

ACTUTENDANCE

N° 536 — 7 mai 2020



13 min

- ✓ **Coronavirus - Points de vigilance :**
 - Passage en activité partielle des salariés en arrêt de travail pour garde d'enfants
 - Déconfinement : comment préparer la reprise ?
 - Prolongation de l'Etat d'urgence : projet de loi
 - Activité partielle
 - Représentants du personnel
 - Reprise des procédures administratives (Rappel)
 - Relations avec les assureurs (Rappel)

- ✓ **Jurisprudence :**
 - Congé parental à temps partiel – Montant de l'indemnité de licenciement et de l'allocation de congé de reclassement – Calcul sur la base de la rémunération à temps complet
 - DS central – Transfert d'entreprise – Un seul établissement au sein de la nouvelle entreprise – Cessation immédiate du mandat

Coronavirus

Points de vigilance

La législation et la réglementation liées à la crise sanitaire changent quotidiennement. Cette rubrique détaille les problématiques qui ont évolué, ou qui vont évoluer, dans les prochains jours.

Les thèmes abordés dans les précédentes Actu-tendance (n°534 et n°535), et qui sont toujours opportuns, ont été repris cette semaine et actualisés, le cas échéant.

Passage en activité partielle des salariés en arrêt de travail pour garde d'enfants

Depuis le 1^{er} mai, les salariés en arrêt de travail pour garde d'enfants sont placés en activité partielle (art 20 de la Loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020).

Par conséquent, depuis cette date, ces salariés ne bénéficient plus, en vertu du décret n° 2020-520 du 5 mai 2020, du versement des indemnités journalières de la sécurité sociale.

- **Modalités du passage en activité partielle**

Les conditions et modalités du passage en activité partielle de ces salariés doivent être précisées par voie réglementaire. La Ministre du travail a indiqué, la semaine dernière, sur France Inter que ce passage se ferait selon « *les paramètres actuels* ». **Mais le texte n'est, à ce jour, toujours pas paru.**

Dans une note publiée sur son site du 27 avril, l'Assurance maladie a apporté des premières précisions sur la procédure à suivre. Si le salarié placé en arrêt de travail pour garde d'enfants ne peut pas reprendre son activité à compter du 1^{er} mai, il doit être placé en activité partielle. Pour cela, l'employeur :

- ✓ ne doit plus déclarer d'arrêt de travail sur le site declare.ameli.fr ;
- ✓ effectue un signalement de reprise anticipée d'activité via la DSN pour les arrêts en cours dont le terme est fixé à une date postérieure au 30 avril ;
- ✓ réalise une demande d'activité partielle sur le site activitepartielle.emploi.gouv.fr.

Dans son « questions-réponses » intitulé « *Les arrêts de travail dérogatoires basculent en activité partielle au 1^{er} mai* », le Gouvernement précise que l'employeur dispose de 30 jours à compter du 1^{er} mai pour faire la demande d'activité partielle.

- **Qui est concerné ?**

La Ministre du travail a précisé également que ces salariés seraient pris en charge en mai, les conditions d'ouverture des écoles n'étant pas encore claires.

Toutefois, à partir du 2 juin, si la situation se stabilise et permet aux parents d'envoyer leurs enfants à l'école, seuls les parents d'enfants dont l'établissement restera fermé pourraient bénéficier de l'activité partielle. L'école délivrerait alors pour ces parents une attestation leur permettant de bénéficier de l'activité partielle. Dans le cas où l'école n'ouvrirait que partiellement en juin, le salarié pourrait bénéficier de l'activité partielle les jours où l'école sera fermée.

A noter que ce passage en activité partielle concerne également :

- ✓ la personne vulnérable présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus. Est considérée comme une personne vulnérable, la personne répondant à l'un des critères énumérés dans le décret n° 2020-521 du 5 mai 2020.
- ✓ le salarié qui partage le même domicile qu'une personne vulnérable,
- ✓ le salarié parent d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile.

Déconfinement : comment préparer la reprise ?

- **Mesures à mettre en place**

Les entreprises doivent, en collaboration avec le CSE et les services de santé au travail, notamment :

- ✓ mettre à jour le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) et les plans de prévention ;
- ✓ élaborer ou mettre à jour régulièrement le plan de continuation d'activité ;
- ✓ respecter strictement toutes les préconisations du Gouvernement en matière de santé (faire appliquer les gestes barrières ainsi que la règle de distanciation physique) ;
- ✓ s'assurer que les équipements de protection individuelle sont présents en stock suffisant dans l'entreprise (savon, gel hydroalcoolique, masques grands publics) ;
- ✓ former les salariés aux nouvelles méthodes de travail ;
- ✓ nettoyer et désinfecter les locaux de l'entreprise ;
- ✓ prendre contact avec les fournisseurs et les clients pour élaborer une charte de santé et de sécurité.

