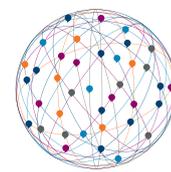




La plume de l'alouette



ATLANTES
AVOCATS

3 AVRIL 2020

SPECIAL COVID-19 - I

Confinement des droits ?

Avec l'état d'urgence sanitaire, les derniers jours ont vu fleurir de nombreux textes et notamment les ordonnances portant dérogation sur un certain nombre de sujets concernant le temps de travail.

Après avoir ouvert l'Assistance Juridique du Cabinet ATLANTES à l'ensemble des élus abonnés et non abonnés, nous avons décidé de la sortie d'un numéro spécial de La Plume consacrée aux nouveautés publiées au Journal Officiel.

D'ores et déjà des remarques de fond s'imposent :

- force est de constater que les nouveaux textes conduisent à une « mise sous cloche » de nos libertés individuelles et de nos droits collectifs ;
 - la quasi-totalité des dispositions publiées ont vocation à s'appliquer « à compter du 12 mars 2020 et jusqu'à la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire déclaré » mais celles concernant spécifiquement le droit du travail « cessent de produire leurs effets au 31 décembre 2020. ». Ce régime dérogatoire ne peut qu'interpeller et il ne faudrait pas que dès l'urgence sanitaire terminée, le temporaire ne s'inscrive insidieusement dans la durée !
 - le rôle du CSE dans cette période qui va y compris avoir des conséquences au-delà de la période de confinement est, et reste, central tant des points de vue Santé/sécurité/organisation du travail qu'économiques et financiers et les élus doivent à notre sens conserver l'ensemble de leurs prérogatives y compris celles dévolues à la CSSCT et ne pas « s'auto-censurer ».
- Les prochaines semaines vont donc être déterminantes sur la place du CSE dans l'avenir, surtout lorsque les ordonnances ouvrent la possibilité à l'employeur de s'exonérer de procédures d'information-consultation sur un certain nombre de dérogations relatives au temps de travail ;
- dans ce cadre, la négociation sur les accords congés payés ouverte par l'ordonnance 2020-323 ne doit pas être « bâclée » au motif de l'urgence ; c'est pourtant ce que nous observons depuis le 26 mars...

La vigilance s'impose et toutes les équipes d'ATLANTES restent à vos côtés.

Prenez soin de vous et des vôtres !

La direction d'Atlantes et toutes les équipes



FLM



www.atlantes.fr

ASSISTANCE / CONSEIL / NÉGOCIATION / CONTENTIEUX / FORMATION

RENDEZ-VOUS sur notre site et notre Appli mobile

Salut à toi ! Salut à toi l'ambulancier ! Salut à toi le vagabond ! Salut à toi le psychologue ! Salut à toi le technicien ! Salut à toi le réanimateur ! Salut à toi le manutentionnaire ! Salut à toi l'aide-soignante ! Salut à toi la caissière ! Salut à toi l'infirmière ! Salut à toi le chauffeur-livreur ! Salut à tous les travailleurs ! Salut à toutes les travailleuses ! Salut à toi le pompier ! Salut à toi le médecin ! Salut à toi l'agent de service ! Salut à toi l'ASH ! Salut à toi le brancardier ! Salut à toi le pneumologue ! Salut à tous les services publics ! Salut à tous les urgentistes ! Salut à toi le chercheur ! Salut à toi l'éboueur ! Salut à tous les bénévoles ! Salut à tous les résistants ! Salut à toutes les résistantes !!!

Librement inspiré de la chanson *Salut à toi* de Bérurier Noir

BIENVENUS À TOUS !
pour notre réunion plénière...



Quel rôle pour le CSE dans la crise sanitaire Covid-19 ?

Face à cette crise sanitaire, le CSE doit rester mobilisé et actif pour accompagner l'entreprise dans son processus de décisions et pour relayer des informations auprès des salariés.

Mon mandat est-il suspendu durant la crise sanitaire ?

La suspension du contrat de travail ne suspend pas le mandat du représentant du personnel. Cette solution s'applique à tous les représentants du personnel (élus du CSE, représentants de proximité, délégués et représentants syndicaux, etc.).

Elle s'applique à tous les cas de suspension du contrat de travail (maladie, congés payés, etc.) et par conséquent également à l'activité partielle. Les représentants du personnel peuvent donc poursuivre leur mission même s'ils sont en « chômage technique » total, et continuent d'accéder aux locaux dès lors qu'une partie des employés y travaillent encore¹ en prenant toutes les précautions nécessaires, notamment en respectant les gestes barrières et la distanciation sociale.

