



QUESTIONS / RÉPONSES
Social
(Version consolidée)

Questions/Réponses COVID 19

Table des matières

• Organisation du travail	7
1. Suis-je tenu de généraliser le télétravail dans mon entreprise ?	7
2. Pour les postes non éligibles au télétravail, les salariés peuvent-ils continuer à travailler ?	7
3. Pour les salariés continuant de travailler sur les chantiers, comment remplir le justificatif de déplacement professionnel ?	8
4. Quelles sont les règles applicables aux apprentis ?	9
5. Puis-je modifier l'horaire collectif de mes salariés ?	11
6. Mesure de confinement : puis-je imposer à mes salariés de travailler pour l'exécution de travaux urgents ?	11
7. Puis-je mettre en place un système d'astreinte ?	12
8. Puis-je mettre en place des équipes successives ou chevauchantes afin de favoriser les règles de distanciation des emplois ?	12
9. 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 ?	13
10. Les restaurants d'entreprise et les locaux servant à la restauration des salariés peuvent-ils rester ouverts ?	13
• Prévention	14
11. Rappel : Quelles mesures sanitaires prendre ?	14
12. Rappel : Quelle formalisation de ces mesures sanitaires ?	15
13. Quelles autres mesures en matière de sécurité ?	15
14. Que faire si un salarié refuse de monter avec ses collègues dans le véhicule d'entreprise ?	16
15. Que faire si un salarié refuse de travailler du fait de l'absence d'eau sur le chantier ?	16
16. Que faire si un salarié refuse de travailler dans le même local que ses collègues ou à proximité de tiers ?	17
17. Que faire si les travaux à réaliser nécessitent de porter un masque de protection et que l'entreprise est dans l'impossibilité de le fournir aux intéressés ?	17

18. Que faire si un salarié tousse ou paraît malade sur le chantier et que les collègues refusent de travailler à ses côtés ?	17
19. Quelle mesure sanitaire prendre si un de mes salariés est contaminé ?	17
20. Que faire en cas de travaux en présence du client ou du locataire ?	18
21. Qu'est-ce le droit de retrait du salarié ?	18
22. Le salarié peut-il exercer son droit de retrait en cas d'épidémie de covid 19 ?	19
• Protection sociale	19
23. Que se passe-t-il si mon salarié a contracté le COVID-19 ?	19
24. Que se passe-t-il pour mon salarié devant garder son enfant suite à la fermeture de son établissement scolaire ?	20
25. Les salariés en arrêt maladie peuvent-ils percevoir plus que s'ils avaient été placés en activité partielle ?	22
26. Faut-il appliquer la subrogation dans le cadre des arrêts de travail délivrés pour garder les enfants de moins de 16 ans ?	23
27. Question : Comment gérer la situation des salariés à la santé fragile (en Affection de Longue Durée) qui ne peuvent pas télétravailler ?	23
28. Les conditions d'ancienneté requises pour l'arrêt maladie jouent elles pour l'indemnisation en cas de maintien à domicile ?	25
29. Que se passe-t-il du point de vue de la prévoyance et de la protection complémentaire santé des salariés ?	25
30. 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 ?	26
31. Que se passe-t-il si un salarié en activité partielle tombe malade ?	26
32. Le salarié peut-il demander à son employeur de déclarer le COVID 19 au titre d'un accident du travail (AT) ?	27
33. Le salarié peut-il déclarer la maladie au titre d'une maladie professionnelle ?	27
• Activité partielle	28
34. L'entreprise n'a pas encore mis en place un CSE. Elle n'a pas de PV de carence. Peut-elle demander une mise en activité partielle ?	28
35. Comment articuler l'activité partielle avec l'indemnisation des parents d'enfants de moins de 16 ans ?	29
36. Que se passe-t-il si mon salarié ne peut matériellement pas rentrer sur le chantier ?	29
37. Que se passe-t-il si mon entreprise est contrainte de suspendre provisoirement tout ou partie de son activité ?	29
38. Qu'en est-il des motifs de recours au chômage partiel ?	30

39. C'est quoi le recours à l'activité partielle	32
40. Quels sont les salariés concernés ?	33
41. Quelles sont les formalités à accomplir ?	33
42. La réduction de l'horaire de travail doit- elle être collective ?	34
43. L'entreprise peut-elle recourir au FNE - Formation ?	35
44. Peut-on faire travailler les salariés en activité partielle quelques heures par semaine (urgences, reprise d'activité, ...) ?	35
45. Si certains salariés exercent leur droit de retrait, l'entreprise peut-elle demander l'activité partielle uniquement pour ces salariés ?.....	36
46. Quelle indemnisation des heures non-travaillées ?.....	36
• Calcul de l'indemnité horaire d'activité partielle	37
47. Quelle est la rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés ?	37
48. Quelles sont les heures d'activité partielle donnant lieu à indemnisation ?	45
49. Comment déterminer le nombre d'heures indemnifiables en cas de forfait mensuel en heures ?	45
50. Comment déterminer le nombre d'heures indemnifiables en cas de forfait annuel en heures ou en jours ?	46
51. Comment déterminer le nombre d'heures indemnifiables En cas d'accord d'aménagement du temps de travail (modulation) ?	46
52. Que perçoit mon salarié qui travaille, qui est placé en activité partielle ou est indemnisé par l'assurance maladie dans le cadre d'une garde pour enfant ?.	47
53. A quels prélèvements les indemnités d'activité partielle sont-elles soumises ?	48
54. Le salarié doit-il percevoir un minimum au cours du mois ?	48
55. Que doit comprendre le bulletin de paie ?	50
56. Comment demander le paiement de l'allocation d'activité partielle ?	50
57. Quelle est l'allocation perçue par les employeurs ?	50
• Gestion des repos et des congés.....	51
58. Puis-je mettre d'office mes salariés en repos (hors congés payés) ?	51
59. Est-il obligatoire de solder les congés avant de faire une demande d'activité partielle ?	54
60. L'employeur peut-il modifier unilatéralement les dates de congés fixées avant le 30 avril ?.....	54
61. 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 ?....	55
62. L'employeur peut-il reporter les jours de congés à prendre avant le 30 avril au-delà de cette date ?	56

63. L'employeur peut-il modifier les dates ou imposer la prise de congés payés acquis entre le 1er avril 2019 et le 31 mars 2020 alors que la période de prise ne commence que le 1er mai ?	56
64. L'employeur peut-il imposer la prise de plus de 6 jours de congés payés ?	57
65. Quel est l'impact de la période d'activité partielle sur les droits à congés des salariés ? Sur la prime de vacances ?	57
66. Les réunions de négociation collective peuvent-elles se tenir en présentiel pendant l'épidémie de COVID-19 ?	57
67. Les réunions de négociation collective peuvent-elles se tenir en vidéo-conférence ou en audioconférence ?	57
68. Comment signer les accords collectifs ?	58
69. Est-il possible de consulter les salariés par référendum à distance ?	58
70. Négociation dans les entreprises de 50 salariés et plus sans délégué syndical : est-il possible de commencer la négociation avant l'expiration du délai d'un mois laissé aux élus pour se faire mandater ?	59
• Rupture du contrat de travail.....	60
71. Puis-je mettre un terme de manière anticipée aux CDD en cours dans mon entreprise pour force majeure ?	60
72. Puis-je mettre un terme de manière anticipée aux contrats de travail temporaire en cours dans mon entreprise ?	60
73. Est-il possible de rompre une période d'essai pendant la période de confinement ?	60
74. Est-il possible d'engager ou de poursuivre une procédure de licenciement en cours pendant la période de confinement et, si oui, comment ?	61
75. Quel est l'impact de l'activité partielle sur les périodes de préavis en cours ?	62
76. Est-il possible de poursuivre une procédure d'inaptitude pendant la période de confinement ?	62
• Intérim.....	63
77. Que se passe-t-il pour les travailleurs temporaires en cas de mise en activité partielle de ses salariés par l'entreprise utilisatrice ?	63
78. Est-ce que tous les salariés doivent être en chômage partiel pour que les intérimaires puissent en bénéficier ?	63
• CSE.....	63
79. A quelles occasions faut-il consulter le CSE et comment ?	63
80. Les réunions du CSE peuvent-elles avoir lieu en visioconférence et, si oui, selon quelles modalités ?	64
81. Un représentant du personnel peut-il refuser d'être placé en activité partielle ?	65

82. Un représentant du personnel peut-il refuser les autres mesures prises par l'employeur affectant ses conditions de travail (modification des horaires, réorganisation des équipes, télétravail, travail en atelier et non plus sur chantier, etc.)? 65	
• Elections professionnelles.....	66
83. J'ai engagé les élections du CSE mais le 1er tour n'a pas encore eu lieu, que dois-je faire ?	66
85. Le 2ème tour de mes élections du CSE a eu lieu entre le 12 mars et 3 avril 2020, les résultats sont-ils valables ?.....	67
86. Mes élections professionnelles auraient dû être engagées entre le 3 avril et la fin de l'état d'urgence sanitaire, que dois-je faire ?.....	67
87. Mes élections professionnelles auraient dû être engagées avant le 3 avril, mais je ne l'ai pas fait, que dois-je faire ?.....	67
88. La suspension ou le report des élections prolonge-t-il le mandat des élus actuels ?.....	67
89. Quel est l'impact de la suspension des opérations électorales sur l'organisation des élections partielles ?	67
• Cotisations	68
90. Que se passe-t-il concernant le paiement des cotisations sociales des entreprises ?.....	68
91. Quel report pour les cotisations aux caisses congés ?.....	69
• Intéressement et participation.....	70
92. Quel est l'impact de l'activité partielle sur les droits à participation et intéressement ?	70
93. Quel est l'impact du coronavirus sur le versement des droits à participation et intéressement ?	71
94. Quel est l'impact du coronavirus sur la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat 2020 ?.....	71
• Travailleurs indépendants	72
95. Les travailleurs indépendants (chef d'entreprise) dans une entreprise qui a fait une demande d'activité partielle peuvent-ils être indemnisés ?	72
96. Un travailleur indépendant qui doit garder son enfant peut-il être indemnisé ?.....	74
97. Un chef d'entreprise qui a mis ses salariés en activité partielle peut-il, à titre personnel, aller travailler dans son atelier ?	74
98. Que se passe-t-il concernant le paiement des cotisations sociales des travailleurs indépendants ?	74

Le présent Q/R questions/réponses reprend les points abordés dans le Q/R N°1 du 17 mars 2020, dans le Q/R N°2 du 25 mars 2020 et dans le Q/R N°3 publié le 26 mars 2020.

Il actualise certains points en fonction des modifications apportées par :

- le décret n°2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle,
- l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos,
- l'ordonnance n° 2020-322 du 25 mars 2020 adaptant temporairement les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail et modifiant, à titre exceptionnel, les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation,
- l'ordonnance n° 2020-317 du 25 mars 2020 portant création d'un fonds de solidarité à destination des entreprises particulièrement touchées par les conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19 et des mesures prises pour limiter cette propagation,
- l'ordonnance n°2020-389 du 1^{er} avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel

ainsi qu'au vu des éléments communiqués notamment par le ministère du travail ou celui des solidarités et de la santé.

- **Organisation du travail**

1. Suis-je tenu de généraliser le télétravail dans mon entreprise ?

Selon le Ministère du Travail, le télétravail devient, depuis le 13 mars 2020, la règle impérative pour tous les postes qui le permettent. Cela signifie que tous les salariés qui peuvent télétravailler doivent y recourir jusqu'à ce que le Gouvernement revienne sur cette consigne.

Une information sur les modalités de mise en œuvre du télétravail a été mise en ligne sur le site « adhérents ».

2. Pour les postes non éligibles au télétravail, les salariés peuvent-ils continuer à travailler ?

L'activité des entreprises du BTP ne leur permet pas, pour la grande majorité de leurs salariés, de les placer en télétravail.

Si les circonstances le permettent (accord du maître d'ouvrage, accord des salariés pouvant être par exemple manifestée par leur présence...), les entreprises peuvent poursuivre leur activité en respectant strictement les consignes sanitaires données par le gouvernement. Pour autant, chaque entreprise appréciera en fonction de son activité et des circonstances particulières la poursuite ou non de son activité.

L'OPPBTP a mis en ligne le 2 avril 2020 un guide de préconisations de sécurité sanitaire pour la continuité des activités de la construction en période d'épidémie de Covid-19. Ce guide a été rédigé par des experts de l'OPPBTP avec l'appui de médecins du travail et de préventeurs. Il vient d'être approuvé notamment par le Ministère des Solidarités et de la Santé mais également par ceux du Travail et du Logement. Il a obtenu l'accord des principales organisations professionnelles du secteur (FFB, FNTP, FSCOP, CAPEB). La CFDT a émis un avis favorable.

Ce guide propose et préconise un ensemble de mesures concrètes pour permettre une reprise progressive des chantiers, sans constituer en aucun cas un mot d'ordre national de reprise de l'activité. Il reviendra à chaque employeur d'apprécier, en toute connaissance de cause désormais, sa capacité ou non à déployer ces mesures pour sécuriser ses salariés. Dans ce contexte, les entreprises demeurent éligibles aux demandes d'activité partielle.

Pour attester de la nécessité de se déplacer et donc de leur activité de BTP, les entreprises établissent à leurs salariés un justificatif de déplacement professionnel dont le modèle est disponible sur le site du ministère de l'intérieur <https://www.interieur.gouv.fr/fr/Actualites/L-actu-du-Ministere/Attestation-de-deplacement-derogatoire-et-justificatif-de-deplacement-professionnel>

Les salariés peuvent en cas de besoin produire leur Carte BTP, à titre de justificatif permanent de l'absence de télétravail possible dans l'exécution de leurs missions. Pour les salariés, l'autorisation de déplacement dérogatoire n'est plus exigée en plus du justificatif de déplacement professionnel. L'autorisation de déplacement dérogatoire est réservée aux travailleurs non salariés, qui par définition ne peuvent produire un justificatif de leur employeur. Ce justificatif de déplacement professionnel peut également être rédigé sur papier libre en reprenant le modèle officiel. Un dispositif numérique sera mis en ligne par le ministère de l'intérieur le lundi 6 avril.

3. Pour les salariés continuant de travailler sur les chantiers, comment remplir le justificatif de déplacement professionnel ?

Depuis le 17 mars et jusqu'au 15 avril 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 initialement 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 il est possible de 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 (ou déplacements professionnels ne pouvant être différés) ; cette attestation concerne désormais les travailleurs non salariés, qui par définition ne peuvent produire un justificatif de leur employeur.
- 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 le samedi 21 mars, un nouveau modèle de justificatif pour les déplacements professionnels a été mis en ligne sur le site du ministère de l'Intérieur. 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/fr/Actualites/L-actu-du-Ministere/Attestation-de-deplacement-derogatoire-et-justificatif-de-deplacement-professionnel>

4. Quelles sont les règles applicables aux apprentis ?

Activité des CFA

- Fermeture des CFA :
 - L'ensemble des CFA du territoire national, territoires d'outre-mer compris, a reçu pour consigne de ne plus recevoir d'apprentis à compter du lundi 16 mars 20
 - Fermeture des internats – possibilité d'hébergement minimal avec maintien des frais annexes d'hébergement et de restauration par l'OCPO
- Continuité pédagogique à distance :
 - L'apprenti suit les cours de chez lui, s'il possède l'équipement le permettant
 - L'apprenti suit les cours en entreprise, quand les conditions le permettent et que l'entreprise a la possibilité de mettre à sa disposition l'équipement adéquat
- Absence de continuité pédagogique à distance :
 - L'apprenti va en entreprise. Les temps de formation en CFA seront récupérés sur d'autres périodes initialement prévues en entreprise

Entreprise en activité partielle

- Possibilité de mise en activité partielle de l'apprenti :
 - L'apprenti est un salarié de l'entreprise, il bénéficie donc à ce titre des mêmes dispositions que les autres salariés (télétravail, activité partielle, garde d'enfant).
 - Suspension de son contrat de travail
 - Possibilité d'allonger la durée du contrat – adaptation des cours en CFA à la réouverture

- Rémunération de l'activité partielle pour l'apprenti :
Versement d'une indemnité horaire d'activité partielle, d'un montant égal au pourcentage du salaire minimum interprofessionnel de croissance qui leur est applicable au titre des dispositions du code du travail.
Rémunération antérieure inférieure au SMIC : indemnité d'activité partielle = rémunération antérieure (niveau conventionnel).
Rémunération antérieure égale ou supérieure au SMIC : les mêmes dispositions que celles des autres salariés leur sont applicables = indemnité de 70 % de la rémunération horaire brute antérieure, qui ne peut être inférieure à 8,03 euros (soit le SMIC).

Entreprise en poursuite d'activité

- Interdiction chantier/atelier pour les mineurs
De façon à limiter les déplacements de tout personnel non indispensable sur les chantiers et dans les ateliers, il est recommandé de ne pas autoriser les apprentis, stagiaires et alternants mineurs à se rendre sur chantier et atelier. Le contrat de travail ne doit pas être rompu, la formation doit dans la mesure du possible se poursuivre à distance et l'apprenti doit continuer d'être rémunéré par son employeur (Guide OPPBTP).
Les quatre organisations professionnelles du BTP ont toutefois recommandé aux entreprises que les apprentis mineurs comme majeurs n'interviennent pas sur les chantiers et ateliers, du fait de leur manque d'expérience.
- Conditions particulières relatives à la formation
- Maintien de la formation pratique du jeune
- Respect des conditions de sécurité – recommandations de l'OPPBTP
- Présence du tuteur. En cas de défaillance : mise en place d'une équipe tutorale
- L'exécution du contrat
- Maintien de la rémunération
- Possibilité d'effectuer des heures supplémentaires dans les limites et conditions prévues par la loi

Le ministère du travail a mis en ligne un document intitulé Coronavirus : Questions-réponses sur les modalités applicables aux CFA

https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/jcms/leader_10690/coronavirus-questions-reponses-sur-les-modalites-applicables-aux-cfa

5. Puis-je modifier l'horaire collectif de mes salariés ?

La modification des horaires de travail relève du pouvoir de direction de l'employeur. Elle peut donc être imposée au salarié par l'employeur, sauf :

- si les horaires ont été contractualisés (dans ce cas, il faudra obtenir l'accord du salarié),
- ou si la modification de l'horaire entraîne un bouleversement du contrat pour le salarié,
- ou encore si le salarié justifie d'une atteinte excessive à sa vie personnelle et familiale.

