

PRIME PEPA

Q : L'employeur peut-il verser plusieurs fois dans l'année une prime Macron ?

R : OUI. La prime Macron peut être versée en plusieurs fois sur l'année, comme le précise l'ordonnance n° 2020-385 du 1er avril 2020 et une instruction interministérielle du 16 avril 2020 (QR n° 5.4).

Il faut savoir qu'initialement, il était prévu que les entreprises ayant signé un accord d'intéressement pouvaient verser jusqu'à 1000 euros (défiscalisés et exonérés) aux salariés dont la rémunération est inférieure à 3 SMIC. Avec la crise sanitaire, l'ordonnance du 1er avril 2020 a permis aux entreprises ayant mis en place un accord d'intéressement de verser une prime (défiscalisée et exonérée) pouvant aller jusqu'à 2 000 euros pour ces mêmes salariés.

Les entreprises ayant déjà versé une prime de 1 000 euros dans les conditions en vigueur avant la publication de l'ordonnance peuvent donc, jusqu'au 31 août 2020, si elles le souhaitent verser une seconde prime venant compléter la première jusqu'à un plafond de 2000€ (pour bénéficier de l'exonération des charges et de la défiscalisation).

L'employeur devra alors modifier sa décision unilatérale ou négocier un avenant selon la procédure de mise en place de cette prime pour le pouvoir d'achat.

A noter : l'employeur pourra retenir des critères d'attribution différents pour le versement de cette deuxième prime !

LA SECURITE

Q : A quelle fréquence le document unique doit il être mis à jour ?

R : L'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses travailleurs. Il doit alors procéder à une évaluation des risques professionnels qui doit être mentionnée dans le document unique d'évaluation des risques.

Il est tenu, en principe, de mettre à jour chaque année le document unique, mais également à chaque fois que se présente les cas suivants :

lorsqu'une décision d'aménagement risque d'avoir des conséquences importantes sur les conditions de travail ou sur l'hygiène et la sécurité ;

lorsqu'une information doit être apportée concernant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail.

Dans le cadre de cette crise sanitaire, le document unique d'évaluation des risques doit donc être actualisé en identifiant notamment les situations de travail pour lesquelles les conditions de transmission du virus peuvent se trouver réunies.

CONGES

Q1 : L'employeur peut-il «piocher» dans le CET des salariés ?

R : **OUI**. L'ordonnance du 26 mars 2020 donne la possibilité à l'employeur d'imposer la prise de jours de repos aux salariés lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie. Il peut donc déroger de manière unilatérale aux dispositions conventionnelles applicables qu'elles soient prévues par un accord de branche ou d'entreprise au regard des difficultés économiques liées à la propagation du covid-19.

A ce titre, sans qu'il y ait besoin de négocier un accord sur ce point, si l'employeur respecte bien un délai de prévenance d'un jour franc, il pourra :

- ▶ imposer ou modifier les journées de RTT acquises dans le cadre d'un accord de réduction du temps de travail, ou les jours de repos conventionnels attribués dans le cadre d'un dispositif d'aménagement du temps de travail au-delà de la semaine (y compris les jours dont la prise relève en principe du choix du salarié) dans la limite du 31 décembre 2020;
- ▶ imposer la prise de jours de repos placés sur un CET.

Cette possibilité se limite à 10 jours, tout jour de repos confondu (RTT, jours de repos ou CET). Attention : si un accord a été négocié dans votre entreprise permettant à votre employeur de vous imposer des congés payés, cette mesure sera cumulable avec la possibilité pour votre employeur de vous imposer des jours de repos. Aussi, jusqu'au 31 décembre 2020, votre employeur pourra vous imposer 6 jours ouvrables de congés payés (5 jours ouvrés) par accord collectif et 10 jours de repos par décision unilatérale, soit en tout 16 jours !

Q2 : Dans le cas où un accord collectif permet le report du reliquat des congés payés jusqu'au 30 septembre 2020, ces jours seront-ils comptés dans les 12 jours minimum de congés payés devant être pris l'été ?

R : **OUI**. Si votre employeur vous autorise le report des jours de congés payés non pris durant la période légale des congés payés à cause du confinement, alors ce seront ces jours qui seront posés prioritairement durant la période des congés d'été.

CONGES



Q3 : Concernant les CP et le délai de prévenance d'un mois, en cas de modification des congés payés cela ne concerne-t' il que le collaborateur de manière individuel ou cela vise t'il le départ du premier collaborateur en vacances ?

R : Selon l'article L.3141-15 du code du travail, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés que dans le délai fixé par accord collectif d'entreprise ou d'établissement.

