité européen des droits sociaux (CGIL c. Italie) 11 septembre 2019 – Note Christophe Vigneau (p. 247)

La consultation du CSE sur les orientations stratégiques doit être reprise si un projet de cession, non évoqué lors de la précédente consultation, change la stratégie de l'entreprise – Tribunal de grande instance de Nanterre (Pôle civil), 11 juillet 2019 – Note Laurent Milet (p. 250)

Agents de l'administration pénitentiaire : aucune sanction ayant le caractère d'une punition ne peut être infligée « en dehors des garanties disciplinaires » – Conseil constitutionnel (Décision QPC) 10 mai 2019 – Note Sarah Silva-Descas (p. 257)

Nullité du licenciement d'une salariée ayant réagi négativement au harcèlement dont elle a été victime – Cour de cassation (Ch. Soc.) 10 juillet 2019 – Note Marie-France Bied-Charreton (p. 266)

L'absence de transfert d'actifs lors d'une reprise de marché public exigeant des moyens d'exploitation importants ne constitue pas toujours un obstacle à la reprise du personnel – CJUE (6^{ème} ch.) 27 février 2020 – Note Arnaud Mazières (p. 268)

PARTIE 9

POUVOIR D'ACHAT ET ÉPARGNE SALARIALE

Par *Carmen Ahumada*

Afin de tenir compte de la situation spécifique liée à l'épidémie de Covid-19, des nombreuses et importantes modifications ont été apportées au dispositif de la prime exceptionnelle pour le pouvoir d'achat, dite « PEPA », par l'ordonnance du 1^{er} avril 2020*. Cette prime peut être prévue par un accord d'intéressement ou par la décision unilatérale de l'employeur.

* Ord. n° 2020-385 du 1^{er} avril 2020 modifiant la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, J.O. du 2.

A - Prime exceptionnelle pour le pouvoir d'achat (PEPA)

a) Conditions d'application de la prime fixées par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2020

En application de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2020, les employeurs peuvent verser à certains de leurs salariés une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat ⁽¹⁰⁾. Un accord d'intéressement doit être en vigueur dans l'entreprise au moment du versement de la prime ou peut être conclu entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2020, sauf exception, notamment pour les associations et fondations reconnues d'utilité publique. Cet accord peut avoir une durée inférieure à trois ans, mais d'un an minimum.

Les bénéficiaires doivent avoir perçu une rémunération annuelle inférieure à trois fois la valeur annuelle du SMIC correspondant à la durée du travail prévue au cours des douze mois précédant le versement de la prime.

Cette prime doit être versée entre le 30 décembre 2019 et le 30 juin 2020. Elle est exonérée de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu dans la limite de 1 000 euros par bénéficiaire.

b) Nouvelles conditions de versement de la prime exceptionnelle

L'ordonnance n° 2020-385 du 1^{er} avril 2020 a apporté d'importants aménagements. La nécessité d'un accord d'intéressement dans l'entreprise est supprimée, et les accords de durée dérogatoire entre 1 an et 3 ans peuvent être conclus jusqu'au 31 août 2020 (au lieu du 30 juin 2020 auparavant). La prime peut être versée au plus tard le 31 août 2020. Les bénéficiaires (y compris les intérimaires) doivent être liés à l'entreprise, soit à la date de versement de la prime soit, s'ils ne le sont plus, doivent l'avoir été à la date de dépôt de l'accord d'entreprise ou de groupe ou de signature de la décision unilatérale de l'employeur actant ce versement. Sans accord

d'intéressement, le montant maximal exonéré de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu est de 1 000 euros. Ce montant est porté à 2 000 euros dans les entreprises qui ont mis ou mettent en œuvre un accord d'intéressement, au plus tard à la date du versement de la prime.

À noter

L'exception à l'obligation de signer un accord d'intéressement, initialement prévue pour les associations et fondations reconnues d'utilité publique, a été maintenue ⁽¹¹⁾. Cela signifie que ces associations et fondations, qui peuvent, comme les entreprises, verser une prime exonérée à hauteur de 1 000 euros, pourront s'y soustraire à la condition d'avoir mis en place un accord d'intéressement si elles veulent verser une prime exonérée à hauteur de 2 000 euros.