Compte tenu des circonstances exceptionnelles actuelles, de la durée limitée de la mesure et de la nécessité de protéger la santé des salariés, ces tempéraments seront sans doute appréciés plus strictement par les juges en cas de contentieux.

En cas de modification des horaires, l'employeur doit informer au plus vite les salariés, ainsi que l'Inspection du travail, consulter le CSE et afficher le nouvel horaire collectif dans l'entreprise.

La réunion du CSE peut être organisée par visioconférence (y compris si plus de 3 réunions se sont déjà tenues par visioconférence).

A titre dérogatoire, la réunion peut également être organisée par conférence téléphonique ou, si cela n'est pas possible, par messagerie instantanée. Un décret en fixera prochainement les conditions de déroulement.

Quelle que soit la solution retenue, il convient d'informer au préalable les élus du personnel des modalités d'organisation de la réunion.

En l'absence de possibilité de réunion du CSE avant la mise en œuvre de la modification des horaires, cette consultation se fera a posteriori dès que possible.

6. Mesure de confinement : puis-je imposer à mes salariés de travailler pour l'exécution de travaux urgents ?

Le communiqué de presse du 21 mars commun entre la FFB, les autres organisations professionnelles du BTP et l'Etat rappelle que les entreprises du BTP sont essentielles à la vie économique du pays et à son fonctionnement.

Par ailleurs, l'OPPBTP a mis en ligne le 2 avril 2020 un guide de préconisations de sécurité sanitaire pour la continuité des activités de la construction en période d'épidémie de Covid-19. Ce guide a été rédigé par des experts de l'OPPBTP avec l'appui de médecins du travail et de préventeurs. Il vient d'être approuvé notamment par le Ministère des Solidarités et de la Santé mais également par ceux du Travail et du Logement. Il a obtenu l'accord des principales organisations professionnelles du secteur (FFB, FNTP, FSCOP, CAPEB). La CFDT a émis un avis favorable.

Ce guide propose et préconise un ensemble de mesures concrètes pour permettre une reprise progressive des chantiers au-delà des seuls travaux urgents, sans constituer en aucun cas un mot d'ordre national de reprise de l'activité. Il reviendra à chaque employeur d'apprécier, en toute connaissance de cause désormais, sa capacité ou non à déployer ces mesures pour sécuriser ses salariés. Dans ce contexte, les entreprises demeurent éligibles aux demandes d'activité partielle.

Par ailleurs, en cas de réduction de l'activité, une demande d'activité partielle peut être faite par l'entreprise.

7. Puis-je mettre en place un système d'astreinte ?

L'astreinte est une période pendant laquelle le salarié, sans être présent sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif.

A défaut d'accord collectif sur ce sujet, les modalités de mise en œuvre de l'astreinte (salariés concernés, programmation des périodes d'astreinte, contreparties prévues sous forme financière ou de repos etc...) sont décidées par le chef d'entreprise après avis du CSE et après information de l'Inspection du travail.

En cas de circonstances exceptionnelles, le délai de prévenance des salariés peut être réduit à un jour franc minimum.

La mise en œuvre de période d'astreinte nécessite, en l'absence d'accord collectif, d'obtenir l'accord des salariés concernés. En pratique, l'envoi d'un courrier expliquant aux salariés les modalités d'organisation des astreintes et les contreparties accordées peut suffire si celui-ci revêt la signature du salarié précédée de la mention « Bon pour accord ».

La mesure peut être prévue pour une période limitée dans le temps et n'est pas, selon nous, incompatible avec une mesure d'activité partielle. Si des interventions auprès de clients sont effectuées par les salariés à la fois sous astreintes et en activité partielle, ces heures d'intervention (décomptées à partir du départ du salarié de son domicile et jusqu'à son retour) devront être rémunérées en temps de travail effectif. Au moment où l'employeur demandera à l'administration le remboursement des heures perdues au titre du chômage partiel, ces heures d'intervention devront, bien entendu, en être exclues.

A la fin du mois, l'employeur devra veiller à remettre aux salariés concernés un document récapitulatif du nombre d'heures d'astreinte accomplies au cours du mois et de la contrepartie correspondante accordée.

8. Puis-je mettre en place des équipes successives ou chevauchantes afin de favoriser les règles de distanciation des emplois ?

OUI. Pour des raisons de sécurité (comme limiter la propagation de l'épidémie), il est possible d'organiser le travail en 2 ou 3 équipes successives (exemple : la 1^{ère} équipe travaille le matin, la 2^{ème} l'après-midi) ou en équipes chevauchantes (exemple : la 1^{ère} équipe commence à travailler à 8h00, la 2^{ème} équipe prend son poste en décalé au plus tard à 10h30).

Cela peut, dans certains cas, être une solution pour éviter au maximum les interactions sociales entre les salariés.

Attention : en cas de travail en équipes chevauchantes, le décalage entre la mise au travail ou la fin de travail des premières équipes et celle des équipes suivantes ne doit pas dépasser 2h30.

En principe, la simple modification des horaires de travail sur la journée ne nécessite pas l'accord des salariés.

9. 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 le salarié doit aller travailler en grand déplacement, il doit avoir la possibilité de se nourrir, ce dont l'employeur doit s'assurer. 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 « questions-réponses » 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 risquent de ne pas être considérées 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.

Le guide élaboré par l'OPP-BTP sur les préconisations de sécurité sanitaire précise, par ailleurs, que les entreprises ayant du personnel en grand déplacement doivent s'assurer de la disponibilité d'hébergements en chambre individuelle.

10. Les restaurants d'entreprise et les locaux servant à la restauration des salariés peuvent-ils rester ouverts ?

Selon le Ministère du Travail, les restaurants d'entreprise peuvent rester ouverts mais doivent être aménagés pour laisser un mètre de distance entre les personnes à table. L'étalement des horaires de repas est recommandé.

Cette préconisation peut être également recommandée pour les entreprises ayant mis en place un local de restauration ou, dans les établissements de moins de 50 salariés, un emplacement permettant aux salariés de se restaurer.

Le guide élaboré par l'OPP-BTP sur les préconisations de sécurité sanitaire préconise d'organiser l'usage des réfectoires par roulement afin de limiter le nombre de personnes à un instant donné, de façon à respecter les distances de sécurité. Il recommande également d'assurer une désinfection par nettoyage (y compris des fours, micro-ondes, réfrigérateurs...), entre chaque tour de repas et de faire respecter de façon stricte les consignes de lavage des mains à l'eau et au savon avant les repas.

- Prévention

Sur cette thématique vous pourrez vous reporter au Guide OPPBTP « préconisations de sécurité sanitaire pour la continuité des activités de la construction en période d'épidémie du coronavirus Covid 79 ». Un livret d'accompagnement du guide destiné au réseau FFB paraîtra prochainement.

11. Rappel : Quelles mesures sanitaires prendre ?

De manière générale, il s'agit de respecter strictement les recommandations du gouvernement :

- Se saluer sans se serrer la main (éviter les embrassades)
- Organiser les postes de travail en garantissant un éloignement de plus d'un mètre entre les salariés et les tiers :
- Se laver les mains plusieurs fois par jour

C'est un acte de prévention essentiel, le virus pouvant rester « vivant » et actif jusqu'à 3 heures sur une surface sèche et 6 jours sur une surface humide. Le lavage se fait en priorité avec de l'eau et du savon (toilettes, installations sanitaires de chantier), à défaut avec des solutions hydro-alcooliques et des lingettes (véhicules d'entreprise....).

- Tousser ou éternuer dans son coude

Se laver les mains après toute toux ou éternuement. Eviter tout contact des mains avec le nez, la bouche et les yeux.

- Utiliser un mouchoir en papier et le jeter à la poubelle après usage
- Nettoyer régulièrement les surfaces et lieux collectifs (tables, poignées...) ainsi que les équipements individuels (téléphone, lunettes, bouchons d'oreilles...) pouvant être contaminés au moyen de solutions chlorées ou de solutions alcooliques.

Il est nécessaire de :

- Afficher les consignes d'hygiène (en particulier les notices sur les techniques de lavage des mains), les rappeler régulièrement et les faire respecter.
- S'assurer de la mise à disposition effective et régulière de savons, serviettes, produits de nettoyage et décontamination des surfaces.
- de relayer auprès des salariés les informations utiles du gouvernement (numéro vert/ site internet).

Cf exemple d'affiche ci-dessous proposée par le gouvernement :

CORONAVIRUS

Ce qu'il faut savoir



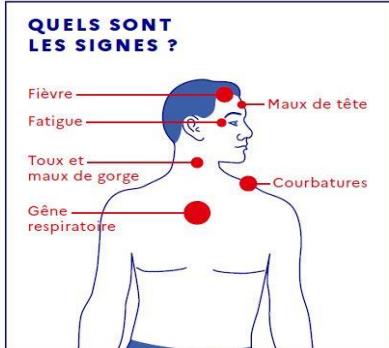
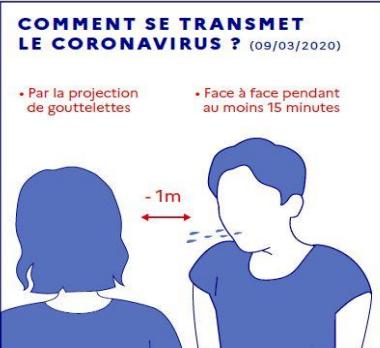
LES INFORMATIONS UTILES



0 800 130 000

(appel gratuit)

gouvernement.fr/info-coronavirus



12. Rappel : Quelle formalisation de ces mesures sanitaires ?

Compte tenu du risque de contagion du virus sur les lieux ou à l'occasion du travail, le Ministère du travail demande d'actualiser le document unique en prenant en compte les modalités de contamination et la notion de contact étroit.

Il est donc conseillé de formaliser les mesures sanitaires prises dans le document unique en faisant intervenir le cas échéant le CSE et le service de santé au travail.

Il est important d'informer précisément et de rappeler régulièrement à chaque salarié les mesures sanitaires à mettre en œuvre. L'encadrant doit exiger le respect des consignes par chacun en rappelant l'obligation de chaque salarié de prendre soin de sa santé et de sa sécurité mais aussi de celle des tiers concernés par ses actes ou ses omissions.

13. Quelles autres mesures en matière de sécurité ?

Dans ces circonstances exceptionnelles, l'organisation des chantiers peut se trouver dégradée (manque de personnel ou de compétences spécifiques, de matériels, matériaux, équipements...) et générer des risques d'accident.

Afin d'aider les entreprises à identifier les difficultés pouvant se poser et les actions à être mettre en place, l'OPPBTP met à disposition sur son site internet <https://www.preventionbtp.fr/> une liste des risques potentiels assortie d'exemples de mesures de prévention pouvant également faire l'objet de la mise à jour du document unique.

Sur le terrain, les entreprises sont invitées à réaliser des points d'arrêt de l'activité et à envisager de reporter certaines tâches lorsque les conditions de sécurité ne sont plus remplies.

Par ailleurs, l'OPPBTP a mis en ligne le 2 avril 2020 un guide de préconisations de sécurité sanitaire pour la continuité des activités de la construction en période d'épidémie de Covid-19. Ce guide a été rédigé par des experts de l'OPPBTP avec l'appui de médecins du travail et de préventeurs. Il vient d'être approuvé par le Ministère des Solidarités et de la Santé mais

également par ceux du Travail et du Logement. Il a obtenu l'accord des principales organisations professionnelles du secteur (FFB, FNTP, FSCOP, CAPEB). La CFDT a émis un avis favorable.

Ce guide propose et préconise un ensemble de mesures concrètes pour permettre une reprise progressive des chantiers au-delà des seuls travaux urgents, sans constituer en aucun cas un mot d'ordre national de reprise de l'activité. Il reviendra à chaque employeur d'apprécier, en toute connaissance de cause désormais, sa capacité ou non à déployer ces mesures pour sécuriser ses salariés. Dans ce contexte, les entreprises demeurent éligibles aux demandes d'activité partielle.

14. Que faire si un salarié refuse de monter avec ses collègues dans le véhicule d'entreprise ?

Le salarié peut faire valoir que durant ce trajet, la proximité des collègues est propice à la transmission du virus et que la distance de sécurité de 1 mètre n'est pas respectée. Le salarié risquant de refuser d'aller travailler pour ce motif, il convient de chercher des solutions alternatives pour éviter cette promiscuité :

- Répartir les salariés dans différents véhicules d'entreprise,
- Proposer à l'intéressé d'aller sur le chantier avec son véhicule personnel en lui demandant de déclarer auprès de son assurance l'usage à titre professionnel du véhicule et prévoir le remboursement de ses frais de transport en sus de l'indemnité de trajet.

Si aucune de ces solutions n'est adaptée (le travail au siège étant impossible) et pour éviter que le salarié invoque un droit de retrait, la demande d'activité partielle peut être une voie si plusieurs salariés sont concernés.

15. Que faire si un salarié refuse de travailler du fait de l'absence d'eau sur le chantier ?

Le code du travail prévoit la mise en place d'installations sanitaires sur le chantier (ou à défaut à proximité du chantier) avec, quelle que soit la durée du chantier, l'accès systématique à un point d'eau. Il est impératif, compte tenu du mode de transmission du virus, de pouvoir assurer au salarié l'accès effectif et régulier à ce point d'eau équipé de savon pour se laver les mains. Les solutions hydro-alcooliques et les lingettes sont des solutions alternatives mais peu disponibles actuellement.

Si aucune solution n'est possible sur le chantier, il est nécessaire de rechercher une solution équivalente à proximité (toilettes publiques, collectivité locale...) sauf à caractériser une situation de droit de retrait.

16. Que faire si un salarié refuse de travailler dans le même local que ses collègues ou à proximité de tiers ?

Lorsqu'il n'est pas possible de travailler de façon isolée ou à distance, la mise en place des gestes barrière (cf question 12) constitue la principale mesure de prévention.

L'employeur a intérêt à mettre en avant vis-à-vis du salarié inquiet qu'il suit les recommandations gouvernementales sur l'hygiène et celles du guide OPPBTP et qu'il fait respecter ces consignes dans l'entreprise en lien (le cas échéant) avec le CSE et le médecin du travail.

En cas de difficulté, l'employeur peut conseiller au salarié de contacter le médecin du travail afin d'être rassuré sur la pertinence des mesures d'hygiène mises en place.

17. Que faire si les travaux à réaliser nécessitent de porter un masque de protection et que l'entreprise est dans l'impossibilité de le fournir aux intéressés ?

Certaines activités exposant à des poussières ou substances dangereuses nécessitent d'être réalisées avec le port d'un masque de protection. Les fournisseurs manquent de masques de protection (FFP2, FFP3...) notamment du fait des mesures de réquisition ordonnées par le gouvernement.

Bien que la Cpme et le Medef se soient fortement mobilisés sur la question sous l'impulsion de la FFB, devant le fort développement de l'épidémie, le texte modificatif (décret du 13 mars 2020) n'a pas ouvert de possibilité aux entreprises, dont l'activité le nécessite, d'avoir accès au stock des fournisseurs.

S'il n'est pas possible de modifier le mode opératoire pour respecter les gestes barrières ou d'équiper les équipes de masques lorsque le préconise le guide OPPBTP, les entreprises peuvent être empêchées de travailler du fait du manque de masques. Elles devront alors recourir au chômage partiel.

18. Que faire si un salarié tousse ou paraît malade sur le chantier et que les collègues refusent de travailler à ses côtés ?

Compte tenu de la diffusion du virus sur tout le territoire, dans cette situation, il est conseillé de retirer le salarié de son poste de travail et de lui demander de contacter sans délai son médecin traitant pour déterminer s'il peut bénéficier d'un arrêt de travail. Dans la négative, il convient de contacter le médecin du travail pour trouver une solution.

19. Quelle mesure sanitaire prendre si un de mes salariés est contaminé ?

En cas de contamination d'un salarié de l'entreprise, l'employeur doit procéder au nettoyage des locaux selon les consignes données par le gouvernement. Il s'agit de mesures particulières, le coronavirus pouvant probablement survivre quelques heures sur des surfaces sèches :

- Équiper les personnes en charge du nettoyage des sols et surfaces d'une blouse à usage unique et de gants de ménage (pas de masque de protection respiratoire nécessaire),
- Pour l'entretien des sols, privilégier une stratégie de lavage-désinfection humide (sols et surfaces nettoyés avec un bandeau de lavage à usage unique imprégné d'un produit détergent, rincés à l'eau du réseau d'eau potable avec un autre bandeau de lavage à usage unique, temps de séchage suffisant des sols et surfaces, élimination des déchets suivant la filière d'élimination classique).

Le médecin du travail peut également être contacté en cas de difficulté.

20. Que faire en cas de travaux en présence du client ou du locataire ?

Compte tenu des modalités de transmission du virus, il convient de lui rappeler les mesures d'hygiène communiquées par le gouvernement et appliquées par l'entreprise et de lui demander de se tenir éloigné de la zone de travaux pendant toute la durée de l'intervention. Il s'agit ainsi de protéger respectivement la santé de l'intervenant et celle du client/locataire.

Le port du masque et des lunettes est obligatoire dans les cas suivants :

- travail à moins d'un mètre d'une autre personne : masque chirurgical a minima
- intervention chez une personne malade, si cette intervention ne peut pas être différée : la personne malade doit impérativement porter un masque chirurgical et si possible l'intervenant un masque chirurgical (théorie de masque face à face)
- Dans le cas d'intervention chez une personne à risque : port du masque obligatoire, de type chirurgical a minima. (Cf Guide de préconisations sanitaires OPPBTP).

21. Qu'est-ce le droit de retrait du salarié ?

Lorsqu'un salarié constate qu'une situation de travail dont il a connaissance présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection, il en alerte immédiatement l'employeur.

Cette situation de danger grave et imminent peut être constatée soit par un salarié, soit par un représentant du personnel au comité social et économique saisi par un salarié. De la même manière, il en alerte immédiatement l'employeur.

Pour exercer ce droit de retrait, le salarié doit avoir un motif raisonnable de penser que le danger est :

- **grave** (c'est-à-dire susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée)
- et **imminent** (c'est-à-dire susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché).

En conséquence, dès lors que le salarié constate qu'une situation présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, il en alerte son employeur et exerce son droit de retrait en se retirant de cette situation qu'il estime représenter un tel danger.

