



VOUS INFORME

Le point sur les dernières mesures sociales

Continuité du travail durant le (re)confinement : protocole sanitaire, télétravail, conditions de travail, activité partielle, etc.



Comment continuer l'activité durant la période de (re)confinement ?



Concilier travail et confinement



Les grands principes



Principe : le télétravail

Mode d'organisation permettant de limiter la circulation du virus

4

Télétravail à 100 % pour les salariés pouvant effectuer l'ensemble de leurs tâches à distance

Télétravail partiel (ou pas de télétravail) à définir par l'employeur pour l'exécution de tâches ne pouvant être réalisées à distance



Concilier travail et confinement



L'employeur peut-il imposer le télétravail ?

Oui

L 1222-11 CT

En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés



Certains salariés qui peuvent télétravailler intégralement ne souhaitent pas renouveler l'expérience, comment gérer cette situation ?

Détecter
les raisons

Trouver
des solutions

Le télétravail reste
la règle !

Concilier travail et confinement



Le salarié peut-il exiger du télétravail?

NON

L'organisation du travail est une prérogative exclusive de l'employeur sous sa responsabilité

Il doit prendre les mesures sanitaires qui s'imposent

Concilier travail et confinement



»»» Le protocole sanitaire a-t-il une réelle valeur contraignante ?

Non
CE 19 octobre 2020, n°
444809

Ensemble de recommandations constituant la déclinaison matérielle de
l'obligation de sécurité de l'employeur



Obligation de prendre toutes les mesures pour lutter efficacement
contre la propagation de l'épidémie Covid-19

»»» Quelles sanctions sont encourues en cas de non-respect de la mise en place du télétravail ?

7



Concilier travail et confinement

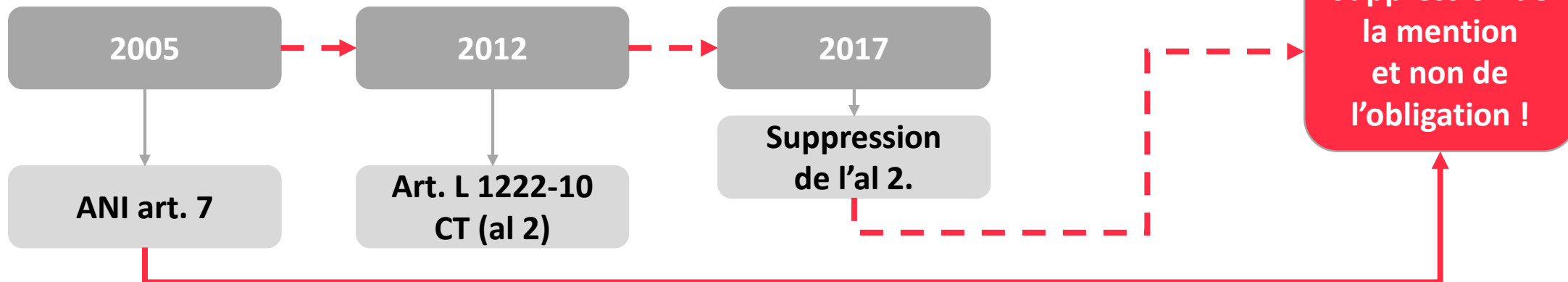


Focus sur l'obligation de prise en charge des frais professionnels en situation de télétravail

Obligation de l'employeur de prendre en charge les frais exposés par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur (Cass. soc. 12 décembre 2012, n° 11-26585)

Sujet portant à confusion du fait des évolutions textuelles

8



Concilier travail et confinement



Les grands principes



Exception : le présentiel

Obligation de mettre en place des mesures visant à limiter les risques de contamination

9



Organisation systématique d'un lissage des horaires de départ et d'arrivée du salarié afin de limiter l'affluence aux heures de pointe



Respect de l'ensemble des règles d'hygiène et de distanciation physique



Information sur l'existence de l'application « tous anticovid » et de l'intérêt de l'activer sur le lieu de travail



Concilier travail et confinement



Que faire si un salarié conteste le travail en présentiel ?

Lister l'ensemble des tâches et les répartir entre celles qui peuvent être réalisées en télétravail et celles qui ne le peuvent pas

Demander au salarié de faire de même

Harmonisation des positions
Éventuelle réévaluation du
temps de présentiel
et de télétravail

10

Concilier travail et confinement



Pour respecter son obligation de sécurité l'employeur peut-il imposer des tests ?