L'évaluation des risques professionnels est une étape importante pour continuer à travailler en cette période ou reprendre une activité professionnelle à l'issue du confinement. Précisons que la Cour d'appel de Versailles a confirmé le jugement du Tribunal judiciaire de Nanterre du 14 avril dernier ordonnant à Amazon de limiter son activité aux marchandises essentielles, dans l'attente d'une évaluation, en association avec les représentants du personnel, des risques liés à l'épidémie et des mesures prises pour en protéger les salariés (CA de Versailles, 24 avril 2020, n° 20/01993).

- **Protocole national de déconfinement pour les entreprises**

Le Ministère du travail a publié, le 3 mai, un « *Protocole national de déconfinement* ».

Ce protocole, complété des Fiches métiers mises en ligne par le Ministère du travail, contient des **recommandations à destination des entreprises pour assurer la santé et la sécurité de leurs salariés.**

L'employeur doit ainsi mettre en place des mesures de protection collective pour protéger la santé et la sécurité des salariés. Ce n'est que lorsque l'ensemble de ces précautions n'est pas suffisant que des mesures de protection individuelle doivent être mises en place.

Mesures de protection collective

Le « *Protocole national de déconfinement* » recommande vivement aux entreprises de mettre en place des solutions techniques et organisationnelles de protection collective.

Incitation à maintenir le télétravail : Il est rappelé que le télétravail **doit être mis en place chaque fois que possible** pour limiter le recours aux transports publics et plus globalement les contacts. Selon le Premier ministre, le télétravail doit être favorisé au moins jusqu'à début juin.

La présence physique ponctuelle ou périodique des télétravailleurs, lorsqu'elle est nécessaire, doit être organisée de façon à être étalée pour limiter le nombre de salariés rejoignant simultanément l'entreprise.

Le télétravail ayant vocation à s'inscrire dans la durée, il est important de vérifier les dispositions prévues dans la charte ou l'accord collectif relatif au télétravail. A défaut, pour les entreprises qui ne disposent pas d'une telle réglementation, il convient d'étudier l'opportunité de la mettre en place.

Par ailleurs, l'employeur doit veiller à ce que les collaborateurs travaillent dans de bonnes conditions et disposent du bon matériel (ordinateur, connexion internet, etc.).

Mise en place d'horaires décalés : Il est recommandé aux entreprises **de mettre en place des horaires décalés pour les salariés qui ne pourront pas télétravailler.** Cette pratique doit permettre l'étalement des flux des salariés dans les transports et diminuer la présence simultanée de plusieurs salariés dans un même espace de travail.

A noter : Les modalités de recours aux transports en commun pour la reprise d'activité **en Île-de-France** ont fait l'objet **d'un protocole** signé, hier mercredi 6 mai, par les organisations patronales (MEDEF Île-de-France, CPME Paris Île-de-France, U2P Île-de-France) et les organisations syndicales (CFDT et CFTC), avec le soutien et l'appui de l'État, des collectivités, d'Île-de-France Mobilités, de la RATP, de la CCIR Paris Île-de-France et de la CRMA Île-de-France.

Ce protocole est destiné à :

- ✓ **Limitier le nombre de salariés devant recourir aux transports en commun** en favorisant les modes de transports alternatifs si cela est adapté à la réalité territoriale.
- ✓ **Agir sur la mise en adéquation de l'offre de transport et des flux de voyageurs** en organisant au mieux l'étalement des arrivées et des départs sur les lieux de travail pour éviter les concentrations trop importantes dans les transports en commun. Un suivi des personnes utilisant les transports en commun sera effectué pour ajuster dans la mesure du possible l'offre selon les lignes et les horaires. Les déplacements professionnels des télétravailleurs devront se faire aux heures creuses.
- ✓ **Veiller à la mise à disposition d'équipements de protection** : le port du masque sera obligatoire pour les voyageurs. Des distributions de masques seront faites dans les premières semaines par Ile-de-France Mobilités, la Région Ile-de-France et toute collectivité qui le souhaitera. Les entreprises sont invitées, quand leurs moyens le leur permettent, en complément et sur la base du volontariat, à veiller à équiper leurs salariés. L'ouverture par l'État d'une plateforme digitale dédiée aux TPE/PME afin de s'approvisionner en masques est également prévue.