L'exercice d'un droit de retrait permet donc au salarié de cesser toute activité au sein de l'entreprise. Le salarié pour exercer son droit de retrait n'a pas besoin de l'autorisation de son employeur.¹

L'employeur ne peut demander au salarié qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection.

En cas d'exercice légitime du droit de retrait par le salarié, l'employeur est obligé de prendre toute mesure nécessaire pour faire cesser cette situation dangereuse, au nom de l'**obligation de sécurité** qu'il a à l'égard de ses salariés.

22. Le salarié peut-il exercer son droit de retrait en cas d'épidémie de covid 19 ?

L'appréciation de la légitimité de l'exercice du droit de retrait par le salarié est laissée à l'appréciation des tribunaux.

Toutefois, en l'état actuel de la réglementation, des mesures de sécurité sanitaires prises et dès lors que l'employeur met en œuvre les recommandations du Gouvernement, disponibles et actualisées sur le site internet dédié : <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>, ainsi que les préconisations du guide élaboré par l'OPP-BTP sur les bonnes pratiques à respecter en matière de sécurité sanitaire, les conditions de légitimité du droit de retrait ne semblent pas réunies et celui-ci ne peut en principe pas trouver à s'exercer.

C'est d'ailleurs déjà ce qu'indiquait le ministère du travail à l'occasion de l'épidémie de grippe A (H1N1) en 2009. Selon la circulaire ministérielle de l'époque², le droit de retrait vise une situation particulière de travail et non une situation générale de pandémie grippale.

L'appréciation des éléments pouvant faire penser que le maintien au poste de travail présente un danger grave et imminent relève, le cas échéant, du juge qui vérifie le caractère raisonnable du motif.

- Protection sociale

23. Que se passe-t-il si mon salarié a contracté le COVID-19 ?

Le salarié est en arrêt maladie « classique ».

Il perçoit les indemnités journalières de la sécurité sociale sans délai de carence.

L'employeur verse une indemnité complémentaire en application :

¹ Cass. Soc, 9 décembre 2003, n°02-47579

² Circulaire DGT n°2009/16 du 3 juillet 2009 relative à la pandémie grippale et complétant la circulaire DGT n°2007/18 du 18 décembre 2007

- Des conventions collectives (articles VI-11 et suivants des CCN des Ouvriers du 8 octobre 1990, articles 6.3 et suivants de la CCN des Etam du 12 juillet 2006 et article 5.3 de la CCN des Cadres du 1er juin 2004)
- Ou de la loi de mensualisation (article L.1226-1 du Code du travail).

Les conditions posées par la loi et les conventions collectives s'appliquent en principe (production d'un justificatif médical, prise en charge par la Sécurité sociale, condition d'ancienneté minimale, délai de carence).

Toutefois, un décret du 4 mars 2020 a prévu le versement de l'indemnité complémentaire légale sans application du délai de carence pour les assurés qui font l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile ainsi que ceux qui sont parents d'un enfant de moins de seize ans faisant lui-même l'objet d'une telle mesure et qui se trouvent, pour l'un de ces motifs, dans l'impossibilité de continuer à travailler

De même, l'ordonnance n° 2020-322 du 25 mars 2020 a prévu que cette indemnité complémentaire légale était due sans avoir à justifier de la condition d'une année minimum d'ancienneté.

24. Que se passe-t-il pour mon salarié devant garder son enfant suite à la fermeture de son établissement scolaire ?

Le Gouvernement a décidé la fermeture temporaire de l'ensemble des établissements accueillant des enfants sur tout le territoire (crèches et établissements scolaires de la maternelle à l'université).

Si un salarié est obligé de rester à son domicile pour garder son enfant, il en informe son employeur :

- Si le poste de travail le permet, le télétravail sera la solution à privilégier,
- Si télétravail n'est pas possible : un arrêt de travail est délivré par la caisse d'assurance maladie dont dépend l'assuré ou par un médecin conseil de la CNAM. Il est transmis sans délai à l'employeur.

Les démarches :

- L'employeur effectue une déclaration d'arrêt de son salarié sur le site <https://www.declare.ameli.fr>.
- Une fois la déclaration effectuée, l'employeur recevra un courriel confirmant la déclaration,
- L'employeur envoie ensuite les éléments nécessaires à la liquidation de l'indemnité journalière selon la procédure habituelle applicable aux arrêts maladie (attestation de salaires).
- Les indemnités de la sécurité sociale pourront être versées pendant toute la durée de fermeture de l'établissement d'accueil de l'enfant.

Cet arrêt est néanmoins soumis à conditions. Le salarié doit au préalable remettre une **attestation sur l'honneur** dans laquelle il s'engage à respecter les conditions suivantes :

- Assurer la garde d'un enfant âgé de moins de 16 ans au jour du début de l'arrêt de travail (il devra ainsi mentionner l'âge et le nom de l'enfant),
- Être le seul parent de l'enfant qui demande le bénéfice d'un arrêt de travail,
- Garder un enfant dont l'établissement scolaire est fermé.

Le salarié perçoit :

- **Les indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS)** : Le salarié pourra bénéficier dès le premier jour d'arrêt, donc sans application de jours de carence, et pendant toute la durée de fermeture de l'établissement du versement d'IJSS, sans avoir à justifier d'une durée minimale d'activité ou de cotisations.
- **Une indemnisation complémentaire** à hauteur de ce qui est prévu par la loi et éventuellement au niveau conventionnel.

Indemnité complémentaire de l'employeur :

Une indemnisation complémentaire en cas d'arrêt résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical est prévue :

- Tant par la loi (article L 1226-1 Code du travail),
- Que par les conventions collectives (art VI-12 CCN Ouvriers du 8 octobre 1990, 6.5 CCN Etam du 12 juillet 2006 et 5.3 CCN Cadres du 1er juin 2004).

En l'espèce, le salarié n'est pas malade mais est concerné par une mesure administrative préventive d'isolement. On peut donc s'interroger sur le caractère obligatoire de l'indemnisation complémentaire tant légale que conventionnelle.

Toutefois, un décret du 4 mars 2020 a prévu le versement de l'indemnité complémentaire légale sans application du délai de carence. L'ordonnance n° 2020-322 du 25 mars 2020 a prévu que l'indemnité complémentaire légale serait due sans avoir à justifier :

- ni de la condition d'une année minimum d'ancienneté,
- ni du fait d'avoir dans les quarante-huit heures produit un certificat médical constatant l'incapacité résultant de maladie ou d'accident,
- ni la condition d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres Etats membres de la Communauté européenne ou dans l'un des autres Etats partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

Le complément employeur légal est donc obligatoire. Les débats sont nombreux concernant le sort du complément conventionnel.

Toutefois, au vu des circonstances exceptionnelles et de la position affichée par le gouvernement, les organismes assureurs intervenant dans le cadre de l'assurance Garantie Arrêts de Travail mensualisation, PROBTP et la SMA, ont indiqué sur notre sollicitation, appliquer les dispositions conventionnelles relatives à l'indemnisation en cas de maladie.

- ⇒ Compte tenu de l'ensemble de ces éléments, les entreprises sont donc invitées à titre exceptionnel à indemniser, sans délai de carence, les salariés concernés à hauteur de ce que prévoit la convention collective.

Modèle d'attestation de garde d'enfant à domicile :

Covid-19 version du 9 mars 2020



Attestation de garde d'enfant à domicile

Je, soussigné _____, atteste que mon enfant _____, âgé de _____ ans est scolarisé au sein de l'établissement _____ de la commune _____, fermé pour la période du _____ au _____ dans le cadre de la gestion de l'épidémie de coronavirus.

J'atteste être le seul parent à demander à bénéficier d'un arrêt de travail pour pouvoir garder mon enfant à domicile.

Fait à _____, le _____

Signature

25. 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 écrêter 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 partiel était fondée à écrire ses indemnités complémentaires. Cette analyse peut parfois susciter l'incompréhension des salariés (Arrêt du 2 juillet 1987 n°83-43626), notamment lorsque l'arrêt de travail est antérieur à la mise en activité partielle.

Le ministère du travail a précisé que pour le salarié en arrêt maladie, le complément employeur, versé en plus de l'indemnité journalière de sécurité sociale, s'ajuste pour maintenir la rémunération à un niveau équivalent au montant de l'indemnisation due au titre de l'activité partielle (au moins 70 % du salaire brut). Le complément employeur ne peut conduire à ce que le salarié perçoive un montant plus élevé que celui qu'il toucherait s'il n'était pas en arrêt maladie.

Le complément employeur est soumis aux cotisations et aux contributions sociales de droit commun comme s'il s'agissait d'une rémunération.

26. 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.

27. 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).

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).

L'Assurance Maladie transmet, au salarié qui a fait sa demande, un document (volet 3 de l'avis d'arrêt de travail) à adresser à l'employeur afin que ce dernier transmette les éléments de salaire selon la procédure habituelle employée pour les arrêts maladie.

En cas de recours à l'activité partielle, le ministère du travail a fait savoir qu'il convenait de distinguer deux situations :

- l'entreprise place ses salariés en activité partielle en raison de la fermeture totale ou d'une partie de l'établissement : le placement des salariés en activité partielle doit conduire à interrompre l'arrêt de travail du salarié. L'employeur doit signaler à l'assurance maladie la fin anticipée de l'arrêt selon les mêmes modalités qu'une reprise anticipée d'activité en cas d'arrêt maladie de droit commun. Toutefois compte tenu des circonstances exceptionnelles, l'employeur peut attendre le terme de l'arrêt en cours pour placer le salarié en activité partielle. Aucune prolongation ou aucun renouvellement de l'arrêt ne pourra être accordé une fois le placement en activité partielle intervenu. Les arrêts de travail pour personnes vulnérables qui ont pu valablement se déclarer sur le télé-service de l'assurance maladie étant automatiquement prolongés par l'Assurance maladie pour la durée du confinement, l'employeur est tenu d'y mettre un terme. L'employeur doit alors signaler à l'assurance maladie la fin anticipée de l'arrêt selon les mêmes modalités qu'une reprise anticipée d'activité en cas d'arrêt maladie de droit commun,
- l'entreprise place ses salariés en activité partielle en raison d'une réduction de l'activité : Il n'est pas possible de cumuler cette activité partielle avec un arrêt de travail

dérogatoire pour personne vulnérable. L'employeur ne pourra donc pas placer son salarié en activité partielle pour réduction du nombre d'heures travaillées si un arrêt de travail est en cours.

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

Une ordonnance du 25 mars 2020 prévoit à titre exceptionnel et jusqu'au 31 août 2020 le versement de l'indemnité complémentaire légale aux IJSS, sans application des conditions liées à l'ancienneté, à tous les salariés bénéficiant d'un arrêt de travail, quel qu'en soit le motif :

1. maladie ou accident,
2. mesures dérogatoires prises pour limiter la propagation de l'épidémie (isolement, éviction ou maintien à domicile, salarié fragile) ou garde d'enfant de moins de 16 ans pendant la fermeture de leur établissement.

Dans ce second cas, ni les conditions tenant à la justification de l'incapacité de travail dans les 48H ni au fait d'être soigné sur le territoire français (ou UE) ne sont pas non plus applicables (conditions sans objet dans cette situation).

En conséquence, même si le salarié n'a pas 1 an d'ancienneté, l'employeur est tenu de lui verser les indemnités complémentaires aux IJSS prévues par la loi (indemnisation à hauteur de 90 % de la rémunération brute du salarié).

Les indemnités conventionnelles ne sont en principe pas dues, mêmes si les entreprises ont été incitées à maintenir le niveau conventionnel (100 %) plutôt que légal (90 % puis 66,66% pour une durée fonction de l'ancienneté dans l'entreprise).

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

- à partir du moment où le salarié remplit la condition d'ancienneté exigée par les conventions collectives,
- ou choisir de ne pas appliquer aucune condition d'ancienneté

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

29. Que se passe-t-il du point de vue de la prévoyance et de la protection complémentaire santé des salariés ?

La FFB, qui est au conseil d'administration de PROBTP, a validé la proposition faite par la direction générale d'un plan de soutien aux entreprises du secteur, clientes du groupe paritaire, et à leurs salariés.

Ainsi, une aide de 110 M€ a-t-elle été votée afin d'aider les entreprises qui ont recours à l'activité partielle. Les salariés des entreprises du BTP qui adhèrent à PROBTP pour leur protection sociale (prévoyance et/ou frais de santé) verront le maintien de leurs garanties assuré au moins pour le mois de mars et avril alors même qu'aucune cotisation n'a été versée.

Cette mesure sera réétudiée si la crise sanitaire devait se poursuivre (Communiqué de presse de PROBTP en annexe).

Par ailleurs, le groupe PROBTP avait déjà décidé :

- le report, jusqu'à 3 mois, en cas de difficulté, du paiement des cotisations retraite, santé et prévoyance,
- la mise en place d'une aide financière individuelle de 350 € pour faciliter le retour à domicile après une hospitalisation,
- la suppression du délai de carence en cas d'arrêts de travail en lien avec le COVID 19 (arrêts de travail pour isolement des personnes ayant été exposées ou parents d'enfants de moins de 16 ans),
- l'accès gratuit à un service de téléconsultation médicale pour les adhérents en santé.

La FFB reste active pour soutenir ses adhérents dans l'épreuve à laquelle elles font face et mobilise l'ensemble des organismes de la profession au sein desquels elle siège (PROBTP, OPPBTP, caisses congés payés).

30. 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.

Le ministère du travail a fait savoir qu'il convenait de distinguer deux situations :

- l'entreprise place ses salariés en activité partielle en raison de la fermeture totale ou d'une partie de l'établissement : le placement des salariés en activité partielle doit conduire à interrompre l'arrêt de travail du salarié. L'employeur doit signaler à l'assurance maladie la fin anticipée de l'arrêt selon les mêmes modalités qu'une reprise anticipée d'activité en cas d'arrêt maladie de droit commun. Toutefois compte tenu des circonstances exceptionnelles, l'employeur peut attendre le terme de l'arrêt en cours pour placer le salarié en activité partielle. Aucune prolongation ou aucun renouvellement de l'arrêt ne pourra être accordé une fois le placement en activité partielle intervenu. Les employeurs sont donc tenus à ne pas demander le renouvellement des arrêts pour garde d'enfants de leurs salariés.
- l'entreprise place ses salariés en activité partielle en raison d'une réduction de l'activité : il n'est pas possible de cumuler cette activité partielle avec un arrêt de travail dérogatoire pour garde d'enfant. L'employeur ne pourra donc pas placer son salarié en activité partielle pour réduction du nombre d'heures travaillées si un arrêt de travail est en cours.

31. Que se passe-t-il si un salarié en activité partielle tombe malade ?

Le bénéfice de l'activité partielle s'interrompt jusqu'à la fin de l'arrêt maladie. Le salarié perçoit des indemnités journalières selon les conditions habituelles L'employeur verse le complément

aux indemnités journalières de sécurité sociale qui s'ajuste pour maintenir la rémunération à un niveau équivalent au montant de l'indemnisation due au titre de l'activité partielle (au moins 70 % du salaire brut). Le complément employeur ne peut conduire le salarié à percevoir un montant plus élevé que celui qu'il toucherait s'il n'était pas en arrêt maladie.

Ce complément employeur est soumis aux cotisations et aux contributions sociales de droit commun comme s'il s'agissait d'une rémunération.

32. 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.

33. 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.

- Activité partielle

34. L'entreprise n'a pas encore mis en place un CSE. 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. Le décret du 25 mars 2020 précise que cette demande doit être accompagnée de l'avis préalable du CSE si l'entreprise en est dotée.

Il n'est plus fait référence aux articles sur la consultation du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés ce qui laisse à penser que la consultation préalable du CSE serait obligatoire y compris dans les entreprises plus petites. Le ministère du travail a clairement communiqué en sens contraire en affirmant que la consultation du CSE ne concerne que les entreprises d'au moins 50 salariés (Précisions sur les évolutions procédurales concernant le dispositif sur l'activité partielle et questions-réponses mis à jour le 3 avril 2020 sur le site du Ministère). Cette interprétation, bien que juridiquement fragile, donne tout de même dans l'immédiat un argument important vis-à-vis des DIRECCTE qui réclameraient cet avis pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Lorsque la demande d'activité partielle fait suite à un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ou toute autre circonstances de caractère exceptionnel (et uniquement dans ces cas-là), l'entreprise dispose :

- d'un délai de 30 jours pour faire sa demande d'activité partielle à compter du placement des salariés en activité partielle,
- d'un délai de deux mois à compter de cette demande pour envoyer l'avis du CSE à la DIRECCTE.

Cela laisse un peu de temps aux entreprises pour régulariser, le cas échéant, la situation (30 jours + 2 mois).

Une ordonnance du 1er avril 2020 précise, par ailleurs, que les entreprises n'ayant pas encore engagé leurs élections du CSE le 3 avril 2020 alors qu'elles étaient tenues de le faire, auront 3 mois à compter de la date de fin de l'état d'urgence sanitaire pour engager cette procédure d'élections.

Le ministère du travail a expressément affirmé, qu'en l'absence de CSE, la demande d'activité partielle pourrait être exceptionnellement validée :

- pour les employeurs dont l'obligation d'engager le processus électoral est née après l'entrée en vigueur de l'ordonnance du 1^{er} avril 2020,
- mais aussi les employeurs qui, bien qu'ayant l'obligation de le faire, n'avait pas engagé le processus électoral avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance.

afin de ne pas bloquer les demandes d'activité partielle dans l'intérêt des salariés.

Le ministère a précisé que ces entreprises devront s'engager à organiser des élections professionnelles dès la levée de la période de suspension des processus électoraux prévue par l'ordonnance susvisée.

35. Comment articuler l'activité partielle avec l'indemnisation des parents d'enfants de moins de 16 ans ?

Le salarié placé en activité partielle par son employeur ne peut pas bénéficier de l'indemnisation exceptionnelle prévue pour garde d'enfants. Si la demande du salarié au titre de la garde d'enfant est antérieure à la mise en activité partielle dans l'entreprise, il semble difficile de refuser l'indemnisation au tire de la garde d'enfant, la première cause de suspension du contrat de travail prévalant.

Pour une entreprise non assurée à la GAT, au vu du décret sur le niveau de prise en charge par l'Etat de l'activité partielle, le recours à cette dernière sera moins onéreux pour l'entreprise que l'indemnisation maladie.

36. Que se passe-t-il si mon salarié ne peut matériellement pas rentrer sur le chantier ?

Il est possible que le salarié ne puisse pas accéder au chantier, notamment si le maître d'ouvrage décide de fermer.

