



## CORONA VIRUS : MAITRISER LES IMPACTS SOCIAUX

*A l'issue d'une réunion le 19 mars, les organisations syndicales (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et FO) et les organisations patronales (Medef, CPME, U2P) "entendent affirmer le rôle essentiel du dialogue social et de la négociation collective" dans le contexte de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19. "Elles appellent les pouvoirs publics et les entreprises à mettre en œuvre tous les moyens indispensables à la protection de la santé et de la sécurité des salariés devant travailler", indique le communiqué commun qui souligne également "le rôle majeur de nos systèmes de protection sociale collective".*

**Chers délégués syndicaux, chers élus, chers adhérents,**

**Voici un point à la date du 24 mars sur les réglementations en vigueur, vos responsabilités et les points de vigilance à avoir. On attend une promulgation officielle de la loi dès aujourd'hui ou demain.**

### 1. L'obligation de prévention et de sécurité :

L'employeur doit :

- **Prendre et/ou poursuivre les actions d'information des salariés et de prévention de la contagion\***;
- Assurer le nettoyage et la désinfection des locaux et outils de travail (en particulier en cas de salarié infecté) ;
- Veiller au strict respect des consignes sanitaires (règle de distanciation...)
- Prévoir si possible ; des aménagements du temps de travail ou des conditions de travail (ex.: organisation de travail en rotation)
- **Actualiser son DUER.**
- **Associer le CSE dans la définition et l'installation des mesures de protection. C'est une consultation qui nécessite avis du CSE. (Penser à intégrer le droit des délégués syndicaux à communiquer avec les salariés en télé-travail ou en chômage partiel, donc hors du périmètre de l'Entreprise)**

**Vous voulez communiquer avec les salariés de votre entreprise, nous vous offrons un espace (ouvert à tous ou fermé selon votre souhait) sur notre plateforme :**

<https://www.le-syndicat.com/>

Le salarié doit :

- Prendre soin de sa santé et de sa sécurité et de celles des personnes avec qui il est en contact

- Se conformer aux instructions de l'employeur
- Respecter les consignes sanitaires (lavage des mains, règle de distanciation...)

**Si ce salarié ne respecte pas ces mesures, l'employeur peut sanctionner celui-ci.**

Par ailleurs, la violation des interdictions ou obligations liées à l'état d'urgence sanitaire pourra être punie d'une amende de 135 à 375 euros et même d'une peine de six mois de prison pour une personne qui violerait en l'espace de 30 jours ces dispositions à trois reprises.

En principe, le salarié ne peut pas exercer son **droit de retrait** si l'Entreprise respecte les mesures sanitaires énoncées par le Gouvernement\*.

Si ces mesures ne sont pas respectées, l'appréciation se fait au cas au cas par cas.

Le salarié peut alors exercer son droit de retrait pour danger grave et imminent mais il doit avoir au préalable :

Avoir un **motif raisonnable** de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Il doit aussi

Alerter préalablement ou de manière concomitante l'employeur,

L'informer, par tout moyen, du retrait de son poste.

Le motif raisonnable ne nécessite pas d'éléments de preuves mais d'une **appréciation de bonne foi**. Pas de retenue sur salaire ou de sanction possible, si le retrait est justifié.

## 2. Les salariés en arrêt de travail.

**L'arrêt de travail pour garde d'enfant** de moins de 16 ans ou de moins de 18 ans en situation de handicap : le salarié fournit à l'employeur une attestation sur l'honneur, précisant qu'il est le seul parent à garder l'enfant de moins de 16 ans ou de moins de 18 ans en situation de handicap. Il touche les IJSS sans délai de carence. La part complémentaire de l'employeur est maintenue selon les dispositions légales en vigueur (accord d'entreprise, accord de branche, code du travail – 7 jours de travail et 1 an d'ancienneté).

L'arrêt de travail peut être fractionné entre les deux parents pour couvrir la fermeture de l'école. L'arrêt pour garde d'enfant n'est pas possible si le conjoint est en télétravail.

**L'arrêt de travail des salariés en isolement ou à risque élevé** (Exemples : femme enceinte, maladie respiratoire chronique, insuffisance cardiaque, hypertension artérielle, diabète type 1 et 2...) : Pas de délai de carence pour le versement des IJSS, (*décret du 4 mars 2020 n°2020-193*).

**L'arrêt maladie déclaré avant le 16 mars** : les conditions de versement des IJSS et du versement de la part patronale ne changent pas. Ils sont calculés sur le salaire normal.

**L'arrêt maladie déclaré en période de chômage partiel** : Après le 16, et selon les juristes de la CFTC, les personnes malades auront un complément de leurs IJSS dans la limite du niveau de l'indemnisation "activité partielle". Le complément versé par l'employeur ne peut avoir pour effet une indemnisation supérieure pour les salariés en arrêt, pour limiter tout effet d'aubaine. En d'autres termes, si un salarié est en arrêt en cours d'activité partielle, la somme IJSS + complément employeur ne devra pas excéder 70% de son salaire brut journalier.

