

LA LETTRE DES CADRES



LA LETTRE DE L'UNION GÉNÉRALE DES INGÉNIEURS, CADRES ET ASSIMILÉS



CORONAVIRUS : UN PROTOCOLE DE DECONFINEMENT PUBLIE PAR LE MINISTRE DU TRAVAIL

Dans l'optique du déconfinement progressif, prévu pour le 11 mai prochain, le ministère du Travail a publié le 3 mai dernier un protocole de déconfinement destiné aux entreprises pour assurer la sécurité des salariés. Ceux-ci étant nombreux à s'inquiéter des conditions de leur retour au travail il convient de diffuser le plus largement possible ce « protocole » afin que chaque salarié puisse mesurer les efforts mis en œuvre pour assurer un retour au travail sans risque pour sa santé.

Le protocole ainsi imaginé par le ministère du Travail s'appuie sur le principe de **prévention des risques professionnels** posé à l'article L. 4121-2 du Code du travail et qui repose sur le triptyque suivant :

- éviter les risques d'exposition
- évaluer les risques qui ne peuvent être évités
- privilégier les mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle.

Ainsi, **le principe du télétravail doit continuer à être la norme** car c'est l'organisation du travail la plus à même d'éviter le risque de contamination en supprimant les circonstances d'exposition. *Le télétravail doit être la règle chaque fois qu'il peut être mis en œuvre nous dit le protocole.*

Toujours dans l'optique de privilégier les mesures de protection collective, les entreprises sont invitées à mettre en œuvre des **mesures organisationnelles** lorsque le télétravail n'est pas possible : séquencer leur activité et mettre en place des horaires décalés.

L'objectif de telles mesures est d'aboutir à une occupation de l'espace permettant le respect des distances physiques minimales. Ainsi, le protocole, en s'appuyant sur les avis du Haut Conseil de la santé publique, a fixé à **4m² l'espace minimum par personne au travail** afin de garantir une distance minimale de 1 mètre autour d'une personne, dans toutes les directions. A titre d'exemple, un établissement disposant d'une surface résiduelle de 160 m² (80 % de la surface totale pour tenir compte des espaces de circulation) pourrait accueillir simultanément 40 personnes (160/4) ou salariés.

Des **mesures de protection individuelles** pourront intervenir afin de compléter les mesures collectives et d'ordre organisationnelles lorsque celles-ci ne sont pas suffisantes. Ainsi, lorsque la distanciation physique d'un mètre entre deux personnes ne pourra être garantie, le port d'un masque devient obligatoire (masque FFP1 ou grand public sauf pour du personnel de santé qui requiert des masques de protection FFP2 ou des masques chirurgicaux). Par ailleurs, même si ces distances peuvent être respectées, l'employeur peut, dans le contexte particulier du Covid-19, décider de généraliser le port collectif du masque grand public au sein de l'entreprise.

Le protocole rappelle en outre qu'il ne revient pas aux entreprises d'organiser des campagnes de **dépistage** et qu'un **contrôle de température** à l'entrée des établissements est déconseillé (mais il invite les salariés à mesurer eux même leur température) en plus d'être très encadré juridiquement. En revanche un **nettoyage** fréquent des surfaces et des objets touchés est prescrit. Pour ce nettoyage, l'utilisation de savons, dégraissants ou détergents est suffisant car ces produits contiennent un tensioactif dégradant



l'enveloppe du virus. Une opération de désinfection, en plus du nettoyage ne doit être réalisée que si elle est strictement nécessaire et en respectant des préconisations strictes.

Covid 19 - Protocole National de déconfinement pour les entreprises pour assurer la santé et la sécurité des salariés – 5 mai 2020

CORONAVIRUS : L'ACTIVITE PARTIELLE ENCORE REFORMEE

Le dispositif d'activité partielle, plus connu sous le nom de chômage partiel continue d'être largement sollicité par les entreprises. Selon une récente étude de la Dares¹ il y a eu **1.164.000 demandes d'activité partielle** déposées et 890.000 entreprises sont concernées. Une ordonnance du 22 avril dernier, a de nouveau modifié le régime de l'activité partielle afin de l'adapter encore un peu plus à la situation actuelle exceptionnelle.

Élargissement des bénéficiaires

De nombreux salariés travaillant pour des employeurs publics étaient jusqu'alors exclus du dispositif de l'activité partielle. L'ordonnance n°2020-460 remédie à cette situation et ouvre son bénéfice notamment aux salariés d'établissements publics à caractère industriel et commercial (Epic), aux salariés des groupements d'intérêt public, des chambres de métiers, d'agriculture, de commerce et d'industrie, de France Télécom et de ses filiales, ou encore de La Poste.

