



FLASH INFO
CORONAVIRUS

QUESTIONS / RÉPONSES

Social – Numéro 2

Questions/Réponses COVID 19

Table des matières

| | |
|--|----|
| • Congés payés | 4 |
| 1. Est-il obligatoire de solder les congés avant de faire une demande d'activité partielle ? | 4 |
| 2. L'employeur peut-il modifier unilatéralement les dates de congés fixées avant le 30 avril ? | 4 |
| 3. L'employeur peut-il imposer la prise du solde des jours de congés à prendre avant le 30 avril mais dont les dates n'avaient pas encore été fixées ? | 4 |
| 4. L'employeur peut-il imposer la prise de congés payés acquis entre le 1 ^{er} avril 2019 et le 31 mars 2020 alors que la période de prise ne commence que le 1 ^{er} mai ? | 5 |
| 5. Est-il possible de mettre une partie du personnel en congés payés et de ne faire qu'une demande d'activité partielle l'autre partie ? | 5 |
| 6. Quel est l'impact de la période d'activité partielle sur les droits à congés des salariés ? Sur la prime de vacances ? | 6 |
| • Accidents du travail et maladies professionnelles | 6 |
| 7. Le salarié peut-il demander à son employeur de déclarer le COVID 19 au titre d'un accident du travail (AT) ? | 6 |
| 8. Le salarié peut-il déclarer la maladie au titre d'une maladie professionnelle ? | 7 |
| • Rupture du contrat de travail | 7 |
| 9. Est-il possible de rompre une période d'essai pendant la période de confinement ? | 7 |
| 10. Est-il possible d'engager ou de poursuivre une procédure de licenciement en cours pendant la période de confinement et, si oui, comment ? | 8 |
| 11. Quel est l'impact de l'activité partielle sur les périodes de préavis en cours ? | 8 |
| 12. Est-il possible de poursuivre une procédure d'inaptitude pendant la période de confinement ? | 9 |
| • Activité partielle | 9 |
| 13. Qu'en est-il des motifs de recours au chômage partiel ? | 9 |
| 14. L'entreprise n'a pas encore en place un CSE et ne l'a pas fait. Elle n'a pas de PV de carence. Peut-elle demander une mise en activité partielle ? | 10 |
| 15. Peut-on faire travailler les salariés en activité partielle que quelques heures par semaine pour traiter les urgences ? | 11 |

| | |
|---|----|
| 16. Si certains salariés exercent leur droit de retrait, l'entreprise peut-elle demander l'activité partielle uniquement pour ces salariés ? | 11 |
| • Maladie | 12 |
| 17. Les salariés en arrêt maladie peuvent-ils percevoir plus que s'ils avaient été placés en activité partielle ? | 12 |
| 18. Faut-il appliquer la subrogation dans le cadre des arrêts de travail délivrés pour garder les enfants de moins de 16 ans ? | 12 |
| 19. Question : Comment gérer la situation des salariés à la santé fragile (en Affection de Longue Durée) qui ne peuvent pas télétravailler ? | 12 |
| 20. Les conditions d'ancienneté requises pour l'arrêt maladie jouent elles pour l'indemnisation en cas de maintien à domicile ? | 13 |
| 21. Que se passe-t-il si une entreprise a mis en arrêt maladie certains de ses salariés pour garde d'enfant et qu'ultérieurement elle fait une demande d'activité partielle pour l'ensemble du personnel ? | 14 |
| • Questions diverses | 14 |
| 22. Pour les salariés continuant de travailler sur les chantiers, comment remplir l'attestation de déplacement ? | 14 |
| 23. Que va changer la loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 ? | 15 |
| 24. A quelles occasions faut-il consulter le CSE et comment ? | 15 |
| • Cotisations | 16 |
| 25. Quel report pour les cotisations aux caisses congés ? | 16 |
| 26. Quid des salariés en grand déplacement au sujet de la restauration ? doit-on envoyer des salariés en grand déplacement alors qu'ils rencontreront des difficultés de restauration quand ils logent à l'hôtel ? Cela peut-il justifier une demande d'activité partielle ? | 17 |
| • Travailleurs indépendants | 18 |
| 27. Les travailleurs indépendants (chef d'entreprise) dans une entreprise qui a fait une demande d'activité partielle peuvent-ils être indemnisés ? | 18 |
| 28. Que se passe-t-il pour un gérant non-salarié qui doit garder son enfant car sa compagne travaille en milieu hospitalier ? | 18 |
| 29. Un chef d'entreprise qui a mis ses salariés en activité partielle peut-il, à titre personnel, aller travailler dans son atelier ? | 19 |
| 30. Que se passe-t-il pour les travailleurs temporaires en cas de mise en activité partielle de ses salariés par l'entreprise utilisatrice ? | 19 |
| 31. Est-ce que tous les salariés doivent être en chômage partiel pour que les intérimaires puissent en bénéficier ? | 19 |

Ce FFB Questions/réponses Covid 19 numéro 2 comprend des réponses à des questions nouvelles ou précise celles abordées dans le FFB Questions/réponses Covid 19 numéro 1, mis en ligne le 17 mars 2020. En fonction des questions que vous nous posez, d'autres documents pourront être mis en ligne ultérieurement.

- Congés payés

1. **Est-il obligatoire de solder les congés avant de faire une demande d'activité partielle ?**

Bien que depuis toujours les DIRECCTE incitent fortement les entreprises à solder les congés avant de faire leur demande d'activité partielle, cela n'est pas strictement obligatoire.