Puis-je prendre des heures de délégation ?

Qu'il s'agisse des représentants du personnel en télétravail ou des salariés dont le contrat est suspendu du fait de la mise en œuvre de l'activité partielle², ils disposent toujours de la possibilité d'exécuter leur mandat et donc d'utiliser les heures afférentes qui s'avéreront nécessaires durant la période. La liberté de circulation des élus dans l'entreprise peut toutefois se trouver fortement limitée par les mesures sanitaires appliquées dans l'entreprise.

La loi précise que les crédits d'heures de délégation ne peuvent être dépassés qu'en cas de circonstances exceptionnelles (C. trav., art. L. 2143-13 ; C. trav. art. R. 2314-1 ; C. trav. art. R. 2315-4). A préciser que le Ministère du travail reconnaît la pandémie de covid-19 comme circonstance exceptionnelle³.



Conseil Atlantès

Les heures excédentaires ne bénéficient pas de la présomption de bonne utilisation, dès lors, il vous faudra justifier de l'utilisation de ces heures en cas de contestation.

Comment ces heures de délégation seront-elles indemnisées ?

Salarié en arrêt maladie (classique, de prévention, de garde d'enfant, de quarantaine) : le salarié doit informer l'employeur

du nombre d'heures de délégation exercées pour que l'entreprise en informe la CPAM dans le cadre du versement des IJSS. Ainsi l'employeur rémunère les heures de délégation, lesquelles entraînent une diminution des IJSS.

Salarié en activité partielle : en l'absence de précision administrative et jurisprudentielle sur ce point et en application du droit commun, l'employeur n'a pas le droit de déduire le temps passé en heures de délégation de l'indemnité versée au titre de l'activité partielle et doit verser la totalité de ladite indemnité. Ces heures de délégation ne donneront pas lieu au versement d'une rémunération en supplément de l'indemnité versée au titre de l'activité partielle sauf en cas de circonstances exceptionnelles.

Plan de continuité de l'activité, télétravail, activité partielle... Quel rôle pour le CSE durant cette période ?

Comme le précise le Code du travail⁴, le CSE est consulté en matière d'« aménagement important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail ». Dès lors le CSE doit être consulté sur :

L'organisation matérielle de la poursuite d'activité

- L'information et la formation des salariés présents dans l'entreprise
- Les risques nouveaux générés par le fonctionnement dégradé de l'entreprise et les dérogations aux règles relatives à la durée du travail et au repos
- La situation des salariés dans l'entreprise placés au télétravail. Sur le sujet, à voir si des garanties sont apportées dans un accord d'entreprise
- La mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et du plan de prévention.

Voir sur ce sujet les publications sur le site de l'INRS

- Obligations des employeurs et des salariés en période de pandémie [🌐 ICI](#)
- Le télétravail en situation exceptionnelle [🌐 ICI](#)

[...] →

La mise en œuvre de l'activité partielle (voir article p.7)

- Motifs de recours à l'activité partielle et durée envisagée
- Les salariés visés par la mesure
- Les modalités de mise en œuvre : montant de l'allocation, éléments pris en compte dans le calcul de l'allocation, etc.
- Les actions de formations envisagées et les engagements pris par la direction.

Conseil Atlantès

Même dans l'urgence, ne pas oublier d'interroger la direction sur les enjeux économiques au moment de la mise en œuvre de l'activité partielle :

- Hypothèses envisagées préalablement à la mise en œuvre des dispositifs d'activité partielle ou de maintien en activité
- Etat de la trésorerie
- Prévisions pour la seconde moitié de 2020 et conséquences envisagées de la crise sanitaire.

Cela doit notamment permettre d'avoir une visibilité sur les enjeux salariaux : versement de l'intéressement et de la participation, rémunération variable, primes annuelles, maintien des éléments négociés dans le cadre des NAO en cas de PV de désaccord, etc.

Le recours aux congés, JRTT, compte épargne temps, dérogations à la durée maximale du travail, travail dominical, etc. (voir article p.5)

La question se pose du respect des délais de consultation durant cette période.

Les consultations doivent être préalables à la décision de l'employeur. En outre, les consultations du CSE sont également encadrées par des délais de consultation conventionnels ou réglementaires allant de 1 à 3 mois.

Pour autant, il peut apparaître difficile dans ces circonstances spécifiques liées à la crise sanitaire de respecter ces délais.

