

---

## Rendez-vous La France, une chance COVID-19 et droit du travail

### *Compte-rendu de la session du lundi 6 avril*

---

Animateurs du Webinaire :

**Loïc Touranchet, Avocat en droit du travail**

**Lila Safraoui, Cheffe de projet « La France, une chance », Haut-commissariat à l'inclusion et à l'engagement des entreprises**

#### **RAPPEL : Principe clés concernant la mise en place de l'activité partielle**

→ Toutes les entreprises, quelle que soit leur taille ou leur secteur d'activité, qui subissent une baisse partielle ou totale d'activité du fait du coronavirus ou qui font l'objet d'une obligation de fermeture en application de l'[arrêté du 15 mars 2020](#) sont éligibles au dispositif d'activité partielle.

→ Retrouvez [ici](#) toutes les informations concernant ce dispositif

→ Retrouvez [ici](#) le **décret n°2020-325 du 25 mars 2020** relatif à l'activité partielle

#### **1 – Quelles sont les conditions pour bénéficier du dispositif d'activité partielle ?**

L'entreprise doit justifier que les décisions restrictives prises par le Gouvernement ont une répercussion sur son activité économique. Avant de mettre ses collaborateurs en activité partielle, l'employeur doit se poser 3 questions :

- Est-il possible d'instaurer le télétravail ?
- Est-ce qu'il est possible d'adapter l'organisation de l'entreprise pour respecter les gestes barrières et ainsi maintenir l'activité (à retrouver [ici](#)) ?
- Est-il envisageable d'utiliser les congés payés et JRTT en stock pour limiter l'impact de la prise en charge par l'Etat ?

#### **2 – L'entreprise doit-elle s'acquitter du paiement des charges sociales lorsqu'elle apporte un complément de salaire à ses salariés en activité partielle ?**

→ L'entreprise est tenue de verser une indemnisation équivalente à 70% du salaire brut, calculé sur la base des IJ de congés payés. Elle sera intégralement remboursée par l'Etat, jusqu'à 4,5 SMIC. Si elle fait le choix de compenser pour maintenir 100% de la rémunération du salarié, elle bénéficie alors du régime de faveur : ces versements ne sont pas soumis aux charges sociales et patronales.

#### **3 – Étant donnée la disparité entre le dispositif de garde d'enfant et l'activité partielle, est-ce que la prise en charge va être modifiée ?**

→ Certaines entreprises sont contraintes de mettre des collaborateurs en activité partielle, donc certains en télétravail. Or, certains d'entre eux ne pouvaient pas travailler pour motif de garde d'enfant. Pour cette situation, le régime d'indemnisation est celui de l'arrêt de travail.

→ Ce n'est pas un choix de l'employeur car cela dépend de la situation du collaborateur.

#### **4 - Dans le secteur du BTP, un salarié d'un GEIQ a été mis en activité partielle. Peut-il accepter une mission d'intérim en parallèle ?**

→ Dans le contexte actuel sans précédent, les salariés inoccupés qui le souhaitent, peuvent être transférés provisoirement dans une entreprise confrontée à un manque de personnel. Il s'agit d'une « mise à disposition » temporaire qui suppose l'accord du salarié et des deux entreprises. Retrouvez [ici](#) toutes les informations concernant ce dispositif.

→ A noter que toute personne peut travailler à titre non lucratif, ce qui nécessite une convention de bénévolat pour ne pas tomber dans le travail dissimulé.

#### **5 - Est-ce que les stagiaires peuvent bénéficier du dispositif d'activité partielle ?**

→ Etant non-salariés, les stagiaires ne peuvent bénéficier de ce dispositif.

→ Il reste possible à l'employeur de les accueillir ou les mettre en télétravail s'ils ont une activité tertiaire.

→ Pour les autres activités, on ne pourra pas les accueillir dans les entreprises, il faut alors se rapprocher de l'école et du stagiaire pour suspendre la convention de stage et la faire débiter dès la fin du confinement.

#### **6 - Est-ce que les apprentis et les personnes en contrat de professionnalisation rentrent-ils bien dans le périmètre du chômage partiel ?**

→ Oui, les apprentis et les personnes en contrat de professionnalisation sont des salariés et sont donc inclus dans le dispositif (consultez [ici](#) l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle, article 4).

