

Spécial Covid-19 : Adaptation de la procédure de consultation du CSE

Deux décrets sont parus dimanche 3 mai, ainsi qu'une ordonnance (qui complète celle du 22 avril) afin d'adapter la procédure de consultation du CSE lorsqu'elle porte 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.

Délais de transmission de l'ordre du jour modifiés

En principe, l'ordre du jour des réunions du CSE doit être communiqué aux membres du comité, 3 jours au moins avant la réunion (8 jours avant pour le CSE Central).

Par dérogation à ces délais (et à ceux prévus par des dispositions conventionnelles), le délai de communication de l'ordre du jour est de :

- 2 jours** calendaires au moins avant la réunion de **CSE**;
- 3 jours** calendaires au moins avant la réunion de **CSE Central**;
- ↳ lorsque l'information ou la consultation du CSE et du CSE Central porte 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**.

Ces dispositions s'appliquent aux délais qui commencent à courir entre le 3 mai et le 23 août 2020.

Les délais de consultation du CSE révisés à la baisse

Un décret (n°2020-508) adapte, par dérogation aux dispositions légales et conventionnelles, les délais applicables dans le cadre de l'information et de la consultation du CSE et du CSE Central, menée 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**.

En ce qui concerne l'information et la consultation du comité :

- Le délai de consultation du CSE est de 8 jours au lieu de 1 mois.**
- Le délai de consultation du CSE en cas de recours à un expert est de 11 jours (12 jours pour le CSE Central) au lieu de 2 mois.**
- Lorsque le CSE Central et un ou plusieurs CSE d'établissements sont consultés, l'avis de chaque comité d'établissement doit être rendu et transmis au CSE Central au plus tard 1 jour (au lieu de 7 jours) avant la date à laquelle ce dernier est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.
- En cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultation se déroulant à la fois au niveau du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement, le délai est de 12 jours au lieu de 3 mois.

En ce qui concerne les modalités d'expertise :

- Délai dont dispose l'expert, à compter de sa désignation, pour demander à l'employeur toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission : 24 heures (au lieu de 3 jours).
- Délai dont dispose l'employeur pour répondre à cette demande : 24 heures (au lieu de 5 jours).
- Délai dont dispose l'expert pour notifier à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée d'expertise : 48 heures à compter de sa désignation ou, si une demande a été adressée à l'employeur : 24 heures à compter de la réponse apportée par ce dernier (au lieu de 10 jours).
- Délai minimal entre la remise du rapport par l'expert et l'expiration des délais de consultation du CSE : 24 heures (au lieu de 15 jours).
- Délai dont dispose l'employeur pour saisir le juge pour chacun des cas de recours (prévus à l'article L. 2315-86) : 48 heures (au lieu de 10 jours).

Ces dispositions s'appliquent aux délais qui commencent à courir entre le 3 mai et le 23 août 2020.

L'ordonnance (n°2020-507) prévoit enfin que si des délais ont commencé à courir avant le 3 mai, l'employeur peut interrompre la procédure de consultation en cours et engager une nouvelle procédure de consultation avec ces nouveaux délais.

Il faut souligner que les partenaires sociaux ont la possibilité de s'entendre pour prévoir des délais plus longs.

A noter que ces dispositions dérogatoires ne s'appliquent pas en cas de :

- Licenciements économiques d'au moins 10 salariés (Plan de Sauvegarde de l'Emploi)
- Accord de performance collective
- Consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise
- Consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise
- Consultation sur politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi

FAQ COVID-19
au 5 mai 2020

SOMMAIRE

Activité partielle

p.1-6

1. Qu'est-ce que l'activité partielle ?
2. Quelle est la procédure pour recourir à l'activité partielle ?
3. **Comment se matérialise l'activité partielle ?**
4. **Quelle rémunération pendant l'activité partielle ?**
5. **Comment est calculé le taux horaire pour l'indemnité d'activité partielle perçue par le salarié ?**
6. **Quel est le régime social de l'indemnité d'activité partielle ?**
7. **Quelles sont les aides perçues par l'entreprise ?**
8. Quid des salariés au forfait annuel en heures ou en jours en cas d'activité partielle ?
9. Comment être informé du nombre d'heures d'activité partielle déclarées par l'entreprise ?
10. Quelles sont les obligations des salariés placés en activité partielle ?
11. Les heures chômées sont-elles prises en compte pour l'acquisition de congés payés ?
12. **Les heures chômées sont-elles prises en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement ?**
13. La suspension du contrat de travail en cas d'activité partielle a-t-elle une influence sur le terme du préavis (démission, licenciement) ?
14. L'employeur doit-il continuer à délivrer des titres restaurants aux salariés en activité partielle ou en télétravail ?
15. Comment sont indemnisés les jours fériés pour les salariés placés en activité partielle ?
16. **Comment s'articulent les arrêts maladie et le recours à l'activité partielle ?**
17. **Le recours à l'activité partielle impacte-t-il les droits à la retraite des salariés ?**

Exercice du mandat de représentants du personnel

p.6-10

18. Le recours à l'activité partielle s'impose-t-il également aux représentants du personnel ?
19. L'activité partielle a-t-elle des impacts sur l'exercice du mandat de représentant du personnel ?
20. Comment sont rémunérées les heures de délégation si l'élu est placé en activité partielle ?
21. L'employeur peut-il empêcher un représentant du personnel de se rendre dans les locaux de l'entreprise ?
22. Comment peuvent se tenir les réunions du CSE pendant le confinement ?
23. Au vu des circonstances exceptionnelles traversées actuellement, les suppléants peuvent-ils participer aux réunions du CSE ?
24. Quelles sont les informations essentielles qui doivent être portées à la connaissance du CSE pendant cette période ?
25. Dans les entreprises à établissements multiples, qui du CSE d'établissement ou du CSE Central doit être consulté sur les points précédemment exposés ?
26. **Des adaptations aux procédures de consultation du CSE ont-elles été mises en œuvre ?**

27. Le recours à l'activité partielle impactera-t-il la masse salariale de l'entreprise servant de base de calcul aux budgets du CSE ?
28. L'employeur peut-il décaler ou reporter le versement des budgets du CSE ?
29. Le CSE peut-il aider financièrement les salariés pendant cette période ?
30. Les réunions de négociation entre l'employeur et les organisations syndicales se poursuivent-elles pendant cette période ?