Ce n'est qu'en l'absence d'un tel accord que l'employeur ne peut modifier l'ordre et les dates de congés moins d'un mois avant la date prévue du départ, sauf circonstances exceptionnelles. (C. trav., art. L. 3141-16)

Aussi, il convient de vérifier avant tout si un accord d'entreprise, ou à défaut votre convention collective, prévoit des dispositions particulières en cas de modification des dates de départ. Si tel n'est pas le cas, ce sera bien le délai d'un mois qui sera applicable.

Exemple : un salarié a posé ses congés payés du 1er août au 15 août 2020. En l'absence d'accord d'entreprise précisant un délai particulier ou de circonstances exceptionnelles, l'employeur devra informer, par tous moyens, le salarié de la modification de ses congés payés avant le 1er juillet.

Aussi, ce délai d'un mois concerne bien le collaborateur de manière individuelle.

Q4 : L'employeur doit-il prendre en charge les frais du salarié (séjour, déplacement) lorsqu'il modifie ses congés payés dans le cadre des règles légales ?

R : **Oui.** L'article 6 de l'ordonnance n° 2020-389 du 1er avril 2020 autorise, par dérogation, le recours à la visioconférence ainsi que le recours à la conférence téléphonique pour l'ensemble des réunions du CSE.

Un représentant qui aurait des frais supplémentaires liés à l'utilisation de sa ligne personnelle pourra prétendre à un remboursement de l'employeur comme lorsqu'il expose des frais pour se rendre à une réunion CSE par exemple.



L'ACTIVITE PARTIELLE

Q1 : Garde d'enfant : -Les parents en activité partielle suite à la non prise en charge de leurs enfants par l'école, peuvent-ils continuer d'être en activité partielle pour ce motif durant les vacances scolaires ?

R : Dans une mise à jour de ses questions/réponses sur le dispositif exceptionnel de chômage partiel, le ministère indique que, pour pouvoir continuer à bénéficier de l'activité partielle après le 2 juin 2020, le salarié contraint de garder son enfant devra fournir une attestation émanant de la direction de l'école indiquant qu'ils ne sont pas en mesure d'accueillir l'enfant.

La validité de cette attestation devrait prendre fin avec la fin de l'école puisque cette dernière n'est plus concernée par « la garde de l'enfant ».

Aussi, les salariés concernés ne devraient plus pouvoir bénéficier de l'activité partielle au titre de la non prise en charge par l'école de l'enfant du salarié.

Nous n'avons néanmoins pas de texte du Gouvernement à ce jour le précisant.

Q2 : Concernant l'activité partielle pour garde d'enfants, il semblerait que ce ne soit pas que pour l'école mais également pour toute structure d'accueil telle que la garderie. L'activité partielle pour ce motif sera-t-elle également valable pendant les mois de juillet/août 2020?

R : Je vous confirme que l'activité partielle « pour garde d'enfant » est également valable pour toutes les structures d'accueil, donc crèches et garderies comprises.

Il convient également dans ce cas d'avoir une attestation de l'établissement justifiant qu'ils ne sont pas en mesure d'accueillir votre enfant pour pouvoir demander à votre employeur la mise en activité partielle.

Les crèches et garderies ne répondant pas aux mêmes dates d'accueil que les écoles, nous ne sommes pas en mesure de vous répondre à ce jour sur la validité de cette attestation pour les mois de juillet et août. En effet, le gouvernement ne s'est pas encore prononcé sur ce cas particulier.

Q3 : Quels sont les recours quand l'école ne peut pas fournir les attestations justifiant de la non prise en charge des enfants ?

R : La Direction de l'école est tenue de fournir l'attestation précisant qu'elle n'est pas en mesure d'accueillir l'enfant. Si elle refuse catégoriquement de le faire, il faudra alors contacter le rectorat pour exposer le problème que vous rencontrez.

Q4 : Les femmes enceintes sont-elles considérées comme personne vulnérable durant toute leur grossesse ou uniquement pour le 3ème trimestre ?

Le décret n° 2020-521 du 5 mai 2020 précise les critères permettant d'être considéré comme une personne vulnérable. A ce jour, seules les femmes enceintes « au troisième trimestre de leur grossesse » sont considérées comme telle.

Aussi, hors pathologie ou risque particulier face au virus, une salariée en début de grossesse ne devrait pas pouvoir obtenir le certificat d'isolement la reconnaissant comme personne vulnérable.

L'ACTIVITE PARTIELLE

Q5 : Concernant l'activité partielle individualisée, comment l'employeur choisit les salariés concernés sans créer de discrimination ?