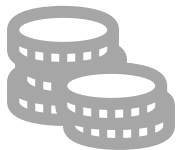
Non, il n'est pas possible d'imposer un test

Mais il est possible de proposer des actions de dépistage

11



Test rapide (exclusion des PCR)



À la charge financière de l'employeur



Aucun droit à la communication du résultat

Utilité ?



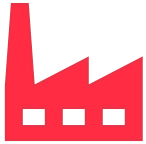
La poursuite de l'activité n'est pas possible, quelle(s) solution(s) pour nos clients ?



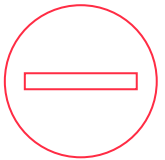
L'activité partielle

- Activité partielle « classique »
- Activité partielle de longue durée

Quelles sont les entreprises éligibles ?



Entreprises concernées



Entreprises visées par un arrêté de fermeture



Entreprises subissant une baisse d'activité ou des difficultés d'approvisionnement

Faut-il mentionner le lien Covid dans la demande ?

Quelle procédure ? (rappel)



Demande à réaliser sur [l'extranet dédié à l'activité partielle](#)

Demande en 3 étapes



- Création d'un compte établissement (Siret)
- **Envoi de la demande d'autorisation préalable (DAP)**
- **Envoi de la demande d'indemnisation (DI)**

Procédure : précisions



Pour les entreprises qui sont encore en activité partielle et dont la date d'échéance de la demande arrive à terme : quelle procédure doit-êtré appliquée : avenant, renouvellement, nouvelle demande ?

Interrogée par le Conseil supérieur, la DGEFP précise qu'il est possible de procéder par avenant lorsque la demande d'autorisation est en cours. Si elle a expiré, une nouvelle demande doit être réalisée.

15



Jusqu'à quelle date les demandes d'autorisation peuvent-elles courir ?

Interrogée par le Conseil supérieur, la DGEFP indique que la durée des autorisations est fonction de la durée anticipée des difficultés économiques. Si les difficultés sont strictement liées au reconfinement, les autorisations seront données jusqu'à la fin de l'année.

Procédure : précisions



En cas de nouvelle demande, des engagements particuliers doivent-ils être pris par l'entreprise ?

Interrogée par le Conseil supérieur, la DGEFP précise qu'en cas de nouvelle demande, des engagements doivent normalement être pris. Une souplesse sera accordée sur les engagements.

16



Indemnisation de l'activité partielle (salarié)



Activité partielle classique



70 % de la « rémunération horaire brute »

Rémunération de base
incluant, le cas échéant,
les heures
supplémentaires



Majoration (travail de nuit,
travail du dimanche)



Éléments variables des
12 mois précédents
la mise en AP



Taux
horaire

Nombre d'heures mensuelles correspondant à la durée légale (ou durée inférieure)
ou la durée incluant les heures supplémentaires (exception)

Indemnisation : précisions



En cas de rémunération variable, quelle moyenne retenir si le salarié a été en activité partielle au cours des douze derniers mois ?

Interrogée par le Conseil supérieur, la DGEFP rappelle que le salaire de référence retenu pour le calcul de l'allocation et de l'indemnité est celui qui précède le placement en activité partielle

Pour cette « seconde vague » le salaire à prendre en considération doit s'entendre du salaire contractuel, habituel, et non d'un salaire diminué du fait du placement de l'entreprise en activité partielle

Il convient de « reconstituer » et le cas échéant, de tenir compte du salaire perçu au cours des 12 mois précédant le premier placement en AP intervenant en 2020 en raison de la crise sanitaire

Indemnisation de l'activité partielle (employeur)



Activité partielle classique

Règles avant Covid

Prise en charge forfaitaire
7,74 €

1^{er} mars 2020 au 31 mai 2020

70 % de la « rémunération
horaire brute »
dans la limite de 4,5 Smic
Plancher de 8,03 €

1^{er} juin au
31 octobre 2020 **31 décembre 2020**

60 % de la « rémunération
horaire brute »
dans la limite de 4,5 Smic
Plancher de 8,03 €