L'ordonnance n'a pas aménagé la condition relative à la rémunération maximale des bénéficiaires, qui n'est donc pas modifiée. Le montant de la prime peut être modulé selon les bénéficiaires en fonction des conditions de travail liées à l'épidémie de Covid-19. Cela signifie qu'il sera possible de verser une prime différente aux salariés d'une même entreprise, selon qu'ils ont travaillé en télétravail pendant la période de confinement ou qu'ils ont été dans l'obligation de se déplacer pour aller travailler. Ainsi, il est désormais possible de retenir les critères suivants (par accord collectif ou décision unilatérale de l'employeur) afin de moduler le montant de la prime versée, le niveau de rémunération, le niveau de classification, la durée de présence effective pendant l'année écoulée, la durée de travail prévue au contrat de travail et les conditions de travail liées à l'épidémie de Covid-19.

B - Modification des dates limites de versement des primes d'intéressement et de participation

Environ 8,8 millions des salariés bénéficient des dispositifs de l'intéressement et de participation aux des résultats de l'entreprise en France.

(10) Loi n° 2019-1446 du 24 déc. 2019, art. 7, J.O. du 27.

(11) Ord. n° 2020-460 du 22 avr., art. 19, J.O. du 23.

Dans le cadre des mesures d'urgence liées à la crise sanitaire engendrée par l'épidémie de Covid-19, l'ordonnance n° 2020-322 du 25 mars 2020 a modifié les dates limites de versement des sommes dues au titre de l'intéressement et de la participation, en application des articles L. 3314-9, L. 3324-10 et L. 3324-12 du Code du travail.

Les sommes issues de la participation et de l'intéressement doivent être versées aux bénéficiaires, ou affectées sur un plan d'épargne salariale ou un compte courant bloqué avant le 1^{er} jour du 6^e mois suivant la clôture de l'exercice de l'entreprise. À défaut, l'entreprise est redevable d'un intérêt de retard égal à

1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations de sociétés privées publié par le ministre de l'Économie. Ces intérêts à la charge de l'entreprise sont versés en même temps que le principal et bénéficient des mêmes exonérations sociales et fiscales que celui-ci.

Pour les entreprises ayant un exercice comptable correspondant à l'année civile, ces sommes devraient être versées avant le 1^{er} juin 2020. L'ordonnance reporte à titre exceptionnel ce délai au 31 décembre 2020, afin de permettre aux établissements teneurs de comptes de l'épargne salariale, ainsi qu'aux entreprises dont ils sont les délégataires, de ne pas être pénalisés par les circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie.

PARTIE 10

LES PRUD'HOMMES PENDANT LA CRISE

Par *Mélanie Carles*

Le 25 mars dernier, le gouvernement a pris des mesures censées assurer le fonctionnement de la justice prud'homale pendant la crise. Possibilité de reporter les actions en justice bientôt prescrites, possibilité « d'alléger » le déroulement des procès... le point sur ces deux principales mesures.

Références : Ord. n° 2020-304 du 25 mars 2020 ; ord. n° 2020-306 du 25 mars 2020 ; loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 ; circulaire du 14 mars 2020, relative à l'adaptation de l'activité pénale et civile des juridictions aux mesures de prévention et de lutte contre la pandémie de Covid-19.

A - Des conseils de prud'hommes toujours fermés

Malgré l'annonce de ces mesures, les conseils de prud'hommes, dans leur grande majorité, sont aujourd'hui fermés. Même les audiences de référé, ces procédures d'urgence, utilisées notamment en cas de non-paiement des salaires, ne sont pas assurées. En cause, le manque de personnel disponible... mais aussi et surtout, des conditions sanitaires qui ne permettent pas d'assurer la protection des juges, greffiers, avocats et justiciables contre la propagation du virus. Les moyens informatiques, nécessaires à l'utilisation de la visioconférence, sont par ailleurs défaillants.

L'inertie du ministère de la Justice est clairement en cause. Or il y a urgence à intervenir. Nombre de salariés n'ont aujourd'hui aucune possibilité de faire valoir leurs droits.

B - Report des délais de procédure

On appelle prescription le délai au-delà duquel il n'est plus possible d'engager une action en justice. Par exemple, pour contester un licenciement, ce délai est fixé à douze mois à compter de la date de la rupture du contrat de travail. Pour réclamer des salaires non versés, ce délai est fixé à trois ans.

Pour faire face à la crise du Covid-19, un délai supplémentaire aux délais de prescription a été prévu.

Toute action en justice et, d'une manière générale tout acte de procédure, qui aurait dû être accompli entre le 12 mars et la fin de l'état d'urgence (24 mai) – auquel il faut ajouter le délai d'un mois, donc le 24 juin – pourra être effectué après cette dernière date.