A ce titre, les textes pris pour cette période de crise prévoient un certain nombre de dérogations :

- En premier lieu, comme l'indique les questions/réponses du gouvernement (en date du 19 mars - Question 10) l'employeur peut être amené à prendre des mesures conservatoires.
- En matière de mise en œuvre de l'activité partielle, le décret du 25 mars (n°2020-325) ouvre la possibilité de transmettre l'avis du CSE après la demande d'autorisation préalable contrairement au dispositif légal.
- En matière de dérogation rendue possible pour les durées maximales de travail et durées minimale de repos, l'ordonnance du 25 mars (n°2020-323) prévoit une simple information du CSE.
- En dernier lieu, s'agissant d'imposer au salarié la prise de jours de repos ou de jours affectés au compte épargne temps, l'employeur devra seulement informer le CSE « sans délai » et « par tout moyen ». L'avis du CSE pourra intervenir dans un délai d'1 mois à compter de cette information⁵.

Conseil Atlantès

Dans ces circonstances, particulières et sans précédent, il nous apparaît donc difficile de pouvoir respecter en la matière toutes les règles légales. Faute de pouvoir anticiper, il sera conseillé de prévoir un suivi dans la mise en œuvre des mesures avec le CSE et continuer à échanger avec les salariés.

Attention : cela n'exonère toutefois pas l'employeur de communiquer des informations écrites aux élus. A rappeler également qu'en cas de problématique particulière, le CSE peut être réuni « à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail.⁶ »

Les réunions périodiques du CSE sont-elles maintenues ?

Les réunions périodiques sont maintenues.

A notre sens, rien n'exonère l'employeur de convoquer l'ensemble des membres aux réunions et de leur transmettre l'ordre du jour et les documents en lien avec la consultation. Les modalités pratiques de la tenue de ces réunions et l'accès aux représentants dans des situations spécifiques. Ces réunions périodiques pourront également permettre un suivi des actions menées dans l'entreprise dans le cadre de la crise sanitaire.

Comment organiser les réunions pendant cette crise ?

Le gouvernement, dans une ordonnance n° 2020-389 du 1^{er} avril 2020, permet aux directions d'imposer le recours :

- A la visioconférence au-delà de la limite de 3 par an
- A la conférence téléphonique
- A défaut, à la messagerie instantanée.

Cela est rendu possible pour « l'ensemble des réunions des instances représentatives du personnel ». Il convient donc d'inclure à notre sens tant les réunions du CSE et du CSE central que les réunions des commissions et notamment de la CSSCT. Un décret est attendu à l'heure où nous écrivons ces lignes.

Ces possibilités sont applicables aux réunions convoquées jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire, donc sans délai précis...

Quid des votes à bulletin secret ?

Lorsque le CSE est réuni en visioconférence, le dispositif technique mis en œuvre doit garantir l'identification des membres du comité et leur participation effective, en assurant la retransmission continue et simultanée du son et de l'image des délibérations⁷.

En cas de vote à bulletin secret, le dispositif de vote doit garantir l'anonymat. Si le vote est organisé par voie électronique, le système retenu doit assurer la confidentialité des données transmises ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes⁸. L'engagement des délibérations est subordonné à la vérification que l'ensemble des membres a accès à des moyens techniques précisés auparavant.

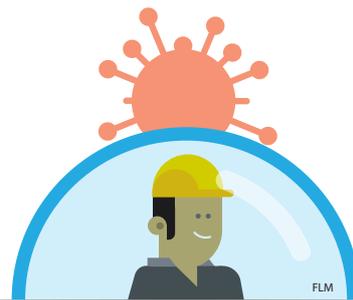
Si l'entreprise ne dispose pas d'un véritable système de visioconférence, les consultations donnant lieu à un vote à bulletin secret devront être reportées jusqu'à la possibilité d'y procéder en présentiel.

Alison VILLIERS, Juriste - Atlantès Nantes/Ouest
Maxence DEFRANCE, Juriste - Atlantès Paris/Ile-de-France

Plus d'informations sur notre site [ICI](#)

PROTÉGER SA SANTÉ

Gestes barrières, mesures d'urgence dans le maintien au travail et droit de retrait



Alors que pour beaucoup de salariés, l'heure est au confinement, d'autres continuent d'accomplir leur prestation de travail aux conditions habituelles et pour certains, au contact du public.

Qu'en est-il des obligations de l'employeur pour protéger leur santé ? Que reste-t-il du droit de retrait alors même que les annonces du Gouvernement tendent à en limiter l'exercice ?