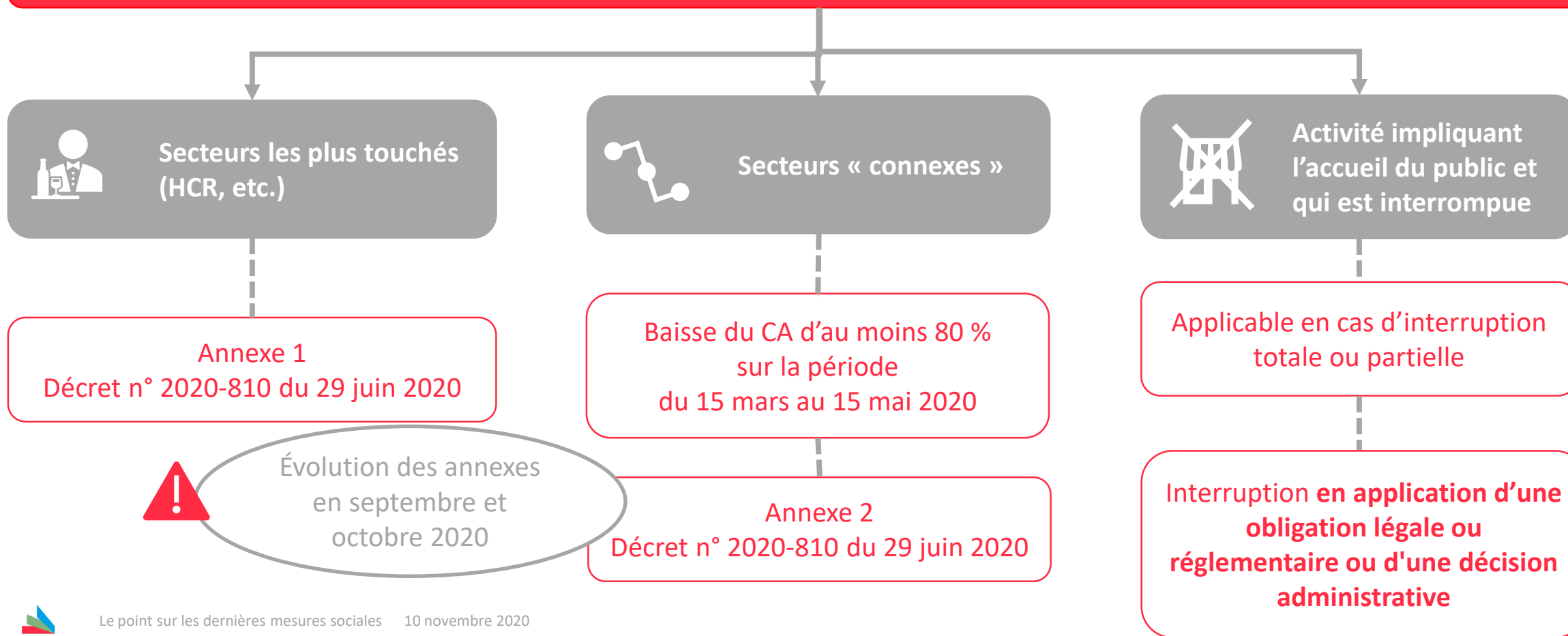
Maintien du taux à 70 %
en fonction du secteur d'activité

19

Focus sur les secteurs protégés




Secteurs éligibles à une indemnisation « améliorée »



Évolution de la liste des secteurs dits protégés



	Annexe 1	Annexe 2
<p>Décret n° 2020-1123 du 10 septembre 2020</p> 	<ul style="list-style-type: none">• Post-production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision• Distribution de films cinématographiques• Galeries d'art• Exploitations de casinos• Balades touristiques en mer• Transport maritime et côtier de passager	<ul style="list-style-type: none">• Services auxiliaires de transport par eau• Boutique des galeries marchandes et des aéroports• Traducteurs-interprètes• Magasins de souvenirs et de piété• Autres métiers d'art• Paris sportifs• Activités liées à la production de matrices sonores originales, sur bandes, cassettes, CD, la mise à disposition des enregistrements, leur promotion et leur distribution• Prestation/location de chapiteaux, tentes, structures, sonorisation, photographie, lumière et pyrotechnie