## 3. Le recours à l'activité partielle (chômage partiel)

**Attention :** il faut distinguer l'activité de télétravail et celle de chômage partiel et faire attention à leur combinaison : Si les salariés font du télétravail, il faut déterminer dans quelle mesure (combien d'heures travaillées). S'ils font du temps plein en télétravail, ce n'est pas de l'activité partielle. Il y a donc paiement normal du salaire, et des accessoires éventuels. Si le télétravail est inférieur à 35 heures, alors c'est le différentiel qui pourrait être éligible à l'indemnisation au titre de l'activité partielle.

C'est une mesure temporaire de prévention des licenciements économiques, entraînant la suspension (et non la rupture) du contrat de travail. Elle peut être étendue jusqu'à 12 mois, si justifiée, au lieu de 6 mois. Les motifs de recours sont Fermeture administrative de l'Entreprise et/ou Circonstances exceptionnelles : exemple, baisse d'activité liée à la pandémie. Elle peut prendre la forme d'une fermeture totale ou partielle de l'Entreprise entraînant la suspension du contrat de travail ( et non sa rupture) ou la diminution de l'horaire de travail.

**La consultation du CSE est obligatoire pour des entreprises de plus de 50 salariés mais elle peut être réalisée à posteriori dans un délai raisonnable (deux mois maximum).**

#### **Cas général :**

Personne en activité totalement partielle (35 h chômées ou plus) : maintien de 70% du salaire brut horaire (environ 84/85% du net), rapporté au nombre d'heures chômées, sauf dispositions plus favorables dans la convention collective, Selon le Gouvernement, le maintien pourrait être porté à 100% pour un(e) salarié(e) au SMIC dans le contexte actuel. Les heures supplémentaires/ complémentaires ne sont pas prises en compte.

Le Régime social et fiscal de l'indemnité d'activité partielle est le suivant : Les cotisations sociales sont exonérées mais la CSG-RDS et l'impôt sur le revenu sont maintenus. Après retenue de la CSG-CRDS l'indemnité ne soit pas être inférieure à 1.539,42 euros.

Personne en activité réduite (exécution d'un travail effectif mais dans une durée inférieure à 35 heures ou au nombre prévu au contrat de travail) : les heures travaillées sont payées par l'employeur dans des conditions normales, tandis que les heures chômées sont indemnisées selon le régime applicable à l'activité partielle.

En cas de fermeture de l'entreprise, les forfaits jours et les forfaits heures sont concernés par ces mesures, Cf code du travail R 5122-19. Une journée est égale à 7 heures et une demi-journée à 3h30.

Pour les personnes en formation, l'Indemnité est égale au minimum à 70% du salaire brut (au lieu de 00%). L'État prendrait en charge les coûts pédagogiques de la formation. Dans la loi et l'amendement déposé par le gouvernement, (AMENDEMENT N°205, 21 mars 2020, article 7), il est question de favoriser la formation à l'occasion des périodes d'inactivité.

Personnes en formation durant l'activité partielle : Si le salarié en activité partielle suit une action de formation, l'indemnité horaire est portée à 100 % de sa rémunération nette antérieure.

L'employeur paie mensuellement ses salariés. Lors du paiement, le nombre d'heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées au titre de l'activité partielle doivent être expressément indiqués au salarié (mention sur le bulletin de paie distincte).

**Si le salarié est en télétravail, cela signifie qu'il est en activité, et doit faire l'objet d'un paiement. Il pourrait être tentant de penser que des heures normalement travaillées**

feront l'objet d'une indemnisation au titre de l'activité partielle (remboursement de l'Unédic à l'employeur) mais il n'en est rien : l'indemnisation sous ce régime n'est que pour les heures chômées (donc non travaillées). Les heures travaillées, y compris en dessous du temps prévu au contrat de travail, font l'objet d'une rémunération par l'employeur. Seules les heures chômées sont éligibles à l'indemnisation au titre de l'activité partielle, cette dernière devant être demandée préalablement, et après information consultation du CSE. Les élus de l'entreprises doivent par ailleurs explicitement donner leur accord pour être placés sous ce statut.

**Point de vigilance : certains employeurs placent des salariés en activité partielle à 100% mais demandent néanmoins de fournir un travail aux mêmes salariés. Nous alertons employeurs comme salariés : il s'agit d'un délit pénalement sanctionné ! c'est de l'ABUS DE BIENS SOCIAUX. On ne peut pas faire payer l'activité partielle par la collectivité et continuer de profiter du travail des salariés pour le compte de l'entreprise !**

**Vous devez absolument refuser ce genre de situation**

Il est toujours question d'élargir le nombre des bénéficiaires (indépendants), de réduire pour les salariés le reste à charge pour l'employeur et de favoriser la formation à l'occasion des périodes d'inactivité.