Mais il faudra agir dans le délai maximum de deux mois, soit jusqu'au 24 août 2020.

EXEMPLE : un salarié licencié le 25 avril 2019 décide de contester son licenciement. Il dispose, en principe, d'un délai de douze mois pour saisir le juge, soit jusqu'au 25 avril 2020. À titre exceptionnel, il pourra le faire jusqu'au 24 août prochain.

C - Un fonctionnement « allégé »

Pour les CPH qui, malgré les difficultés évoquées, parviennent à ouvrir leurs portes, les règles suivantes peuvent être appliquées jusqu'au 25 juin prochain.

a) Procès sans audience

Lorsqu'employeur et salarié ont chacun leur avocat, une procédure sans audience, exclusivement écrite, est possible.

Le président de la formation de jugement en informe les parties par tout moyen et la communication entre ces dernières est faite par notifications entre avocats.

b) Audiences en formation restreinte, sans public et par visioconférence

- Les audiences peuvent avoir lieu en formation restreinte, avec un conseiller prud'homme employeur et un conseiller prud'homme salarié (au lieu de 2 conseillers employeurs et 2 conseillers salariés habituellement) ;
- Le président du CPH peut prendre les mesures suivantes :
 - les débats peuvent se tenir « en chambre du conseil », c'est-à-dire sans public. Des journalistes peuvent toutefois y assister.
 - les audiences en visioconférence sont possibles, à condition de garantir les droits fondamentaux des justiciables : respect des droits de la défense, caractère contradictoire des débats, etc. Surtout, un soin particulier doit être apporté à la vérification de l'identité des parties (la présentation des papiers d'identité par écrans interposés n'est pas toujours aisée). Concernant les outils informatiques, le ministère de la Justice semble vouloir imposer

son logiciel sécurisé et agréé malgré des « bugs » constatés dans certains CPH. Quant à l'application « Zoom », adoptée dans de nombreuses entreprises pour le télétravail, son utilisation n'est pas à l'ordre du jour au sein des CPH : elle est fortement critiquée en raison des risques de piratage.



➔ Audiences par téléphone ?

À défaut de visioconférence possible, le président du CPH peut « décider d'entendre les parties et leurs avocats par tout moyen de communication électronique, y compris téléphonique, permettant de s'assurer de leur identité et de garantir la qualité de la transmission et la confidentialité des échanges ». Mais comment s'assurer de l'identité des parties si l'audience a lieu par téléphone sans visioconférence ? Cette option n'est pas compatible, à notre avis, avec les droits fondamentaux des justiciables.

Par Laurent Milet

CHÔMAGE : DES MESURES REPORTÉES, DES INDEMNISATIONS PROLONGÉES

De nombreuses mesures du décret du 26 juillet 2019 réformant l'assurance chômage sont entrées en vigueur le 1^{er} novembre 2019. Celles-ci concernaient les conditions d'accès à l'indemnisation, l'indemnisation élargie aux travailleurs indépendants et aux démissionnaires poursuivant un projet de reconversion professionnelle, le rechargement des droits, la dégressivité des allocations à partir d'un certain montant de salaire mensuel (voir *RPDS* 2019, n° 895, p. 371).

Au 1^{er} avril, devait rentrer en vigueur un second volet modifiant le mode de calcul du salaire journalier de référence (SJR) servant de base au calcul de l'allocation. Ce texte qui, pour déterminer le SJR, prend en compte les jours travaillés et des périodes d'inactivité emporte des conséquences catastrophiques sur le montant de l'indemnisation pour les travailleurs précaires alternant des périodes d'emploi et de chômage. 450 000 indemnisés verraient leur allocation baisser de 20 % en moyenne. Et, plus les périodes de travail seraient espacées, plus l'allocation serait amenée à baisser. Ce nouveau mode de calcul a également des retombées en ce qui concerne la durée d'indemnisation et le cumul des allocations avec une activité professionnelle.

En raison de la crise sanitaire du Covid-19, l'entrée en vigueur des nouvelles règles de calcul du SJR est reportée au 1^{er} septembre 2020 (1).