Il s'agit d'une situation pouvant justifier la mise en activité en mentionnant COVID-19, qui constitue une circonstance à caractère exceptionnel.

37. Que se passe-t-il si mon entreprise est contrainte de suspendre provisoirement tout ou partie de son activité ?

L'entreprise pourrait se retrouver contrainte de suspendre son activité du fait d'un défaut d'approvisionnement en matériaux et/ou en énergie. Elle pourrait également devoir suspendre son activité si elle n'a plus de travail du fait de l'annulation de commandes ou de l'arrêt des chantiers.

De telles situations constituent un motif de recours à l'activité partielle.

L'entreprise pourrait également être contrainte de suspendre temporairement son activité en cas d'un absentéisme de ses salariés trop important pour pouvoir assurer la poursuite des chantiers dans des conditions d'organisation et de sécurité raisonnables.

La Ministre du Travail a fait savoir que le motif « circonstances de caractère exceptionnel » peut être invoqué dans le cas d'une épidémie de COVID-19. Le recours à l'activité partielle est donc possible dans les cas évoqués ci-dessus.

Pour plus de précisions, reportez-vous à la question 36

A titre d'information, voici quelques exemples de prise en charge cités par le Ministère du Travail :

Exemples	Commentaires
Fermeture administrative d'un établissement	
Interdiction de manifestations publiques à la suite d'une décision administrative	
Absence (massive) de salariés indispensables à l'activité de l'entreprise	Si les salariés indispensables à la continuité de l'entreprise sont contaminés par le coronavirus/en quarantaine rendant ainsi impossible la continuité de l'activité, les autres salariés peuvent être placés en activité partielle
Interruption temporaire des activités non essentielles	Si les pouvoirs publics décident de limiter les déplacements pour ne pas agraver l'épidémie, les salariés peuvent être placés en activité partielle.
Suspension des transports en commun par décision administrative	Tous les salariés ne pouvant pas se rendre sur le lieu de travail du fait de l'absence de transport en commun peuvent être placés en activité partielle
Baisse d'activité liée à l'épidémie	Les difficultés d'approvisionnement, la dégradation de services sensibles, l'annulation de commandes etc. sont autant de motifs permettant de recourir au dispositif d'activité partielle.

38. 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 :

1. 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
2. des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie
3. un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel,
4. la transformation, la restructuration ou la modernisation de l'entreprise

5. des circonstances de caractère exceptionnel.

Les différentes communications du Gouvernement ont semé le doute sur la possibilité pour les entreprises du Bâtiment d'invoquer le motif des circonstances exceptionnelles, comme cela est prévu dans d'autres secteurs (fermeture administrative).

A la demande de la FFB, le Gouvernement a reconnu que les entreprises du BTP éprouvaient des difficultés pour s'organiser afin de continuer leur activité en toute sécurité pour les salariés.

Pour les entreprises de Bâtiment impactées par la baisse d'activité, les mesures d'urgence prises par le Gouvernement pour la mise en œuvre de l'activité partielle peuvent s'appliquer. Ainsi, elles pourront obtenir des réponses rapides à leur demande d'activité partielle et à leurs demandes de versement, sur la base de justificatifs simples³.

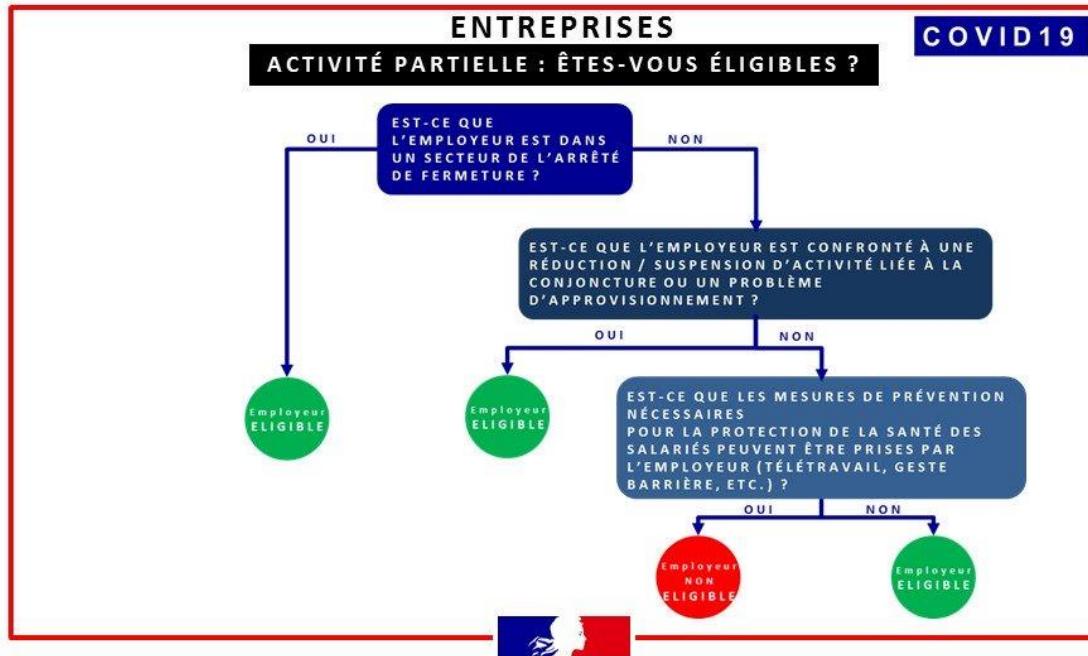
Il est malgré tout conseillé aux entreprises qui seraient contraintes de diminuer leur activité, voire de la suspendre temporairement, d'invoquer en priorité les motifs de difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie, ou de la conjoncture économique (motifs 1 et 2).

Pour les entreprises qui seraient contrainte de diminuer leur activité en raison d'un autre motif (par exemple s'il est impossible de mettre en place des mesures barrières pour garantir la sécurité des salariés), le motif des circonstances exceptionnelles doit pouvoir être invoqué, en précisant « Covid-19 ».

Les DIRECCTE demandent aux entreprises de détailler les circonstances précises de leurs difficultés (expliquer pourquoi il est impossible de mettre en place les mesures barrières, et les mesures prises avant la mise en place du télétravail).

A titre d'information, nous reproduisons ci-dessous l'arbre décisionnel publié sur le site du Ministère du travail :

³ Communiqué de presse commun du 21 mars 2020



En l'absence de masques, de possibilité d'observer les gestes barrières, dont la distance de 1m, l'entreprise peut-elle invoquer ces motifs (et donc l'impossibilité de respecter les préconisations du guide) à l'appui de sa demande de chômage partiel ?

Conseils de la FFB :

1. Cliquer sur l'onglet « autres circonstances exceptionnelles - Coronavirus » dans la demande en ligne de prise en charge au titre de l'activité partielle
2. Dans la justification à apporter, mentionner : suspension du chantier par la maîtrise d'ouvrage, défaut d'approvisionnement de matériaux, défaut d'approvisionnement de matériels de protection sanitaire, impossibilité de respecter la distanciation sociale dans l'exécution des tâches....

En cas de contrôle ultérieur, il est important de conserver des preuves des éléments invoqués : lettres ou mails de la maîtrise d'ouvrage, des fournisseurs annonçant la fermeture des magasins, preuve des PV des consultations du CSE (ou des salariés) avec l'expression des salariés sur les difficultés de mise en œuvre ...

39. C'est quoi le recours à l'activité partielle

Le dispositif d'activité partielle permet aux entrepreneurs du Bâtiment de diminuer la durée de travail de leurs salariés lorsque surviennent certains évènements les contraignant à réduire temporairement leur activité. Cette baisse temporaire d'activité s'appréhende sous **deux formes différentes** :

- Soit en une réduction du temps de travail en dessous de la durée légale hebdomadaire, ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective conventionnelle appliquée à l'établissement,
- Soit en une fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement.

Dans ce contexte exceptionnel de crise sanitaire, le Gouvernement a assoupli la procédure de mise en œuvre du chômage partiel et renforcé l'allocation versée à l'employeur, afin de sauvegarder les salariés et les entreprises (décret n°2020-35 du 25 mars 2020 et ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle). La mise en position d'activité partielle des salariés suppose néanmoins le respect de certaines formalités prévues par les textes (cf. question 39 - Quelles sont les formalités à accomplir ?)

40. Quels sont les salariés concernés ?

Sont concernés par la mesure d'activité partielle tous les salariés sous contrat de travail, y compris les apprentis et les salariés à temps partiel. Les salariés en contrat à durée déterminée peuvent également bénéficier du dispositif, à condition que leur embauche ait été effectuée avant la réduction ou la suspension d'activité.

Les salariés rémunérés selon un forfait annuel en jours ou en heures ou un régime assimilé peuvent également bénéficier de l'activité partielle, en cas de fermeture totale de l'entreprise ou de l'établissement et en cas de réduction de l'horaire de travail (pour les salariés placés en activité partielle depuis le 1^{er} mars 2020).

Certains salariés demeurent toutefois **exclus du dispositif**. Il s'agit notamment :

- des salariés des établissements dont la réduction ou la suspension de l'activité est provoquée par un différend collectif de travail (grève),
- des gérants de sociétés et des mandataires sociaux. Des mesures spécifiques ont été mises en place pour les dirigeants d'entreprises et les travailleurs indépendants (cf. question 77 – Les travailleurs indépendants dans une entreprise qui a fait une demande d'activité partielle peuvent-ils être indemnisés ?).

Relativement aux sanctions en cas de fraude à l'activité partielle, le ministère du travail précise que pour les salariés en télétravail, l'employeur ne peut pas demander à bénéficier d'une indemnisation. Il faut comprendre que le salarié qui travaille de son domicile ne peut pas bénéficier de l'activité partielle dans la mesure où il est en activité. En revanche, une entreprise ayant mis ses salariés en télétravail peut, par la suite, demander à ce qu'ils soient en activité partielle dès lors qu'elle n'a plus de travail à leur faire effectuer.

41. Quelles sont les formalités à accomplir ?

En principe, l'employeur doit demander une autorisation de mise en activité partielle avant de placer ses salariés en activité partielle.

Toutefois, lorsque l'activité partielle est demandée au titre d'un motif exceptionnel, les entreprises peuvent faire cette demande dans un délai de 30 jours à compter du placement des salariés en activité partielle, par tout moyen conférant date certaine à sa réception (recommandé AR ou récépissé de dépôt de la demande dématérialisée mentionnant la date de réception de celle-ci par l'administration).

La demande d'autorisation s'effectue auprès du préfet du département où est implanté l'établissement concerné par la réduction d'activité. Elle doit être faite par voie électronique à l'adresse suivante :

<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>

La demande doit préciser :

- Le motif justifiant le recours à l'activité partielle (voir question n°36 – Qu'en est-il des motifs de recours au chômage partiel ?) : selon l'administration ce motif correspondait aux circonstances de caractère exceptionnel en raison du Covid-19.
- La période prévisionnelle de sous-activité ;
- Le nombre de salariés concernés par la mesure ;
- L'avis du CSE lorsque l'entreprise en est dotée (voir aussi question n° 32) ; lorsque la demande est faite au titre des circonstances exceptionnelles, l'avis du CSE peut être transmis dans un délai de 2 mois au plus à compter de la demande d'activité partielle.
- Les engagements de l'employeur lorsque ce dernier a déjà eu recours au dispositif au cours des 36 derniers mois.

La demande est ensuite soumise à homologation de la DIRECCTE.

Jusqu'au 31 décembre 2020, la décision d'autorisation ou de refus est notifiée à l'employeur par voie dématérialisée (par courriel) dans un délai de 2 jours à compter de la date de réception de la demande d'autorisation la demande réputée complète. **L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation tacite.**

L'administration a précisé néanmoins que des contrôles a posteriori seraient effectués.

Une fois autorisé, le recours au dispositif est valable pour une durée comprise entre une semaine et 12 mois. La demande peut toutefois être renouvelée, sous réserve de certains engagements de l'employeur (ex : actions de formation).

Il n'est plus nécessaire de solliciter l'accord des salariés protégés pour les placer en activité partielle dès lors qu'elle concerne tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier du salarié protégé (voir question n°79).

42. La réduction de l'horaire de travail doit- elle être collective ?

Oui

La réduction du temps de travail peut se traduire en une diminution de la durée journalière de travail, en la suppression d'une journée ou d'une demi-journée de travail par semaine, voire en la fermeture complète de l'établissement.

La réduction d'horaire doit être collective, c'est-à-dire concerner un groupe identifié de salariés affectés à une même tâche au sein de l'établissement, du chantier ou de l'atelier. En effet, il n'est pas nécessaire que l'ensemble du personnel de l'établissement soit concerné par la diminution du temps de travail. Enfin, la réduction d'horaire peut également s'effectuer de manière individuelle ou alternative, à savoir par un roulement des effectifs.

Avant la mise en œuvre du dispositif, l'employeur doit afficher le nouvel horaire de travail qui s'impose aux salariés concernés, dans l'entreprise ou sur le chantier.

Si une entreprise n'a qu'un seul salarié, c'est un collectif de travail.

43. L'entreprise peut-elle recourir au FNE - Formation ?

En cas de sous-activité prolongée ou d'arrêt total de l'activité, les entreprises peuvent aussi demander à bénéficier du FNE-Formation afin d'investir dans les compétences de leurs salariés. Vu les circonstances, ce recours est possible si une formation à distance peut être organisée.

L'entreprise (ou l'OPCO) doit conclure une convention avec l'Etat (la DIRECCTE) afin de mettre en place des formations permettant :

- D'obtenir un titre ou diplôme à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles, une qualification reconnue dans la classification des conventions collective nationale du Bâtiment ou d'un certificat de qualification professionnelle (L. 6314-1 CT).
- De faire valider les acquis de leur expérience (L. 6411-1 CT), de suivre les formations de tuteurs, de maîtres d'apprentissage, les bilans de compétences, les bilans professionnels ou de positionnement et les formations facilitant la polyvalence professionnelle des salariés.

Il n'y a pas à ce jour de convention Etat/OPCO de la construction à ce titre.

Le plan de développement des compétences, le CPF pendant le temps de travail (L. 6323-17 CT) sont mobilisables.

S'il est le seul financeur public, l'Etat finance jusqu'à 50 % des coûts admissibles (70 % en cas de majoration). L'entreprise s'engage à maintenir dans l'emploi les salariés formés pendant une durée au moins égale celle de la convention augmentée de 6 mois. Les rémunérations des salariés sont intégrées dans l'assiette des coûts éligibles, au même titre que les frais pédagogiques.

44. Peut-on faire travailler les salariés en activité partielle quelques heures par semaine (urgences, reprise d'activité, ...) ?

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 vient de porter cette durée à 12 mois.

Il met ensuite en activité partielle les salariés en fonction de ses besoins. La mise en activité partielle peut ne pas concerner l'ensemble de la semaine mais un planning doit être en principe fixé à l'avance et les salariés doivent être informés des modifications d'horaires.

Si l'entreprise a mis en place un système de roulement, il nous semble possible de demander à ses salariés d'intervenir en cas d'urgence, en respectant un délai de prévenance suffisant.

Si l'entreprise était fermée totalement, l'employeur peut décider, selon nous, d'une reprise partielle d'activité, en informant les salariés de leurs nouveaux horaires, en respectant un délai de prévenance suffisant. Comme pour la mise en activité partielle, le fait de demander aux salariés placés en activité partielle de travailler doit être analysé comme une changement des conditions de travail et non comme une modification du contrat de travail.

En tout état de cause, le salarié devra être rémunéré normalement sur la journée ou demi-journée d'intervention.

Au regard des exigences de l'activité, il peut aussi être organisé un système d'astreinte (cf. question 7- Puis-je mettre en place un système d'astreinte ?).

45. 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 n°21 - qu'est-ce que le droit de retrait du salarié ? et 22 – Le salarié peut-il exercer son droit de retrait en cas d'épidémie de covid-19 ?), l'employeur doit maintenir le salaire du salarié.

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.

46. Quelle indemnisation des heures non-travaillées ?

La perte de rémunération imputable à la baisse d'activité est compensée par une indemnisation horaire versée par l'employeur aux salariés à hauteur de 70 % de la rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés.

Les salariés ne sont indemnisés que pour les heures non travaillées en deçà de la durée légale de travail (35 heures hebdomadaires), ou de la durée habituelle de travail dans l'entreprise ou celle stipulée au contrat lorsqu'elle est inférieure à 35 heures.

Les heures supplémentaires mensualisées qui ne sont pas travaillées ne donnent pas lieu à indemnisation au titre de l'activité partielle et ne sont pas remboursées par l'Etat.

Enfin, l'indemnisation des heures non travaillées, normalement contingentée à 1 000 a été portée pour l'année 2020 à 1 607 heures par an et par salarié (arrêté du 31 mars 2020).

L'indemnité est versée aux salariés en même temps que le salaire à la date normale de paie. L'employeur devra indiquer sur le bulletin de paie le nombre d'heures indemnisées, le taux appliqué et les sommes versées au titre de la période considérée (à titre provisoire, l'employeur peut aussi remettre un document mentionnant ces informations). Il permettra au salarié la validation de ses périodes d'activité partielle, notamment pour les droits aux allocations de chômage et aux prestations de Sécurité sociale.

- Calcul de l'indemnité horaire d'activité partielle

Selon les textes, pour chaque heure d'activité partielle le salarié perçoit une indemnité horaire correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés, ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

L'allocation sera au minimum de 8,03 € par heure, quel que soit l'effectif de l'entreprise. Ce plancher ne s'applique pas aux apprentis et aux salariés en contrat de professionnalisation dont la rémunération antérieure était inférieure au SMIC.

Ces nouvelles règles s'appliquent pour tous les salariés placés en activité partielle depuis le 1^{er} mars 2020.

47. Quelle est la rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés ?

En application du décret du 25 mars 2020 sur l'activité partielle, tant pour l'indemnité horaire versée au salarié que pour l'allocation horaire que l'Etat remboursera à l'employeur, il est fait référence au calcul de l'indemnité de congés payés en ce que ces deux sommes ne pourront être inférieures au montant de la rémunération qui aurait été perçue par le salarié pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

Cette rémunération, sous réserve du respect des dispositions légales, est calculée en fonction du salaire gagné dû pour la période précédant le congé et de la durée du travail effectif de l'établissement.