En pratique, cette solution doit être privilégiée car les salariés sont mieux indemnisés lorsqu'ils sont en congés payés. De plus, cela facilitera la gestion de la reprise de l'activité lorsque les salariés pourront reprendre leur poste de travail.

2. **L'employeur peut-il modifier unilatéralement les dates de congés fixées avant le 30 avril ?**

Oui

Lorsque le salarié a posé des congés, son employeur peut modifier les dates sur une autre période, soit en respectant le délai conventionnel de 2 mois soit, comme en l'espèce en arguant des circonstances actuelles qui devraient être considérées comme une circonstance exceptionnelle (dérogation prévue au délai légal d'un mois).

Rappel :

| Acquisition des congés : période de référence | Période de prise |
|---|--|
| 1 ^{er} avril 2018 - 31 mars 2019 | 1 ^{er} mai 2019 - 30 avril 2020 |
| 1 ^{er} avril 2019 – 31 mars 2020 | 1 ^{er} mai 2020 – 30 avril 2021 |

3. **L'employeur peut-il imposer la prise du solde des jours de congés à prendre avant le 30 avril mais dont les dates n'avaient pas encore été fixées ?**

Rappel :

Selon les conventions collectives, les dates de fermeture de l'entreprise ou les ordres des départs en cas de prise des congés par roulement sont fixés par l'employeur et communiqués à chaque salarié dès que possible (ou avant le 1^{er} avril pour les Etam et les cadres) et, en tout cas, deux mois au moins avant leur départ.

A défaut d'accord avec les salariés sur les dates de congés, les conventions collectives du Bâtiment précisent que la 5^{ème} semaine doit être prise en une seule fois avant le 31 mars pour les ouvriers et avant le 30 avril pour les Etam et les Cadres.

Le CSE est consulté sur les dates prévisibles des congés payés ainsi qu'en cas de modification de celles-ci.

Si l'employeur souhaite imposer le solde des jours de congés à prendre avant le 30 avril alors que les dates n'en avaient pas encore été fixées, les délais de prévenance prévus par les Conventions collectives ne pourront pas être respectés par l'employeur.

Le salarié pourrait donc, en théorie, s'y opposer. En pratique, celui-ci n'aurait pas intérêt à le faire car si l'entreprise est obligée de le mettre en activité partielle, l'indemnisation qu'il percevra sera inférieure à celle dont il aurait bénéficié en congés payés.

En tout état de cause, dans le BTP les Caisses de congés payés n'acceptent pas en principe le report du solde des congés au-delà du 30 avril. Les congés doivent donc tous, en principe, être soldés avant cette date.

4. L'employeur peut-il imposer la prise de congés payés acquis entre le 1^{er} avril 2019 et le 31 mars 2020 alors que la période de prise ne commence que le 1^{er} mai ?

L'employeur peut faire prendre ces congés avec l'accord du salarié.

Pour plus de détails, voir FFB Questions/réponses Covid 19 numéro 2 question 5

Il est probable que le Gouvernement apporte très prochainement des assouplissements sur ce point.

5. Est-il possible de mettre une partie du personnel en congés payés et de ne faire qu'une demande d'activité partielle l'autre partie ?

La demande d'activité partielle est effectuée pour l'entreprise dans son ensemble. L'employeur doit faire figurer le nombre de salariés concernés par la mesure. L'employeur peut faire figurer un nombre de salariés dans sa demande et finalement ne recourir à l'activité partielle que pour certains d'entre eux.

Tous les salariés ne sont pas forcément en activité partielle au même moment. Celui qui est en congés payés pourra être placé en activité partielle à la fin de ses congés si tous les salariés de l'entreprise ou le collectif de salariés auquel il appartient sont en activité partielle.

6. Quel est l'impact de la période d'activité partielle sur les droits à congés des salariés ? Sur la prime de vacances ?

La totalité des heures chômées sont prises en compte pour calculer les droits à congés payés des salariés (c'est-à-dire le nombre de jours de congés).

La mise en activité partielle n'aura, par ailleurs, qu'une incidence limitée sur le calcul du montant de l'indemnité de congé payés :

- Dans le calcul correspondant aux règles du Code du travail, l'indemnité perçue dans le cadre de l'activité partielle n'est pas prise en compte,
- En revanche, dans le calcul spécifique prévu pour les entreprises du BTP, c'est le salaire normal complet qui est pris en compte.
Le salarié perçoit l'indemnité de congés payés correspondant au montant le plus favorable entre ces deux calculs.

Les périodes d'activité partielle ne sont, en revanche, pas assimilées à du travail effectif pour le calcul de la prime de vacances.

- Accidents du travail et maladies professionnelles

7. Le salarié peut-il demander à son employeur de déclarer le COVID 19 au titre d'un accident du travail (AT) ?

La notion d'accident du travail se caractérise par l'existence :

- d'un fait accidentel ;
- d'un lien entre le fait accidentel et le travail, (accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail);
- et d'une lésion physique ou psychique.

Si le salarié bénéficie d'une présomption d'imputabilité de l'accident à l'employeur cela ne dispense pas d'établir au préalable la preuve de la matérialité de l'accident.

Néanmoins, la présomption d'imputabilité constitue une présomption simple susceptible d'être renversée par la preuve contraire et notamment par l'existence d'une cause totalement étrangère au travail.

Pour cela, en pratique, il appartient à la CPAM ou à l'employeur de démontrer que la lésion est totalement étrangère au travail, à savoir qu'elle relève d'un état pathologique antérieur ayant évolué pour son propre compte en dehors de toute relation avec le travail ou qu'elle n'a pas de lien avec le travail.