#### 4. Impact de l'activité partielle sur les cotisations retraite :

Principe : Les salariés acceptant de passer à temps partiel au regard du contexte économique de leur entreprise, peuvent opter pour une cotisation basée sur leur revenu antérieur, afin de s'ouvrir autant de droits agirc-arcco. Cette possibilité est facultative.

Exception : Pour les périodes d'activité partielle dépassant 60 h par an, les points attribués en contrepartie des cotisations assises sur la rémunération sont complétés par des points attribués gratuitement, à condition que lesdites périodes soient indemnisées par l'employeur. Le calcul se fait sur la base du salaire brut, comme si la cotisation avait été acquittée selon le taux en vigueur.

A l'heure où nous rédigeons cette réponse, il est important de préciser que le régime de l'activité partielle va faire l'objet de certains ajustements réglementaires, et qu'il est possible que nous ayons à modifier cette réponse (*par exemple, les pouvoirs publics pourraient décider que les points seront accordés indépendamment du nombre d'heures chômées et non pas 60 comme actuellement (c'est un exemple)*)

#### 5. Les modalités de congés payés

Un [amendement du gouvernement](#), ( adopté par les députés ce week-end, modifie la façon dont l'ordonnance traitant des congés, que l'exécutif prépare pour tenir compte de la situation liée à la crise sanitaire, sera rédigée. Au départ, le gouvernement souhaitait donner la possibilité à un employeur de modifier unilatéralement les dates de prise d'une partie des congés payés, des jours RTT et des jours de repos affectés sur un compte épargne temps. La nouvelle rédaction impose désormais à l'employeur de trouver **un accord d'entreprise** (à moins de s'appuyer sur un accord de branche) pour déroger aux délais de prévenance (un mois actuellement) afin de faire prendre aux salariés jusqu'à six jours de congés payés, une limitation introduite par le Sénat (amendement N° 621, 21 mars 2020).

Les dates et modalités de versement de l'intéressement et de la participation peuvent être modifiés de façon unilatérale par l'employeur.

Rien n'empêche les salariés en télétravail de poser leurs congés d'été. L'article R5122-11 du Code du travail prévoit que les congés payés sont acquis en prenant en compte la totalité des heures en activité partielle (chômées). De même, c'est l'entreprise qui rémunère les congés, de façon classique, puisqu'en étant en congés - par définition - les salariés ne sont pas en activité partielle.

Position de la CFTC :

Le sujet des congés pose, lui aussi, de nombreuses questions. Si le dialogue social en entreprise peut permettre de répondre au plus près aux disparités des situations, là encore des règles claires et communes doivent être annoncées notamment concernant les bornes de dates (liquidation avant le 31 mai ?).

## 6. Rupture d'un CDD ou contrat temporaire pour cas de force majeure.

*« Il y a force majeure en matière contractuelle lorsqu'un événement échappant au contrôle du débiteur, qui ne pouvait être raisonnablement prévu lors de la conclusion du contrat et dont les effets ne peuvent être évités par des mesures appropriées, empêche l'exécution de son obligation par le débiteur » (article 1218 du Code civil).*

3 conditions cumulatives : sont nécessaire pour justifier cette rupture de contrat :

Un événement extérieur aux parties ;

Un événement imprévisible : inconnu à la date de conclusion du contrat de travail ;

**Un événement irrésistible : l'employeur doit qualifier l'impossibilité absolue de poursuivre définitivement le contrat de travail.** Il y a résistance de la jurisprudence : l'appréciation doit se faire au cas par cas en fonction du secteur d'activité, de l'objet du contrat, du stade de l'épidémie et de la région.

## 7. Rupture de la période d'essai :

Le contrat de travail ayant déjà débuté et l'objet de la période d'essai étant d'apprécier les compétences professionnelles du salarié, la rupture pour un motif non inhérent à la personne du salarié est abusive

## 8. Rupture d'une promesse d'embauche :

La rupture d'une période d'embauche est différente de la rétraction d'une offre d'emploi.

C'est un engagement ferme et unilatéral de l'employeur **qui vaut contrat de travail**. Sa rupture équivaut à un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Il est suggéré aux employeurs de différer la date de début du contrat de travail.

Ce document a bien sûr un caractère informatif pour vous aider à cerner les sujets qui vous préoccupent. N'hésitez pas à revenir vers vos conseils juridiques pour plus de précision.

A noter que toutes les modifications qu'apporteront les projets d'ordonnances traitant du droit du travail (*article 7 du projet de loi*) ne sont pas strictement bornées dans le temps, contrairement à ce que demandait l'opposition et contrairement aux dispositions limitant les libertés.

**Restez connectés sur tous les médias :**

**Le site de la CFTC :** <https://www.cftc.fr/actualites>

**Le site du Snepl-CFTC :** [www.snepl-cftc.fr](http://www.snepl-cftc.fr)

**Et nos réseaux sociaux, c'est le moment de nous suivre :** [twitter.com/sneplcftc](https://twitter.com/sneplcftc)

<https://www.facebook.com/sneplcftc/>