Selon la jurisprudence, pour le maintien de salaire il faut prendre en compte les primes versées en contrepartie du travail. Par contre, doivent être exclues les primes qui ne correspondent pas à un travail réellement effectué par le salarié, celles qui rémunèrent à la fois des périodes de travail et des périodes de congés et celles qui ont un caractère exceptionnel ou facultatif.

4 critères cumulatifs sont dégagés par la jurisprudence pour savoir s'il faut prendre en compte la somme versées pendant les périodes assimilées à du temps de travail effectif par la loi et les CC, à savoir :

1. avoir la nature juridique d'un salaire
2. constituer la contrepartie directe du travail
3. présenter un caractère obligatoire pour l'employeur
4. ne pas être versé pendant la période de congés payés

Ainsi, pour les juges seraient à prendre en compte :

Prime	Prise en compte
Ancienneté	Oui

Fin d'année ou 13 ^e mois	Oui Non si elle est allouée globalement pour l'année, périodes de travail et de congés confondues
vacances	Non
Assiduité	Non si elle est versée globalement pour l'ensemble de l'année, pendant les périodes de travail et les congés.
Responsabilité	Non
Polyvalence	Oui
Production	Oui si elle est liée à l'activité du salarié.
Productivité ou rendement individuel	Oui
Respect des consignes de sécurité	Non
Amplitude	Non
Astreinte	Oui
Rythme	Non
Danger	Oui
Risque	Non
Froid insalubrité- salissure	Oui
situation géographique	Non
Travail de nuit, du dimanche, des jours fériés	Oui
Événement familial (mariage, naissance, garde d'enfant...)	Non
Bilan, résultat	Oui
Production	Non

Les indemnités de trajet et les primes d'habillage et de déshabillage sont exclues.

Une question se pose dans la mesure où le taux de 70 % doit être appliqué à la rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés, ramenée à un montant horaire **sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise**.

Pour obtenir ce taux horaire dans une entreprise à 169h, faut-il prendre la totalité de la rémunération (y compris des heures supplémentaires) et

- la diviser par 169h, horaire applicable dans l'entreprise,
- ou par 151,67h, horaire légal ?

Attention

Des DIRECCTE communiquent sur le calcul du taux horaire à retenir en indiquant que le calcul doit être effectué en divisant le salaire de la période (mensuelle) par la durée du travail de la période mais en limitant cette prise en compte à la durée légale. Ce qui augmente le taux horaire. Nous n'avons pas trouvé pour le moment de position ministérielle expresse sur le sujet.

Selon ces DIRECCTE :

La rémunération brute doit ensuite être ramenée à un montant horaire, en fonction des heures effectuées sur la période de référence, dans la limite de la durée légale du travail,

ou lorsqu'elle est inférieure, la durée collective de travail ou la durée figurant au contrat de travail.

Exemple

Pour une période de référence de 3 mois, pour un salarié dont l'horaire contractuel est de 39h/semaine soit 169h/mois :

Décembre 2019 : 169h – rémunération brute de 2 526 €

Janvier 2020 : 169h – rémunération brute de 2 600 €

Février 2020 : 170h – rémunération brute de 2700 €

Le taux horaire sera calculé en additionnant les éléments de rémunération brute à prendre en compte et en les divisant par 455,01 (151,67 X 3), car les durées doivent être plafonnées à la durée légale du travail.

Dans cet exemple, le montant horaire du salarié sera donc de $(2526+2600+2700)/(455,01)$ soit 17,20 €.

Une fois le taux horaire déterminé, on applique un taux de 70 % pour déterminer le montant de l'indemnité d'activité partielle.

En application de l'ordonnance du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle, les conditions d'indemnisation des salariés en formation pendant la période d'activité partielle sont alignées sur les conditions d'indemnisation de droit commun des salariés en activité partielle.

Ainsi, les salariés en formation bénéficieront de l'indemnité horaire de 70 % et non pas de celle portée à 100 % de la rémunération nette antérieure (prévue par l'article R. 5122-18 du Code du travail). Ces dispositions s'appliqueront aux formations ayant donné lieu à un accord de l'employeur postérieurement à la publication de l'ordonnance.

Exemples de bulletin de paie :

Le cas est celui d'une entreprise à 169 h par mois dont le salarié a travaillé jusqu'au lundi 16 mars au soir et qui a été en activité partielle le reste du mois.

La durée de travail sur le mois aurait dû être de 172 h. Le salarié a été en arrêt de travail pendant 86 h mais ne sera indemnisé que pour les heures comprises dans la durée légale du travail, c'est-à-dire 78 h :

- | | |
|-------------------------|---|
| - semaine 12 : 35 – 8 = | 27 h |
| - semaine 13 : | 35 h |
| - semaine 14 : | 14 h semaine à cheval sur mars/avril on prend 2 x 7
qui correspond à 35h/5 * |
| - Total : | 76 h |

* On peut s'interroger sur le nombre d'heures à prendre. On peut néanmoins noter dans la communication des DGEFP qu'il est pris, pour les heures de travail à déduire, la durée hebdomadaire divisée par 5 (cf Q/R 48).

Le taux d'indemnisation d'activité partielle (8,62 €) est obtenu en prenant la rémunération du mois divisée par la durée du travail dans l'entreprise soit :

$$\frac{2080,04}{169} \times 70 \%$$

Si comme l'écrivent les DIRECCTE, il faut prendre la durée légale pour déterminer le taux horaire il serait alors de 9,60 €.

$$\frac{2080,04}{151,67} \times 70 \%$$

Nous n'avons pas connaissance d'une position ministérielle sur ce point.

Cette différence de taux horaire retenu pour calculer le montant d'indemnité d'activité partielle ne devrait pas avoir d'incidence pour l'entreprise dans la mesure où l'Etat rembourse à l'entreprise désormais la totalité de l'indemnité versée au salarié.

Les bulletins de paie sont relatifs :

- Le premier : celui d'une entreprise qui ne pratique pas la Déduction Forfaitaire Spécifique (DFS) et qui n'attribue pas de prime,
- Le second : celui d'une entreprise pratiquant la DFS et qui attribue chaque mois une prime mensuelle d'un même montant.
- Dans les deux cas, nous donnons un taux horaire d'indemnisation calculé selon les deux modalités, c'est-à-dire en divisant la rémunération mensuelle par 169 h et par 151,67 h.

Entreprise ne pratiquant pas la DFS (divisé par 169 h)

Illustration simplifiée d'un bulletin de paie avec activité partielle

Entreprise ne pratiquant pas la DFS

durée du travail de l'entreprise	39,00	
Entreprise utilise l'activité partielle sur le mois :	86	heures
Dont un nombre d'heure en dessous de la durée légale du travail	76	heures
Heures en principe travaillées dans le mois	172,00	heures
taux horaire	12,00	
nombre de salariés	20	

	nombre ou base	taux ou %	montant	à déduire
Salaire mensuel	151,67	12,00	1820,04	
heures supplémentaires	17,33	15,00	260,00	
Total			2080,04	
Déduction des absences	86,00	12,09		1040,02
Allocation activité partielle 70% ⁽¹⁾	76,00	8,62	654,77	
Assurance vieillesse plafonnée	1040,02	6,90		71,76
Assurance vieillesse	1040,02	0,40		4,16
Retraite complémentaire ⁽²⁾	1040,02	3,15		32,76
CEG ⁽³⁾	1040,02	0,86		8,94
prévoyance	1040,02	0,87		9,05
CSG déductible sur salaire ⁽⁴⁾	1021,82	6,80		69,48
CSG déductible sur allocation	643,31	3,80		24,45
CSG non déductible sur salaire	1021,82	2,40		24,52
CSG non déductible sur allocation	643,31	2,40		15,44
CRDS non déductible sur salaire	1021,82	0,50		5,11
CRDS non déductible sur allocation	643,31	0,50		3,22
NET FISCAL ⁽⁵⁾	1474,18			
NET A PAYER ⁽⁶⁾	1425,90			

1) 70% de la rémunération brute $(1820,04+260/169) \times 70\%$

2) 3,15% pour les ouvriers et cadres mais 3,40% pour les ETAM

3) pour les salariés dont la rémunération est > au PASS, la CEG est de 1,08% sur T2 et ils doivent aussi la CET de 0,14% sur la rémunération < 8 PASS

4) (salaire mensuel - absences) X 98,25%

5) rémunération - cotisations - CSG déductible

6) rémunération - cotisations - CSG/CRDS

Entreprise ne pratiquant pas la DFS (divisé par 151,67 h)

Illustration simplifiée d'un bulletin de paie avec activité partielle

Entreprise ne pratiquant pas la DFS

durée du travail de l'entreprise	39,00	
Entreprise utilise l'activité partielle sur le mois :	86	heures
Dont un nombre d'heure en dessous de la durée légale du travail	76	heures
Heures en principe travaillées dans le mois	172,00	heures
taux horaire	12,00	
nombre de salariés	20	

	nombre ou base	taux ou %	montant	à déduire
Salaire mensuel	151,67	12,00	1820,04	
heures supplémentaires	17,33	15,00	260,00	
Total			2080,04	
Déduction des absences	86,00	12,09		1040,02
Allocation activité partielle 70% ⁽¹⁾	76,00	9,60	729,60	
Assurance vieillesse plafonnée	1040,02	6,90		71,76
Assurance vieillesse	1040,02	0,40		4,16
Retraite complémentaire ⁽²⁾	1040,02	3,15		32,76
CEG ⁽³⁾	1040,02	0,86		8,94
prévoyance	1040,02	0,87		9,05
CSG déductible sur salaire ⁽⁴⁾	1021,82	6,80		69,48
CSG déductible sur allocation	716,83	3,80		27,24
CSG non déductible sur salaire	1021,82	2,40		24,52
CSG non déductible sur allocation	716,83	2,40		17,20
CRDS non déductible sur salaire	1021,82	0,50		5,11
CRDS non déductible sur allocation	716,83	0,50		3,58
NET FISCAL ⁽⁵⁾	1546,22			
NET A PAYER ⁽⁶⁾	1495,80			

1) 70% de la rémunération brute $(1820,04+260/169) \times 70\%$

2) 3,15% pour les ouvriers et cadres mais 3,40% pour les ETAM

3) pour les salariés dont la rémunération est > au PASS, la CEG est de 1,08% sur T2 et ils doivent aussi la CET de 0,14% sur la rémunération < 8 PASS

4) (salaire mensuel - absences) $\times 98,25\%$

5) rémunération - cotisations - CSG déductible

6) rémunération - cotisations - CSG/CRDS

Entreprise pratiquant la DFS (divisé par 169 h)

Illustration simplifiée d'un bulletin de paie avec activité partielle

Entreprise pratiquant la DFS

durée du travail de l'entreprise	39,00	
Entreprise utilise l'activité partielle sur le mois :		86 heures
Dont un nombre d'heure en dessous de la durée légale du travail		76 heures
Heures en principe travaillées dans le mois	172,00	heures
taux horaire	12,00 €	prime habituelle
nombre de salariés	20	150,00 €

	nombre ou base	taux ou %	montant	à déduire
Salaire mensuel	151,67	12,00	1820,04	
heures supplémentaires	17,33	15,00	260,00	
prime habituelle			150,00	
Total			2230,04	
Déduction des absences	86,00	12,09		1040,02
Allocation activité partielle 70% ⁽¹⁾	76,00	9,24	701,99	
Assurance vieillesse plafonnée	1071,02	6,90		73,90
Assurance vieillesse	1071,02	0,40		4,28
Retraite complémentaire ⁽²⁾	1071,02	3,15		33,74
CEG ⁽³⁾	1071,02	0,86		9,21
prévoyance	1071,02	0,87		9,32
CSG déductible sur salaire ⁽⁴⁾	1169,19	6,80		79,51
CSG déductible sur allocation	689,70	3,80		26,21
CSG non déductible sur salaire	1169,19	2,40		28,06
CSG non déductible sur allocation	689,70	2,40		16,55
CRDS non déductible sur salaire	1169,19	0,50		5,85
CRDS non déductible sur allocation	689,70	0,50		3,45
NET FISCAL ⁽⁵⁾	1655,84			
NET A PAYER ⁽⁶⁾	1601,93			

1) 70% de la rémunération brute $(1820,04+260+150/169) \times 70\% = 9,24$

2) 3,15% pour les ouvriers et cadres mais 3,40% pour les ETAM

3) pour les salariés dont la rémunération est > au PASS, la CEG est de 1,08% sur T2 et ils doivent aussi la CET de 0,14% sur la rémunération < 8 PASS

4) (salaire mensuel - absences) X 98,25%

5) rémunération - cotisations - CSG déductible

6) rémunération - cotisations - CSG/CRDS

Entreprise pratiquant la DFS (divisé par 151,67)

Illustration simplifiée d'un bulletin de paie avec activité partielle

Entreprise pratiquant la DFS

durée du travail de l'entreprise	39,00	
Entreprise utilise l'activité partielle sur le mois :		
Dont un nombre d'heure en dessous de la durée légale du travail	86	heures
Heures en principe travaillées dans le mois	76	heures
taux horaire	172,00	heures
nombre de salariés	12,00 €	prime habituelle
	20	150,00 €

	nombre ou base	taux ou %	montant	à déduire
Salaire mensuel	151,67	12,00	1820,04	
heures supplémentaires	17,33	15,00	260,00	
prime habituelle			150,00	
Total			2230,04	
Déduction des absences	86,00	12,09		1040,02
Allocation activité partielle 70% ⁽¹⁾	76,00	10,29	782,21	
Assurance vieillesse plafonnée	1071,02	6,90		73,90
Assurance vieillesse	1071,02	0,40		4,28
Retraite complémentaire ⁽²⁾	1071,02	3,15		33,74
CEG ⁽³⁾	1071,02	0,86		9,21
prévoyance	1071,02	0,87		9,32
CSG déductible sur salaire ⁽⁴⁾	1169,19	6,80		79,51
CSG déductible sur allocation	768,52	3,80		29,20
CSG non déductible sur salaire	1169,19	2,40		28,06
CSG non déductible sur allocation	768,52	2,40		18,44
CRDS non déductible sur salaire	1169,19	0,50		5,85
CRDS non déductible sur allocation	768,52	0,50		3,84
NET FISCAL ⁽⁵⁾	1733,07			
NET A PAYER ⁽⁶⁾	1676,88			

1) 70% de la rémunération brute $(1820,04+260+150/169) \times 70\% = 9,24$

2) 3,15% pour les ouvriers et cadres mais 3,40% pour les ETAM

3) pour les salariés dont la rémunération est > au PASS, la CEG est de 1,08% sur T2 et ils doivent aussi la CET de 0,14% sur la rémunération < 8 PASS

4) (salaire mensuel - absences) X 98,25%

5) rémunération - cotisations - CSG déductible

6) rémunération - cotisations - CSG/CRDS

48. Quelles sont les heures d'activité partielle donnant lieu à indemnisation ?

Seules les heures non travaillées en deçà de la durée légale du travail (35 heures hebdomadaires) ou de la durée habituelle de travail dans l'entreprise inférieure à 35 heures donnent lieu à indemnisation.

Les heures supplémentaires mensualisées qui ne sont pas travaillées du fait de la mise en activité partielle ne donnent lieu ni à indemnisation au titre de l'activité partielle ni à rémunération :

- Si l'horaire collectif de l'entreprise est de 35 heures hebdomadaires : chaque semaine, les heures perdues en dessous de 35 h sont indemnisables.

En pratique, lors du pointage de fin de mois, il faudra faire le calcul suivant :

Durée légale du travail – horaire effectivement travaillé = heures indemnifiables.

- Si l'horaire collectif est supérieur à la durée légale (36 h, 37 h, 38 h, 39 h...), pour calculer le nombre d'heures indemnifiables il faut prendre la même formule c'est-à-dire partir de la durée légale.

Par exemple, dans une entreprise à 39 h/ semaine, le salarié au cours d'une semaine travaille le lundi et mardi (16 h) et est en arrêt du mercredi au vendredi (23 h) : seront indemnifiables : $35 - 16 = 19$ h. Les heures perdues entre 35 h et 39 h ne seront ni indemnifiables ni payées.

Exemple DGEFP :

Un employeur décide de faire chômer son salarié deux jours par semaine. Son contrat de travail prévoit un temps de travail hebdomadaire de 39 heures :

39h / 5 jours = 7.8 heures par jour

Lundi, mardi, mercredi travaillés = 7.8 heures x 3 jours = 23.4 heures travaillées

35 heures légales – 23.4 heures travaillées = 11.6 heures indemnifiables au titre de l'activité partielle

Vous inscrirez donc dans la demande d'indemnisation : 23.4 heures travaillées et 11.6 heures chômées.

49. Comment déterminer le nombre d'heures indemnifiables en cas de forfait mensuel en heures ?

On applique la formule :

Durée légale mensuelle (151,67)* - Durée travaillée

*ou lorsqu'elle est inférieure, durée collective de travail ou durée stipulée au contrat

Exemple :

Un salarié a un forfait mensuel de 169 heures. Au cours d'une période d'activité partielle, il ne travaille que 120 heures.

Soit le calcul suivant : $151,67 - 120 = 31,67$ soit environ 31 h40 à indemniser.

Les 17,33 heures non travaillées au-dessus de la durée légale mensuelle sont considérées comme chômées mais ne donnent pas lieu à indemnisation.

50. Comment déterminer le nombre d'heures indemnisables en cas de forfait annuel en heures ou en jours ?

Pour le calcul des heures indemnisables au titre de l'activité partielle, il faut prendre en compte forfaitairement la durée légale de travail correspondant aux jours de fermeture de l'établissement.

Ainsi, une journée de fermeture est égale à 7 heures chômées. Une demie journée chômée est égale à 3 heures et 30 minutes.

Chaque journée de fermeture donne lieu à une indemnisation de 7 heures

Exemple

En cas de fermeture d'un établissement deux semaines, un salarié sous forfait se verra indemniser 70 heures (10 jours x 7 heures).

51. Comment déterminer le nombre d'heures indemnisables En cas d'accord d'aménagement du temps de travail (modulation) ?

On applique la formule :

Durée légale hebdomadaire* - Durée travaillée

*ou lorsqu'elle est inférieure, durée collective du travail ou durée stipulée au contrat pour la période considérée

Pour calculer le nombre d'heures à indemniser, l'employeur dispose de deux options et peut sélectionner la plus avantageuse pour ses salariés :

- Un calcul à la semaine : différence entre les heures qui ont été travaillées et celles qui étaient prévues au planning (dans la limite de 35 heures hebdomadaires) pour chaque semaine.
- Un calcul sur la base moyenne horaire : différence entre la durée moyenne hebdomadaire travaillée sur le mois (dans la limite de 35 heures) et les heures qui ont été réellement travaillées.