Quelle est l'étendue de l'obligation de sécurité de l'employeur ?

L'employeur a l'obligation de prendre les mesures nécessaires « pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale des travailleurs »¹.

Si en principe, l'employeur est tenu à une obligation de sécurité de résultat, la Direction Générale du Travail² a considéré qu'il est tenu, **au minimum, à une obligation de moyens lorsque le risque est exclusivement ou principalement environnemental** (contexte de pandémie grippale).

Quelles sont les mesures que l'employeur est tenu de mettre en œuvre ?

Le Gouvernement³ précise que l'employeur est tenu de veiller au **respect des mesures barrières** applicables au niveau national

[ICI](#).

Il doit également :

- **informer et préparer son personnel,**
- ainsi qu'**actualiser le document unique d'évaluation des risques** qui donnera lieu à consultation du CSE.

S'agissant des salariés en contact avec le public **de manière prolongée et proche**, le Gouvernement préconise de compléter les mesures barrières par l'installation d'une zone de courtoisie d'un mètre, par le nettoyage des surfaces avec un produit approprié ainsi que par le lavage des mains.

Certains employeurs, en particulier dans le commerce alimentaire mettent en place des mesures supplémentaires tels que la pose de plexiglas autour des caisses, l'aménagement des horaires, le port de gants et de masques. Toutefois, en l'état actuel de la législation, ces mesures ne sont pas obligatoires et relèvent du bon-vouloir des employeurs.

1 - art. L. 4121-1 du Code du travail

2 - circulaire DGT n°2009/16 du 3 juillet 2009

3 - « Coronavirus – Covid 19 - Questions-réponses pour les entreprises et salariés » (version du 19 mars 2020)

4 - art. L. 4131-1 et suivants du Code du travail

5 - « Coronavirus – Covid 19 - Questions-réponses pour les entreprises et salariés » (version du 19 mars 2020)

Le salarié dispose-t-il encore d'un droit de retrait ?

Pour rappel, un travailleur peut se retirer d'une situation de travail dont il a un **motif raisonnable** de penser qu'elle présente un **danger grave et imminent** pour sa vie ou sa santé⁴.

Une situation de pandémie sanitaire ne justifie pas, en elle-même, le recours au droit de retrait tel que réaffirmé par le Gouvernement⁵.

Le Gouvernement exclut ainsi l'exercice du droit de retrait dès lors que **l'employeur a mis en œuvre les mesures barrière et les dispositions prévues par le Code du travail, qu'il a informé et préparé son personnel**, notamment dans le cadre des institutions représentatives du personnel.

Ainsi, l'absence de mise à disposition de masques chirurgicaux, le fait qu'un collègue de travail soit contaminé ou la seule circonstance d'être affecté à l'accueil du public ne peuvent suffire à justifier l'exercice d'un droit de retrait.

A contrario, l'exercice du droit de retrait est ouvert dans l'hypothèse où l'employeur ne met pas en œuvre les recommandations gouvernementales.

En conclusion

Une analyse sera effectuée au cas par cas et au regard de la situation personnelle du salarié (le salarié est-il dans une zone à risques ? Quelles sont les conditions réelles de travail ? Le salarié souffre-t-il d'une pathologie le plaçant dans une situation à risque ? ...)

Les tribunaux restent seuls compétents pour apprécier l'existence d'une situation de danger grave et imminent.

Le salarié pourra saisir, en amont, le CSE afin de l'accompagner et solliciter le cas échéant la mise en œuvre de mesures de prévention/protection adaptées. Le CSE aura la possibilité d'exercer le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent ou, à tout le moins, de solliciter une réunion à la demande motivée de deux de ses membres.

Laurence CHAZE, Avocat - Atlantes Marseille/Sud-Est

Plus d'informations sur notre site [ICI](#)

VOUS SOUTENIR PENDANT LA CRISE SANITAIRE

NOUVEAU



Face aux mesures mises en place par la puissance publique (ordonnances, nouveaux dispositifs...), et aux conséquences associées pour les IRP et les salariés, **Atlantes vous accompagne.**

Atlantes vous accompagne au rythme des besoins de votre CSE



Analyser vos projets d'accords

Imposition de prise de CP, de performance collective, de rupture conventionnelle collective...



Préserver les prérogatives de votre CSE

Information/consultation, liberté de circulation, fonctionnement (réunions ordinaires/extraordinaires, délais, PV de réunion...)