Congés payés, RTT, Compte Epargne Temps (CET)

p.11

31. L'employeur peut-il imposer la prise de congés payés pendant la période de confinement ?
32. L'employeur peut-il imposer la prise de jours de repos autres que les congés payés pendant la période de confinement ?
33. Qu'est-ce qu'un jour franc ?

Temps de travail

p.12

34. Des modifications à la durée du travail ont été apportées, quelles sont-elles ?

Divers

p.12-14

35. Le contexte actuel impacte-t-il le versement de l'intéressement et de la participation ?
- 36. Est-il nécessaire d'adapter les règles de rémunération variable en cas d'activité partielle et de manière générale dans le contexte de crise sanitaire actuel ?**
37. Le contexte actuel peut-il justifier des ruptures du contrat de travail ?
38. Le contexte actuel peut-il justifier une rupture de période d'essai ?
39. Puis-je bénéficier de l'activité partielle si je suis en contrat court ou saisonnier et que mon activité cesse avant le terme du contrat ?
40. Un employeur peut-il modifier l'organisation du travail et demander aux salariés de travailler un jour férié ?
41. Qu'en est-il de l'obligation pour l'employeur de réaliser le bilan des entretiens professionnels avant le 7 mars dernier ?
- 42. Quelles sont les nouvelles modalités de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat ?**

Activité partielle

1. Qu'est-ce que l'activité partielle ?

L'activité partielle, appelée également chômage partiel ou chômage technique, est un dispositif qui permet à un employeur qui fait face à des difficultés économiques de réduire temporairement l'activité sans procéder à des licenciements économiques.

2. Quelle est la procédure pour recourir à l'activité partielle ?

En principe, la mise en activité partielle doit faire l'objet d'une autorisation préalable adressée à l'administration précisant les motifs justifiant le recours à l'activité partielle, la période prévisible de sous-activité et le nombre de salariés concernés (C. trav., art. R. 5122-2). L'administration dispose de 15 jours pour répondre.

Cette demande doit être accompagnée de l'avis préalable du CSE.

Toutefois, pour faire face à la situation d'urgence que nous rencontrons, cette procédure a été modifiée par décret (décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle).

Désormais, l'autorisation de mise en activité partielle pourra être accordée à la suite d'une demande formulée dans les 30 jours qui suivent la décision de mettre les salariés en activité partielle.

Cette autorisation sera acquise dans les 2 jours, expressément ou par décision implicite de l'administration, et non plus, comme actuellement, dans les 15 jours. Cet assouplissement n'est acquis que jusqu'au 31 décembre 2020.

L'autorisation administrative sera accordée pour 12 mois et non plus pour 6 mois maximum.

L'avis du CSE pourra être recueilli a posteriori, après la mise en œuvre du dispositif, et transmis à l'administration dans les 2 mois de la demande initiale.

3. Comment se matérialise l'activité partielle ?

L'activité partielle est une mesure collective qui se matérialise par une baisse temporaire d'activité qui peut prendre la forme :

- soit d'une réduction temporaire du temps de travail en dessous de la durée légale hebdomadaire ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective conventionnelle du travail de l'établissement,
- soit d'une fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement, pendant laquelle les salariés sont en inactivité totale, quel que soit le nombre de jours de fermeture, dans la limite cependant du contingent annuel d'heures indemnisables.

L'activité partielle peut donc être totale ou limitée à seulement une partie du temps de travail.

Depuis le 22 avril dernier, l'employeur peut désormais placer une partie seulement des salariés de l'entreprise, d'un établissement, d'un service ou d'un atelier, y compris ceux relevant de la même catégorie professionnelle, en position d'activité partielle ou appliquer à ces salariés une répartition différente des heures travaillées et non travaillées, lorsque cette individualisation est nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise d'activité (article 8 de l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020), à condition que cela résulte :

- soit d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, d'une convention ou d'un accord de branche,
- soit après avis favorable du CSE ou du Conseil d'entreprise.

Cet accord ou le document soumis à l'avis du CSE ou du Conseil d'entreprise devra déterminer notamment :

1. Les compétences identifiées comme nécessaires au maintien ou à la reprise de l'activité de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier ;
2. Les critères objectifs, liés aux postes, aux fonctions occupées ou aux qualifications et compétences professionnelles, justifiant la désignation des salariés maintenus ou placés en activité partielle ou faisant l'objet d'une répartition différente des heures travaillées et non travaillées ;

3. Les modalités et la périodicité, qui ne peut être inférieure à 3 mois, selon lesquelles il est procédé à un réexamen périodique des critères mentionnés au 2. afin de tenir compte de l'évolution du volume et des conditions d'activité de l'entreprise en vue, le cas échéant, d'une modification de l'accord ou du document ;
4. Les modalités particulières selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés concernés ;
5. Les modalités d'information des salariés de l'entreprise sur l'application de l'accord pendant toute sa durée.

Les accords conclus et les décisions unilatérales cessent de produire leurs effets au plus tard le 31 décembre 2020.

4. Quelle rémunération pendant l'activité partielle ?

Pour chaque heure non travaillée au titre de l'activité partielle, l'employeur verse au salarié une indemnité minimum équivalente à 70% de sa rémunération horaire brute. En tout état de cause, elle ne peut être inférieure à 8,03 euros, sauf pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Cela correspond à en moyenne environ 84% du salaire net du salarié.

Le nombre d'heures indemnisées est plafonné à la durée légale du travail (35 heures par semaine) ou à la durée du travail applicable dans l'entreprise si elle est inférieure.

L'employeur peut décider unilatéralement d'indemniser ses salariés au-delà de 70 % du salaire brut ou si une convention collective ou un accord d'entreprise le prévoit.

L'assiette de l'indemnité est la rémunération horaire brute du salarié (voir ci-après).

A noter que le nombre d'heures donnant lieu à versement de l'indemnité d'activité partielle n'est plus plafonné à la durée légale du travail (35 heures par semaine) ou à la durée du travail applicable dans l'entreprise si elle est inférieure au titre de la période considérée.

Désormais, pour les salariés ayant conclu, avant le 24 avril 2020, une convention individuelle de forfait en heures incluant des heures supplémentaires et pour les salariés dont la durée de travail est supérieure à la durée légale en application d'une convention ou d'un accord collectif de travail conclu avant cette même date il est tenu compte des heures supplémentaires prévues par la convention individuelle de forfait en heures ou par la convention ou l'accord collectif mentionnés au premier alinéa pour la détermination du nombre d'heures non travaillées indemnisées.