Exemple : En cas de paiement mensuel

Un salarié travaille en horaire modulé. En période basse, il travaille 33 heures par semaine et 42 heures par semaine en période haute.

Au cours de deux semaines consécutives, son établissement est placé en activité partielle. La première semaine est située en période basse et la seconde en période haute. Durant ces deux semaines, il ne travaille que 20 heures au lieu de 33 et 42 heures respectivement.

Calcul à la semaine	Calcul sur la base moyenne horaire
Semaine 1 (période basse) : $33 - 20 = 13$ heures à indemniser	$(33 + 42) / 2 = 37,5$ heures.
Semaine 2 (période haute : 42 h plafonnées à 35 h) : $35 - 20 = 15$ h à indemniser	Or, pour les deux semaines, la limite d'indemnisation reste fixée à 35 h.
Soit un total de 28 h à indemniser	Calcul sans distinction période haute et basse : Semaine 1 : $35 - 20 = 15$ h à indemniser Semaine 2 : $35 - 20 = 15$ h à indemniser Soit un total de 30 heures à indemniser

En cas de paiement annuel

Il faut faire la différence entre la durée du travail prévue au cours des périodes d'autorisation sur l'année pour le salarié (dans la limite de la durée annuelle légale de travail, soit 1 600 h, la journée de solidarité n'étant pas comptée selon le ministère) et la durée chômée (dans la limite de 1 000 heures par salarié) pour calculer le nombre d'heures à indemniser.

52. Que perçoit mon salarié qui travaille, qui est placé en activité partielle ou est indemnisé par l'assurance maladie dans le cadre d'une garde pour enfant ?

Mon ouvrier qui a un salaire de 100 € brut, une fois payées les charges sociales salariales, percevra un salaire net d'environ 78 €.

Si cet ouvrier est placé en activité partielle, il sera indemnisé 70 € brut sur lesquels il ne paie pas de cotisations sociales mais de la CSG CRDS. Il percevra un net d'environ 65 €* soit environ 84 % de son net habituel.

Si cet ouvrier est indemnisé par l'assurance maladie avec paiement par l'employeur du complément légale (mensualisation), il percevra un net d'environ 70 €

Si cet ouvrier est indemnisé par l'assurance maladie avec paiement par l'employeur du complément conventionnel, il percevra environ 78 €.

* Ce comparatif est basé sur les horaires en deçà de la durée légale du travail. En effet, il faut tenir compte du fait que les heures au-delà de 35h hebdomadaires ne donnent pas lieu à indemnisation d'activité partielle.

53. A quels prélèvements les indemnités d'activité partielle sont-elles soumises ?

Les indemnités d'activité partielle sont en tant que revenu de remplacement :

- intégrées dans le calcul de l'impôt sur le revenu.
- entièrement exonérées de cotisations de sécurité sociale et de la taxe sur les salaires
- assujetties à CSG et CRDS au taux de 6,7 %. L'assiette est constituée du montant des indemnités sur lequel est appliqué un abattement de 1,75 %. Le taux de CSG appliqué est de 6,2 % (dont 3,8 % est déductible du revenu imposable) et le taux de CRDS est de 0,5 %. Au total, le prélèvement est donc de 6,7 % sur 98,25 % du montant des indemnités (abattement de 1,75 % pour frais professionnels). A signaler que ce taux de CSG à 6,2% s'applique :
 - o Aux indemnités complémentaires d'activité partielle qu'un employeur verserait en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale
 - o A tous les salariés en activité partielle percevant sur le mois un net supérieur au SMIC brut (cf question n°56).

La CSG n'est pas prélevée ou que partiellement, si ce prélèvement a pour effet de porter le montant net perçu par le salarié (allocation + éventuelle rémunération d'activité) sous le Smic brut.

Le ministère du travail et l'URSSAF rappellent la position déjà donnée dans la circulaire DGEFP du 13 juillet 2013 (point 6.3). Pour les entreprises majorant le montant des indemnités d'activité partielle au-delà de 70 % de la rémunération brute en vertu d'un accord de branche ou d'entreprise ou d'une DUE, cette indemnité est exonérée de charges sociales comme l'indemnité légale et soumis au taux de CSG/CRDS à 6,7%.

En revanche, les sommes versées au titre d'indemnisation d'heures chômées non indemnifiables au titre de l'activité partielle car excédant la durée légale du travail sont assujetties aux cotisations et contributions sociales.

54. Le salarié doit-il percevoir un minimum au cours du mois ?

En application du décret du 25 mars 2020, le montant de l'allocation horaire d'activité partielle que l'Etat verse à l'employeur ne pourra pas être inférieur à 8,03 €. De ce fait, l'indemnisation minimum perçue par le salarié ne pourra pas être inférieure à 8,03 €.

Le ministère du travail précise, pour un salarié rémunéré au SMIC (soit 10,15 €/h) : 70 % de 10,15 € est égal à 7,1 €, ce qui constituerait le montant de l'allocation d'activité partielle. Cependant, ce montant est inférieur au plancher de 8,03 €, qui doit donc être retenu. Le montant horaire de l'allocation versée à l'employeur sera de 8,03 € brut. Ce même montant sera versé au salarié.

Le code de la sécurité sociale (L. 136-1-2) prévoit un dispositif d'écrêttement des prélèvements sociaux. En effet, le prélèvement de la CSG et la CRDS ne doit pas avoir pour effet de réduire le montant net de l'allocation, éventuellement cumulé avec une rémunération d'activité, sous le smic brut.

Si une entreprise cesse son activité, le précompte des contributions sociales ne peut avoir pour effet de porter l'allocation nette d'activité partielle (cumulée avec la rémunération nette si une partie du mois est travaillée) en deçà de 1 539,45 € soit $(10,15 \text{ €} \times (52 \times 35) / 12)$.

Le salarié percevant une allocation mensuelle :

- inférieure à cette somme sera exonéré de prélèvements sociaux,
- supérieure à cette somme sans les prélèvements sociaux, ne pourra percevoir après ces prélèvements un montant net inférieur à cette somme. Si c'est le cas, les prélèvements sociaux seront réduits afin de garantir le SMIC brut. Le précompte doit se faire dans l'ordre suivant : CSG déductible, CSG non déductible, puis CRDS.

Exemple

Un salarié au SMIC est placé en activité partielle tout le mois. Il percevra une indemnisation d'activité partielle brute de $8,03 \text{ €} \times 151,67 = 1 217,91 \text{ €}$.

En application de la règle de l'écrêtage, le prélèvement de la CSG/CRDS ne doit pas entraîner à faire baisser la somme perçue par le salarié en deçà du SMIC brut soit : 1 539,45 (10,15 X 151,67).

Ce salarié percevant une indemnisation de 1 217,91 €, inférieure à 1 539,45 €, sera exonéré de CSG/CRDS.

La règle de la rémunération mensuelle minimale (garantie de percevoir au moins le SMIC net) s'applique en principe. Toutefois, le fait :

- pour l'employeur de devoir verser au minimum une indemnité d'activité partielle de 8,03 € brut
- et que cette somme soit exonérée de CSG/CRDS si ces contributions portent le montant net d'allocation en dessous du SMIC brut,

fait que la rémunération mensuelle minimale dans les faits ne s'applique pas.

La rémunération mensuelle minimale

La rémunération mensuelle minimale est la somme nette que le salarié doit au minimum percevoir. Elle est égale au produit du SMIC net par le nombre d'heures correspondant à la durée légale du travail du mois considéré. Le SMIC net est variable selon les entreprises. En effet, si le SMIC brut est le même pour tous les salariés pour une même durée du travail, en revanche le SMIC net va dépendre des cotisations qui lui sont applicables (secteur et entreprise). C'est pourquoi le site du gouvernement ne mentionne qu'un SMIC net indicatif. Pour obtenir le SMIC horaire net, il faut prendre le SMIC brut (10,15 €) duquel on déduit toutes les cotisations salariales applicables dans l'entreprise.

*cotisations salariales (dont cotisation frais de santé) + CSG/CRDS au taux de 9,7 % (appliquée sur 98,25% de la rémunération + réintégration de la cotisation patronale de prévoyance) soit un taux effectif de 9,53 %

Exemple

Une entreprise, en fonction notamment de son contrat frais de santé a un taux de charges sociales salariales de 23 %. Le SMIC horaire net sera de :

$10,15 \times (1 - 0,23) = 7,82 \text{ €}$

Soit 1 186,06 € par mois ($7,82 \times 151,67$)

Un salarié ne pourra pas percevoir en net, une somme (salaire + indemnité dans le mois) inférieure à 1 186,06 €.

55. Que doit comprendre le bulletin de paie ?

Lorsqu'une entreprise a recours à l'activité partielle, le code du travail précise qu'elle doit désormais faire apparaître sur le bulletin de paie :

- Le nombre d'heures indemnisées en activité partielle,
- Le taux appliqué pour le calcul de l'indemnité horaire d'activité partielle (voir supra : elle est de 70 % en application de l'article R 5122-18 du CT),
- Le montant des indemnités versées.

Pendant une période de douze mois, soit jusqu'en mars 2021, l'employeur pourra s'il le souhaite continuer, lors du paiement de l'allocation d'activité partielle, de remettre à son salarié un document indiquant le nombre des heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées au titre de la période considérée et donc ne pas faire apparaître ces informations sur le bulletin de paie.

56. Comment demander le paiement de l'allocation d'activité partielle ?

Après réception de l'autorisation de mise en activité partielle, l'entreprise doit adresser à l'Agence de Services et de Paiement (ASP) une demande d'indemnisation au titre de l'allocation d'activité partielle.

Cette demande est adressée par voie dématérialisée sur le site internet de l'ASP (<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>) au terme du mois au cours duquel les heures ont été chômées.

La demande doit être accompagnée :

- des informations relatives à l'identité de l'employeur,
- de la liste nominative des salariés concernés ainsi que le numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques,
- des états nominatifs précisant le nombre d'heures chômées par salarié.

Si l'entreprise n'a pas utilisé toutes les heures accordées, elle en informe la DIRECCTE.

Si un salarié doit intervenir en urgence pour effectuer une intervention au cours de la période d'activité partielle, ces heures ne sont pas déclarées à l'ASP car ce sont des heures de travail effectif qui sont rémunérées et non pas indemnisées.

Afin de faciliter le travail d'étude statistique et le contrôle des DIRECCTE, les informations inscrites dans le bulletin de paie, notamment celles relatives à l'activité partielle, sont désormais accessibles au ministère du Travail.

57. Quelle est l'allocation perçue par les employeurs ?

En application du décret du 25 mars 2020, pour chaque heure d'interruption de travail, les employeurs perçoivent une allocation publique fixée à 70 % de la rémunération horaire brute qui a été calculée par l'entreprise pour déterminer le montant de l'indemnisation à verser au

salarié. Cette rémunération horaire est plafonnée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC soit (10,15 x 4,5) x 70 % = 31,98 €.

Le taux horaire de cette allocation publique ne pourra pas être inférieur à 8,03 €.

C'est donc dans la très grande majorité des cas l'intégralité de l'indemnité versée par l'entreprise au salarié qui sera prise en charge par l'Etat et qu'il n'y aura pas de reste à charge pour les entreprises.

L'employeur n'a un reste à charge que :

- Pour les rémunérations au-delà du plafond de 4,5 SMIC,
- Si l'employeur majore le taux de 70 % versé au salarié, en application d'une convention collective ou d'une décision unilatérale.

- **Gestion des repos et des congés**

58. Puis-je mettre d'office mes salariés en repos (hors congés payés) ?

1. JRTT (Jours de Réduction du Temps de Travail)

En principe, s'il s'agit de jours de repos en application d'un accord (de branche ou d'entreprise) d'aménagement de la durée du travail, il faut se reporter à l'accord.

A titre exceptionnel, il est possible de ne pas respecter les dispositions de cet accord lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19. Une ordonnance du 25 mars 2020 autorise ainsi l'employeur à :

- imposer la prise de jours de repos acquis par le salarié et dont la date devait être fixée par celui-ci à des dates déterminées par l'employeur
- et/ou modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos déjà fixées.

Seul un délai de prévenance d'un jour franc minimum doit être respecté par l'employeur.

La période de prise des jours de repos imposée ou modifiée dans ces conditions ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

En tout état de cause, le nombre total de jours de repos dont l'employeur peut imposer la prise ou dont il peut modifier la date est limité à 10, quelle qu'en soit la source (JRTT, jours placés sur un CET, jours de repos des salariés en forfait-jours).

Une ordonnance du 1^{er} avril 2020 précise que l'employeur doit consulter le CSE sans délai et par tout moyen (courrier ou courriel AR par exemple) de sa décision d'imposer ou de modifier les jours de repos en dérogeant au dispositif d'aménagement du temps de travail en vigueur dans l'entreprise. Le CSE dispose alors d'un délai d'un mois à compter de cette information pour rendre son avis. Cet avis peut donc être rendu après la prise effective des jours de repos imposés par l'employeur.

Rappel :

Selon l'accord BTP du 6 novembre 1998 (applicable aux entreprises de Bâtiment de plus de 10 salariés et aux entreprises TP quel que soit leur effectif), « *les dates de prise de ces jours de repos sont réparties sur l'année en fonction des souhaits des salariés et des nécessités de fonctionnement de l'entreprise. Les salariés auront le choix de la prise de 5 de ces jours, soit l'équivalent d'une sixième de congés, sans pouvoir les accoler aux congés payés légaux*

L'employeur peut donc imposer la prise des jours de repos excédant ces 5 jours. Compte tenu des circonstances exceptionnelles, le délai de prévenance de 5 jours calendaires prévu dans l'accord peut être réduit, voire supprimé.

Lorsque l'activité reprendra, la programmation des horaires pourra être revue à la hausse en respectant, là encore, le délai de prévenance.

Dans l'accord du 9 septembre 1998 (applicable aux entreprises de Bâtiment jusqu'à 10 salariés), des modalités similaires sont prévues:

- pour la modalité 2 (36 heures sur 4 jours et 6 jours de repos par an) : « *3 jours sont fixés à la discréption de l'employeur dans le cadre d'une programmation indicative fixée en début de période annuelle et avec un délai de prévenance minimum de 7 jours calendaires (pouvant, selon nous, être réduit en cas de circonstances exceptionnelles bien que cela ne soit pas précisé dans l'accord)/ 3 jours sont laissé au choix du salarié qui doit en informer l'employeur au minimum 7 jours calendaires à l'avance et s'engager à ne pas les utiliser, sauf circonstances exceptionnelles, pendant les périodes de suractivité fixées à 13 semaines maximum*- pour la modalité 3 (39 heures sur 5 jours) : « *4 jours ouvrés sont utilisés à l'occasion de ponts ou de jours de repos adossés à des jours fériés / 5 jours sont bloqués pour constituer une 6^{ème} semaine de congés fixée en concertation avec les salariés / Deux semaines ou 10 jours ouvrés de repos sont fixés à la discréption de l'employeur dans le cadre d'une programmation indicative établie en début de période annuelle et avec un délai de prévenance minimum de 7 jours calendaires (pouvant, selon nous, être réduit en cas de circonstances exceptionnelles bien que cela ne soit pas précisé dans l'accord)) / Une semaine ou 5 jours ouvrés de repos sont laissés au choix des salariés bénéficiaires, qui doivent en informer l'employeur au minimum 7 jours calendaires à l'avance et s'engager à ne pas les utiliser, sauf circonstances exceptionnelles, pendant les périodes d'éventuelle suractivité fixées à 13 semaines maximum et communiquées par l'employeur en début de période de référence. Cela ne doit pas amener l'entreprise à reporter des repos au-delà de la période de référence*

2. JOURS DE REPOS DES SALARIES EN FORFAIT-JOURS

En principe, s'il s'agit de jours de repos résultant de l'application d'une convention de forfait-jours, il faut se reporter à l'accord (de branche ou d'entreprise) instituant le forfait-jours ainsi qu'à la convention signée entre l'employeur et le salarié.

A titre exceptionnel, il est possible de ne pas respecter les dispositions de la convention de forfait lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19. L'employeur peut ainsi, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc :

- décider de la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de repos prévus par la convention de forfait ;
- modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos prévus par la convention de forfait.

Rappel: Selon les avenants du 11 décembre 2012 à la CCN des Etam et des Cadres, la convention de forfait-jours détermine « *la répartition initiale des jours compris dans le forfait, qui doit tenir compte des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise et de l'autonomie du cadre/de l'Etam concerné, et les modalités de prise des jours de repos, en journées ou demi-journées* ».

Ces dispositions de la convention de forfait signée avec le salarié concerné pourront donc, à titre exceptionnel, ne pas être respectées.

La période de prise des jours de repos imposée ou modifiée dans ces conditions ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

En tout état de cause, le nombre total de jours de repos dont l'employeur peut imposer la prise ou dont il peut modifier la date est limité à 10, quelle qu'en soit la source (JRTT, jours placés sur un CET, jours de repos des salariés en forfait-jours).

Une ordonnance du 1er avril 2020 précise que l'employeur doit consulter le CSE sans délai et par tout moyen (courrier ou courriel AR par exemple) de sa décision d'imposer ou de modifier les jours de repos prévus par la convention de forfait. Le CSE dispose alors d'un délai d'un mois à compter de cette information pour rendre son avis. Cet avis peut donc être rendu après la prise effective des jours de repos imposés par l'employeur.

3. CET

Si l'entreprise a mis en place un compte épargne-temps (CET), les droits qui y ont été affectés (jours de congés, rémunération) sont utilisés selon les conditions déterminées par l'accord d'entreprise qui l'a institué.

A titre exceptionnel, il est possible de ne pas respecter les dispositions de cet accord lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19. L'employeur peut ainsi imposer que les droits affectés sur le CET du salarié soient utilisés par la prise de jours de repos, dont il détermine les dates.

Seul un délai de prévenance d'un jour franc minimum doit être respecté par l'employeur.

La période de prise des jours de repos imposée ou modifiée dans ces conditions ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

En tout état de cause, le nombre total de jours de repos dont l'employeur peut imposer la prise ou dont il peut modifier la date est limité à 10, quelle qu'en soit la source (JRTT, jours placés sur un CET, jours de repos des salariés en forfait-jours).