Faire respecter vos prérogatives en matière de SSCT

Droit d'alerte, information/consultation, plan de continuité de l'activité



Anticiper l'impact de l'activité partielle sur le budget de votre CSE



Gérer les annulations et reports de vos ASC



Préserver et gérer les relations contractuelles entre le CSE et les salariés

Pour plus d'information, contactez-nous
01 56 53 65 11 - leslie.gossart@atlantes.fr

Le régime d'exception en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos en temps d'urgence sanitaire

En cette période de crise sanitaire et économique, la tentation est forte pour les entreprises à l'arrêt ou subissant une baisse d'activité de mobiliser l'ensemble des repos et congés disponibles. Pour celles ayant une forte activité et qui font face à une montée de l'absentéisme, les règles relatives aux durées maximales de travail et aux repos peuvent être vécues comme des contraintes.

Prétextant répondre à ces impératifs, le gouvernement a mis en place par voie d'ordonnance un régime d'exception en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos. L'ensemble de ces dérogations seront applicables jusqu'au 31/12/2020, bien au-delà de la période de crise sanitaire, afin de donner plus de latitudes aux entreprises, dans l'attente d'un retour à une activité « normale », puisque ces dispositions pourront être mobilisées y compris à la sortie du confinement.

Les congés payés : la nécessité d'un accord collectif

Sous réserve de la signature d'un accord d'entreprise ou de branche, l'employeur peut imposer ou modifier la prise de jours de congés payés déjà acquis, dans la limite de 6 jours ouvrables, en respectant un délai de prévenance de seulement un jour franc, soit au plus tard l'avant-veille du premier jour de congé. Il peut s'agir du solde des congés de la période 2019-2020, mais également d'une prise par anticipation des congés acquis sur cette période, mais en principe à prendre à compter du 1^{er} mai 2020.

De même, si l'accord le prévoit, l'employeur peut fractionner les congés, sans l'accord du salarié, et fixer les dates des congés sans être tenu d'accorder un congé simultané aux conjoints ou aux partenaires liés par un PACS travaillant dans l'entreprise.

En l'absence de délégué syndical dans l'entreprise, l'employeur peut négocier avec le CSE en respectant la procédure applicable.

Les jours RTT, les jours repos d'accord collectif, des conventions de forfait et du compte épargne-temps : la fixation unilatérale par l'employeur

Par dérogation aux accords d'entreprise ou de branche organisant la prise des jours de RTT ou de tout autre repos notamment dans le cadre d'une annualisation du temps de travail, l'employeur peut sans négociation imposer la prise de jours de repos acquis par le salarié, ainsi que modifier unilatéralement les dates de ces repos, en respectant le délai de prévenance d'un jour franc.

Il convient de souligner qu'un accord d'entreprise ou de branche n'est pas requis. De plus, ne pourront être mobilisés, dans ce cadre dérogatoire, que les jours de repos déjà acquis par le salarié à moment de la prise de ces jours.

Les salariés en forfait en jours ou en heures n'ont pas été oubliés. Les concernant, l'employeur peut imposer la prise de jours de repos prévus par une convention de forfait ou modifier unilatéralement les dates de ces repos, toujours en respectant le délai de prévenance d'un jour franc.

Le régime dérogatoire va jusqu'à permettre à l'employeur d'imposer la prise de repos épargnés sur le CET du salarié.

L'employeur qui utilise l'une de ces dérogations en informe le CSE sans délai et par tout moyen. L'avis du comité est rendu dans le délai d'un mois à compter de cette information. L'avis peut ainsi intervenir a posteriori après que l'employeur a fait usage de la dérogation.

En dehors des congés payés, le nombre total de jours de repos dont l'employeur peut imposer au salarié la prise ou dont il peut modifier la date ne peut être supérieur à dix.

Les mesures dérogatoires aux durées maximales de travail et aux repos quotidien et hebdomadaire

Enfin, l'ordonnance permet de déroger aux règles relatives à la durée du travail et au repos « dans 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 » comme suit :

- La durée quotidienne maximale de travail fixée à 10 heures peut être portée jusqu'à 12 heures ;
- La durée quotidienne maximale de travail pour un travailleur de nuit fixée à 8 heures peut être portée jusqu'à 12 heures, sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal au dépassement de la durée de huit heures ;
- La durée du repos quotidien fixée à 11 heures peut être réduite jusqu'à 9 heures consécutives, sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal à la durée du repos dont le salarié n'a pu bénéficier ;
- La durée hebdomadaire maximale fixée à 48 heures peut être portée jusqu'à 60 heures ;
- la durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives fixée à 44 heures peut être portée jusqu'à 48 heures ;
- La durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit calculée sur une période de douze semaines consécutives fixée à 40 heures peut être portée jusqu'à 44 heures.