5. Comment est calculé le taux horaire pour l'indemnité d'activité partielle perçue par le salarié ?

Le taux horaire servant de base de calcul à l'indemnisation du salarié en activité partielle est déterminé par la rémunération que le salarié aurait perçue dans le mois, s'il n'avait pas été en activité partielle, incluant les majorations (travail de nuit, le dimanche...) de ce salaire, hors heures supplémentaires et leur majoration.

Les primes versées mensuellement qui sont calculées en fonction du temps de présence du salarié sont également prises en compte (primes de pause payée, par exemple).

A cela s'ajoute également la moyenne des éléments de rémunération variables perçus au cours des 12 mois, ou sur la totalité des mois travaillés, si le salarié a travaillé moins de 12 mois précédant le premier jour d'activité partielle de l'entreprise (par exemple période du 1er mars 2019 au 29 février 2020).

Cette rémunération et ces montants sont divisés par le nombre d'heures mensuelles correspondant à la durée de travail sur la période considérée ou, lorsqu'elle est inférieure à la durée légale, à la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat pour donner un taux horaire de référence.

Le montant horaire de l'indemnité d'activité partielle perçue par le salarié correspond à 70 % de ce taux horaire brut de référence préalablement déterminé, multiplié par le nombre d'heures chômées au titre de l'activité partielle dans la limite de la durée légale du travail.

Les heures supplémentaires et leur majoration, même structurelles, n'étant pas éligibles à l'activité partielle, elles ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'indemnité d'activité partielle de même que les primes ou indemnités ayant le caractère de remboursement de frais professionnels, l'intéressement et la participation, ou encore les primes qui ne sont pas affectées par l'activité partielle.

6. Quel est le régime social de l'indemnité d'activité partielle ?

Initialement, les indemnités d'activité partielle étaient exonérées de cotisations sociales, mais restent soumises à la CSG au taux de 6,2% et à la CRDS au taux de 0,5%, y compris en cas de complément versé par l'employeur en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale.

Désormais pour les indemnités d'activité partielle relative à des périodes d'activité à compter du 1er mai 2020, lorsque la somme de l'indemnité légale d'activité partielle et de l'indemnité complémentaire versée par l'employeur est supérieure à 3,15 fois le SMIC, la part de l'indemnité complémentaire versée au-delà de ce montant par l'employeur est assujettie aux contributions et cotisations sociales applicables aux revenus d'activité.

7. Quelles sont les aides perçues par l'entreprise ?

En contrepartie de cette indemnité versée par l'employeur aux salariés, l'employeur perçoit de la part de l'Etat une allocation dont les modalités de versement ont été modifiées compte tenu de la situation.

Cette allocation couvre désormais la totalité de la rémunération versée par l'employeur aux salariés, soit 70% de la rémunération antérieure brute du salarié, dans la limite d'une rémunération de 4,5 SMIC (31,98 €), avec un minimum de 8,03€ par heure, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Ce plancher de 8,03 € ne s'applique pas aux apprentis et aux salariés en contrat de professionnalisation.

En deçà de ce plafond de 4,5 SMIC, l'employeur n'a pas de reste à charge ; au-delà de ce plafond ou en cas de majoration du taux de 70 %, l'employeur supporte la charge financière du différentiel.

A noter que les modalités de prise en charge de l'activité partielle par l'Etat devraient être revues à la baisse à partir du 1er juin 2020. Le Gouvernement n'a, pour l'heure, pas précisé quelles pourraient être les nouvelles modalités.

8. Quid des salariés au forfait annuel en heures ou en jours en cas d'activité partielle ?

En raison de leur faculté d'adaptation de leur temps de travail sur l'ensemble de l'année, les salariés au forfait annuel heure/jour étaient exclus du dispositif d'activité partielle sauf en cas de fermeture totale de leur établissement ou de leur unité de travail.

Désormais, les salariés au forfait annuel heure/jour peuvent bénéficier de l'activité partielle en cas de réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement, à due proportion de la réduction de l'horaire.

L'indemnité d'activité partielle est déterminée en tenant compte du nombre d'heures, de jours ou de demi-journées, le cas échéant, ouvrés non travaillés par le salarié au titre de la période considérée convertis en heures selon les modalités suivantes :

- une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
- un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Les jours de congés payés et de repos pris au cours de cette période, ainsi que les jours fériés non travaillés qui correspondent à des jours ouvrés sont, le cas échéant, convertis en heures. Les heures issues de cette conversion sont déduites du nombre d'heures non travaillées calculées.

9. Comment être informé du nombre d'heures d'activité partielle déclarées par l'entreprise ?

Désormais, le bulletin de paie du salarié placé en activité partielle devra porter les mentions suivantes :

- Le nombre d'heures chômées indemnisées au titre de l'activité partielle ;
- Le taux appliqué pour le calcul de l'indemnité ;
- Le montant de l'indemnité correspondante versée au salarié.

Les employeurs ont douze mois à compter du 26 mars 2020 pour respecter cette obligation. Pendant ce laps de temps, ils peuvent continuer de fournir au salarié sur un document annexe.

10. Quelles sont les obligations des salariés placés en activité partielle ?

Pendant les périodes durant lesquelles le salarié n'est pas en activité, le contrat de travail est suspendu. De ce fait, les salariés sont libérés de certaines obligations contractuelles.

Par exemple, le salarié n'a pas à se tenir à disposition de l'employeur.

Le salarié pourra également, pendant cette période, occuper un autre emploi sous réserve que son contrat de travail initial ne comporte pas de clause licite d'exclusivité, et de respecter les principes de loyauté et de non-concurrence.

11. Les heures chômées sont-elles prises en compte pour l'acquisition de congés payés ?

Le code du travail prévoit que la totalité des heures chômées est prise en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés.

12. Les heures chômées sont-elles prises en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement ?

Afin de neutraliser les effets de l'activité partielle sur l'acquisition de certains droits, le code du travail prévoit que les périodes d'activité partielle sont prises en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque cette répartition est proportionnelle à la durée de présence du salarié.

Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en activité partielle.

Toutefois, la participation ou l'intéressement qui seront versés en 2021 au titre de 2020 sont susceptibles d'être impactés par la crise actuelle.

La participation pourrait par exemple être impactée par une baisse du bénéfice ou de la masse salariale qui sont deux indicateurs qui servent de base de calcul à la réserve spéciale de participation (RSP). L'intéressement pourrait quant à lui être réduit en fonction des critères prévus dans vos accords.