Une ordonnance du 1^{er} avril 2020 précise que l'employeur doit consulter le CSE sans délai et par tout moyen (courrier ou courriel AR par exemple) de sa décision d'imposer ou de modifier les jours de repos en dérogeant à l'accord collectif sur le CET en vigueur dans l'entreprise. Le CSE dispose alors d'un délai d'un mois à compter de cette information pour rendre son avis. Cet avis peut donc être rendu après la prise effective des jours de repos imposés par l'employeur.

4. HEURES SUPPLEMENTAIRES ET REPOS COMPENSATEURS EQUIVALENTS

S'il s'agit de jours de repos acquis au titre de l'exécution d'heures supplémentaires (repos équivalent), il faut se reporter aux modalités de prise de ce repos déterminées par l'employeur par accord collectif ou décision unilatérale.

Compte tenu des circonstances exceptionnelles, les solutions doivent, dans tous les cas, être trouvées « en bonne intelligence » avec les salariés.

Congés payés

Afin de faire face à l'épidémie de covid-19 actuelle, des mesures ont été adoptées par le gouvernement pour assouplir les règles applicables concernant les congés payés.

Une ordonnance du 25 mars 2020 autorise ainsi la conclusion d'un accord collectif permettant à l'employeur de fixer ou de modifier les dates de congés payés, dans la limite de 6 jours ouvrables, sans avoir besoin de respecter les règles légales et conventionnelles habituelles.

Afin d'aider les entreprises, la FFB propose :

- un modèle d'accord d'entreprise relatif à la prise des congés payés conforme aux prescriptions de l'ordonnance du 25 mars 2020,
- un mode d'emploi détaillé et concret de la procédure à suivre pour conclure un tel accord d'entreprise.

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

59. 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.

60. 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 arguant des circonstances actuelles

Au vu de sa gravité, la crise liée à l'épidémie du Covid -19 est assimilée à une circonstance « exceptionnelle » par le Ministère du Travail.

Il est donc possible pour l'employeur de modifier les dates de congés payés déjà posées par les salariés compte tenu des circonstances. Pour les ETAM, une compensation forfaitaire des « frais de route » sont prévues par la Convention collective.

Il n'est pas nécessaire de passer par un accord collectif pour procéder à cette modification.

Attention : pour que des modifications puissent être traitées sans difficulté par les Caisses de congés payés du Bâtiment, les demandes des entreprises doivent impérativement être transmises par voie dématérialisée.

61. 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.

L'ordonnance du 25 mars 2020 permet à l'employeur d'imposer, dans certaines conditions, la prise de jours de congés payés à condition que cela soit prévu par un accord collectif ⁴.

La FFB propose un modèle d'accord collectif d'entreprise permettant, notamment, d'imposer la prise de tout ou partie du solde de jours de congés à prendre avant le 30 avril 2020 sans avoir besoin de respecter les délais de prévenance conventionnels.

Un mode d'emploi, joint à ce modèle, rappelle la procédure à suivre pour conclure un tel accord.

⁴ Il n'y a pas d'accord de Branche sur ce sujet à ce jour

Attention : pour que des modifications puissent être traitées sans difficulté par les Caisses de congés payés du Bâtiment, les demandes des entreprises doivent impérativement être transmises par voie dématérialisée.

62. L'employeur peut-il reporter les jours de congés à prendre avant le 30 avril au-delà de cette date ?

Dans le BTP les Caisses de congés payés n'acceptent pas en principe le report du solde des congés au-delà du 30 avril.

Toutefois, compte tenu de la situation actuelle, les Caisses de congés payés acceptent, à titre dérogatoire, les reports de congés au-delà du 30 avril 2020 et ce, jusqu'au 31 décembre 2020.

Attention : pour que des modifications puissent être traitées sans difficulté par les Caisses de congés payés du Bâtiment, les demandes des entreprises doivent impérativement être transmises par voie dématérialisée. Les entreprises devront fournir une DNA.

63. L'employeur peut-il modifier les dates ou 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 ?

Oui si cela est prévu dans un accord collectif.

La FFB propose un modèle d'accord collectif d'entreprise permettant, notamment, d'imposer la prise de congés payés acquis entre le 1^{er} avril 2019 et le 31 mars 2020 y compris avant le début de la période de prise qui commence le 1^{er} mai 2020 sans avoir besoin de respecter les délais de prévenance conventionnels, ni les règles liées au fractionnement du congé principal.

Un mode d'emploi, joint à ce modèle, rappelle la procédure à suivre pour conclure un tel accord.

A défaut d'accord collectif, l'employeur peut faire prendre ces congés avec l'accord du salarié.

Attention :

Pour que des modifications puissent être traitées sans difficulté par les Caisses de congés payés du Bâtiment, les demandes des entreprises doivent impérativement être transmises par voie dématérialisée.

Les caisses acceptent d'indemniser les congés payés pris par anticipation dès lors qu'ils sont acquis par le salarié et cotisés par l'employeur, qui doit fournir une DNA.

64. L'employeur peut-il imposer la prise de plus de 6 jours de congés payés ?

Au-delà de 6 jours ouvrables, les règles de fixation des dates de congés payés redeviennent normales (délai de prévenance de 2 mois et accord du salarié en cas de fractionnement du congé principal sans fermeture de l'entreprise⁵ en principe à respecter).

65. 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.

- Négociation d'un accord collectif d'entreprise

66. Les réunions de négociation collective peuvent-elles se tenir en présentiel pendant l'épidémie de COVID-19 ?

Selon le Ministère du travail, si la négociation est urgente et que la réunion des négociateurs peut être organisée en respectant les consignes de sécurité sanitaire et les gestes barrières, ces derniers peuvent bénéficier de l'autorisation de déplacement dérogatoire (déplacement professionnel).

Néanmoins, compte tenu du contexte, il est recommandé de privilégier l'organisation des réunions de négociation collective à distance par audio ou visioconférence avec l'accord de tous les participants.

67. Les réunions de négociation collective peuvent-elles se tenir en vidéo-conférence ou en audioconférence ?

OUI avec l'accord de tous les participants et dans le respect de la loyauté des négociations.

⁵ Le congé principal correspond aux 4 premières semaines de congés.

De nombreuses solutions en ligne existent désormais pour organiser des audio/visioconférences réunissant un nombre relativement important de personnes.

68. Comment signer les accords collectifs ?

La signature de l'accord peut se faire **dans les locaux de l'entreprise**, sous réserve de bien respecter les mesures sanitaires (gestes barrières) imposées par le Gouvernement et de délivrer aux salariés concernés l'attestation de déplacement professionnel mise en ligne sur le site du Ministère de l'Intérieur.

Il est également possible (même si cela peut sembler plus compliqué) de mettre en place un dispositif de **signature électronique** répondant aux exigences du règlement européen RGPD – à savoir : être liée au signataire de manière univoque, permettre d'identifier le signataire, avoir été créée à l'aide de données de création de signature électronique que le signataire peut, avec un niveau de confiance élevé, utiliser sous son contrôle exclusif, être liée aux données associées à cette signature de telle sorte que toute modification ultérieure des données soit détectable. Cette solution est parfaitement sûre juridiquement, une signature électronique délivrée par un prestataire de services de certification électronique ayant la même valeur qu'une signature manuscrite.

De nombreux prestataires en ligne proposent désormais un service payant de signature électronique (entre 20 et 50 euros par utilisateur pour un mois selon le Ministère).

Il est enfin possible d'envoyer le projet soumis à signature à l'ensemble des parties à la négociation afin que chacune le signe manuellement. Cet envoi peut se faire :

- par courrier postal;
- par voie électronique ;
- ou, le cas échéant, par porteur (en respectant, dans ce cas, les mesures sanitaires/gestes barrières prescrites par le Gouvernement).

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.

Dans le cas contraire, ils peuvent le renvoyer par courrier ou le remettre au porteur.

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. Les accords ainsi signés pourront être déposés via la téléprocédure, à condition de regrouper l'ensemble des exemplaires signés en un seul fichier

69. Est-il possible de consulter les salariés par référendum à distance ?

Si le référendum ne peut pas être organisé dans les locaux de l'entreprise, malgré le respect des mesures sanitaires prescrites par le Gouvernement, la mise en place d'un dispositif de vote par correspondance ou de vote électronique peut être envisagé.

Ce dispositif doit garantir deux éléments fondamentaux : la confidentialité du vote et l'émargement des personnes consultées, afin d'éviter le vote multiple.

Le mode d'emploi d'aide à la négociation diffusé par la FFB détaille les modalités pratiques d'organisation du vote par correspondance.

70. Négociation dans les entreprises de 50 salariés et plus sans délégué syndical : est-il possible de commencer la négociation avant l'expiration du délai d'un mois laissé aux élus pour se faire mandater ?

La négociation s'effectue en priorité avec les élus du personnel mandatés par un syndicat représentatif de la Branche.

Si aucun élu ne se fait mandater, la négociation s'effectue avec les élus du personnel non mandatés.

En l'absence d'élus ou si aucun d'entre eux ne souhaite négocier, la négociation peut être engagée avec un salarié mandaté.

Outre ces règles de priorité, l'employeur est tenu d'informer les syndicats de la branche et les élus de son intention d'engager une négociation.

Avant d'engager la négociation, l'employeur fait connaître son intention de négocier aux élus du personnel, s'il en existe dans l'entreprise et consulte le CSE au titre de ses attributions relatives à la marche générale de l'entreprise.

Les élus du personnel ont ensuite **1 mois** pour manifester leur intention de négocier et indiquer à l'employeur s'ils sont mandatés ou non par un syndicat.

Le début des négociations ne peut intervenir en principe qu'à l'issue de ce délai d'un mois.

Toutefois, si l'ensemble des élus du personnel font part de leur intention de négocier sans être mandatés par une organisation syndicale et que la négociation s'engage avant l'expiration du délai d'un mois, les risques juridiques nous paraissent relativement réduits⁶. Dans ce cas, un écrit des élus en ce sens est fortement recommandé.

Il est possible d'indiquer dans cet écrit que compte tenu du contexte (gestion de la situation exceptionnelle liée à l'épidémie de covid-19) et de l'objet de la négociation (prise de jours de congés payés) les élus souhaitent engager la négociation sans être mandatés par une Organisation syndicale.

⁶Risques juridiques = condamnation de l'employeur pour délit d'entrave et/ou action en nullité de l'accord (sachant que cette dernière ne peut être engagée que dans un délai de 2 mois à compter de la publication de l'accord).

- Rupture du contrat de travail

71. Puis-je mettre un terme de manière anticipée aux CDD en cours dans mon entreprise pour force majeure ?

La notion de force majeure, qui est une cause de rupture anticipée d'un CDD sans procédure ni formalité, n'est que très rarement admise par les juges.

La force majeure correspond à la survenance d'un événement extérieur irrésistible ayant pour effet de rendre impossible la poursuite dudit contrat.

Une décision administrative de confinement général pourrait être considéré comme un événement extérieur aux parties et irrésistible.

Toutefois, pour être admise, il faudrait que cet évènement rende impossible la poursuite du contrat de travail.

Or, des mesures existent pour permettre de poursuivre l'exécution du contrat (en particulier le recours à l'activité partielle). De plus, la mesure de confinement sera limitée dans le temps.

La question reste donc ouverte.

72. Puis-je mettre un terme de manière anticipée aux contrats de travail temporaire en cours dans mon entreprise ?

Les entreprises sont invitées à consulter les conditions du contrat de mise à disposition conclu avec l'entreprise de travail temporaire.

73. 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).

74. 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, si le salarié en est d'accord.

Exemple de rédaction : « *Nous envisageons de procéder à votre licenciement pour*

Compte tenu des circonstances actuelles et sauf opposition de votre part avant le ... , nous vous proposons de remplacer la tenue de cet entretien préalable dans nos locaux par un échange de courriers.

Si vous souhaitez maintenir l'organisation de cet entretien préalable dans nos locaux, nous vous prions de bien vouloir vous présenter à ...h... le Nous mettrons alors en œuvre toutes les mesures sanitaires imposées par le gouvernement pour garantir votre sécurité et nous vous ferons parvenir une attestation de déplacement conforme aux dispositions réglementaires ».

Il est possible d'indiquer dans ce courrier les griefs / motifs précis qui ont conduit l'employeur à envisager le licenciement ou de faire parvenir un second courrier quelques jours plus tard. Il conviendra, en tout état de cause, de laisser 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 les services d'envoi des lettres recommandées en ligne disponibles , de

conserver les copies d'écran et de doubler cet envoi d'un MMS/SMS (avec photo du courrier).

75. 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.

76. 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.

Une ordonnance du 1^{er} avril 2020 précise que les visites médicales qui devaient être réalisées à compter du 12 mars 2020 dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé des salariés peuvent être reportées, sauf lorsque le médecin du travail les estimerait indispensables.

Le report de la visite ne ferait pas obstacle, selon ce texte, à l'embauche ou à la reprise du travail.

Ces reports de visites ne visent pas, selon nous, les visites de reprise du travail devant impérativement être organisées après un arrêt pour maladie professionnelle, maternité, ou après une absence d'au moins 30 jours pour accident du travail, maladie ou accident non professionnel. Dans une telle situation, si la visite ne peut pas avoir lieu, il serait préférable de demander au salarié une prolongation de son arrêt de travail.

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.

- **Intérim**

77. 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.

78. 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.

- **CSE**

79. 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, la modification des dates de congés payés et la mise en activité partielle ;
- 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 par exemple.

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 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. Cette ordonnance a été adoptée le 1^{er} avril 2020 (voir question ci-après).

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.

80. Les réunions du CSE peuvent-elles avoir lieu en visioconférence et, si oui, selon quelles modalités ?

Oui

L'ordonnance du 1^{er} avril 2020 autorise le recours à la visioconférence pour l'ensemble des réunions du CSE organisées pendant la période d'état d'urgence sanitaire (alors qu'en « temps normal » leur nombre est en principe limité à 3 par année civile).

Le dispositif technique mis en place doit garantir l'identification des membres du CSE et leur participation effective à la réunion ainsi que la retransmission continue et simultanée du son et de l'image.

Il est donc nécessaire que le représentant du personnel dispose d'un ordinateur ou d'un smartphone et d'une connexion internet. Ces outils peuvent être professionnels ou personnels.

Si l'employeur doit communiquer des données personnelles du représentant du personnel (son numéro de portable ou son adresse mail) il semble prudent de demander préalablement par écrit son accord au salarié afin de respecter le RGPD (règlement général de protection des données).

Pour information, de nombreuses applications (payantes ou gratuites) permettent de tenir une réunion en visioconférence.

Lorsque le CSE doit se prononcer par un vote à bulletin secret (par exemple : avis sur le licenciement d'un salarié protégé), la tenue de la réunion en visioconférence sera plus

complexe car il faudra mettre en place le vote électronique. En effet, le dispositif doit garantir l'anoymat du vote, la confidentialité des données transmises et la sécurité de l'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes.

Mais cela n'est pas exigé pour la consultation portant sur la mise en activité partielle ou les autres mesures organisationnelles susceptibles d'être prises dans le cadre de la gestion de l'épidémie de covid-19.

Pendant la période d'état d'urgence sanitaire, l'ordonnance du 1er avril 2020 autorise également la tenue des réunions du CSE par conférence téléphonique.

En cas d'impossibilité de recourir à la visioconférence ou à la conférence téléphonique, les réunions du CSE peuvent enfin se tenir par messagerie instantanée.

Un décret précisera prochainement les conditions dans lesquelles les réunions tenues par conférence téléphonique ou par messagerie instantanées peuvent se dérouler.

Quelle que soit la solution retenue, il convient d'en informer au préalable les élus du personnel.

81. Un représentant du personnel peut-il refuser d'être placé en activité partielle ?

NON

Afin de faciliter la mise en œuvre de l'activité partielle pour les entreprises, l'ordonnance du 27 mars 2020 énonce, à titre dérogatoire, que cette mesure s'impose au salarié protégé 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. Dans ce cas, l'employeur n'a donc pas besoin de recueillir son accord.

La mise en place de l'activité partielle ne suspend pas, en revanche, le mandat des représentants du personnel, qui se poursuit selon les modalités habituelles.

En tout état de cause, il est important de veiller à communiquer avec les représentants du personnel, même de manière informelle, sur les décisions prises par le chef d'entreprise pour gérer la situation actuelle. Cela facilite leur adhésion aux mesures, parfois difficiles, mises en œuvre.

82. Un représentant du personnel peut-il refuser les autres mesures prises par l'employeur affectant ses conditions de travail (modification des horaires, réorganisation des équipes, télétravail, travail en atelier et non plus sur chantier, etc.)?

Compte-tenu de leur mandat, les représentants du personnel (et, globalement, tous les salariés protégés) ne peuvent pas, en principe, se voir imposer de changement de leurs conditions de travail dès lors que cela n'est pas prévu dans leur contrat de travail. Leur accord est donc en principe nécessaire.

Une formalisation rapide de cet accord (par exemple par échange de SMS) est suffisante.

En cas de refus, la première démarche consiste évidemment à user de diplomatie et de pédagogie, en insistant sur les mesures de prévention devant impérativement être respectées et la teneur de leur propre obligation de sécurité.

Si le salarié persiste, celui-ci commet une faute susceptible d'entraîner l'engagement d'une procédure de licenciement disciplinaire (avec autorisation de l'inspection du travail).

En tout état de cause, il est important de veiller à communiquer avec les représentants du personnel, même de manière informelle, sur les décisions prises par le chef d'entreprise pour gérer la situation actuelle. Cela facilite leur adhésion aux mesures mises en œuvre.

- **Elections professionnelles**

83. J'ai engagé les élections du CSE mais le 1er tour n'a pas encore eu lieu, que dois-je faire ?

Les élections professionnelles engagées avant le 3 avril 2020 sont suspendues⁷.

Cette suspension produit ses effets à compter du 12 mars 2020.

Toutefois, lorsque le processus électoral a donné lieu à l'accomplissement de certaines formalités après cette date (invitation des organisations syndicales, négociation du protocole préélectoral ...), la suspension prend effet à compter de la date la plus tardive à laquelle l'une de ces formalités a été réalisée.

La suspension du processus électoral prendra fin 3 mois après la date de cessation de l'état d'urgence. Celui-ci a été déclaré pour 2 mois à compter du 25 mars, donc jusqu'au 25 mai. La suspension du processus électoral court donc (hors prorogation de l'état d'urgence) jusqu'au 25 août 2020.