Il en résulte que, les salariés dont la fin de contrat de travail intervient avant le 1^{er} septembre 2020 ou dont la procédure de licenciement est engagée avant le 1^{er} septembre 2020, continuent de bénéficier de la réglementation issue de la convention d'assurance chômage du 14 avril 2017, ce qui entraîne notamment pour les intéressés les conséquences suivantes :

- la durée d'indemnisation est égale au nombre de jours travaillés × 1,4 ;

- le salaire de référence correspond aux rémunérations habituelles des douze derniers mois précédant le dernier jour travaillé et payé ;
- le salaire journalier de référence est obtenu en divisant le salaire de référence par le nombre de jours travaillés sur la période de référence de douze mois × 1,4 ; les jours n'ayant pas donné lieu à une rémunération normale étant exclus du calcul.

On peut toutefois d'ores et déjà s'interroger sur la pertinence de l'application au 1^{er} septembre, du nouveau mode de calcul du salaire de référence. En effet, la sortie de la crise sanitaire va entraîner une récession économique annoncée, qui touchera en premier lieu les plus précaires, au premier rang désavantagés par ce nouveau mode de calcul.

Enfin, ont été précisés notamment les points suivants (2) :

- le délai à l'issue duquel l'allocation de retour à l'emploi devient dégressive est suspendu pendant la crise sanitaire ;
- les salariés qui ont démissionné, avant le début du confinement, en vue d'une mobilité professionnelle n'ayant pu trouver à se réaliser, pourront bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, leur démission étant, à titre temporaire, considérée comme légitime ;
- les jours non-travaillés au cours de la période de crise sanitaire sont neutralisés pour le calcul de la durée d'indemnisation et du salaire journalier de référence qui entreront en vigueur au 1^{er} septembre 2020 ;
- la durée d'indemnisation des demandeurs d'emploi arrivant à épuisement de leurs droits au cours de la période de crise sanitaire est prolongée dans la limite de 184 jours supplémentaires.

(1) Décret n° 2020-361 du 27 mars 2020, *JO* du 29.

(2) Décret n° 2020-425 du 14 avril 2020, *JO* du 15.

Sommaires de jurisprudence

Rubrique réalisée par Mélanie Carles.

DROIT DU TRAVAIL

Contrat de travail

Modification du contrat

037 Changement des conditions de travail – Refus du salarié – Licenciement – Refus du salarié d'effectuer le préavis aux nouvelles conditions – Non-paiement de l'indemnité compensatrice et de congés payés afférents

Le refus d'un salarié de poursuivre l'exécution de son contrat de travail, en raison d'un simple changement des conditions de travail décidé par l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction, rend ce salarié responsable de l'inexécution du préavis qu'il refuse d'exécuter aux nouvelles conditions et le prive des indemnités compensatrices de préavis et de congés payés afférents (*Cass. soc. 4 mars 2020, n° 18-10636*).

038 Mutation – Changement de secteur géographique – Modification du contrat de travail sans l'accord du salarié – Résiliation judiciaire aux torts de l'employeur

L'appartenance de deux sites à des bassins d'emplois différents s'apprécie en fonction de la distance les séparant et des moyens de transport les desservant. Lorsque deux sites sont situés dans des bassins d'emploi différents et ne font pas partie du même secteur géographique, le changement d'affectation d'un salarié d'un site à l'autre constitue une modification de son contrat de travail qui ne peut lui être imposée. En cas de mutation imposée dans un autre secteur géographique, le salarié est fondé à demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur (*Cass. soc. 4 mars 2020, n° 18-24473*).

Clauses du contrat

039 Clause de mobilité – Mise en œuvre – Non-respect du délai de prévenance – Refus du salarié – Licenciement sans cause réelle et sérieuse

Lorsque l'employeur impose au salarié une affectation immédiate sur un autre site en application d'une clause de mobilité, sans respecter le délai de prévenance d'un mois prévu par cette clause, le licenciement motivé par le refus du salarié est sans cause réelle et sérieuse (*Cass. soc. 4 mars 2020 n° 18-24329*).

Maternité et paternité

Protection de la grossesse et de la maternité

040 Stipulations d'un accord de mobilité interne – Le refus de la salariée enceinte ne justifie pas le licenciement

Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes.

Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifiée pendant les périodes de suspension du contrat de travail.

Il n'y a pas d'impossibilité de maintenir le contrat de travail d'une salariée enceinte pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement lorsque cette salariée refuse les stipulations d'un accord relatif à la mobilité interne (*Cass. soc. 4 mars 2020, n° 18-19189*).