La reconnaissance d'accident du travail relève de la seule compétence de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie.

Ainsi dans le cas où un salarié déclarerait auprès de son employeur une atteinte au COVID-19, en raison de son activité professionnelle, l'employeur devra **procéder à une déclaration d'accident du travail en y ajoutant des réserves motivées** en invoquant notamment que le

COVID-19 est constitutif d'une cause totalement étrangère au travail ou n'a pas été contracté par le fait ou à l'occasion du travail (délai d'incubation de 2 à 14 jours).

Rappelons que le salarié dispose de deux ans pour établir une déclaration d'accident du travail de sa propre initiative.

8. Le salarié peut-il déclarer la maladie au titre d'une maladie professionnelle ?

La prise en charge du coronavirus ne peut faire l'objet d'une prise en charge au titre d'un tableau de maladie professionnelle car le Covid-19 n'est prévu dans aucun tableau de maladie professionnelle (CSS. art. L. 461-1).

Le système complémentaire de déclaration d'une maladie professionnelle permet la prise en charge d'une maladie professionnelle, à la condition qu'il s'agisse d'une affection susceptible d'entraîner une incapacité permanente partielle au moins égale à 25% ou le décès de l'assuré.

S'agissant d'une maladie hors tableau, la victime ou ses ayants-droit doivent pouvoir établir que le travail habituel du salarié est la cause directe et essentielle de la contamination par le Covid-19

En cas de demande de maladie professionnelle faite par le salarié ou ses ayants droit auprès de la CPAM, l'employeur en sera tenu informé dans le cadre de la procédure d'instruction et pourra émettre des réserves notamment sur le lien direct et essentiel entre la contamination et l'activité professionnelle.

- **Rupture du contrat de travail**

9. Est-il possible de rompre une période d'essai pendant la période de confinement ?

Si le salarié peut travailler en télétravail ou si l'entreprise réduit simplement son activité dans le cadre de l'activité partielle, le contrat n'est pas suspendu et la période d'essai continue de courir.

Si le salarié est placé en situation d'activité partielle totale, son contrat de travail est suspendu. La période d'essai sera donc prolongée de la durée correspondant à la période de suspension du contrat de travail. Il sera dans ce cas utile de le préciser au salarié par écrit au plus tôt.

L'employeur peut rompre la période d'essai, y compris si le contrat est suspendu, dès lors que le salarié n'a pas donné satisfaction dans l'exécution de sa prestation de travail. Il n'est pas nécessaire de préciser au salarié les motifs de la rupture.

Compte tenu des difficultés de fonctionnement des bureaux de poste pendant la période de confinement, il est recommandé aux entreprises d'envoyer la lettre de notification de la rupture en utilisant le service d'envoi des lettres recommandées en ligne disponible sur le site de la Poste, de conserver les copies d'écran et de doubler cet envoi d'un MMS/SMS au salarié (avec photo du courrier).

10. Est-il possible d'engager ou de poursuivre une procédure de licenciement en cours pendant la période de confinement et, si oui, comment ?

- Convocation et organisation de l'entretien préalable au licenciement

Si le licenciement ne peut pas être reporté (notamment en cas de procédure disciplinaire puisque le salarié doit être convoqué à l'entretien préalable dans un délai de 2 mois à compter de la connaissance des faits fautifs par l'employeur), la procédure peut se poursuivre avec quelques ajustements.

L'entretien pourrait selon nous, soit être organisé en présentiel, à condition d'une part, de respecter strictement les mesures sanitaires de prévention imposées par le Gouvernement (voir fiche 1 questions prévention) et, d'autre part, de veiller à ce que le salarié soit muni du justificatif de déplacement professionnel.

L'entretien pourrait également être organisé sous forme d'échanges de courriers en laissant au salarié un délai suffisant pour, d'une part, prendre contact, le cas échéant, avec une personne qui aurait pu l'assister pendant l'entretien et, d'autre part, répondre aux griefs de l'employeur.

Malgré la situation exceptionnelle actuelle, la lettre de convocation doit toujours préciser que le salarié peut se faire assister durant l'entretien.

Rappel : le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou par un représentant du personnel s'il y en a dans l'entreprise.

En l'absence de représentant du personnel dans l'entreprise, le salarié peut également se faire assister par un conseiller extérieur (dans ce cas il faut mentionner des coordonnées de la mairie ou de l'Inspection du travail afin que le salarié puisse s'y procurer la liste des conseillers).

Le non-respect de cette possibilité d'assistance est sanctionnée par une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire mais ne remet pas en cause la validité du licenciement.

- Notification de la lettre de licenciement

Compte tenu des difficultés de fonctionnement des bureaux de poste pendant la période de confinement, il est recommandé aux entreprises d'envoyer la lettre de notification de la rupture en utilisant le service d'envoi des lettres recommandées en ligne disponible sur le site de la Poste, de conserver les copies d'écran et de doubler cet envoi d'un MMS/SMS (avec photo du courrier).

11. Quel est l'impact de l'activité partielle sur les périodes de préavis en cours ?

Un salarié licencié pour un motif autre qu'économique peut être placé en activité partielle.

Quelle que soit la situation du salarié (préavis exécuté ou non), l'activité partielle n'a aucune incidence pour lui :

- Si le salarié a été dispensé de préavis, l'employeur lui verse une indemnité compensatrice dont le montant n'est pas impacté par la mise en activité partielle de l'entreprise,
- Si le salarié exécutait son préavis, en cas d'inexécution partielle ou totale du préavis résultant de la mise en activité partielle, le salarié perçoit le salaire qu'il aurait perçu s'il avait normalement travaillé.