Les entreprises précédemment citées, ainsi que les entreprises qui assurent à celles-ci des prestations nécessaires à l'accomplissement de leur activité principale peuvent déroger à la règle du repos dominical en attribuant le repos hebdomadaire par roulement. L'employeur doit alors informer la Direccte sans délai et par tout moyen.

L'employeur qui utilise l'une des dérogations aux durées maximales de travail et aux repos quotidien et hebdomadaire en informe le CSE sans délai et par tout moyen. L'avis du comité est rendu dans le délai d'un mois à compter de cette information. L'avis peut ainsi intervenir a posteriori, après que l'employeur a fait usage de la dérogation.

A ce jour et en attente du décret, les entreprises concernées ne sont pas connues.

Julien PELTAIS, Juriste - Responsable Régional Ouest

Arrêt de travail et Covid-19

Les mesures sociales sur les arrêts de travail prises par le Gouvernement visent également à faire face à l'employabilité et à l'absentéisme des salariés. Mais pour quels résultats ?

Le Gouvernement a diffusé, courant mars, une liste de mesures destinées à soutenir les entreprises pour faire face à la crise sanitaire. En matière sociale, les mesures prises concernant les arrêts de travail restent exceptionnelles, et leur efficacité semble d'ores et déjà discutée...

Covid-19 : un arrêt de travail préventif pour certains publics

Pour éviter la propagation du Covid-19, des mesures particulières ont été mises en place pour les personnes à l'état de santé fragile et celles devant faire l'objet de mesures d'isolement.

Un arrêt maladie préventif pour qui ?

La mise en place d'un arrêt de travail spécifique concerne les personnes ayant plus de risques que les autres de contracter une forme sévère de coronavirus.

Cet arrêt maladie a pour but de permettre à ces personnes de se mettre à l'abri avant la mise en contact potentielle avec le virus. Il s'agit donc d'un arrêt de travail préventif, c'est-à-dire qu'il est exceptionnellement délivré aux personnes alors qu'elles ne présentent aucun signe de maladie.

Le salarié peut bénéficier d'un arrêt de travail préventif :

- s'il a une santé fragile (les personnes à risque, site du ministère des Solidarités et de la Santé, accessible en ligne [🌐 ICI](#))
- s'il a été en contact avec une personne contaminée par le Covid-19
- s'il revient d'un pays épidémique

Modalités de l'arrêt de travail préventif et indemnisation

L'arrêt maladie est :

- Rétroactif : le salarié peut faire établir l'arrêt de travail à partir du vendredi 13 mars 2020
- Limité dans le temps : sa durée initiale est de 21 jours maximum
- Renouvelable : cet arrêt maladie pourra être reconduit sur la même base en fonction de l'évolution de l'épidémie et des recommandations gouvernementales.

Le salarié perçoit un revenu de remplacement. Les IJSS sont versées par l'assurance maladie sans délai de carence, dès le premier jour d'arrêt, dans les mêmes conditions que pour un arrêt maladie et, le cas échéant, il perçoit un complément de l'employeur, soit dans les conditions légales, soit dans les conditions conventionnelles habituelles, si cela est plus favorable.

Comment obtenir un arrêt maladie préventif ?

Il existe deux types de procédures possibles pour obtenir un arrêt maladie préventif lié au Covid-19. La démarche à suivre dépend de la situation du salarié.

Certaines personnes qui ont une santé fragile (voir liste ci-dessus) peuvent bénéficier d'une procédure simplifiée et demander leur arrêt de travail directement en ligne en se connectant sur le site [ameli](#) [🌐 ICI](#).

Dans les autres cas, le salarié doit prendre contact avec son médecin traitant ou un médecin de ville. Certains praticiens ont mis en place des téléconsultations pour les personnes ne pouvant/souhaitant pas se déplacer. Dans un second temps, le salarié doit transmettre son arrêt maladie à son employeur.

Covid-19 : un arrêt de travail pour certains parents

Durant la période de fermeture des écoles et de toutes les structures d'accueil de jeunes enfants pour limiter la propagation du Coronavirus, certains parents peuvent bénéficier d'un arrêt de travail particulier.

Qui sont les parents concernés ?