Pour l'instant, il n'y a rien à faire : le processus électoral reprendra là où il s'était arrêté, à compter du 25 aout prochain.

84. Le 1er tour de mes élections du CSE a eu lieu avant la suspension du processus électoral mais pas le 2eme tour, les résultats restent-ils valables ?

OUI

Si un 1er tour a eu lieu avant le 12 mars 2020, la suspension du processus électoral n'a pas d'effet sur la régularité du scrutin. Ces opérations électorales sont donc valables.

Il en est de même si le 1er tour s'est déroulé entre le 12 mars et le 3 avril 2020 (date d'entrée en vigueur de l'ordonnance prévoyant la suspension des procédures électorales).

⁷ Date de l'entrée en vigueur de l'ordonnance n° 2020-389 du 1^{er} avril 2020, portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel (JO du 2 avril 2020).

85. Le 2ème tour de mes élections du CSE a eu lieu entre le 12 mars et 3 avril 2020, les résultats sont-ils valables ?

OUI

86. Mes élections professionnelles auraient dû être engagées entre le 3 avril et la fin de l'état d'urgence sanitaire, que dois-je faire ?

Les élections sont reportées : l'employeur devra engager la procédure dans les 3 mois qui suivent la date de cessation de l'état d'urgence, c'est-à-dire entre le 25 mai et le 25 août 2020 (sauf prorogation de l'état d'urgence).

87. Mes élections professionnelles auraient dû être engagées avant le 3 avril, mais je ne l'ai pas fait, que dois-je faire ?

L'ordonnance du 1er avril 2020 sécurise les entreprises en retard dans l'organisation de leurs élections professionnelles.

Celles-ci devront, en revanche, être impérativement engagées dans les 3 mois suivant la date de cessation de l'état d'urgence, c'est-à-dire entre le 25 mai et le 25 août 2020 (hors prorogation de l'état d'urgence).

88. La suspension ou le report des élections prolonge-t-il le mandat des élus actuels ?

Oui. Les mandats en cours à la date du 12 mars 2020 des élus du personnel qui n'ont pas été renouvelés, sont prorogés jusqu'à la proclamation des résultats du 1er ou, le cas échéant, du 2nd tour des élections professionnelles.

Leur protection contre les licenciements est prorogée d'autant.

La protection des candidats aux élections est également prorogée jusqu'à la proclamation des résultats du 1er ou, le cas échéant, du 2nd tour des élections lorsque le délai de 6 mois de protection a expiré avant la date du premier tour.

Rappelons que cette protection implique, en tout état de cause, de requérir l'autorisation de l'inspection du travail quel que soit le motif de rupture du contrat de travail du salarié concerné.

89. Quel est l'impact de la suspension des opérations électorales sur l'organisation des élections partielles ?

En principe, des élections partielles sont organisées si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre d'élus titulaires est réduit de moitié ou plus, sauf si ces événements interviennent moins de 6 mois avant le terme des mandats.

L'employeur sera dispensé d'organiser ces élections partielles si la fin de la suspension du processus électoral intervient moins de six mois avant le terme des mandats en cours, que le processus électoral ait été engagé ou non avant ladite suspension.

- **Cotisations**

90. Que se passe-t-il concernant le paiement des cotisations sociales des entreprises ?

Cotisations URSSAF

- Les employeurs dont la date d'échéance Urssaf intervient le 15 mars 2020 peuvent reporter tout ou partie du paiement de leurs cotisations salariales et patronales.

La date de paiement de ces cotisations pourra être reportée jusqu'à 3 mois sans aucune pénalité.

Les employeurs peuvent moduler leur paiement en fonction de leurs besoins :

- Paiement d'aucune cotisation
- Paiement d'une partie des cotisations.

L'employeur qui a déjà déposé sa DSN de février 2020 peut modifier son paiement jusqu'au jeudi 19 mars à 12h00, il peut modifier son paiement Urssaf selon un mode opératoire disponible sur le site [urssaf.fr](http://www.urssaf.fr) <http://www.dsn-info.fr/documentation/telepaiement-services-urssaf.pdf> en déposant.

L'employeur qui règle ses cotisations hors DSN peut adapter le montant de son virement bancaire, ou bien ne pas effectuer de virement.

L'employeur conserve la possibilité de choisir :

- De régler uniquement les cotisations salariales,
- D'échelonner le règlement des cotisations patronales, comme habituellement. Pour cela, il peut se connecter à son espace en ligne sur [urssaf.fr](http://www.urssaf.fr) et signaler sa situation via la messagerie : « Nouveau message » / « Une formalité déclarative » / « Déclarer une situation exceptionnelle ». Il est également possible de joindre l'Urssaf par téléphone au 3957 (0,12€ / min + prix appel).
- Les URSSAF diffuseront des informations pour les employeurs dont la date d'échéance intervient le 5 avril.

Autres cotisations

L'échéance des cotisations de retraite complémentaire à PROBTP du 25 mars est repoussée pour une durée pouvant aller jusqu'à 3 mois que le paiement soit effectué par virement ou par la DSN. Aucune majoration ne sera appliquée.

Les cotisations prévoyance et frais de santé pour les entreprises assurées chez PROBTP, pourront donner lieu à un échéancier de paiement sur demande, sans délai application des majorations de retard. En l'absence de demande, les déclarations de cotisations seront à faire comme habituellement.

Les cotisations aux caisses congés feront également l'objet de mesures de tolérance.

91. 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

Caisses 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

Caisses 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

- Intéressement et participation

92. Quel est l'impact de l'activité partielle sur les droits à participation et intéressement ?

Afin de neutraliser les effets de l'activité partielle sur le calcul de l'intéressement et de la participation, la réglementation prévoit (article R 5122-11 du code du travail) :

- que la totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de l'intéressement et de la participation lorsque cette répartition est proportionnelle à la durée de présence du salarié au cours de l'exercice de référence pour le calcul,
- et que les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en activité partielle.

93. Quel est l'impact du coronavirus sur le versement des droits à participation et intéressement ?

A titre exceptionnel, les entreprises ont jusqu'à la fin de l'année 2020 pour verser aux salariés les primes d'intéressement et de participation. (Ordonnance n°2020-322 du 25 mars 2020, JO 26 mars).

Rappel du délai légal : les sommes issues de la participation et de l'intéressement doivent être versées aux bénéficiaires ou affectées, le cas échéant, sur un plan d'épargne salariale avant le dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice de l'entreprise, sous peine d'un intérêt de retard.

Par exemple, pour les entreprises ayant un exercice comptable correspond à l'année civile, les primes doivent être versées au plus tard le 31 mai.

Ce délai légal est prolongé afin de permettre aux entreprises d'effectuer jusqu'au 31 décembre 2020 les versements des sommes dues en 2020 au titre de l'intéressement et/ou de la participation.

94. Quel est l'impact du coronavirus sur la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat 2020 ?

La date limite de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat est reportée au 31 août 2020 et les conditions de versement sont modifiées par ordonnance n° 2020-385 du 1^{er} avril 2020- JO du 2 avril.

Toutes les entreprises, sans condition de mise en œuvre d'un accord d'intéressement à la date de versement de la prime, peuvent verser la prime exceptionnelle exonérée, jusqu'à 1 000 euros, de cotisations et contributions sociales et d'impôt sur le revenu.

Les entreprises mettant en œuvre un accord d'intéressement peuvent verser cette prime exceptionnelle exonérée, jusqu'à **2 000 euros**.

Un accord d'intéressement d'une durée dérogatoire (moins de 3 ans) peut être conclu jusqu'au 31 août 2020 (au lieu du 30 juin 2020).

Le versement de la prime peut être effectué **jusqu'au 31 août 2020** (au lieu du 30 juin 2020).

Le montant de la prime peut être modulée en fonction des conditions de travail liées à l'épidémie de Covid 19, par l'accord collectif ou la décision unilatérale de l'employeur mettant en œuvre cette prime afin de permettre de récompenser plus spécifiquement les salariés ayant travaillé pendant l'épidémie.

Ainsi, il est possible de verser une prime plus importante aux salariés physiquement présent qu'aux salariés en télétravail.

Tous les salariés liés par un contrat de travail à la date du versement de la prime comme actuellement, **ou dorénavant à la date de dépôt de l'accord ou de la signature de la décision unilatérale**.

- **Travailleurs indépendants**

95. 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.

Ce fonds de solidarité a été créé par l'ordonnance du 20 mars 2020.

- Il a pour objet le versement d'une aide financière aux entreprises et travailleurs indépendants sous conditions définies par le décret du 30 mars 2020 :
 - l'entreprise/le travailleur indépendant doit avoir un effectif inférieur ou égal à 10 salariés (calculé selon les règles de l'art. L.130-1, I CSS).
 - le montant du chiffre d'affaires hors taxe (ou recettes nettes hors taxes lors du dernier exercice clos) doit être inférieur à 1 million d'euros (83 333 € pour les entreprises nouvellement créées n'ayant pas encore clôturé d'exercice).
 - le bénéfice imposable (augmenté des sommes versées au dirigeant) au titre du dernier exercice clos doit être inférieur à 60 000 euros.

Le travailleur indépendant ou le dirigeant majoritaire ne doivent pas au 1^{er} mars 2020 :

- être titulaire d'un contrat de travail à temps complet,
- être titulaire d'une pension vieillesse ;
- bénéficier entre le 1^{er} et le 31 mars 2020 d'indemnités journalière de la sécurité sociale d'un montant supérieur à 800 euros.

Sont exclus du dispositif :

- l'entreprise/le travailleur indépendant dont l'activité a débuté après le 1^{er} février 2020
- l'entreprise/le travailleur indépendant qui a, au 1er mars 2020, déposée une déclaration de cessation de paiement
- l'entreprise qui est contrôlée par une société commerciale

Lorsque l'entreprise/le travailleur indépendant contrôle une ou plusieurs sociétés, l'ensemble des effectifs, des chiffres d'affaires et des bénéfices doivent respecter les conditions citées plus haut (-10 salariés, CA < 1 million €, bénéfice imposable < 60 000 €).

En outre, pour pouvoir bénéficier de cette aide, l'entreprise/le travailleur indépendant doit avoir fait l'objet d'une interdiction d'accueil du public intervenue entre le 1er et le 31 mars.

L'entreprise/le travailleur indépendant doit avoir subi une perte du chiffre d'affaires au moins égal à 50 % entre le 1er et le 31 mars 2020 (par comparaison avec le CA durant la même période l'année précédente).

Enfin, la demande doit être effectuée par voie dématérialisée au plus tard le 30 avril 2020 accompagnée des justificatifs suivants :

- attestation sur l'honneur attestant que le demandeur a rempli les conditions requises, de l'exactitude des informations déclarées ainsi que la régularité de sa situation fiscale et sociale au 1er mars 2020
- une estimation du montant de la perte du chiffre d'affaires
- ses coordonnées bancaires.

Le montant de cette aide est fixé à 1 500 euros au maximum.

- Une aide complémentaire d'un montant de 2 000 euros peut être demandée sous conditions :
 - être éligible à l'aide de 1 500 euros ci-dessus;
 - employer, au 1^{er} mars 2020, au moins 1 salarié en CDI ou CDD;
 - être dans l'impossibilité de régler ses dettes exigibles à 30 jours.
 - refus (ou absence de réponse passé un délai de 10 jours) d'une demande de prêt auprès de sa banque.

La demande d'aide est réalisée auprès des services du conseil régional du lieu de résidence, par voie dématérialisée, au plus tard le 31 mai 2020.

La demande est accompagnée des justificatifs suivants :

- une déclaration sur l'honneur attestant que l'entreprise remplit les conditions prévues par le présent décret et l'exactitude des informations déclarées, ainsi que l'absence de dette fiscale ou sociale impayée au 31 décembre 2019, à l'exception de celles bénéficiant d'un plan de règlement;
 - une description succincte de sa situation, accompagnée d'un plan de trésorerie à trente jours, démontrant le risque de cessation des paiements ;
 - le montant du prêt refusé, le nom de la banque le lui ayant refusé et les coordonnées de son interlocuteur dans cette banque.
-
- Pour le dirigeant affilié à la SSI, il peut solliciter l'action sociale avec le formulaire en pièce jointe.

L'aide peut prendre la forme d'une aide financière exceptionnelle ou d'une prise en charge de cotisations. Ces aides sont cumulables avec celle de 1 500 et 2 000 euros ci-dessus (1 - 2).

Les critères d'éligibilité sont que le travailleur indépendant doit :

- avoir effectué au moins un versement de cotisations depuis son installation;
- avoir été affilié avant le 1er janvier 2020;
- être impacté de manière significative par les mesures de réduction ou de suppression d'activité.

Le montant accordé sera variable en fonction de la situation du demandeur.

La demande doit être adressée à l'Urssaf qui transmettra la demande aux instances compétentes.

96. Un travailleur indépendant qui doit garder son enfant peut-il être indemnisé ?

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.

Le travailleur indépendant pourra bénéficier d'indemnités journalières, sans application des conditions d'ouverture de droit ni délai de carence. Le montant de l'indemnité journalière sera de 1/730ème du revenu annuel moyen des 3 dernières années civiles. Le montant de l'indemnité ne peut être inférieur à 5,63 € ni supérieur à 56,35 € (art. D. 613-21 et D.613-30 CSS) sauf si le travailleur indépendant payait la cotisation minimale.

97. 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.

98. Que se passe-t-il concernant le paiement des cotisations sociales des travailleurs indépendants ?

L'échéance mensuelle du 20 mars n'a pas été prélevée et celle du 5 avril ne le sera pas non plus. Dans l'attente de mesures à venir, le montant de cette échéance sera lissé sur les échéances ultérieures (avril à décembre).

Les travailleurs indépendants peuvent aussi solliciter :

- Des délais de paiement, y compris par anticipation. Il n'y aura ni majoration de retard ni pénalité ;
- Un ajustement de l'échéancier de cotisations pour tenir compte d'ores et déjà d'une baisse de leur revenu, en indiquant une nouvelle estimation de leur revenu sans attendre la déclaration annuelle ;
- L'action sociale pour la prise en charge partielle ou totale de leurs cotisations ou pour l'attribution d'une aide financière exceptionnelle.

Le travailleur indépendant doit effectuer ses démarches :

- Soit par internet sur secu-independants.fr, Mon compte pour une demande de délai ou de revenu estimé,
- Soit par courriel, en choisissant l'objet « Vos cotisations », motif « Difficultés de paiement »
- Soit par téléphone au 3698 (service gratuit + prix appel)

Les procédures de recouvrement pour les créances antérieures sont suspendues.

IMPORTANT
CORONAVIRUS / COVID-19

**LE GROUPE PRO BTP
APPORTE UN SOUTIEN MASSIF
AU SECTEUR**

Face à la pandémie du COVID-19, le conseil d'administration du groupe paritaire PRO BTP a décidé à l'unanimité, d'apporter un soutien massif à ses clients. Une série de mesures fortes sont déployées dès aujourd'hui pour accompagner les entreprises de la construction et leurs salariés en cas de chômage partiel.

**MAINTIEN GRATUIT DES GARANTIES EN CAS DE CHÔMAGE PARTIEL :
110 MILLIONS D'EUROS POUR ACCOMPAGNER LA PROFESSION**

Le Groupe maintient les garanties prévoyance et santé de tous les salariés en situation de chômage partiel, sans aucune charge financière pour ses adhérents.

Tous les salariés du BTP en chômage partiel, couverts par PRO BTP, bénéficient du maintien total de leurs garanties, sans qu'eux ni leur employeur n'aient à payer de cotisation. Cette mesure s'appliquera rétroactivement sur mars, elle portera effet jusqu'à la fin avril. Elle fera l'objet d'un suivi dédié et sera réévaluée si la crise sanitaire devait se poursuivre.

Le coût de ce dispositif est estimé à 110 millions d'euros.

**DES MESURES IMPORTANTES POUR SOUTENIR LE BTP
ET LA CONSTRUCTION**

Ce dispositif complète les aides déjà mises en place :

- le report, jusqu'à 3 mois, en cas de difficulté, du paiement des cotisations retraite, santé et prévoyance ;
- la mise en place d'une aide financière individuelle de 350 € pour faciliter le retour à domicile après une hospitalisation,
- la suppression du délai de carence en cas d'arrêts de travail en lien avec le COVID 19 (arrêts de travail pour isolement des personnes ayant été exposées ou parents d'enfants de moins de 16 ans) ;
- l'accès gratuit à un service de téléconsultation médicale pour les adhérents en santé.

Ces mesures ont été communiquées à plus de 1,6 millions d'adhérents du BTP et de la construction.

RÉPONDRE PRÉSENT : UNE PRIORITÉ ABSOLUE

Rester à l'écoute, assurer la continuité du paiement des prestations, des remboursements de santé, des indemnisations, de la retraite et faciliter la vie de nos adhérents, c'est l'essentiel dans ces moments cruciaux.

Pour répondre présent dans ce contexte, PRO BTP n'a donc pas hésité à adapter totalement son organisation et à généraliser le télétravail.

UN RECOURS MASSIF ET IMMÉDIAT AU TÉLÉTRAVAIL

En 48 h, le matériel a été déployé, les réseaux informatiques adaptés et sécurisés et toutes les équipes pouvant travailler à distance mobilisées, avec toutes les conditions de sécurité nécessaires.

Ainsi, dès la première semaine de confinement, près de 90 % des salariés susceptibles de télétravailler ont été équipés et ont pu continuer à exercer leur mission. Aujourd'hui, ce sont plus de 3 000 personnes qui sont opérationnelles au service des adhérents.

UN DÉPLOIEMENT DES SERVICES À DISTANCE POUR LES ADHÉRENTS

Pour maintenir ce niveau de service, il a naturellement été demandé aux clients de privilégier les moyens de communication digitaux, dont les fonctionnalités s'enrichissent progressivement. Dès la première semaine, les emails reçus ont d'ailleurs progressé de 20 %.

UNE CONTINUITÉ DE SERVICE ASSURÉE

Depuis le début de l'épidémie, 95 % des appels téléphoniques des entreprises ont pu être pris en charge. Le versement des prestations se déroule également normalement. Les remboursements de santé sont particulièrement surveillés depuis le début du confinement et interviennent dans les meilleurs délais.

La mobilisation des équipes du groupe PRO BTP est donc totale, au service des femmes et des hommes du BTP, fidèles à la mission qui leur a été confiée.

Contact presse : Michael TURPIN – m.turpin@probtp.com