Possibilité d'individualiser l'activité partielle

Alors que le dispositif d'activité partielle doit normalement concerner l'ensemble des salariés ou a minima un groupe identifié de salariés d'un établissement ou d'un service, l'ordonnance n° 2020-460 prévoit qu'il est désormais possible de placer des salariés en activité partielle de façon individuelle. Concrètement, il est maintenant possible de placer individuellement un salarié en activité partielle sans que le reste de son service ou de son établissement le soit également. Cette possibilité offre une plus grande **marge de manœuvre** pour les entreprises qui font face à une forte baisse d'activité et leur permet

de maintenir un minimum d'activité dans certains services. Pour mettre en œuvre cette possibilité, la seule condition est que cette individualisation de l'activité partielle soit **nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise d'activité** et que cela soit prévu par un accord d'entreprise ou de branche ou à défaut, que la décision soit prise après avis favorable du CSE (avis qui sera rendu dans des délais express, cf. ci-après).

L'accord ou le document qui sera soumis à avis du CSE devra comporter certains **garde-fous** : identifier les compétences nécessaires au maintien et à la reprise de l'activité, déterminer les critères objectifs, liés aux postes, fonctions, qualification et compétences justifiant la désignation des salariés maintenus ou placés en activité partielle, déterminer les modalités et la périodicité selon lesquelles il est procédé à un réexamen de ces critères, les modalités particulières selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés concernés et enfin les modalités d'information des salariés.

Modification du régime social des indemnités complémentaires

Lorsque l'indemnité d'activité partielle (qui représente 70 % du salaire brut, soit environ 84 % du salaire net) est complétée par l'employeur, ce complément ne fera plus l'objet d'exonération de cotisation que pour son montant inférieur à 3,15 SMIC horaire, soit 31,97 €. Pour toutes les sommes versées au-delà, des cotisations sociales seront désormais dues.

Intégration des heures supplémentaires

Jusqu'à présent, les heures supplémentaires ont toujours été exclues de l'indemnisation prévue par le dispositif d'activité partielle, ce qui a pu provoquer de fortes baisses de revenus puisque nombreux sont les cadres et ingénieurs à connaître une durée du travail supérieure à la durée légale de 35 heures. Avec l'ordonnance 2020-460, l'indemnisation des heures chômées en raison de l'activité partielle devra désormais prendre en compte les heures de travail habituellement effectuées **au-delà de 35 heures** si elles sont prévues soit par le contrat de travail de l'intéressé, soit par une stipulation conventionnelle.

Ordonnance n° 2020-460 22 avril 2020, JO 23 avril

¹ Dares Analyses, Situation sur le marché du travail au 28 avril 2020



CORONAVIRUS : BASCULEMENT DES ARRETS MALADIE DEROGATOIRE VERS L'ACTIVITE PARTIELLE

La deuxième loi de finance rectificative pour 2020 acte le passage des salariés placés en arrêts de travail dérogatoires vers le dispositif d'activité partielle.

Les arrêts de travail dérogatoires permettaient jusqu'à présent de placer certains salariés en arrêt « maladie », soit parce qu'ils devaient garder leurs **enfants** compte tenu de la fermeture des écoles, soit en raison de leur santé **vulnérable** ou de la présence à leur domicile d'une personne à la santé vulnérable (en raison d'une grossesse, d'une affection de longue durée, ou notamment d'un risque de développer une forme grave d'infection).

A compter du 1er mai, ces arrêts de travail dérogatoires ont pris fin et si les salariés concernés ne peuvent pas exercer leur activité professionnelle (par exemple si le télétravail est impossible), il reviendra à leur employeur de les placer en activité partielle en effectuant une demande sur le site internet dédié www.activitepartielle.emploi.gouv.fr et de les prévenir.

Pour les salariés, ce placement en activité partielle leur permettra de ne pas voir les indemnités journalières de sécurité sociale diminuer automatiquement au bout de 30 jours et ainsi de bénéficier d'une meilleure indemnisation de jours non travaillés sur le long terme.

*Loi de finance rectificative du 25 avril 2020
Note du 27 avril 2020, ameli.fr*

CORONAVIRUS : L'ASSURANCE CHOMAGE S'ADAPTE

Plusieurs dispositions sont venues modifier les règles relatives à l'assurance chômage afin d'améliorer l'indemnisation des demandeurs d'emploi et de pallier à l'impossibilité actuelle d'effectuer une recherche d'emploi.