12. Est-il possible de poursuivre une procédure d'inaptitude pendant la période de confinement ?

Le Ministère du Travail a confirmé que le médecin du travail pouvait être amené à intervenir en cas de situation urgente et justifiée. Tel pourrait être le cas d'une procédure d'inaptitude si la décision du médecin du travail ne peut pas être différée.

A compter de la visite ayant conclu à l'inaptitude du salarié, l'employeur doit rechercher un poste de reclassement au salarié (sauf dispense expresse figurant dans l'avis d'inaptitude). Pendant cette période, le contrat de travail est suspendu et aucune rémunération n'est due au salarié.

En revanche, si le salarié n'est ni reclassé ni licencié à l'issue d'un délai d'un mois, l'employeur devra reprendre le paiement intégral du salaire (sans réduction possible, y compris si l'activité de l'entreprise est réduite dans le cadre d'une mise en activité partielle). Ce délai ne peut pas être prolongé même si l'entreprise est placée en activité partielle.

Les juges ont admis que la consultation du CSE sur le reclassement du salarié puisse être faite auprès de chaque membre individuellement. Un échange de courriels/courriers pourrait suffire.

- Activité partielle

13. Qu'en est-il des motifs de recours au chômage partiel ?

Pour mettre en place l'activité partielle et indemniser le salarié en bénéficiant de la participation publique (Etat et UNEDIC), l'entreprise doit se trouver dans un des cinq cas précisément définis par la loi :

- des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie
- un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel,
- la conjoncture économique : c'est-à-dire des difficultés économiques liées à une perte de marché ou à une baisse ou une absence d'activité pendant un certain temps,
- la transformation, la restructuration ou la modernisation de l'entreprise
- des circonstances de caractère exceptionnel.

Le ministère du Travail a dans un premier temps fait savoir que le Covid 19 constituait une circonstance de caractère exceptionnel. Toutefois, le BTP étant un secteur considéré comme pouvant continuer de travailler, les DIRECCTE ont reçu comme instruction de ne plus accorder l'activité partielle aux entreprises du BTP pour ce motif.

Le Président de la FFB a écrit à la Ministre du Travail pour faire part de la colère des entrepreneurs dans le traitement réservé au BTP et afin d'obtenir une position claire. A la suite, un communiqué commun de l'Etat et des organisations professionnelles du BTP a été diffusé. Le gouvernement y reconnaît les difficultés des entreprises du BTP pour s'organiser afin de continuer l'activité et a salué leur responsabilité. Afin que l'activité économique se poursuive dans des conditions de sécurité pour les salariés, un guide de bonnes pratiques, validé par les Ministères du Travail et des Solidarités et de la Santé va être publié. Il a été précisé que pour les entreprises et salariés du BTP impactés par la baisse d'activité, la mise en place de mesures d'activité partielle s'appliqueront de manière rapide sur tout le territoire national, en particulier en termes de délais de réponse et de versements aux entreprises, compte-tenu de leurs difficultés de trésorerie et sur la base de justificatifs simples.

La loi du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19, publiée le 24 mars, autorise le Gouvernement à prendre par ordonnances les mesures visant à atténuer les effets de la baisse d'activité, en facilitant et en renforçant le recours à l'activité partielle pour **toutes les entreprises quelle que soit leur taille**.

Le recours au motif de circonstances de caractère exceptionnel Covid 19 devrait donc pouvoir être possible.

14. L'entreprise n'a pas encore en place un CSE et ne l'a pas fait. Elle n'a pas de PV de carence. Peut-elle demander une mise en activité partielle ?

La demande d'activité partielle faite au préfet (en fait à la DIRECCTE) doit être accompagnée de l'avis préalable du CSE. Cet avis n'est requis que dans les entreprises de plus de 50 salariés.

Il n'est pas précisé ce qu'il advient en son absence et donc si le préfet est fondé à refuser la demande.

En l'absence de consultation du CSE, des peines correctionnelles pour délit d'entrave pourraient être appliquées.

Au vu de l'urgence, un projet de décret relatif à l'activité partielle devrait assouplir ce point en permettant à l'employeur de consulter a posteriori le CSE. Il suffirait alors d'indiquer dans la demande la date prévue de consultation du CSE, l'employeur aurait ensuite un délai de 2 mois pour adresser son avis à l'Administration.

Les entreprises disposeraient, en outre, à titre exceptionnel d'un délai de 30 jours après la mise effective en activité partielle pour faire leur demande, avec effet rétroactif. Il semble toutefois difficile de lancer l'organisation des élections professionnelles en urgence dans le contexte actuel.

Le Ministère du Travail indique qu'il est possible de prendre des mesures conservatoires avant de consulter le CSE.

La loi du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19, publiée le 24 mars, autorise le Gouvernement à prendre par ordonnances les mesures visant à modifier les modalités d'information et de consultation des instances représentatives du personnel, notamment du comité social et économique, pour leur permettre d'émettre les avis requis dans les délais impartis.

15. Peut-on faire travailler les salariés en activité partielle que quelques heures par semaine pour traiter les urgences ?

Vous pouvez vous reporter aux questions 7 et 8 du FFB Q/R Covid 19 N°1.

L'employeur fait une demande d'activité partielle pour son entreprise pour une durée qu'il a intérêt à fixer la plus longue possible. Un décret devrait très prochainement fixer cette durée à 12 mois.