13. La suspension du contrat de travail en cas d'activité partielle a-t-elle une influence sur le terme du préavis (démission, licenciement) ?

Le délai de préavis, suite à un licenciement ou à une démission, est un délai préfix qui ne peut être, en l'absence d'accord des parties, ni interrompu, ni suspendu.

Cela signifie donc que la période d'activité partielle n'a, en principe, aucune incidence sur la date de fin du contrat de travail.

14. L'employeur doit-il continuer à délivrer des titres restaurants aux salariés en activité partielle ou en télétravail ?

Les titres restaurants sont des avantages sociaux qui peuvent être attribués par l'employeur aux salariés à condition que le repas soit compris dans l'horaire de travail journalier.

Par définition, seuls les jours de travail effectif du salarié ouvrent droit à attribution d'un nombre correspondant

de titres restaurant. L'employeur n'a donc pas à attribuer de titres restaurant à ses salariés qui ne seraient pas contraints de prendre leur déjeuner dans leur horaire de travail journalier, et ce quel qu'en soit la cause (maladie, congés annuels, congés RTT ou activité partielle).

Concernant les salariés qui seraient en télétravail, l'URSSAF considère que le télétravailleur est un salarié à part entière qui doit bénéficier des mêmes droits individuels et collectifs que ses collègues travaillant au sein de l'entreprise. Par conséquent, si les salariés de l'entreprise bénéficient des titres-restaurants, il en est de même pour le télétravailleur à domicile, ou en nomade bureau satellite.

A ce jour, il n'existe pas de précision de la part de l'URSSAF qui permettrait à l'employeur de ne pas attribuer de titres restaurant aux salariés travaillant depuis leur domicile au prétexte que les locaux de l'entreprise sont fermés.

15. Comment sont indemnisés les jours fériés pour les salariés placés en activité partielle ?

Les conditions de l'indemnisation qui jours fériés qui tombent pendant une période d'activité partielle vont dépendre de si ce jour est travaillé ou chômé en temps normal dans l'entreprise.

Lorsque le jour férié est habituellement chômé dans l'entreprise, le Code du travail prévoit que les jours fériés chômés ne doivent entraîner aucune perte de rémunération dès lors que les salariés mensualisés totalisent au moins 3 mois d'ancienneté.

De cette règle d'ordre public, l'administration en avait déduit, en son temps, que l'employeur doit les rémunérer. Ils ne peuvent donc pas être indemnisés au titre de l'activité partielle (circ. DGEFP 2013-12 du 12 juillet 2013, note technique révisée 2015, fiche 5, § 5.4).

Le même principe vaut a fortiori pour le 1er mai chômé, sachant qu'il est pour sa part payé sans condition d'ancienneté.

La situation est différente lorsque le jour férié est habituellement travaillé dans l'entreprise. En effet, en cas d'activité partielle pendant un jour férié qui aurait été normalement travaillé, l'employeur n'a pas à rémunérer le jour férié au taux habituel puisque les heures perdues sont indemnisées au titre de l'activité partielle.

16. Comment s'articulent les arrêts maladie et le recours à l'activité partielle ?

Dans le cadre des mesures de prévention visant à limiter la propagation du Covid-19, le Gouvernement avait mis en place un dispositif dérogatoire d'arrêt de travail permettant à ses bénéficiaires de percevoir, sans condition et sans délai de carence, les indemnités journalières de la sécurité sociale et les indemnités complémentaires de l'employeur.

D'abord prévu pour les salariés faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile, ce dispositif exceptionnel a été étendu aux salariés sans possibilité de télétravail devant garder leurs enfants à domicile en raison de la fermeture des établissements scolaires et aux salariés à risques et/vulnérables.

Depuis le 1er mai, les conditions d'indemnisation de ces arrêts ont évolué. Les salariés en arrêt de travail et qui sont toujours dans l'impossibilité de continuer à travailler sont placés automatiquement en activité partielle.

Cela a pour conséquence que ces salariés ne perçoivent plus des indemnités journalières mais, depuis le 1er mai 2020, une indemnité d'activité partielle dans les conditions ci-avant précisées sans qu'il soit nécessaire que soit constatée la fermeture temporaire de leur établissement ou partie d'établissement ou la réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou partie d'établissement en deçà de la durée légale de travail.

Les salariés vulnérables ou conjoint d'une personne vulnérable en arrêt de travail devront toutefois remettre à l'employeur un certificat d'isolement établi par l'Assurance maladie pour les premiers et par un médecin pour les seconds.

17. Le recours à l'activité partielle impacte-t-il les droits à la retraite des salariés ?

L'activité partielle n'aura pas d'impact sur les droits à retraite des salariés dès lors que la durée du travail est d'au moins 50 heures par mois en moyenne (soit 600 heures par an).

Pour les salariés qui relèvent du régime général, les droits vont être recalculés au moment de la liquidation définitive, selon les règles suivantes :

- Pour la retraite de base (en annuités) : un trimestre sera validé dès lors que le salarié aura perçu l'équivalent de 150 heures payées au SMIC sur un trimestre (soit 1522,50 euros). Ainsi, un salarié qui gagne plus de 6 090 euros sur l'année sera réputé avoir cotisé ses 4 trimestres, quand bien même il aurait perçu moins de 1 522,50 euros sur un trimestre.
- Pour la retraite complémentaire (en points) : des points Agirc-Arrco sont calculés sur la base du salaire brut, au-delà d'une franchise de 60 heures.

En revanche, pour les salariés qui auraient travaillé moins de 50 heures par mois en moyenne, ou moins de 11 heures par semaine, l'activité partielle peut avoir une incidence négative sur leur retraite.

Exercice du mandat de représentants du personnel

18. Le recours à l'activité partielle s'impose-t-il également aux représentants du personnel ?

En principe le recours à l'activité partielle constitue une modification des conditions de travail qui ne peut s'imposer aux représentants du personnel sans leur accord.

Désormais, compte tenu de la situation, il est prévu que l'activité partielle s'impose au salarié protégé, sans que l'employeur n'ait à recueillir son accord, 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.

19. L'activité partielle a-t-elle des impacts sur l'exercice du mandat de représentant du personnel ?

La mise en activité partielle des représentants du personnel n'a pas pour effet de suspendre l'exercice du mandat. Le mandat se poursuit donc normalement et les réunions du CSE doivent se tenir.