Maladie, accident, inaptitude médicale

Inaptitude

041 Maladie ou accident non professionnel – Absence de reclassement ou de licenciement – Délai d'un mois – Reprise du paiement du salaire

Le salarié physiquement inapte victime d'une maladie ou d'un accident non professionnel a droit au paiement de son salaire lorsqu'il n'est pas licencié ou lorsqu'il n'est pas reclassé dans l'entreprise à l'issue du délai d'un mois à compter de la date de l'examen de reprise du travail. Le salaire versé doit correspondre à l'emploi occupé avant la suspension du contrat de travail, peu important que,

pendant la période visée, l'intéressé ait retrouvé un nouvel emploi à temps plein (*Cass. soc. 4 mars 2020 n° 18-10719*).

Licenciement

Procédure

042 Licenciement annoncé publiquement avant l'entretien préalable – Licenciement verbal – Absence de cause réelle et sérieuse

Un licenciement verbal est dépourvu de cause réelle et sérieuse. Tel est le cas lorsque l'employeur annonce publiquement, avant la tenue de l'entretien préalable, sa décision irrévocable de licencier le salarié lors d'une réunion du personnel (*Cass. soc. 23 oct. 2019, pourvoi n° 17-28800*).

Différents modes de rupture

Prise d'acte

043 Existence de manquements suffisamment graves de l'employeur justifiant la prise d'acte

L'existence de manquements suffisamment graves de l'employeur empêche la poursuite du contrat de travail et justifie la prise d'acte par le salarié de la rupture de son contrat aux torts de l'employeur. Tel est le cas d'un refus opposé à la candidature du salarié qui remplit les critères d'éligibilité expressément stipulés dans un plan de départs volontaires, auquel s'ajoutent d'autres manquements tels que l'application indue d'une convention de forfait qui a généré des heures supplémentaires non payées ou encore le non-paiement d'un bonus (*Cass. soc. 4 mars 2020 n° 18-18639*).

Contrat à durée déterminée

Requalification

044 Succession de contrats à durée déterminée – Absence de travail et de paiement du salaire à l'issue du dernier CDD – Requalification en CDI – Licenciement sans cause réelle et sérieuse

L'employeur qui, à l'expiration d'un contrat de travail à durée déterminée ultérieurement requalifié en contrat à durée indéterminée, ne fournit plus de travail et ne paie plus les salaires, est responsable de la rupture qui s'analyse en un licenciement (*Cass. soc. 16 oct. 2019, n° 17-30918*).

Commentaire : Dans cette affaire, une salariée est engagée en 2011 au sein d'une entreprise de presse dans le cadre d'une succession de contrats à durée déterminée. L'employeur cesse de faire appel à elle à l'issue d'un dernier CDD en 2014. La salariée saisit le conseil de prud'hommes pour demander la requalification des CDD en CDI. La Cour de cassation fait droit à cette demande et rappelle le principe suivant : l'employeur qui ne fournit plus de travail et ne paie plus les salaires à un(e) salarié(e) à l'expi-

ration d'un CDD ultérieurement requalifié en CDI doit être condamné pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. **M.C.**

Durée du travail

Heures supplémentaires

045 Preuve – Obligation de décompte des heures par l'employeur

Lorsque tous les salariés occupés dans un service ou un atelier ne travaillent pas selon le même horaire collectif, l'employeur établit les documents nécessaires au décompte de la durée du travail, des repos compensateurs acquis et de leur prise effective, pour chacun des salariés concernés (*art. L. 3171-2 al. 1^{er} du C. trav.*).

En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié. Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si le décompte des heures de travail accomplies par chaque salarié est assuré par un système d'enregistrement automatique, celui-ci doit être fiable et infalsifiable (*art. L. 3171-4 du C. trav.*).

Il résulte de ces dispositions, qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié de présenter, à l'appui de sa demande, des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies afin de permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments.

Le juge forme sa conviction en tenant compte de l'ensemble de ces éléments. Dans l'hypothèse où il retient l'existence d'heures supplémentaires, il évalue souverainement, sans être tenu de préciser le détail de son calcul, l'importance de celles-ci et fixe les créances salariales s'y rapportant (*Cass. soc. 18 mars 2020, n° 18-10919*).

PROTECTION SOCIALE

Retraite complémentaire

Cotisations

046 Paiement des cotisations retraite – Compétence du tribunal de grande instance

Les litiges relatifs au paiement des cotisations afférentes aux régimes de retraite complémentaire obligatoire des salariés ne sont pas au nombre des litiges relevant du contentieux général de la Sécurité sociale. Ces litiges relèvent de la compétence du tribunal de grande instance (*Cass. 2^e civ. 12 mars 2020, n° 19-13804*).