#### **7 - Même en remplissant les critères, les banques refusent de prêter aux entreprises, est-ce que la BPI peut intervenir directement ?**

→ La BPI ne peut intervenir directement auprès des banques. C'est à votre entreprise de se rapprocher de l'établissement bancaire principal pour négocier.

→ Si vous rencontrez des difficultés, vous pouvez vous tourner vers le [Médiateur du crédit](#). Dans les 48h suivant la saisine, le médiateur vous contacte, vérifie la recevabilité de votre demande, et définit un schéma d'action avec vous. Il saisit les banques concernées.

→ Vous pouvez bénéficier du prêt garanti par l'Etat pour les entreprises de moins de 5 000 salariés via le site : <https://attestation-pge.bpifrance.fr/>. Plus d'informations [ici](#) sur le soutien de la BPI

S'agissant des **mesures de soutien de trésorerie** (report d'impôt sur les sociétés, report des charges salariales et patronales, prêt), retrouvez [ici](#) toutes les informations du ministère de l'Economie et des Finances.

→ Pour rappel, la TVA est due, l'entreprise étant collectrice de cette taxe liée au chiffre d'affaire. Des consignes ont été données aux agents des impôts pour que les créances de TVA vous soient remboursées au plus vite.

#### **8 - Quelles sont les modalités de mise en œuvre de la prime Macron ? Est-ce qu'il existe un risque social à avantager certains salariés ?**

→ La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat est totalement exonérée de charges sociales et d'impôts pour le salarié comme l'employeur. Elle peut être versée sans accord d'intéressement jusqu'à 1000€. Pour une prime supérieure, un accord d'intéressement déjà existant ou conclu d'ici le 30/08/2020 est nécessaire.

→ Elle est modulable en fonction des conditions de travail des salariés pendant la crise. Toutefois, il n'est pas possible d'exclure de cette prime les salariés qui ne travaillent pas. La décision d'attribuer la prime à telle ou telle catégorie peut être faite par accord collectif (dispositif Rebsamen : entrée en vigueur avec simple information du CSE) ou par décision unilatérale avec information-décision du CSE.

#### **9 - Comment garantir aux salariés les conditions permettant qu'ils se rendent au travail ? Dans quelle modalité peuvent-ils utiliser leur droit de retrait ?**

→ Il n'existe pas d'obligation pour les employeurs de fournir des masques de protection. Ils sont en revanche tenu de mettre en œuvre les mesures barrières : retrouvez [ici](#) toutes les informations sur les obligations de l'employeur pour protéger la santé des salariés.

→ Dans la situation actuelle du COVID 19, le droit de retrait est un droit individuel du salarié. Il n'y a pas de droit au retrait collectif. Néanmoins, il peut y avoir au cas par cas, une étude de droit de retrait individuel dans l'hypothèse où le collaborateur considérerait que sa santé peut être mise en danger au regard de la situation, notamment s'il n'a pas d'élément de protection individuelle. S'il a des éléments de protection individuelle, si l'entreprise a mis en place un plan de prévention, il n'est pas dans le droit de retrait.

→ Le ministère du Travail a élaboré des « fiches conseils métiers » pour les salariés et les employeurs, consultables [ici](#)

### **10 - Dans le cadre du télétravail, est-il nécessaire de rédiger document spécifique ? Les charges supplémentaires engendrées doivent-elles être prises en charge par l'employeur ?**

→ Le risque épidémique peut justifier le recours au télétravail sans l'accord du salarié (article L 1222-11 du code du travail).

→ Concernant les charges, deux options :

- Si vous avez déjà un accord de télétravail qui prévoit une prise en charge (au réel ou au forfait), vous devrez l'appliquer
- Sinon, il faudra discuter de ce point avec les représentants syndicaux. A noter que [l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005](#) prévoit qu'un collaborateur en télétravail doit se voir prendre en charge les coûts réels du télétravail (ex : appel téléphonique, pro-rata de l'abonnement à la box internet ou à la facture d'électricité)

#### Conseils pratiques en matière de télétravail

→ Pour éviter d'avoir des relations de tensions, nous vous recommandons d'organiser les temps de télétravail en prévoyant des points réguliers avec vos équipe avec un ordre du jour clair, déterminer les temps de pause (fixées dans un agenda partagé par exemple).