Les partenaires ont élaboré une série de mesures à promouvoir par les entreprises adhérant à ce protocole :

- ✓ **Proscrire, dans la mesure du possible, la présence des travailleurs sur site pour les activités télétravaillables** la première semaine suivant le déconfinement. Pour les deux semaines suivantes : le taux de présence pourrait être augmenté chaque semaine de 10% en fonction des constats partagés sur les conditions de saturation des transports en commun.
- ✓ Dans le respect des contraintes d'activité de l'entreprise, **définir une organisation du travail pour répartir de manière homogène les arrivées et les départs sur le lieu de travail** :
 - Organiser les arrivées par plage d'une heure entre 5h30 et 10h30
 - Organiser les départs par plage d'une heure entre 15h30 et 19h30
- ✓ **Fournir une attestation employeur** indiquant pour chaque salarié les horaires auxquels il est autorisé à rejoindre son lieu de travail. Cette attestation devra être produite aux agents de contrôle en cas de demande. Un modèle d'attestation devrait être communiqué prochainement. Mais « *la question de cette attestation employeur, de sa validité et de son contrôle* », doit encore « *être arbitrée par l'État* », « *très rapidement* », a expliqué Madame Péresse, indiquant avoir « *besoin de renforts pour filtrer les entrées dans les gares et les stations* ».

Ces dispositions, définies pour la première phase de déconfinement, ont vocation à être ajustées régulièrement au regard des résultats constatés et aux évolutions des orientations sanitaires.

Ce protocole n'a, à ce jour, pas de **valeur contraignante pour les entreprises**. Toutefois, à la suite de la présentation des modalités de déconfinement par le Gouvernement cet après-midi, celui-ci encourage toutes les démarches en ce sens. Il a par ailleurs été annoncé que l'oubli du port du masque dans les transports en commun serait verbalisé.

Espace de travail : L'employeur doit réorganiser les espaces de travail pour respecter la règle de distanciation sociale entre les salariés ou les clients présents simultanément dans le même espace. Il est recommandé de laisser **4m² minimum par personne**, ce qui doit permettre de garantir une distance minimale de 1 mètre autour d'une personne (dans toutes les directions).

La surface à prendre compte par l'employeur est la surface résiduelle de l'espace, c'est-à-dire la surface effectivement disponible pour les occupants, déduction faite des parties occupées. Par exemple, un établissement disposant d'une surface résiduelle de 160m² pourrait accueillir simultanément $160/4 = 40$ personnes ou salariés.

Cette « jauge » de 4m² par personne peut toutefois être adaptée en fonction de l'activité de l'entreprise et être portée au-delà de 4m² si nécessaire.

Gestion des flux de personnes :

Plan de circulation : L'employeur doit revoir l'organisation de l'espace de travail pour éviter ou limiter au maximum les croisements. Un plan de circulation peut être mis en œuvre pour fluidifier la circulation : marquage au sol, ruban, plots, barrières.

Par ailleurs, l'employeur doit s'interroger sur le processus d'entrée et de sortie de l'entreprise en identifiant les risques de rupture éventuelle de la distanciation physique (parking, ascenseur, escalier, etc.).

Favoriser la prise de rendez-vous : Certains services internes à l'entreprise (exemple : RH) sont amenés à recevoir des salariés. Pour éviter tout risque de file d'attente dans les couloirs ou des lieux exigus, la prise de rendez-vous sera priorisée.

Locaux communs : Autant que possible, les horaires de pause seront échelonnés pour éviter les affluences. L'accès aux lieux communs de type distributeurs de boisson ou de café sera canalisé avec un sens d'arrivée et de départ différents. Un marquage au sol pourra symboliser la distance minimale à respecter dans la file.

Le « Protocole national de déconfinement » détaille un ensemble de bonnes pratiques à promouvoir au sein de l'entreprise (pages 9 et 10).

Mesures de protection individuelle

Les équipements de protection individuelle doivent être utilisés en dernier recours, c'est-à-dire lorsqu'il est impossible de recourir à une solution de protection collective ou lorsque cette dernière ne suffit pas à elle seule pour protéger le travailleur.

Port de masques : Le port du masque dans l'entreprise n'est **pas recommandé**. Il ne doit être utilisé que lorsqu'il est impossible de mettre en œuvre de façon permanente les gestes barrières, d'utiliser les équipements de protection collective ou lorsque l'activité le nécessite.