R : L'activité partielle individualisée a été créée par l'ordonnance du 22 avril 2020 afin de permettre à l'employeur, de manière temporaire, de placer une partie seulement des salariés de l'entreprise, d'un établissement, d'un service ou d'un atelier, y compris ceux relevant de la même catégorie professionnelle, en activité partielle.

Elle peut être mise en place par accord collectif ou par décision unilatérale de l'employeur après avis favorable du CSE et prendra fin automatiquement à une date qui devrait être fixée par décret et au plus tard au 31 décembre 2020.

Dans tous les cas, l'employeur devra notamment préciser dans le document ou l'accord prévoyant la mise en place de cette activité partielle individualisée :

- ▶ les compétences identifiées comme nécessaires au maintien ou à la reprise de l'activité de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier ;
- ▶ les critères objectifs, liés aux postes, aux fonctions occupées ou aux qualifications et compétences professionnelles, justifiant la désignation des salariés maintenus ou placés en activité partielle ou faisant l'objet d'une répartition différente des heures travaillées et non travaillées ;
- ▶ les modalités et la périodicité, qui ne peut être inférieure à 3 mois, selon lesquelles il est procédé à un réexamen périodique des critères objectifs afin de tenir compte de l'évolution du volume et des conditions d'activité de l'entreprise en vue, le cas échéant, d'une modification du document ;

En aucun cas, l'activité partielle individualisée ne peut donc se fonder sur des critères discriminatoires. Si vous avez un doute sur l'application de cette dernière, il conviendra de vous rapprocher de vos représentants du personnel afin d'étudier ce qui est précisé dans l'accord ou dans le document en cas de décision unilatérale.

Q6 : Quant à l'activité partielle et le forfait jour : est-il possible que la journée ne soit pas comptabilisée à 7h mais à 13h (24h-11h de repos) ?

R : Le décret n°2020-435 du 16 avril 2020 précise bien que « les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation sont déterminées selon les règles suivantes :

1° Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées le cas échéant ouvrés non travaillés par le salarié au titre de la période considérée pour l'un des cas prévus au I de l'article L. 5122-1 du code du travail convertis en heures selon les modalités suivantes :

- ▶ une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
- ▶ un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- ▶ une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées. »

Aussi, une journée de travail pour un salarié en forfait jours en activité partielle ne pourra être comptabilisée que pour 7h et non 13 (qui correspond à l'amplitude journalière).

L'ACTIVITE PARTIELLE



Q7 : Est-il normal qu'un salarié percevant le SMIC, mais également une prime d'ancienneté faisant que son salaire mensuel soit légèrement supérieur au SMIC, ne touche que 84% du SMIC au titre de l'allocation d'activité partielle ?

R : **NON**. Le gouvernement a été clair sur ce point : aucun salarié à temps plein ne pourra percevoir une allocation d'activité partielle inférieure au SMIC.

L'article L. 136-1-2 du code de la sécurité sociale précise bien : « la contribution due sur ces allocations ne peut avoir pour effet de porter le montant net de celles-ci ou, en cas de cessation partielle d'activité, le montant cumulé de la rémunération d'activité et de l'allocation perçue, en deçà du montant du salaire minimum de croissance ; »

Aussi les salariés percevant une allocation mensuelle égale au SMIC brut doivent être exonérés de prélèvements sociaux afin de garantir un salaire égal au SMIC.
Pour les indemnités supérieures à ce montant, les prélèvements sociaux seront réduits afin de garantir a minima le SMIC brut.



LE TELETRAVAIL

Q1 : L'employeur doit-il nous mettre à disposition du matériel en télétravail ?

R : Votre employeur doit s'assurer que vous avez le matériel nécessaire pour effectuer votre prestation de travail (cela peut donc varier en fonction des besoins liés à votre poste : -ordinateur, internet, téléphone, imprimante, logiciel...)

Le salarié peut également utiliser son équipement personnel dans le cadre du télétravail. Dans ce cas, l'employeur devra rembourser à ce dernier le surcoût lié au télétravail et assurer l'adaptation et l'entretien de ces équipements.

C'est également l'employeur qui assume la responsabilité des coûts liés à la perte ou détérioration des équipements utilisés par le télétravailleur (ce dernier devant aviser l'entreprise en cas de constatation d'une panne ou mauvais fonctionnement)

Q2 : L'employeur doit-il prévoir une indemnisation spécifique au titre du télétravail ?

R : **NON**, une indemnisation spécifique au titre du télétravail n'est pas obligatoire sauf charte ou accord collectif le prévoyant.