Ensuite, il met ses salariés en activité partielle selon ses besoins. La mise en activité partielle peut ne pas concerner l'ensemble de la semaine mais un planning doit en principe être fixé à l'avance.

Au regard des exigences de l'activité, Il peut donc être organisé un système d'astreinte.

16. Si certains salariés exercent leur droit de retrait, l'entreprise peut-elle demander l'activité partielle uniquement pour ces salariés ?

Rappel : Si le droit de retrait est exercé à juste titre, c'est à dire si les conditions d'exercice requises sont réunies (cf , Questions/réponses Covid 19 numéro 2 question n°23), l'employeur doit maintenir le salaire du salarié,

L'employeur qui souhaite recourir à l'activité partielle fait une demande pour son entreprise pour une durée qu'il a intérêt à fixer la plus longue possible. Un décret devrait très prochainement porter cette durée à 12 mois.

Il met ensuite en activité partielle les salariés en fonction de ses besoins en essayant, vu les circonstances, de veiller à respecter la consultation du CSE sur les modifications d'horaires.

Un décret devrait être prochainement publié afin de permettre à l'employeur d'envoyer l'avis du CSE à la DIRECCTE dans un délai de deux mois à compter de la demande d'autorisation préalable, sachant que cette demande pourra être effectuée a posteriori dans un délai de trente jours après la mise en activité partielle.

De plus, le recours à l'activité partielle doit être collectif, c'est-à-dire concerner un groupe bien différencié de salariés affectés à la même activité au sein d'un établissement, un service, un atelier, ou un chantier. C'est dans ce cadre que devrait être appréciée la situation des salariés s'étant retiré du travail par crainte de contamination.

Il faudra être aussi attentif aux difficultés que cela peut engendrer en terme de gestion du personnel.

- Maladie

17. Les salariés en arrêt maladie peuvent-ils percevoir plus que s'ils avaient été placés en activité partielle ?

Les salariés qui sont en arrêt maladie, alors que l'entreprise met en place une suspension partielle ou totale d'activité, ne peuvent pas prétendre à l'indemnisation au titre de l'activité partielle. La cause de la suspension de leur contrat de travail reste la maladie et ils bénéficient uniquement de l'indemnisation au titre de leur arrêt de travail pour maladie.

Pour les Etam et les Cadres, il est expressément prévu que les salariés ne peuvent pas percevoir une indemnisation supérieure à celle qui aurait été perçue si le salarié avait travaillé.

L'employeur peut-il écrire les indemnités complémentaires :

- Afin que le salarié ne perçoive pas plus que son salaire mensuel ?
La réponse est oui,
- Afin que le salarié ne perçoive pas plus que s'il était en activité partielle si l'entreprise y a recours ?

Selon la cour de cassation, une convention collective prévoyant que le collaborateur recevrait le traitement qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler n'institue pas en sa faveur un avantage lui permettant de recevoir une rémunération supérieure à celle qu'il aurait effectivement perçue s'il avait été valide. L'entreprise qui était en chômage technique était fondée à écrire ses indemnités complémentaires. Cette analyse peu répandue peut susciter l'incompréhension des salariés (Arrêt du 2 juillet 1987 n°83-43626),

18. Faut-il appliquer la subrogation dans le cadre des arrêts de travail délivrés pour garder les enfants de moins de 16 ans ?

Lorsque le salaire est maintenu en tout ou partie par l'employeur et que ce maintien est au moins équivalent au montant des IJSS, l'employeur peut, s'il le souhaite, appliquer la subrogation. S'il la pratique déjà, la subrogation n'exigera pas de modification des pratiques de paye de l'employeur.

En revanche, l'obligation pour l'employeur de pratiquer la subrogation qui résulte de la Convention collective des Etam ne lui est pas, selon nous, opposable car l'arrêt de travail n'est pas dû à une maladie, un accident ou une maternité. L'employeur peut y voir néanmoins une forme de simplicité en fonction de ses pratiques habituelles de paye.

19. Question : Comment gérer la situation des salariés à la santé fragile (en Affection de Longue Durée) qui ne peuvent pas télétravailler ?

Compte tenu de leur état de santé, ces salariés doivent impérativement faire l'objet d'un arrêt de travail, si aucune solution de télétravail n'est envisageable. Ils peuvent désormais obtenir un arrêt de travail (sans passer ni par le médecin traitant, ni par le service de santé au travail, ni par l'employeur) en se connectant sur le téléservice « declare.ameli.fr », étendu depuis le

18 mars aux personnes dont l'état de santé conduit à les considérer comme présentant un risque de développer une forme sévère de la maladie Covid-19, c'est-à-dire :

- - Les femmes enceintes,
- les personnes atteintes de maladies respiratoires chroniques (asthme, bronchite chronique...),
- Les personnes atteintes d'insuffisances respiratoires chroniques,
- Les personnes atteintes de mucoviscidose,
- Les personnes atteintes d'insuffisances cardiaques (toutes causes),
- Les personnes atteintes de maladies des coronaires,
- Les personnes avec antécédents d'accident vasculaire cérébral,
- Les personnes souffrant d'hypertension artérielle,
- Les personnes atteintes d'insuffisance rénale chronique dialysée,
- Les personnes atteintes de Diabète de type 1 insulinodépendant et de diabète de type 2,
- Les personnes avec une immunodépression :
 - o Personnes atteintes de pathologies cancéreuses et hématologiques, ou ayant subi une transplantation d'organe et de cellules souches hématopoïétiques,
 - o Personnes atteintes de maladies inflammatoires et/ou auto-immunes recevant un traitement immunosupresseur,
- Personnes infectées par le VIH,
- les personnes atteintes de maladie hépatique chronique avec cirrhose,
- les personnes présentant une obésité avec un indice de masse corporelle (IMC) égal ou supérieur à 40.