Une indemnisation prolongée pour les bénéficiaires en fin de droits

Il est en effet prévu, à titre exceptionnel, de prolonger les droits de ceux dont les allocations devaient prendre fin entre le 12 mars et le 31 mai, sachant que cette date pourra être éventuellement repoussée en fonction de l'évolution de la pandémie. Concrètement, en fonction de la date d'épuisement des droits, la prolongation pourra être de 30, 60 ou 91 jours.

Suspension de la dégressivité des allocations

La convention d'assurance chômage prévoyait une dégressivité des allocations chômage de 30 % à partir du septième mois d'indemnisation pour tous les demandeurs d'emploi ayant eu une rémunération supérieure à 5.000 €. Cette disposition, que nous avons largement décrite dans les colonnes de notre journal Cadres CFTC, est heureusement suspendue depuis le 16 avril.

Aménagements divers

La période de référence d'affiliation, permettant de calculer la période d'affiliation requise pour bénéficier du chômage est prolongée du nombre de jours compris entre le 1er mars et le 31 mai 2020.

Le délai de forclusion au-delà duquel il n'est plus possible de s'inscrire au chômage après la perte d'un emploi et qui est normalement de 12 mois est allongée du nombre de jours compris entre le 1er mars et le 31 mai 2020.

La période servant pour le calcul des droits des futurs demandeurs d'emploi exclura les mois de mars, avril et mai 2020 sauf si le demandeur d'emploi était à ce moment en contrat de travail. Ainsi, en cas d'inactivité pendant ces périodes, cela n'affectera le calcul ni la durée d'indemnisation possible, ni du salaire journalier de référence.

De nouveaux cas de démission légitime

L'indemnisation chômage est normalement réservée à des salariés *involontairement privés d'emploi*, ce qui exclue en principe une rupture de contrat suite à une démission. Pour autant, il reste possible exceptionnellement de bénéficier de l'indemnisation chômage en cas de démission dite légitime et dont les cas sont limitativement prévus (par exemple pour une démission en raison d'un harcèlement moral, ou pour suivre un conjoint qui déménage).



Un décret du 14 avril 2020 ajoute deux cas de démission légitime pour les démissions intervenues avant le 17 mars dernier et qui ont été suivies d'une embauche à laquelle le nouvel employeur a mis fin ou qui n'ont pas été suivies d'une embauche alors que celle-ci devait intervenir (par exemple en cas de promesse d'embauche non respectée ou reportée).

Décret n° 2020-425, 14 avril 2020
Arrêté du 16 avril 2020

CORONAVIRUS : LES DELAIS DE CONSULTATION DES CSE LARGEMENT REDUITS

Ils viennent à peine d'être mis en place dans certaines entreprises mais sont déjà largement mobilisés pour faire face aux enjeux de santé et de sécurité liés au coronavirus.

Les CSE interviennent largement dans ce contexte de crise pour formuler des avis précédant une décision unilatérale de l'employeur, par exemple pour autoriser le placement individuel de salariés en activité partielle (cf. ci-dessus).

Plusieurs dispositions ont déjà été prises concernant le CSE (en facilitant par exemple les réunions par visioconférence ou par téléphone) mais celles sur les délais de consultations étaient très attendues par les représentants du personnel.

C'est dans cette optique que l'ordonnance n° 2020-460 en date du 22 avril dernier aménage les délais

de consultations du CSE. Ces nouveaux délais de consultations concernent :

- La consultation et l'information du CSE sur les **décisions de l'employeur qui ont pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de Covid-19** ;
- Le déroulement des **expertises** réalisées à la demande du CSE lorsqu'il a été consulté ou informé dans les cas précités.

Le délai dont dispose habituellement le CSE pour rendre son avis est d'un mois et de deux mois dès lors que le CSE a décidé de recourir à une expertise (allant même jusqu'à 3 mois lorsque plusieurs expertises sont menées au niveau de l'entreprise et d'un ou plusieurs établissements). **Avec le projet de décret envisagé, ces délais seraient réduits à 8 jours.**

Le décret est évidemment très attendu car sa portée est particulièrement large et concerne toutes les décisions de l'employeur *qui ont pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie* ». Concrètement, ce délai d'information et de consultation raccourci va concerner toutes les consultations ayant un lien avec la gestion de la crise sanitaire, par exemple un projet de modification de la durée du travail, mais il pourra concerner toute consultation relative à la marche générale de l'entreprise.

Ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020