En tant que parent, le salarié peut bénéficier d'un arrêt de travail spécifique :

- s'il a un ou plusieurs enfant(s) âgé(s) de moins de 16 ans à la date du début de l'arrêt OU un enfant handicapé âgé de moins de 18 ans qui est pris en charge dans un établissement spécialisé ;
- s'il ne peut pas télétravailler ;
- si l'autre parent n'est pas en mesure de garder l'enfant du couple, marital ou parental le cas échéant.

Modalités de l'arrêt de travail pour les parents et indemnisation

Si les conditions énumérées ci-dessus sont remplies, le salarié peut alors bénéficier d'un arrêt de travail spécifique au Covid-19 qui est :

- Limité dans le temps : sa durée initiale est de 1 à 14 jours
- Renouvelable : cet arrêt maladie pourra être reconduit sur la même base en fonction de l'évolution de l'épidémie et des recommandations gouvernementales
- Fractionnable ou partageable : le salarié a le droit de fractionner ou partager cet arrêt de travail avec l'autre parent pendant toute la durée de fermeture de l'établissement de garde de l'enfant.

Durant cet arrêt maladie particulier, le salarié perçoit des IJSS, sans délai de carence ni condition de salaires ou de cotisations (voir [🌐 ICI](#)), et perçoit de l'employeur le complément de salaire prévu par le Code du travail ou par la convention collective.

Quelle procédure pour les parents ?

Il n'est pas nécessaire de se rendre chez le médecin pour obtenir cet arrêt de travail. Le salarié doit simplement rédiger une attestation (mail ou écrite) dans laquelle il atteste ne pas avoir d'autre solution de garde pour son enfant et être le seul parent en mesure de prendre le relais, et transmettre cette attestation à l'employeur.

L'employeur ne peut pas refuser la demande et c'est lui qui est chargé de faire la déclaration à l'Assurance maladie. Pour cela, il devra se rendre sur le site [🌐 ICI](#), et accéder au téléservice dédié aux employeurs.

Nicolas AUDIBERT, Juriste - Atlantes Marseille/Sud-Est

Plus d'informations sur notre site [ICI](#)

Activité partielle et Covid-19

Pour rappel, l'activité partielle est un dispositif qui permet de réduire ou suspendre temporairement l'activité des salariés. Durant cette période, l'employeur verse une indemnisation au salarié concerné et l'État garantit à l'employeur une prise en charge partielle de l'indemnisation des heures chômées.

Pour faire face à la situation actuelle, le Gouvernement a modifié et assoupli le dispositif d'activité partielle par décret en date du 25 mars 2020 n° 2020-325, applicable rétroactivement au 1^{er} mars 2020, et par ordonnance en date du 27 mars 2020 n° 2020-346.

Qui est concerné ?

Le dispositif concerne une majorité de salariés. Il n'y a pas de condition d'ancienneté, ni de conditions liées au type de contrat de travail.

Sont ainsi concernés :

- Les salariés en CDI, CDD
- Les apprentis ou salariés en contrat de professionnalisation
- Les salariés en forfait jour annuel, y compris en cas d'activité partielle non totale
- Les intérimaires
- Les salariés des remontées mécaniques ou des pistes de ski
- Les assistantes maternelles, employés à domicile et VRP multcartes.

Nous restons dans l'attente d'un décret qui devrait clarifier la question du calcul des indemnités pour les VRP multcartes.

Comment le dispositif est-il mis en œuvre ?

L'employeur fait une demande à la préfecture par voie numérique [ICI](#).

La Direccte doit apporter une réponse **sous 48 h**. A défaut de réponse dans ce délai la demande est considérée comme acceptée.

Le CSE doit-il être consulté ?

Oui, mais le décret du 25 mars permet aux employeurs d'envoyer l'avis du CSE dans un délai de 2 mois à compter de la demande d'autorisation préalable.

Cette disposition autorise à titre dérogatoire les employeurs à consulter le CSE après la décision de mise en place de l'activité partielle. Ce dernier n'aura donc pas son mot à dire quant au choix des catégories concernées et le niveau d'activité partielle demandé (total ou non).

Quels sont les impacts du chômage partiel ?

Sur le contrat de travail

Le contrat est suspendu mais non rompu.

Sur les heures non travaillées, les salariés ne sont plus à disposition de leur employeur. Ils n'ont donc plus à se conformer à ses directives ou à être sur leur lieu de travail.