Le téléservice permet au salarié en ALD de demander à être mis en arrêt de travail pour une durée initiale de 21 jours (possibilité de déclaration rétroactivement à la date du vendredi 13 mars).

Relativement à l'indemnisation de ces salariés, vous pouvez vous reporter au Q/R 26 des fiches Covid 19 N°1.

Attention : le téléservice est réservé aux salariés en Affection de Longue Durée (ALD).

Les salariés à la santé fragile ne relevant pas de l'ALD doivent prendre contact avec leur médecin traitant pour obtenir un arrêt de travail dans les conditions de droit commun (pour mémoire le médecin du travail qui n'est pas compétent pour délivrer des arrêts de travail).

20. Les conditions d'ancienneté requises pour l'arrêt maladie jouent-elles pour l'indemnisation en cas de maintien à domicile ?

Se reporter à la question 26 du FFB Q/R Covid 19 N°1. Effectivement les conditions imposées par la loi pour bénéficier du complément employeur continuent de s'appliquer : si le salarié n'a pas 1 an d'ancienneté, l'employeur n'a pas d'obligation de verser les indemnités complémentaires aux IJSS.

Attention toutefois car la loi du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19, publiée le 24 mars, autorise le Gouvernement à prendre par ordonnances les mesures visant à adapter les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire légale prévue pendant les trois premiers mois d'arrêt (loi de mensualisation art L. 1226-1 du code du travail).

Les indemnités conventionnelles ne sont en principe pas dues, même si les entreprises ont été incitées à maintenir le niveau conventionnel (100 %) plutôt que légal (90 %).

L'entreprise peut donc, si elle le souhaite, verser 100 % du salaire :

- à partir du moment où le salarié à l'ancienneté exigée par les conventions collectives,
- ou exiger l'ancienneté légale d'un an.

Les organismes professionnels (PROBTP, SMA) ont indiqué sur notre sollicitation appliquer les dispositions conventionnelles relatives à l'indemnisation complémentaire en cas de maladie.

21. Que se passe-t-il si une entreprise a mis en arrêt maladie certains de ses salariés pour garde d'enfant et qu'ultérieurement elle fait une demande d'activité partielle pour l'ensemble du personnel ?

En principe, si la demande relative à l'indemnisation pour garde d'enfant a déjà été effectuée, l'employeur ne pourra pas mettre ce salarié en activité partielle.

Le salarié ne pourra être mis en activité partielle que s'il interrompt son arrêt pour garde d'enfant.

• Questions diverses

22. Pour les salariés continuant de travailler sur les chantiers, comment remplir l'attestation de déplacement ?

Depuis le 17 mars et jusqu'au 31 mars 2020, les déplacements sont fortement restreints. Les trajets entre le domicile et le ou les lieux d'exercice de l'activité professionnelle et les déplacements professionnels insusceptibles d'être différés sont néanmoins autorisés dans le respect des mesures générales de prévention de la propagation du virus et en évitant tout regroupement de personnes.

Le Gouvernement a mis en place deux attestations permettant aux personnes de justifier que le déplacement effectué correspond à l'un des cas autorisés :

- Une attestation de déplacement dérogatoire individuelle sur laquelle le salarié peut cocher la case correspondant aux « déplacements entre le domicile et le lieu d'exercice de l'activité professionnelle, lorsqu'ils sont indispensables à l'exercice d'activités ne pouvant être organisées sous forme de télétravail (la présentation de la carte BTP peut permettre de justifier cette situation) ou déplacements professionnels ne pouvant être différés » ;
- Un justificatif de déplacement professionnel à remplir par l'employeur.
- Jusqu'à présent, il était recommandé aux salariés continuant à se déplacer dans le cadre de leur activité professionnelle d'être munis des deux attestations.
- Depuis samedi 21 mars, un nouveau modèle d'attestation pour les déplacements professionnels a été mis en ligne sur le site du Gouvernement. Ce document est désormais suffisant pour justifier les déplacements professionnels d'un salarié.

Il n'est donc pas nécessaire que le salarié se munisse, en plus de ce justificatif, de l'attestation de déplacement dérogatoire.

Le nouveau modèle d'attestation permet également désormais d'en indiquer la durée de validité. Il n'est donc pas nécessaire de le renouveler chaque jour.

Il convient par ailleurs de faire la liste précise des chantiers sur lesquels le salarié est amené à se rendre. Si l'espace sur le document est insuffisant, il convient de faire cette liste sur papier à entête de l'entreprise (ou à défaut sur papier libre avec tampon de l'entreprise) et de joindre cette liste à l'attestation de déplacements professionnels remise au salarié.