En principe, lorsque certains équipements personnels du salarié (ordinateur, téléphone, connexion internet, imprimante, électricité) sont utilisés en télétravail, l'employeur devra rembourser au salarié le surcoût lié au télétravail.

L'employeur peut décider d'allouer une indemnité forfaitaire destinée à couvrir les frais liés au télétravail, mais il n'y est pas tenu.

Néanmoins, sur ce point le gouvernement a précisé les éléments suivants : « Mon employeur doit-il m'indemniser ?

NON. L'employeur n'est pas tenu de verser à son salarié une indemnité de télétravail destinée à lui rembourser les frais découlant du télétravail, sauf si l'entreprise est dotée d'un accord ou d'une charte qui la prévoit »

L'URSSAF précise les conditions d'exonérations de cotisations sociales dans le cas où l'employeur verse effectivement une allocation forfaitaire :

« Lorsque le salarié en situation de télétravail, régi par le contrat de travail ou par convention ou accord collectif, engage des frais, l'allocation forfaitaire versée par l'employeur sera réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite globale de 10 € par mois, pour un salarié effectuant une journée de télétravail par semaine. (Cette allocation forfaitaire passe à 20 € par mois pour un salarié effectuant deux jours de télétravail par semaine, 30 € par mois pour trois jours par semaine...) »

Devons-nous faire un accord d'entreprise ou l'employeur peut-il décider seul de l'indemnité allouée ?

L'indemnité forfaitaire s'établit au cas par cas en fonction de l'utilisation dont fait chaque salarié de l'équipement mis à sa disposition.

Nous vous recommandons de prévoir au sein d'un accord d'entreprise, les modalités d'indemnisation et de prise en charge des frais liés au télétravail.

TEMPS DE TRAVAIL

Q : Quelles sont les dérogations en matière de durée du travail et repos dominical ?

R : Compte tenu du contexte extraordinaire, il sera possible de déroger, de manière temporaire et exceptionnelle, aux règles d'ordre public en matière de durée du travail dans les secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale

Durées maximales de travail et durées minimales de repos

Pour les travailleurs de jour, l'ordonnance prévoit que, sans avoir à demander une autorisation administrative préalable :

« La durée quotidienne maximale de travail (C. trav., art. L. 3121-18) pourra être portée jusqu'à 12 heures ;

▶ La durée hebdomadaire maximale (C. trav., art. L. 3121-20) pourra être portée jusqu'à soixante heures ;

▶ La durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives (C. trav., art. L. 3121-22) pourra être portée jusqu'à quarante-huit heures ;

▶ La durée du repos quotidien (C. trav., art. L. 3131-1) pourra être réduite jusqu'à neuf heures consécutives, sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal à la durée du repos dont le salarié n'a pu bénéficier »

Pour les travailleurs de nuit, il est prévu les dérogations suivantes :

▶ « La durée quotidienne maximale de travail accomplie par un travailleur de nuit (C. trav., art. L. 3122-6) pourra être portée jusqu'à douze heures, sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal au dépassement de la durée prévue à ce même article

▶ La durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit calculée sur une période de douze semaines consécutives (C. trav., art. L. 3122-7) pourra être portée jusqu'à quarante-quatre heures »

Ces dérogations cesseront de produire leurs effets au 31 décembre 2020 ».

Dérogation au repos dominical

« Pour faire face aux besoins de la Nation pendant cette période de crise sanitaire, 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 peuvent déroger au principe du repos hebdomadaire donné le dimanche (Code du travail, L. 3132-3).

A titre exceptionnel, ces entreprises pourront attribuer le repos hebdomadaire par roulement.

Cette dérogation s'applique également aux entreprises qui leur assurent des prestations nécessaires à l'accomplissement de leur activité principale.

Ces exceptions provisoires s'appliquent également en Alsace-Moselle qui appliquent des dispositions spécifiques en la matière.

Ces dérogations cesseront de produire leurs effets au 31 décembre 2020 »

PERSONNES VULNERABLES

Q1 : Comment fonctionne le certificat pour les personnes vulnérable ? s'impose-t-il à tous les employeurs ?

Les salariés qui en font la demande peuvent-ils rester en télétravail ?

R : L'article 20 de la loi de finance rectificative prévoit le placement en activité partielle pour le salarié qui est une personne vulnérable ou partage le même domicile qu'une personne vulnérable.

Dès lors qu'un salarié présente un certificat d'isolement fourni par son médecin, alors l'employeur a l'obligation de la placer et maintenir en activité partielle durant la période concernée.