Un représentant du personnel peut donc tout à fait continuer d'exercer son mandat et prendre des heures de délégation tout en étant placé en activité partielle.

20. Comment sont rémunérées les heures de délégation si l'élu est placé en activité partielle ?

Concernant la rémunération du temps passé à l'exercice du mandat, dans la mesure où le temps passé en réunion du CSE (réunion plénière et le cas échéant réunion de la CSSCT) et les heures de délégation sont considérées de plein droit par le Code du travail comme du temps de travail effectif, ces heures devront être payées 100 % à échéance normale.

21. L'employeur peut-il empêcher un représentant du personnel de se rendre dans les locaux de l'entreprise ?

Les représentants du personnel ont le droit de circuler librement dans l'entreprise afin d'exercer leurs différentes missions, et notamment d'y rencontrer le personnel, de s'enquérir des conditions de travail ou de mener des inspections et des enquêtes en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Dans le contexte de crise sanitaire actuelle : Covid 19, les élus sont donc amenés plus que jamais à renforcer les inspections. Ils ont un rôle très important à jouer en matière d'hygiène et de sécurité sur le terrain.

Par conséquent, cette liberté ne peut être limitée par décision de l'employeur ou encore subordonnée à une autorisation préalable de ce dernier. Les élus ont un droit d'accès à tous les locaux dans lesquels du personnel est employé.

Cependant, il pourra y être apporté certaines limites, à titre d'exemple l'élu devra respecter des consignes de sécurité si l'activité et les locaux le justifient (notamment les gestes barrières etc.);

Enfin, avant de se déplacer, il conviendrait toutefois de prendre en considération les règles de confinement fixées par le gouvernement. En effet, les élus souhaitant se déplacer devront détenir les autorisations et les pièces justificatives nécessaires.

22. Comment peuvent se tenir les réunions du CSE pendant le confinement ?

Une ordonnance du 1er avril dernier est revenue sur les modalités d'organisation des réunions du CSE.

Jusqu'à présent, sauf accord entre l'employeur et le CSE, le recours à la visioconférence était limité à 3 réunions par année civile.

Désormais, ce recours est autorisé pour l'ensemble des réunions des instances représentatives du personnel. Cela vise donc tant les réunions du CSE, du CSE Central, mais également les réunions des commissions du CSE. Pour cela, il faut seulement que l'employeur en informe les membres des instances au préalable.

Autre nouveauté, le recours à la conférence téléphonique est autorisé après que l'employeur en ait informé les membres de l'instance concernée.

En cas d'impossibilité de recourir à la visioconférence ou à la conférence téléphonique ou lorsqu'un accord d'entreprise le prévoit, il est désormais possible de recourir à la messagerie instantanée pour l'ensemble des réunions des instances représentatives du personnel, après information de leurs membres.

Un décret du 10 avril dernier est venu fixer les modalités de déroulement de ces réunions à distance.

Il est prévu que :

- Lorsque la réunion de l'instance représentative du personnel est tenue en conférence téléphonique, le dispositif technique mis en œuvre garantit l'identification de ses membres, ainsi que leur participation effective en assurant la retransmission continue et simultanée du son des délibérations, et le cas échéant, l'exercice du droit de vote si nécessaire à bulletins secrets.
- Lorsque la réunion est tenue par messagerie instantanée, le dispositif technique mis en œuvre doit respecter les conditions précédemment évoquées. Le président de l'instance devra en outre préciser la date et l'heure de son début ainsi que la date et l'heure à laquelle interviendra au plus tôt sa clôture. Le vote devra avoir lieu de manière simultanée. A cette fin, les participants disposent d'une durée identique pour voter à compter de l'ouverture des opérations de vote indiquée par le président de l'instance. Au terme du délai fixé pour l'expression des votes, le président de l'instance en adresse les résultats à l'ensemble de ses membres.

Ces dispositions sont applicables aux réunions convoquées pendant la période de l'état d'urgence sanitaire.

23. Au vu des circonstances exceptionnelles traversées actuellement, les suppléants peuvent-ils participer aux réunions du CSE ?

Le cadre légal n'a pas été modifié sur ce point. Le principe selon lequel les suppléants participent aux réunions du CSE s'ils remplacent un titulaire absent est toujours d'actualité.

Un accord avec l'employeur pourrait permettre de revenir sur ce point et ouvrir les réunions du CSE aux suppléants.

24. Quelles sont les informations essentielles qui doivent être portées à la connaissance du CSE pendant cette période ?

Dans le contexte actuel, les attributions du CSE sont doubles.

D'une part, le CSE doit être informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise (art L. 2312-8 du Code du travail), et d'autre part, il a un rôle important quant à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs (art L. 2312-9 1° du Code du travail).

Par conséquent, et à double titre, le CSE doit être tenu informé et consulté sur les solutions proposées par la

Direction pour faire face à la situation actuellement rencontrée.

Cela vaut ainsi pour :

- Le recours à l'activité partielle,
- Le plan de continuité de l'activité,
- Toute modification importante apportée à l'organisation du travail et ses conséquences,
- Les mesures de protection mises à la disposition des salariés lorsque le recours au télétravail n'est pas possible,
- Le plan de reprise de l'activité intégrant notamment les mesures qui seront mises en place pour le retour des salariés sur leur lieu de travail.

25. Dans les entreprises à établissements multiples, qui du CSE d'établissement ou du CSE Central doit être consulté sur les points précédemment exposés ?

Le principe est que le CSE central exerce les attributions économiques qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement.

Par conséquent, le CSE central est le seul consulté sur tout projet décidé au niveau de l'entreprise et ne comportant pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements ou sur les mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements pour les projets d'aménagement important modifiant les conditions de santé et sécurité ou les conditions de travail.

En revanche, les projets décidés au niveau de l'entreprise et comportant des mesures d'adaptation spécifiques à l'établissement doivent faire l'objet d'une consultation conjointe du CSE Central et des CSE d'établissements. Ainsi s'agissant de la crise actuelle, si les décisions générales prises en niveau de l'entreprise devraient faire l'objet d'une consultation du CSE central, les mesures d'adaptation propres à chaque site devraient quant à elles être discutées au niveau des établissements.

26. Des adaptations aux procédures de consultation du CSE ont-elles été mises en œuvre ?

Deux décrets et une ordonnance ont été publiés le 3 mai dernier pour adapter la procédure d'information consultation du CSE lorsqu'elle porte 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.

