

Note d'informations relative au Covid19 Aspect social

20 avril 2020,

Chers Clients,

La majorité des textes portant sur les dispositions en droit social ont été publiées, sachant que d'autres textes sont en cours, notamment pour organiser les modalités de la reprise.

Le ministère du travail a publié des fiches métiers, en ligne sur son site (par exemple, chauffeur livreur, caissier, boulanger) pour aider les entreprises à respecter les mesures sanitaires et protéger ainsi leurs salariés.

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-covid-19-fiches-conseils-metiers-pour-les-salaries-et-les>

En outre, un question réponse employeur – salarié est paru, plus complet que le précédent,

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries>

VOICI L'ESSENTIEL :

ACTIVITE PARTIELLE (CHOMAGE PARTIEL)

Quelles sont les précisions apportées par les derniers textes ?

- Eligibilité pendant **12 mois** (contre 6 mois initialement)
- Indemnisation employeur égale à **70 % du brut**, soit environ 84 % du net, Maintien du salaire à **100 % facultatif**. Avantage : **exonération de charges sociales** sur l'indemnité complémentaire, attention **dans la limite de 35h**,
- **Avis du CSE** (Comité Social Economique : entreprises dont effectif = ou > à 11 salariés depuis 12 mois consécutifs) obligatoire, délai de transmission à la Direccte égale à 2 mois,
- **Extension** des allocations d'activité partielle aux salariés en **forfait en heures et en jour**,
- **Exclusion des Heures Supplémentaires** : calcul du taux d'indemnisation dans la limite de 35h, sauf cas particulier = régime d'équivalence ! Attention, pour les HCR, pas de textes officiels à ce jour pour indemniser les HS,
- Amendement : **chômage partiel dès le 1^{er} mai pour les salariés impactés par le Covid19, a priori** fin des arrêts garde d'enfant !

Sanctions encourues et cumulables en cas de fraude :

- remboursement intégral des sommes perçues au titre du chômage partiel
- interdiction de bénéficier, pendant max 5 ans, d'aides publiques en matière d'emploi /formation
- 2 ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende, en application de l'article 441-6 du code pénal.

PEUT-ON AMENAGER LES CONGES PAYES, LES RECUPERATIONS ET LA DUREE DU TRAVAIL ?

CONGES PAYES :

En présence d'un accord collectif, de branche, ou d'entreprise = plus de souplesse !

- quid des congés déjà **posés** : l'employeur peut imposer leur anticipation.
- quid des congés **non posés** : l'employeur peut décider de leur prise, à savoir le reliquat ou nouveau stock !



Dans les deux cas, le nombre de jours imposés ou modifiés ne peut excéder **6 jours ouvrables** et sous réserve du respect d'un délai d'un jour franc.

En l'absence d'accord collectif, l'employeur fixe les dates de prise des congés payés **en respectant les règles légales ou conventionnelles strictes et habituelles** :

- fixation des dates au moins 1 mois avant le départ en congé ;
- sauf circonstances exceptionnelles, impossibilité de modifier des dates de congé déjà posées moins d'un mois avant la date de départ (ou délai conventionnel) ;
- impossibilité de fractionner le congé principal sans l'accord du salarié (3 semaines entre le 1^{er} juin et le 31 octobre, dont 2 semaines consécutives).

NB : les salariés doivent impérativement solder le reliquat des congés 2018-2019 (N-1), avant le 31 mai, à défaut, ils seront perdus. Attention, aucune indemnité compensatrice ne leur sera versée, ni de report accepté vu la conjoncture et l'effort solidaire de tous pour solliciter le chômage partiel à bon escient. Acceptation claire et expresse des salariés nécessaire.

RECUPERATION/REPOS :

-**posés** : l'employeur peut imposer de manière unilatérale leur anticipation

-**non posés** : l'employeur peut imposer la prise de jours de repos, à des dates déterminées, au choix du salarié.

Dans les deux cas, l'employeur peut intervenir par **décision unilatérale**, sous réserve délai de prévenance d'un jour franc !

L'aménagement de la période de prise de congés et de repos, imposée ou modifiée, en application des ordonnances Covid 19, ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

FAQ :

-J'ai posé des congés payés du 4 au 10 mai, avant le confirmant, sont-ils maintenus : oui, ils priment sur le chômage partiel.

-Mon salarié refuse de solder ses congés payés en cours d'acquisition (1^{er} juin 2019 - 31 mai 2020) : accord d'entreprise nécessaire ratifié à la majorité des deux tiers, ou si le CSE émet un avis favorable.

-Mon salarié demande 3 semaines de CP au mois d'août, puis je refuser au nom de la reprise économique ? : oui, mais il faut accord d'entreprise.

-Mon salarié refuse de solder ses CP acquis au 31 mai 2019, que lui dire ? : au 31 mai 2020, ils seront perdus.