Les attestations de déplacements sont téléchargeables sur le site du Ministère de l'Intérieur :

<https://www.interieur.gouv.fr/Actualites/L-actu-du-Ministere/Attestation-de-deplacement-derogatoire-et-justificatif-de-deplacement-professionnel>

23. Que va changer la loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 ?

Cette loi instaure un « état d'urgence sanitaire » et autorise le gouvernement à prendre par ordonnance, dans un délai de trois mois à compter de cette loi, de nombreuses dispositions dont notamment des mesures en droit social. Ainsi, par exemple :

- Limitation des ruptures des contrats de travail et facilitation du recours à l'activité partielle (réduction du reste à charge pour les employeurs...),
- Modalités d'attribution de l'indemnité perçue en cas d'arrêt maladie ou d'accident du travail adaptées,
- Modifications des conditions d'acquisition des congés payés,
- Possibilité pour l'employeur :
 - o de permettre à un accord d'entreprise ou de branche d'autoriser l'employeur à imposer ou à modifier les dates de prise d'une partie des congés payés dans la limite de six jours ouvrables congés payés, des jours de RTT, des jours de repos des salariés en forfait-jours et des jours de repos affectés sur le compte épargne-temps du salarié,
 - o de déroger aux délais de prévenance issus du code du travail et des conventions et accords collectifs.

Nous reviendrons sur ces dispositions dès que les projets d'ordonnances seront connus, ce qui devrait être le cas très rapidement.

24. A quelles occasions faut-il consulter le CSE et comment ?

L'employeur doit veiller à associer le CSE aux mesures qu'il prend dans le cadre de la gestion de la situation spécifique actuelle lorsque celles-ci impactent l'organisation du travail et les conditions de travail des salariés.

- Dans les entreprises jusqu'à 50 salariés, le CSE doit être consulté en particulier sur la modification de l'horaire collectif, les astreintes, la mise en place d'équipes successives et chevauchantes et la modification des dates de congés payés,
- Dans les entreprises de plus de 50 salariés, la consultation du CSE est plus générale. Il est informé et consulté sur toutes les questions relatives à l'organisation du travail, la

gestion et la marche générale de l'entreprise. Le CSE doit également être consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise, sa situation économique et financière ainsi que sur les conditions de travail.

Cela recouvre, en plus des thématiques évoquées ci-dessus pour les entreprises jusqu'à 50 salariés, les situations de mise en place généralisée du télétravail pour les postes qui le permettent et recours à l'activité partielle pour les autres.

Une consultation globale sur CSE sur l'ensemble des mesures prises par l'employeur dans le cadre de la gestion de l'épidémie de covid-19 doit être privilégiée.

Quel que soit l'effectif de l'entreprise (plus ou moins de 50 salariés), cette consultation doit être organisée le plus rapidement possible et par visioconférence lorsque cela est faisable.

En pratique, il convient de convoquer les membres du CSE et de les informer sur l'ordre du jour de la réunion (établi par le Président et le secrétaire du CSE) en respectant un délai de prévenance de 3 jours.

L'ordre du jour doit également être transmis aux à l'inspection du travail ainsi qu'aux agents de la CARSAT.

La loi du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19, publiée le 24 mars, autorise le Gouvernement à prendre par ordonnances les mesures visant à modifier les modalités d'information et de consultation des instances représentatives du personnel, notamment du comité social et économique, pour leur permettre d'émettre les avis requis dans les délais impartis.

Le Ministère du Travail précise enfin, qu'en tout état de cause, l'employeur peut prendre des mesures conservatoires avant d'avoir procédé à la consultation du CSE.

- Cotisations

25. Quel report pour les cotisations aux caisses congés ?

Ces dispositions s'appliquent à l'ensemble des cotisations recouvrées par les caisses congés payés.

Le réseau CIBTP a décidé et met en œuvre, en accord avec les organisations professionnelles du BTP et dans le cadre des dispositions spéciales prises par les Pouvoirs publics, les mesures suivantes :

- Pour les entreprises procédant habituellement par voie dématérialisée (Espace sécurisé de la caisse ou Net-Entreprises et télérèglement), les services restent opérationnels, tant pour le dépôt des déclarations et le règlement des cotisations que pour le paiement des congés.
- Les entreprises qui ne pourraient remplir leurs obligations bénéficient de la possibilité de différer de trois mois, sans majoration, tout ou partie du paiement de chacune des échéances de cotisations normalement exigibles entre le 16 mars et le 15 juin 2020 inclus.

- Les déclarations et autres éléments transmis aux caisses par voie postale ne pourront être traités qu'à l'issue de la période de confinement fixée par le gouvernement. Les entreprises concernées bénéficieront des mêmes mesures de différé.
- Les procédures de recouvrement liées à des échéances antérieures qui n'auraient pas été honorées sont temporairement suspendues.

Caisse pratiquant le paiement à 30 jours

| Entreprises cotisant par mois | Février 2020 | Mars 2020 | Avril 2020 |
|------------------------------------|--------------|--------------------------------|------------|
| Entreprises cotisant par trimestre | — | 1 ^{er} trimestre 2020 | — |
| Date normale d'échéance : | 31 mars | 30 avril | 31 mai |
| Nouvelle date d'échéance : | 30 juin | 31 juillet | 31 août |

Caisse pratiquant le paiement à 40 jours

| Entreprises cotisant par mois | Février 2020 | Mars 2020 | Avril 2020 |
|------------------------------------|--------------|--------------------------------|--------------|
| Entreprises cotisant par trimestre | — | 1 ^{er} trimestre 2020 | — |
| Date normale d'échéance : | 10 avril | 10 mai | 10 juin |
| Nouvelle date d'échéance : | 10 juillet | 10 août | 10 septembre |

Caisse pratiquant le paiement à 45 jours

| Entreprises cotisant par mois | Février 2020 | Mars 2020 | Avril 2020 |
|------------------------------------|--------------|--------------------------------|--------------|
| Entreprises cotisant par trimestre | — | 1 ^{er} trimestre 2020 | — |
| Date normale d'échéance : | 15 avril | 15 mai | 15 juin |
| Nouvelle date d'échéance : | 15 juillet | 15 août | 15 septembre |

26. Quid des salariés en grand déplacement au sujet de la restauration ? doit-on envoyer des salariés en grand déplacement alors qu'ils rencontreront des difficultés de restauration quand ils logent à l'hôtel ? Cela peut-il justifier une demande d'activité partielle ?