Trois points principaux ont été modifiés : les délais de transmission de l'ordre du jour, les délais de consultation, les modalités de recours à un expert.

Le premier point porte sur le délai de transmission de l'ordre du jour :

- pour le CSE central, le délai de transmission de l'ordre du jour de la réunion (toujours établi conjointement entre le Président et le Secrétaire) peut désormais être communiqué 3 jours avant la réunion, contre 8 jours habituellement,
- pour le CSE ou un CSE d'établissement, ce délai est réduit à 2 jours au lieu de 3 jours habituellement.

Le deuxième point porte sur le délai de consultation laissé au CSE pour rendre son avis :

- Le délai de consultation est désormais de 8 jours en cas de consultation du CSE (au lieu d'un mois habituellement),
- Il est porté à 11 jours si le CSE décide d'avoir recours à un expert, 12 jours si l'expertise est conduite au niveau du CSE Central (au lieu de 2 mois habituellement),
- En cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultation se déroulant à la fois au niveau du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement, le délai est 12 jours (au lieu de 3 mois).
- Lorsque le CSE Central et un ou plusieurs CSE d'établissements sont consultés, l'avis de chaque comité d'établissement est rendu et transmis au CSE au plus tard 1 jour (au lieu de 7 jours) avant la date à laquelle ce dernier est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.

Enfin, le troisième point porte sur les délais qui ont été également très réduits pour la réalisation des expertises :

- L'expert dispose de 24 heures (au lieu de 3 jours) pour demander à l'employeur toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaire. L'employeur a 24 heures, au lieu de 5 jours, pour lui répondre,
- Le délai dont dispose l'expert pour notifier à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée de l'expertise passe de 10 jours à 48 heures à compter de sa désignation ou 24 heures à compter de la réponse apportée par l'employeur à une demande qui lui a été adressée,
- Le délai donné à l'employeur pour saisir un juge s'il entend contester l'expertise passe de 10 jours à 48 heures,
- L'expert doit remettre son rapport 24 heures avant (et non plus 15 jours avant) l'expiration des délais de consultation du CSE.

Ces dispositions s'appliquent aux délais qui commencent à courir à compter du 3 mai 2020 jusqu'au 23 août 2020.

A noter que l'ordonnance prévoit que si des délais ont commencé à courir avant le 3 mai, l'employeur peut interrompre la procédure de consultation en cours et engager à compter de cette même date, une nouvelle procédure de consultation conformément aux règles prévues par cette ordonnance.

A noter que ces dispositions dérogatoires ne s'appliquent pas en cas de :

- Licenciements économiques d'au moins 10 salariés (Plan de Sauvegarde de l'Emploi),
- Accords de performance collective,
- Consultations récurrentes du CSE sur les orientations stratégiques de l'entreprise, la situation économique et financière de l'entreprise ou encore sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

27. Le recours à l'activité partielle impactera-t-il la masse salariale de l'entreprise servant de base de calcul aux budgets du CSE ?

La masse salariale servant au calcul de la subvention de fonctionnement comme de la contribution aux activités sociales et culturelles, s'entend de la masse salariale brute constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du CDI.

Or, les indemnités perçues par les salariés au titre de l'activité partielle constituent un revenu de remplacement qui n'est pas assujettie aux cotisations et contributions de Sécurité sociale. A ce titre, sauf accord de l'employeur, ces sommes devraient être exclues de l'assiette de calcul de la masse salariale de l'entreprise servant à déterminer les budgets du CSE pour 2020.

Ce point peut être négocié dans un accord conclu entre l'employeur et les organisations syndicales ou, à défaut, le CSE.

28. L'employeur peut-il décaler ou reporter le versement des budgets du CSE ?

Le code du travail n'indique pas selon quelle périodicité l'employeur doit s'acquitter de son obligation de paiement des budgets du CSE.

D'après la jurisprudence, le fait que le code du travail se réfère à la contribution « versée chaque année » par l'employeur n'implique pas pour autant un versement unique, effectué une seule fois chaque année.

L'employeur n'a donc pas l'obligation de verser l'intégralité des subventions en début d'exercice. Toutefois les modalités de versement des budgets doivent permettre le fonctionnement normal du comité. Cela exige que la trésorerie soit alimentée par des versements réguliers au fur et à mesure des besoins du comité.

A défaut, sur le plan civil, le CSE pourrait demander en justice le paiement de ses subventions ainsi qu'éventuellement des intérêts de retard et des dommages et intérêt.

Sur le plan pénal, le défaut de paiement du budget de fonctionnement ou des activités sociales et culturelles est susceptible de constituer un délit d'entrave.

A noter toutefois que les subventions perçues cette année pourraient être réajustées et revues à la baisse du fait de l'éventuel recours à l'activité partielle (voir réponse précédente).

29. Le CSE peut-il aider financièrement les salariés pendant cette période ?

La question est légitime puisque, outre le rôle économique, le CSE dispose d'un monopole en matière de gestion des activités sociales et culturelles.

Pour autant, les possibilités d'actions du CSE pour venir en aide aux salariés qui pourraient avoir des difficultés financières, ou autres, dues aux impacts économiques de la crise covid-19 sont limitées.

A ce jour, l'URSSAF n'a pas modifié les conditions dans lesquels les cadeaux et bons d'achat versés par le CSE bénéficient d'exonérations de cotisations sociales, ce qui ne permettrait pas à un CSE d'opérer un geste en faveur des salariés sur ce fondement.

Concernant le secours qui peut être habituellement mobilisé pour accompagner un salarié en difficulté financière, il doit, pour bénéficier d'exonérations de cotisations sociales, avoir un caractère exceptionnel, être d'un montant limité et individualisé, être attribué à titre individuel et indépendamment de la situation du bénéficiaire dans l'entreprise. Cela ne peut donc pas être un geste généralisé à l'ensemble des salariés.

Finalement, seule une contribution supplémentaire destinés à des activités de culture, de loisirs ou des activités sportives pourrait être envisagée si elle est versée à tous les salariés sans discrimination.

30. Les réunions de négociation entre l'employeur et les organisations syndicales se poursuivent-elles pendant cette période ?

Le ministère du travail a apporté un certain nombre de précisions sur la poursuite des négociations collectives pendant l'épidémie de Covid-19.