- Puis-je imposer par anticipation les « nouveaux » congés acquis pour 2020/2021 (acquis au cours de la période comprise entre le 1er juin 2019 et le 31 mai 2020) ? : oui, avec un accord d'entreprise. En principe, ces congés ne peuvent pas être pris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris, c'est-à-dire à compter du 1er mai (1er avril pour les professions relevant de caisses de congés payés).

DUREE MAXIMALE DE TRAVAIL :

- Durée hebdomadaire maximum fixée à 60h (contre 48h) /ou 48h sur 12 sem (contre 44 h)
- Abaissement du repos quotidien de 11h à 9h
- Durée quotidienne maximale fixée à 12h
- Travail le dimanche facilité

Nous attendons une liste des secteurs dits essentiels pouvant appliquer ses dérogations légitimement.

ARRET DE TRAVAIL

- Durée initiale de 21 jours **renouvelable** jusqu'à la date de fin de fermeture de l'école (ou au 1^{er} mai, *en attente du texte qui confirme que les arrêts garde d'enfant cesseront de manière anticipée si certains dépassent la date du 1^{er} mai*).
- Garde d'enfant **valable pendant les vacances scolaires**.
- **Fractionnable** et peut être **partagé entre les parents**. Les périodes d'arrêt de travail pour garder des enfants de moins de 16 ans n'ouvrent pas droit à congés payés.
- **Travailleurs indépendants** (travailleur non salarié) ou exploitants agricoles parent d'un enfant de moins de 16 ans éligibles.
- **Arrêt de travail sans avoir besoin de consulter un médecin : garde d'enfant, une personne vulnérable ou « à risque »** de développer des formes sévères de la maladie, et en l'absence de solution de télétravail ; une **femme enceinte au 3e trimestre de grossesse** ou une **personne en affection de longue durée (ALD)**.

FAQ :

-Je suis en arrêt garde d'enfant. Mon conjoint est mis en télétravail : cessation anticipée de l'arrêt garde d'enfant.

-Je suis en chômage partiel total, suite à une fermeture administrative : ni moi, ni mon conjoint ne peuvent être en arrêt garde d'enfant.

-Je suis en télétravail, suis-je éligible au chômage partiel ? : oui seulement en cas de la réduction de l'activité.

SANTÉ SECURITE DES SALARIES ET DROIT DE RETRAIT

Obligation de veiller aux risques pour la santé et la sécurité du salarié, mais comment ?

1) Mise à jour du document des risques :

Une nouvelle évaluation doit être retranscrite dans le document unique d'évaluation des risques qui doit être actualisé pour tenir compte des changements de circonstances.

Sollicitation du service de médecine au travail si nécessaire et mise en place des gestes barrière recommandés par les autorités sanitaires.

2) Appréciation du droit de retrait des salariés :

Le droit de retrait vise une situation particulière de travail et non une situation générale de pandémie. Le retrait ne peut s'effectuer si le risque concerne des personnes extérieures à l'entreprise, notamment des usagers (circulaire DRT n° 93/15 du 26 mars 1993).

Si l'employeur a mis en œuvre les recommandations nationales, qu'il a informé et préparé son personnel, consulté le CSE, le droit individuel de retrait ne peut en principe pas trouver à s'exercer. Si l'exercice de ce droit est manifestement abusif, une retenue sur salaire pour inexécution du contrat de travail peut être effectuée. L'exercice non fondé de ce droit caractérise une cause réelle et sérieuse de licenciement, pas une faute !

3) Organiser la reprise :

Formalisme à mettre en œuvre afin d'informer les salariés des conditions de sécurité :

- transmission du DUER aux salariés mis à jour,
- transmission et affichage de notes de service mentionnant les règles de distanciation, prise des repas, aménagement des postes, respect des gestes barrière, équipements de protection, etc,
- faire respecter les gestes barrières

FAQ :

-Mon salarié ne veut pas venir travailler, car il vit avec des proches, parents, conjoint vulnérable, est-ce légitime ? : dès lors que les gestes barrière sont respectés, il ne peut invoquer un droit de retrait.

-Mes salariés invoquent que la distanciation n'est pas respectée, le droit de retrait est-il légitime ? : oui, car le droit de retrait collectif.

-Mon salarié invoque ne pas souhaiter prendre les transports en commun, le peut-il ? : non.

NEGOCIATION DES ACCORDS COLLECTIFS

Les TPE et PME seront confrontées à la négociation d'un accord d'entreprise, notamment si elles veulent imposer la prise de congés payés. Pour ce faire, les modalités de négociation sont assouplies, puisqu'elle ne pourra se tenir en présentiel !