Si les salariés du BTP peuvent travailler sous certaines conditions de sécurité, pour des questions pratiques, il vaut mieux privilégier les chantiers de proximité. Si le salarié doit aller travailler en grand déplacement, il doit avoir la possibilité de se nourrir. Les restaurants sont fermés mais les commerces d'alimentation restent ouverts. En milieu urbain, il est également possible de se faire livrer des repas.

Le « question-réponse » ministériel (p18) mentionne, pour justifier le recours à l'activité partielle, notamment des difficultés d'accès au lieu de travail ou les cas d'interruption temporaire des activités non essentielles par les pouvoirs publics, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

Les difficultés liées à la restauration ne semblent donc pas suffisantes, en elles-mêmes, pour justifier la cessation du grand déplacement et la demande de mise en activité partielle.

En revanche, s'il n'y avait pas assez de salariés pour continuer l'activité ou une baisse d'activité liée à des difficultés d'approvisionnement ou "la dégradation de services sensibles" la demande serait justifiée.

- **Travailleurs indépendants**

27. Les travailleurs indépendants (chef d'entreprise) dans une entreprise qui a fait une demande d'activité partielle peuvent-ils être indemnisés ?

Pour bénéficier de l'indemnisation pour activité partielle il faut être titulaire d'un contrat de travail. Donc ni le dirigeant au régime général (titulaire d'un contrat de mandat) ni le travailleur indépendant ne peut en bénéficier.

Le Ministre de l'économie et des finances a annoncé le 17 mars 2020 la création d'un fonds de solidarité pour les TPE-PME afin de traverser la crise due à la pandémie de coronavirus.

Alors que le BTP ne devait pas faire partie des professions pouvant y prétendre, le communiqué commun de l'Etat et des organisations professionnelles du BTP évoque bien que le recours au fonds de solidarité en cours de mise en place s'appliquera au BTP.

28. Que se passe-t-il pour un gérant non-salarié qui doit garder son enfant car sa compagne travaille en milieu hospitalier ?

Le téléservice « declare.ameli.fr » de l'Assurance Maladie qui permet de déclarer l'arrêt de travail pour les personnes devant garder leur enfant à domicile s'applique également aux travailleurs indépendants qui doivent faire la déclaration eux-mêmes.

L'arrêt peut être délivré pour une durée de 1 à 21 jours. Il sera éventuellement renouvelable selon les mêmes modalités en fonction de la durée de fermeture des établissements. Un seul parent à la fois (ou détenteur de l'autorité parentale) peut se voir délivrer un arrêt de travail. Il est possible de fractionner l'arrêt ou de le partager entre les parents sur la durée de fermeture de l'établissement.

Le gérant travailleur indépendant pourra donc faire la demande d'arrêt de travail pour garde d'enfant sur le site dédié.

29. Un chef d'entreprise qui a mis ses salariés en activité partielle peut-il, à titre personnel, aller travailler dans son atelier ?

Oui

L'attestation de déplacement dérogatoire mise en place dans le cadre de la lutte contre la propagation du covid-19[1] prévoit un motif autorisé de déplacement entre le domicile et le lieu d'exercice de l'activité professionnelle lorsque le déplacement est indispensable à l'exercice de l'activité qui ne peut pas être organisée sous forme de télétravail.

Un justificatif permanent doit également être fourni. L'artisan devra prouver que son déplacement vers son atelier est indispensable à l'exercice de son travail qu'il ne peut fournir depuis son domicile. Il lui appartiendra d'être précis sur son activité et la nécessité de l'exercer dans son atelier dans le justificatif qu'il pourra être amené à fournir aux forces de l'ordre.

30. Que se passe-t-il pour les travailleurs temporaires en cas de mise en activité partielle de ses salariés par l'entreprise utilisatrice ?

Si l'entreprise doit arrêter son activité, elle met son personnel en activité partielle. Elle en informe alors l'entreprise de travail temporaire afin que cette dernière fasse les démarches pour placer ses propres salariés (les intérimaires) en activité partielle pendant l'arrêt de l'entreprise utilisatrice ou jusqu'à la fin de la mission si cette dernière est plus courte.

L'entreprise de travail temporaire verse l'indemnité d'activité partielle. Elle sera remboursée intégralement par l'Etat et n'aura pas de reste à charge. L'entreprise utilisatrice ne devrait pas en principe avoir à payer les heures non effectuées par l'intérimaire. Il faut néanmoins examiner les clauses du contrat commercial signé entre l'entreprise du BTP et l'entreprise de travail temporaire.

31. Est-ce que tous les salariés doivent être en chômage partiel pour que les intérimaires puissent en bénéficier ?

Rien n'indique dans les textes que tous les salariés de l'entreprise utilisatrice doivent être placés en activité partielle pour informer l'entreprise de travail temporaire de l'arrêt de l'activité des intérimaires. Il y a une certaine « logique » à ce que cela se passe en fonction des unités de travail concernées ainsi mais cela ne sera pas possible dans tous les cas.

Si l'entreprise a par exemple une équipe de peintres et une équipe de plombiers, l'entreprise peut mettre en activité partielle ses peintres et faire travailler ses plombiers parmi lesquels il y a un intérimaire en mission.