Les réunions de négociation collective peuvent se tenir en présentiel s'il y a un caractère d'urgence à la négociation (respect du calendrier législatif ou conventionnel des négociations, nécessités liées à la réponse à la crise sanitaire) et que la réunion des négociateurs peut être organisée en respectant les consignes de sécurité sanitaire et les gestes barrières. Ces derniers devront alors se voir délivrer des autorisations de déplacement dérogatoire par l'employeur, au même titre que les salariés dont l'activité n'est pas compatible avec le télétravail et qui doivent se rendre sur leur lieu de travail.

Néanmoins, compte tenu du contexte d'épidémie, il est recommandé que ces réunions puissent se tenir à distance notamment par voie de visioconférence ou, à défaut, d'audioconférence. Ces réunions de négociation doivent se dérouler selon des modalités permettant de respecter le principe de loyauté de la négociation.

Congés payés, RTT, Compte Epargne Temps (CET)

31. L'employeur peut-il imposer la prise de congés payés pendant la période de confinement ?

Par accord d'entreprise (ou à défaut de branche), il est désormais possible d'autoriser l'employeur à :

- décider de la prise de congés payés acquis par les salariés, y compris avant l'ouverture de la période de prise des congés payés le 1er mai 2020 dans le cas général hors aménagement conventionnel),
- modifier unilatéralement les dates de congés payés déjà posés.

Il peut le faire dans la limite de 6 jours ouvrables et en respectant un délai de prévenance d'au moins 1 jour franc. L'accord peut également permettre à l'employeur de fractionner les congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié et de fixer les dates des congés (sans être tenu d'accorder un congé simultané à des conjoints ou des partenaires liés par un PACS dans son entreprise).

La période de congés imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

A défaut d'accord concernant les jours de congés payés, les dispositions habituelles du code du travail restent applicables. Ainsi, sauf circonstances exceptionnelles, l'employeur n'a pas le droit de modifier des dates de congé déjà posées dans le mois (ou le délai prévu dans la convention collective le cas échéant) qui précède la date de départ.

32. L'employeur peut-il imposer la prise de jours de repos autres que les congés payés pendant la période de confinement ?

Les règles ont été modifiées compte tenu du contexte actuel.

Concernant la prise des jours de RTT (et jours de repos conventionnels prévus dans le cadre d'un accord aménageant le temps de travail sur une période supérieure à une semaine) et les jours de repos issus du forfait-jours, par dérogation aux dispositions conventionnelles, l'employeur peut désormais unilatéralement :

- imposer la prise, à des dates choisies par lui, de jours de repos acquis ;
- modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos.

Par ailleurs, en cas de CET (Compte Epargne Temps), l'employeur peut imposer que les droits du salarié affectés sur ce CET soient utilisés par la prise de jours de repos, dont il détermine les dates.

Cette possibilité est ouverte « lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19 »

Le nombre total de jours dont l'employeur peut imposer la prise ou dont il peut modifier la date est au maximum de 10 jours.

Dans ces différents cas, l'employeur doit respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc.

L'employeur qui utilise une de ces possibilités doit seulement en informer le CSE sans délai et par tout moyen. L'avis du CSE est rendu dans le délai d'un mois à compter de cette information et il peut intervenir après que l'employeur ait fait usage de cette faculté.

La période de prise des jours de repos imposée ou modifiée va jusqu'au 31 décembre 2020.

33. Qu'est-ce qu'un jour franc ?

Un jour franc est un jour plein.

Lorsqu'un délai est calculé sur la base d'un jour franc, le délai ainsi calculé ne tient pas compte du jour de la décision à l'origine du délai, ni du jour de l'échéance.

Concrètement en matière de prévenance pour la prise des jours de congés ou des jours de RTT (voir ci-dessus), il doit s'écouler un jour plein entre l'annonce de la mesure et sa mise en œuvre.

Si le délai s'achève un samedi, un dimanche ou jour férié, il est reporté au 1er jour ouvrable qui suit.

Temps de travail

34. Des modifications à la durée du travail ont été apportées, quelles sont-elles ?

Dans les entreprises relevant de secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale (déterminés par décret), des dérogations aux temps de travail sont ouvertes aux employeurs.

Pour chacun des secteurs d'activité, un décret va préciser, les catégories de dérogations admises et la durée maximale de travail ou la durée minimale de repos qui peut être fixée par l'employeur.

L'employeur pourra décider unilatéralement d'utiliser ces dérogations (en informant sans délai et par tout moyen le CSE ainsi que le Directe).

Ces dérogations, que l'employeur pourra mettre en place jusqu'au 31 décembre 2020 en fonction de ce que précisera le décret, sont les suivantes :

- La durée quotidienne maximale de travail peut être portée jusqu'à 12 heures ;

- La durée du repos quotidien peut être réduite jusqu'à 9 heures consécutives (sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal à la durée du repos dont le salarié n'a pu bénéficier) ;
- La durée hebdomadaire maximale peut être portée jusqu'à 60 heures ;
- La durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives (ou sur une période de 12 mois pour les exploitations, entreprises, établissements et employeurs mentionnés aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 et aux 2°, 3° et 6° de l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche maritime et ayant une activité de production agricole), peut être portée jusqu'à 48 heures ;
- La durée quotidienne maximale de travail accomplie par un travailleur de nuit peut être portée jusqu'à 12 heures au lieu de 8 heures (sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal au dépassement de la durée habituelle) ;
- La durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit calculée sur une période de 12 semaines consécutives peut être portée jusqu'à 44 heures.

Dans ces entreprises, l'employeur pourra également déroger à la règle du repos dominical et attribuer le repos hebdomadaire par roulement.

Cette dérogation concerne aussi les entreprises qui assurent des prestations nécessaires à l'activité principale des entreprises des secteurs « d'activités particulièrement nécessaires ».

Elle peut s'appliquer également jusqu'au 31 décembre 2020.

La liste des secteurs concernés sera précisée par décret. On devrait notamment y retrouver ceux de l'énergie, des télécoms, de la logistique, des transports, de l'agriculture, ou encore de la filière agro-alimentaire.

Divers

35. Le contexte actuel impacte-t-il le versement de l'intéressement et de la participation ?

Une ordonnance du 25 mars 2020 permet aux entreprises de décaler le versement de l'intéressement et de la participation de l'exercice 2019, qui doit en principe intervenir le premier jour du sixième mois qui suit la clôture de l'exercice de l'entreprise, au 31 décembre 2020.

36. Est-il nécessaire d'adapter les règles de rémunération variable en cas d'activité partielle et de manière générale dans le contexte de crise sanitaire actuel ?