Si le télétravail est possible d'un point de vue pratique pour ces salariés, l'employeur doit recourir au télétravail. En effet, le placement en activité partielle n'est recommandé par le Gouvernement qu'à défaut de pouvoir mettre en œuvre le télétravail.

Q2 : Jusqu'à quand ce dispositif d'activité partielle pour les personnes vulnérables est-il valable ?

R : Dans le décret du 25 avril 2020, qui précise les modalités d'activité partielle pour les personnes à risque, il est indiqué que ces mesures sont valables «jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard le 31 décembre 2020».

Aucun décret n'ayant encore été pris pour y mettre fin, les salariés vulnérables peuvent donc toujours bénéficier de l'activité partielle à ce jour.

A noter : Si vous étiez en arrêt maladie dérogatoire en mars et en avril, car dans l'impossibilité de télétravailler, l'Assurance maladie vous a, en principe, directement envoyé ce certificat en mai.

CONTRAT DE TRAVAIL ET ACTIVITE PARTIELLE

Q1 : Quelles sont les conséquences sur les congés payés en cas d'activité partielle ?

R : Congés payés : Il faut noter que la totalité des heures chômées est prise en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés.

L'indemnité de congés payés reste ainsi calculée sur la rémunération habituelle et non sur l'indemnité d'activité partielle

Q3 : Quel est l'impact de l'activité partielle en matière de RTT ?

R: Si le dispositif d'activité partielle est total : il n'y a aucun droit à RTT. Si l'activité partielle est mise en place avec une réduction d'horaire : à hauteur des heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale.

Q2 : Les salariés cotisent-ils pour la retraite en période d'activité partielle ?

R : **Oui.** La loi 2020-734 du 17 juin 2020 prévoit la prise en compte des périodes d'activité partielle entre le 1er mars et le 31 décembre 2020 pour l'ouverture des droits à retraite dans les régimes obligatoires de base selon des modalités à fixer par décret.

Pour la retraite complémentaire, la période d'activité partielle supérieure à 60 heures au cours d'une même année ouvre droit à l'attribution de points au titre du régime de retraite complémentaire Agirc- Arrco

ELECTIONS PROFESSIONNELLES

Q: Concernant les élections de CSE qui étaient prévues pendant la période de confinement. Quand doivent-elles être organisées ? doit-on renégocier tout le PAP ?

R :

Elections antérieures au 3 avril

- ▶ Dorénavant, tout processus électoral engagé avant le 3 avril est suspendu à compter du 12 mars jusqu'au 31 août 2020.
- ▶ Cette suspension affecte tous les délais qui encadrent le processus électoral, ainsi que ceux concernant l'intervention de la Direccte pour se prononcer sur certaines contestations (nombre et le périmètre des établissements distincts définis par l'employeur, répartition du personnel et des sièges entre les collèges électoraux).

A noter :

- ▶ Lorsque la suspension du processus électoral intervient entre le premier et le deuxième tour, la régularité du premier tour n'est pas remise en cause et ce, quelle que soit la durée de la suspension.
- ▶ Lorsqu'une élection professionnelle, qu'il s'agisse d'un premier ou d'un deuxième tour, a été organisée entre le 12 mars 2020 et le 3 avril 2020, la régularité du scrutin n'est pas remise en cause.
- ▶ Toutes les étapes du processus électoral conduites entre le 12 mars 2020 et le 3 avril 2020 restent valables, mais le fait de les avoir suspendues ne peut entraîner une poursuite pour délit d'entrave.

Élections postérieures au 3 avril

Pour ce qui est des employeurs qui doivent organiser des élections entre le 3 avril 2020 et le 31 août 2020 inclus, ceux-ci doivent engager le processus électoral à une date qu'ils fixent librement entre le 24 mai et le 31 août 2020 inclus, sans que cette date ne puisse être antérieure à la date à laquelle il leur est fait obligation d'engager cette procédure.

Ce délai vise aussi les employeurs qui seraient en retard dans l'élection du CSE.

L'ordonnance du 18 juin 2020 apporte des précisions sur la possibilité d'une reprise anticipée, par l'employeur, des processus électoraux.

En effet, l'employeur peut en fixer la date entre le 3 juillet et le 31 août 2020. Il devra veiller à en informer les salariés, les organisations syndicales et, lorsqu'elle a été saisie, l'autorité administrative. Cette information doit avoir lieu 15 jours au moins avant la date fixée pour la reprise. A défaut, le processus reprend le 1er septembre 2020 à l'issue de la période de suspension.