COMITÉ SOCIAL ET
ÉCONOMIQUE

Comment se met-il
en place ?

HARCÈLEMENT

Quelle protection
pour les victimes ?

FONCTION PUBLIQUE

Le statut,
qui en bénéficie ?

CE, CSE, abonnez tous les élus dans le cadre
de la subvention de fonctionnement de 0,2 %

(Art. L2325-43 et L2315-61 du code du travail
et circ. min. du 6 mai 1983 et du 9 avril 1987)

NVOdroits.fr

AVEC L'ABONNEMENT

Accessible et clair, nvo droits.fr est le site
de référence pour tous les élus et militants
syndicaux à la recherche d'informations
juridiques. En plus des dernières actualités
du droit et des RPDS en version numérique,
le site propose des rubriques complètes sur :

- > le droit du travail,
- > le droit des élus et mandatés,
- > le droit au quotidien.



> Bulletin d'abonnement

Syndicat / société (si nécessaire à l'expédition) _____

Madame Monsieur

Nom* _____ Prénom* _____

N°* _____ Rue* _____

Code postal* _____ Ville* _____

Fédération ou branche professionnelle _____

UD _____ Tél.* _____

Courriel* _____

* Champs obligatoires

Abonnement RPDS : 9€/mois ou 108€/an

RPDS, la Revue pratique de droit social papier (11 numéros par an dont un double) et web + en accès abonné sur nvo droits.fr : l'actualité juridique, le droit du travail, le droit des élus et mandatés, le droit au quotidien

Pack NVO Droits : 12€/mois ou 144€/an

L'abonnement RPDS + NVO, le magazine papier (10 numéros par an) et web + Hors-série VO Impôts, le guide fiscal + en accès abonné sur nvo.fr : l'actualité sociale

Paiement

Chèque à l'ordre de la Vie Ouvrière N° chèque _____

Banque _____

Prélèvement automatique en :

1 fois, prélèvement unique 12 fois, prélèvement mensuel

Merci de remplir et signer l'autorisation de prélèvement ci-contre et de joindre votre RIB.

Offre valable jusqu'au 30/06/2020. Au-delà, nous consulter.

Autorisation de prélèvement

En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez (A) La Vie Ouvrière à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte, et (B) votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions de La Vie Ouvrière.

Titulaire du compte

Nom _____ Prénom _____

N° _____ Rue _____

Code Postal _____ Ville _____

IBAN _____

BIC _____

Créancier

La Vie Ouvrière 263, rue de Paris, case 600

93516 Montreuil Cedex - Identifiant SEPA : FR87ZZZ632727

Fait le :

Signature

Établissement teneur du compte

Nom _____

Adresse _____

Code Postal _____ Ville _____

Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passée avec elle. Une demande de remboursement doit être présentée dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte pour un prélèvement autorisé.

ÉDITION
2020



L'OUVRAGE DE RÉFÉRENCE

Un outil indispensable pour les élus !

Tout savoir sur le CSE

Cette 15^e édition prend en compte toutes les dispositions relatives au nouveau comité social et économique (CSE) : mise en place, fonctionnement, attributions, commissions, droits des élus...

Pour défendre les salariés

Cet ouvrage, le plus complet sur le sujet, est l'outil indispensable pour les élus et mandatés qui souhaitent maîtriser la législation et la jurisprudence autour du CSE afin de défendre aux mieux les intérêts des salariés.

À jour des ordonnances et de la loi avenir professionnel

Bon de commande *Le droit des CSE et des comités de groupe*

Adresse d'expédition (Écrire en lettres capitales – Merci)

Syndicat/Société (Si nécessaire à l'expédition) _____

Madame Monsieur

Nom* _____

Prénom* _____

N°* _____ Rue* _____

Code postal* _____ Ville* _____ Tél. _____

Fédération ou branche professionnelle _____

Courriel* _____ UD _____

* Champs obligatoires*

Réf.	Désignation	Prix unitaire	Quantité	MONTANT TOTAL
01200564	Le droit des CSE	122,00 €		
FRAIS DE PORT*				
MONTANT TOTAL DE LA COMMANDE				

Également disponible
sur nvoboutique.fr

Frais de port :

- de 1 à 3 exemplaires 12 €
 - de 4 à 7 exemplaires 17 €
 - de 8 à 10 exemplaires 22 €
- Au-delà, nous consulter

N° chèque (à l'ordre de La Vie Ouvrière) _____

Banque _____

code origine : MAG