Un maintien du dispositif habituel de rémunération variable pourrait amener à priver les salariés de tout ou partie de leur rémunération variable, soit parce qu'ils sont en activité partielle, soit du fait de la baisse de l'activité, les objectifs fixés en début d'année devenant inatteignables au regard du contexte.

Pour faire face à cette difficulté, il pourrait être prévu d'adapter les règles de fixation de la rémunération variable (avec l'accord du salarié si ces règles sont contractualisées) au prorata de leur temps travaillé voire de modifier les conditions de rémunération variables prévues initialement dans certains secteurs (exemple : neutraliser les résultats des mois de mars, avril et mai).

37. Le contexte actuel peut-il justifier des ruptures du contrat de travail ?

Toute rupture du contrat de travail doit reposer sur un motif objectif prévu par le Code du travail.

A lui seul, et dans un laps de temps aussi court, le ralentissement de l'activité économique n'est pas un motif pouvant justifier un licenciement économique.

Cela vaut évidemment pour les salariés en CDI mais également pour les salariés en CDD. Ces derniers sont, comme les premiers, également éligibles à l'activité partielle.

38. Le contexte actuel peut-il justifier une rupture de période d'essai ?

L'état de crise actuel ne peut pas non plus justifier la rupture d'une période d'essai. En effet, l'essai ayant pour objet de tester les capacités professionnelles du salarié, celui-ci ne peut être rompu que pour un motif lié aux

aptitudes de l'intéressé et en aucun cas pour une cause autre.

Au même titre que les autres salariés, les salariés en période d'essai peuvent être placés en activité partielle.

39. Puis-je bénéficier de l'activité partielle si je suis en contrat court ou saisonnier et que mon activité cesse avant le terme du contrat ?

La nature de votre contrat de travail (CDI, CDD ou intérim) n'a pas d'incidence.

Par exemple, si vous travaillez dans une station de ski qui ferme avant l'heure, vous pouvez également bénéficier de ce dispositif jusqu'au terme prévu par votre contrat saisonnier/ CDD. A la fin de ce contrat de travail, si les conditions d'accès sont remplies (notamment la durée minimum d'activité), vous pourrez vous inscrire à Pôle emploi pour recevoir l'allocation chômage au titre du/des contrats perdus.

40. Un employeur peut-il modifier l'organisation du travail et demander aux salariés de travailler un jour férié ?

Légalement, et à l'exception de certains secteurs, seul le 1er mai est obligatoirement chômé.

Pour les jours fériés autres que le 1er mai, les règles suivantes sont applicables :

- un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche définit les jours fériés qui seront chômés,
- à défaut d'accord, l'employeur fixe les jours fériés chômés.

Ainsi, en l'absence d'accord, dans le cadre de son pouvoir de Direction, la Direction pourrait modifier l'organisation du travail applicable et faire travailler un jour férié.

Cette modification de l'organisation du travail nécessiterait alors une consultation préalable du CSE au cours de laquelle il devrait être présenté tant les justifications qui imposeraient à l'employeur de faire travailler les salariés un jour férié, que les modalités de mise en œuvre de ce travail (le cas échéant volontariat, contreparties...).

41. Qu'en est-il de l'obligation pour l'employeur de réaliser le bilan des entretiens professionnels avant le 7 mars dernier ?

Compte tenu de la situation sanitaire actuelle, le gouvernement est également revenu sur l'obligation pour les employeurs de réaliser le bilan des entretiens professionnels de ses salariés. Ce face à face, planifié tous les six ans, et instauré par la loi de 2014, devait permettre de dresser un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

En effet, au regard des mesures de confinement, la tenue de cet entretien pouvait s'avérer difficile voire impossible à tenir pour l'employeur.

Désormais, la tenue de l'entretien d'état des lieux de l'année 2020 est reportée jusqu'au 31 décembre 2020.

L'ordonnance précise également que l'obligation d'abonder le CPF du salarié à hauteur de 3.000 € à titre de « sanction » ne s'appliquera pas non plus jusqu'au 31 décembre 2020.

42. Quelles sont les nouvelles modalités de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat ?

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, également appelée « prime Macron », avait été reconduite pour 2020 tout en étant subordonnée à la conclusion d'un accord d'intéressement.

Face à la situation actuelle, les députés ont voté la possibilité d'assouplir par ordonnance les conditions liées à la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat.

C'est désormais chose faite puisqu'une ordonnance du 1er avril dernier modifie la date limite et les conditions de versement de la prime.

L'ordonnance permet désormais à toutes les entreprises de verser une prime de 1 000 euros à leurs salariés en activité pendant la période actuelle. La mise en place d'un accord d'intéressement n'est plus nécessaire. La prime peut être versée jusqu'au 31 août 2020 (contre le 30 juin 2020 initialement).

Le texte prévoit, en outre, que le montant de la prime peut être porté à 2 000 euros, s'il y a accord

d'intéressement dans l'entreprise (soit existant, soit conclu d'ici le 31 août 2020). Cette mesure doit bénéficier notamment aux entreprises qui ont déjà versé une prime.

L'obligation de conclure un accord d'intéressement pour pouvoir bénéficier de ce plafond de 2 000 euros ne s'applique pas aux associations et fondations reconnues d'utilité publique ou d'intérêt général.

Enfin, pour récompenser plus spécifiquement les salariés employés pendant l'épidémie de covid-19 (caissières, manutentionnaires, livreurs...), un nouveau critère de modulation du montant de la prime peut être retenu par l'accord collectif ou unilatéralement par l'employeur. Il est désormais possible de tenir compte des conditions de travail liées à la crise sanitaire.

DES EXPERTS AU SERVICE DES CSE



Comprendre pour savoir,
savoir pour agir !

**GROUPE
LEGRAND**

Des experts 360° qui vous écoutent et
vous accompagnent depuis plus de 30 ans.

Expertise comptable

Situation économique, Politique sociale,
Orientations stratégiques, Droit d'alerte,
PSE, Tenue / Audit des comptes du CSE...

Conseil & Assistance

Accompagnement au quotidien pour
toute question d'ordre économique,
sociale ou juridique

Formation

Formation CSE - SSCT inter et intra
dans toute la France



www.groupe-legrand.com



Expertise
Comptable



Conseil &
Assistance



Formation

**GROUPE
LEGRAND**

Paris - Lyon - Bordeaux - Lille - Marseille

01 42 25 30 30

info@groupe-legrand.com