Évolution de la liste des secteurs dits protégés



	Annexe 1	Annexe 2
<p>Décret n° 2020-1319 du 30 octobre 2020</p> 	<ul style="list-style-type: none">• Conseil et assistance opérationnelle apportés aux entreprises et autres organisations de distribution de films cinématographiques en matière de relations publiques et de communication• Cars et bus touristiques• Transports routiers réguliers de voyageurs• Autres transports routiers de voyageurs	<ul style="list-style-type: none">• Commerce de détail en magasin situé dans une ZTI, à l'exception du commerce alimentaire ou à prédominance alimentaire, du commerce d'automobiles, de motocycles, de carburants, de charbons et combustibles, d'équipements du foyer, d'articles médicaux et orthopédiques et de fleurs, plantes, graines, engrais, animaux de compagnie et aliments pour ces animaux• Tourisme de savoir-faire : entreprises réalisant des ventes directement sur leur site de production aux visiteurs et qui ont obtenu le label : "entreprise du patrimoine vivant" ou qui sont titulaires de la marque d'Etat "Qualité Tourisme TM"• Activités de sécurité privée• Nettoyage courant des bâtiments• Autres activités de nettoyage des bâtiments et nettoyage industriel

Indemnisation de l'activité partielle de longue durée (APLD)



Prise en charge de l'Etat

60 % de la rémunération brute horaire
dans la limite de 4,5 Smic

Plancher de 7,23 €



Indemnité versée aux salariés

70 % de la rémunération brute horaire
dans la limite de 4,5 Smic

Plancher de 8,03 €

Remboursement sur la base du
taux de droit commun
s'il est plus favorable



Activité partielle dérogatoire



Personnes vulnérables

Restriction des cas à compter du 1^{er} septembre 2020



Décision du Conseil d'Etat
(CE 15 octobre 2020, n° 444425)



Retour à la liste initiale
(Décret n° 2020-521 du 5 mai 2020)

Quid des proches des personnes vulnérables ? 

Nécessité d'un certificat médical



Garde d'enfant

Réactivation du dispositif à compter du
1^{er} septembre 2020

Fermeture crèche,
école, collège, (**lycée?**)

Enfant cas contact

24

Nécessité d'un justificatif



Attestation sur l'honneur du parent indiquant qu'il est le seul des deux parents demandant à bénéficier d'un arrêt de travail au titre de la garde de son enfant

Activité partielle dérogatoire



»»» Que faire face à un document du médecin traitant prescrivant le télétravail sans indiquer que la personne est vulnérable ?

Conseil : solliciter une visite auprès du médecin du travail

25



Indemnisation de l'activité partielle « dérogatoire »



Prise en charge de l'Etat

60 % ou 70 % de la rémunération brute horaire dans la limite de 4,5 Smic

Règle applicable en l'absence de texte spécifique sur le sujet



Indemnité versée aux salariés

70 % de la rémunération brute horaire

26

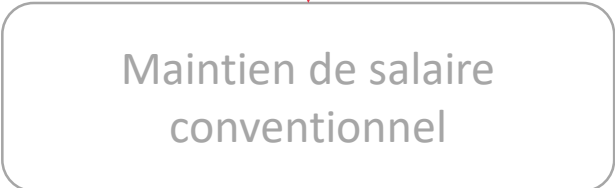
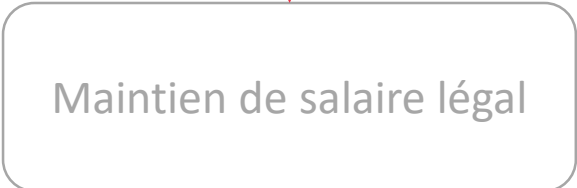
Avec le développement de l'épidémie, nous avons de plus en plus de salariés malades ou cas contacts, comment sont-ils indemnisés ?



Indemnisation



*Pratique différente
de l'assurance
maladie pour les
cas contacts*



Évolution des règles à venir ?

Projet de loi autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire et portant diverses mesures de gestion de la crise sanitaire





Qu'en est-il de l'exonération de cotisations sociales liées au Covid-19 ?



Exonération de cotisations sociales



Rappel des règles

Entreprises de moins de 250 salariés
(1^{er} février 2020 au 31 mai 2020)

Entreprises de moins de 10 salariés
(1^{er} février 2020 au 30 avril 2020)



Secteurs les plus touchés
(HCR, etc.)



Secteurs « connexes »



Activité impliquant l'accueil du public
et qui est interrompue

Annexe 1
Décret n° 2020-371 du 30 mars 2020

Baisse du CA d'au moins 80 %
sur la période
du 15 mars au 15 mai 2020

Fermeture en application du décret n° 2020-293
du 23 mars 2020



Évolution des annexes
Décret n° 2020-1328
du 2 novembre 2020

Annexe 2
Décret n° 2020-371
du 30 mars 2020