Sur la rémunération

L'employeur verse aux dates normales de paie une indemnité égale à 70 % de sa rémunération horaire brute de référence soit 84% du salaire net.

Dans tous les cas, le minimum est de 8,03 € par heure (sauf pour les salariés à temps partiel ou il est égal au minimum à son taux horaire de rémunération).

Pour les salariés au SMIC, leur rémunération est donc maintenue à 100%.

Cependant, rien n'empêche un employeur d'indemniser ses salariés au-delà de 70 % du salaire brut s'il le peut/souhaite ou si une convention collective ou un accord d'entreprise le prévoit.

Par ailleurs, l'activité partielle n'aura pas d'impact sur l'intéressement ou la participation.

Sur le mandat d'un élu

En soit, l'activité partielle n'a pas d'incidence spécifique sur le mandat d'élu.

Ensuite, concernant la faculté qu'aurait un élu de refuser le chômage partiel, l'ordonnance du 27 mars 2020 précise que compte tenu de la situation exceptionnelle, l'activité partielle **s'impose au salarié protégé, sans que l'employeur n'ait à recueillir son accord, dès lors qu'elle affecte tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché l'intéressé.**

Sur les modalités d'acquisition des congés (CP ou RTT)

Pour les congés payés, la totalité des heures chômées est prise en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés. Les salariés continuent donc d'acquérir des CP normalement.

Pour les RTT, la question est plus complexe et il est impératif de vérifier les dispositions des accords d'entreprise, d'établissement ou de branche applicables ainsi que les contrats de travail.

Sous réserve de ce que contiendraient ces documents les grands principes sont à notre sens les suivants :

- Pour les salariés en forfait jours, a priori, l'activité partielle n'a pas d'impact sur l'acquisition des RTT
- Pour les autres salariés, nous sommes dans une logique d'acquisition : les jours de RTT sont liés à l'accomplissement d'heures de travail au-delà de 35 heures par semaine donc, a priori, les RTT ne sont pas acquis en activité partielle.

Quelle indemnisation pour l'employeur ?

L'employeur touche une aide de l'Etat à hauteur de 70 % de la rémunération brute du salarié.

Cette allocation est au minimum égale au SMIC (8,03 €) et est plafonnée à 70 % de 4,5 SMIC.

*Justin SAILLARD-TREPOZ, Juriste
Responsable Régional Aura*

FORMATION À DISTANCE



En ces temps exceptionnels, Atlantes s'adapte à vos besoins !

Par session de 3 heures, continuez à vous former et à enrichir vos connaissances... à distance.

NOUVEAU

Vous êtes nouvel(le) élu(e) CSE

« Les missions du CSE : Quels rôles, quels moyens ? »

Formation initiale : appréhendez les missions, le fonctionnement et les obligations de votre CSE.

* 4 sessions de 3 heures *

Retrouver votre programme [ICI](#)

Vous êtes élu(e) chevronné(e)

Vous souhaitez approfondir vos connaissances

Construisons ensemble votre formation !

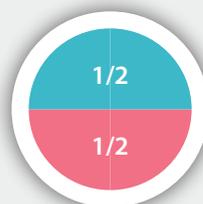
Les bases, Les budgets,
Les consultations récurrentes,
Le règlement intérieur,
les ASC, la CSSCT...

18
MODULES
AU CHOIX

A retrouver dans notre
catalogue ou sur notre site
[en suivant ce lien](#)

Vos formules sur-mesure

1 session
= 1 module



1 session
= 2 modules

1 session = 3 heures de formation • Formation dispensée uniquement en INTRA.
Pré-requis : formation initiale "Les missions du CSE : Quels rôles ? Quels moyens ?"

L'équipe Atlantes vous accompagne et s'adapte à vos besoins.

Contactez-nous au 01 56 53 65 05 ou formation@atlantes.fr
pour bâtir ensemble votre programme



ATLANTES
FORMATION

L'accueil : 01 56 53 65 00

La Formation : 01 56 53 65 05 • formation@atlantes.fr

Notre offre d'assistance au quotidien :

01 56 53 65 10



Rendez-vous sur www.atlantes.fr
et notre Appli mobile



Directeur de la publication → Evelyn Bledniak - Création graphique → Fred Le Menez

Atlantes Cabinet d'Avocats (barreau de Paris - Toque K093)

SELARL dont le siège est 21 bis Rue du Champ de l'alouette - 75013 PARIS (RCS de Paris n° 445 382 344 RCS Paris Numéro d'identification intracommunautaire : FR77 445 382 344).