Le principe est d'être transparent sur le rythme de travail de chacun.

→ Pensez également à conserver une activité physique, d'autant plus que les postures en télétravail peuvent être douloureuses ; consultez [ici](#) les cours de sport à la maison proposés par Décathlon.

### **11 - Avez-vous des informations sur le processus de « déconfinement » : est-ce que l'employeur devra équiper ses salariés de masques en prévention, comme en Asie ?**

→ A ce stade, il n'existe aucune obligation légale pour les employeurs de mettre à disposition des masques pour les salariés : c'est au cas par cas, selon les interactions. Il n'est pas non plus préconisé d'équiper la totalité de la population. Le Pr. Jérôme Salomon a indiqué réfléchir sur ce sujet.

Pour le moment, le décret de réquisition des masques pour le personnel soignant, toujours en application.

Pour information, le Haut-Commissariat à l'inclusion et à l'engagement des entreprises a lancé le **projet Masques Résilience**, groupement d'ampleur nationale rassemblant des PME du textile, des entreprises d'insertion et des entreprises adaptées afin d'assurer en urgence la fabrication de millions de masques lavables sur le territoire français.

Contact : [Masquesresilience@gmail.com](mailto:Masquesresilience@gmail.com)

### **12 - Dans un même secteur d'activité aujourd'hui à l'arrêt, pensez-vous qu'il y existera un risque de déqualification du chômage partiel entre des entreprises qui auront repris une partie de leur activité et d'autres qui resteront en chômage partiel ?**

→ Le dispositif d'activité partielle est mis en place entreprise par entreprise

→ Si votre entreprise est à l'arrêt total mais que d'autres entreprises de votre secteur ont repris l'activité, il pourra effectivement y avoir des contrôles.

→ Le principe est celui du maintien de l'activité : votre entreprise doit être dans une logique de continuité de l'activité économique, y compris dégradée.

### **13 - Peut-on avoir dans la même entreprise plusieurs situations : des télétravailleurs, des salariés en activité partielle et des personnes en garde d'enfant ?**

→ Le dispositif d'activité partielle prend en charge les **heures non travaillées** des salariés. Concernant les **heures travaillées**, celles-ci peuvent s'effectuer sur le lieu de travail ou en télétravail. En revanche, si une entreprise met ses salariés en activité partielle à 100%, mais qu'ils continuent de télétravailler ; il s'agit d'une fraude.

→ Il est possible d'avoir, dans une même entreprise, des personnes en télétravail à 100% (elles ne sont donc pas en activité partielle), en télétravail à 50% (50% d'activité partielle) un département en arrêt total, des personnes en arrêt maladie, des personnes en garde d'enfant, etc.

### **14 – Est-ce que l'employeur peut imposer des congés ?**

→ Les congés payés posés avant la crise sont maintenus. L'employeur peut, s'il le souhaite, les annuler ou les reporter à la demande du collaborateur.

→ L'ordonnance du 25 mars 2020 est venue permettre, par accord collectif d'entreprise, d'imposer jusqu'à **6 jours ouvrables** de congés payés à des collaborateurs (les jours doivent être acquis). Par ailleurs, l'employeur peut imposer par décision unilatérale la prise de **jours RTT, jours de repos liés au forfait jours et jours placés sur un compte épargne temps (CET)**, à concurrence de 10 jours. Ces 10 jours intègrent les jours de congés imposés. Ainsi, si l'employeur impose 6 jours de congés, il ne peut imposer que 4 jours de RTT.

→ Retrouvez-[ici](#) les informations concernant l'ordonnance du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos

### **15 – Quid des modifications du travail de demain ? Pensez-vous que cette période va permettre de généraliser le télétravail en entreprise, lorsque cela est possible ?**

→ Cette période de confinement nous a permis de découvrir la puissance mais aussi les limites du télétravail. Le télétravail devient un outil d'organisation du travail, peut-être plus productif pour certaines entreprises.

---

## **RÉSULTATS DES SONDAGES**

- **86% des participants sont satisfaits de ce webinaire**
- **Thématiques privilégiées pour les futurs webinaires** : droit du travail (52%), déconfinement (48%), relations sociales (44%), télétravail (41%)
- **81% des participants n'ont pas sollicité de prêt durant la période**