- Réunion de négociation par voie de **visioconférence ou, à défaut, d'audioconférence** admis
- Possibilité d'**envoi des projets soumis à signature à l'ensemble des parties à la négociation afin que chacune le signe manuellement.**
 - ✚ **Si les signataires disposent de moyens d'impression** : ils impriment le projet, le paraphent et le signent manuellement puis le numérisent (ou prennent en photo chaque page avec leur téléphone en s'assurant que le document soit lisible) et renvoient le document signé ainsi numérisé par voie électronique.
 - ✚ **S'ils ne disposent pas de moyens d'impression** : un exemplaire du projet d'accord soumis à signature à chaque partie à la négociation peut être envoyé par courrier ou porteur. Une fois l'exemplaire reçu, chaque signataire peut signer et parapher puis numériser (ou prendre en photo) le document et le renvoyer par voie électronique.
- Lors du **dépôt électronique d'un accord** conclu en application des ordonnances du 25 mars 2020, il est conseillé préciser dans l'objet de son mail « accord ordonnances Covid-19 » ! Il est préférable que les signatures de l'ensemble des parties figurent sur le même exemplaire. Si cela n'est pas possible, l'accord ainsi signé sera constitué de l'ensemble des exemplaires signés par chaque partie. Via la téléprocédure, regrouper les exemplaires en un seul fichier pdf.

PRIME EXCEPTIONNELLE, dite MACRON, ASSOULIE

2 possibilités :

- **Prime de 0 à 1 000 € matérialisée par une décision unilatérale de l'employeur (DUE)**
- **Prime de 1001 jusqu'à 2000 € sous réserve de la signature d'un accord d'intéressement**

Précisions :

1) En cas de prime supérieure à 1000 € :

Pour ouvrir droit aux exonérations, l'accord d'intéressement doit avoir été conclu avant le 1^{er} jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet mais un assouplissement est prévu par Ordonnance.

Ex : exercice clos le 30/09, jusqu'au 31/03 pour conclure un accord ; avec les nouvelles dispositions, ce n'est pas trop tard, deadline, le 31 août 2020 pour le versement de la prime et le dépôt de l'accord.

2) Versement

- Etre liés à l'entreprise par un contrat de travail, intérimaires mis à disposition de l'entreprise utilisatrice, apprentis.
- Etre présent dans les effectifs à la date de versement, ou à la date de dépôt de l'accord d'entreprise ou de la signature de la DUE qui définit le plafond et les conditions de modulation.
- Versement possible en plusieurs échéances, avant le 31 août 2020.
- Percevoir une rémunération inférieure à 3 fois le smic, soit 4618,25 € brut.

3) Critères d'attribution

La prime peut être modulée par bénéficiaire, en fonction de plusieurs critères, combinables :

- la rémunération ;
- le niveau de qualification ou de classification ;
- la durée de présence effective les 12 derniers mois, ex : salariés entrés en cours d'année,
- la durée de travail prévue au contrat, ex : temps partiel.

L'ordonnance y ajoute désormais :

- les conditions de travail liées à l'épidémie de Covid-19.

Conseil : modulation progressive pour favoriser les salariés ayant contribué de façon importante à l'effort de résistance. Ne pas exclure d'office ceux ayant été contraints d'arrêter de travailler.

ex : prime contact public

ex : prime obligation de se rendre sur le lieu de travail

ex : prime présence effective, exclusion du télétravail

FAQ :

-Une entreprise ayant un accord d'intéressement et ayant versé la prime de 1000 € en janvier 2020, peut-elle renouveler l'opération jusqu'à 2000 € ? : oui

- Une entreprise ayant versé 500 € en janvier 2020, peut-elle verser à nouveau ? : oui dans la limite de 500 € pour bénéficier des exonérations de cotisations sociales.

- Quel formalisme ?

✚ en mettant en place un accord d'intéressement si je verse un montant supérieur à 1000 €

✚ en faisant un avenant à la DUE initiale et en complétant les critères de versement s'ils sont différents

✚ en versant la prime avant le 31 août 2020.

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

LICENCIEMENT ECONOMIQUE : pas interdit, mais **risqué** si vous bénéficiez du dispositif d'activité partielle et que le motif est le Covid 19. En revanche, il demeure possible si les difficultés économiques ne sont pas la conséquence de la crise.

Sanctions : licenciement sans cause réelle et sérieuse, remboursement des allocations de chômage partiel, etc.

RUPTURE CONVENTIONNELLE : possible, mais sous réserve d'un consentement libre et éclairé.

RUPTURE CDD FORCE MAJEURE : pas interdit, mais très **risqué** si vous bénéficiez du dispositif d'activité partielle. Cette notion peu reconnue en droit du travail doit faire l'objet d'une appréciation *in concreto*. Attention, non admis pour les CDD saisonniers en cours, confirmé par le Ministère du travail.

Au regard de cette situation tout à fait exceptionnelle, le service social vous informe au fur et à mesure des dispositions claires et émanant des autorités réglementaires et légales.

Nos sentiments dévoués,
Le service social