Port de gants : Il faut éviter de porter des gants. Ils donnent un faux sentiment de protection. Les gants deviennent eux-mêmes des vecteurs de transmission : le risque

de porter les mains au visage étant le même que sans gant, le risque de contamination est donc égal voire supérieur.

Tests de dépistage : Les campagnes de dépistage organisées par les entreprises pour leurs salariés ne sont pas autorisées.

Prise de température : **Un contrôle de température à l'entrée de l'entreprise n'est pas recommandé.**

Toutefois, les entreprises, dans le cadre d'un ensemble de mesures de précaution, peuvent organiser un tel contrôle de la température des personnes entrant sur leur site. Ces mesures peuvent faire l'objet de la procédure relative à l'élaboration des notes de service valant adjonction au règlement intérieur.

Toutefois, la prise de température n'étant pas obligatoire, le salarié est en droit de la refuser.

Protocole de prise en charge d'une personne symptomatique et de ses contacts rapprochés

Il est vivement conseillé à l'employeur, en lien avec la médecine du travail, de rédiger une procédure de prise en charge des personnes symptomatiques.

En présence d'une personne symptomatique (*notamment fièvre et/ou toux, difficulté respiratoire, à parler ou à avaler, perte du goût et de l'odorat*), la prise en charge repose sur 3 principes :

- ✓ l'isolement de la personne symptomatique dans une pièce dédiée ;
- ✓ la protection en appliquant immédiatement les gestes barrières avec le port d'un masque ;
- ✓ la recherche de signes de gravité suivie d'un appel du médecin du travail ou du médecin traitant ou, le cas échéant, du SAMU.

Nettoyage et désinfection des entreprises

Avant la reprise : Il convient de distinguer 2 situations :

- ✓ Si les lieux n'ont pas été fréquentés dans les 5 derniers jours, le protocole habituel de nettoyage suffit.
- ✓ Si les lieux ont été fréquentés dans les 5 derniers jours, même partiellement, par précaution, un nettoyage habituel avec un produit actif sur ce virus doit avoir lieu.

Dans tous les cas, il est recommandé de :

- ✓ Bien aérer les locaux ;
- ✓ Laisser couler l'eau afin d'évacuer le volume qui a stagné dans les canalisations intérieures pendant la durée de fermeture.

Nettoyage quotidien après réouverture : Il convient d'utiliser des produits contenant un tensioactif. Lorsque l'évaluation des risques le justifie, une opération de désinfection peut être effectuée en plus du nettoyage. Les opérations de désinfection ne doivent être réalisées que lorsqu'elles s'avèrent strictement nécessaires.

- **Consultation du CSE : délais réduits**

Afin de favoriser une reprise rapide de l'activité à la fin du « *confinement strict* » annoncé pour le 11 mai, l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 a prévu de **modifier temporairement les délais d'information consultation du CSE ou CSE central** 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* ».

A ce titre :

- ✓ l'ordonnance n°2020-507 du 2 mai 2020 a modifié les délais de communication de l'ordre du jour du CSE et le décret n° 2020-509 du 2 mai 2020 en a fixé les modalités d'application ;
- ✓ le décret n°2020-508 du 2 mai 2020 a réduit :
 - les délais de procédure d'information-consultation du CSE au terme desquels l'instance est réputée avoir été consultée et avoir rendu un avis négatif ;
 - les délais de procédure en cas d'expertise.

Type de délai	Précisions	Délai usuel	Délai spécifique
Communication de l'ordre du jour	CSE	3 jours	2 jours
	CSE central	8 jours	3 jours
IC en l'absence d'expert	CSE (central ou non)	1 mois	8 jours
IC avec expert	CSE	2 mois	11 jours
	CSE central	2 mois	12 jours
	Une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultations se déroulant à la fois au niveau du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement	3 mois	12 jours
Transmission de l'avis de chaque CSE d'établissement au CSE central	Il s'agit du délai minimal entre la transmission de l'avis de chaque CSE d'établissement au CSE central et la date à laquelle ce dernier est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif	7 jours	1 jour

Délais 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	3 jours	24 heures
	Délai dont dispose l'employeur pour y répondre	5 jours	24 heures
	Délai dont dispose l'expert pour notifier à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée d'expertise	10 jours	48 heures à compter de sa désignation Ou 24 heures à compter de la réponse apportée par l'employeur si une demande lui a été adressée
	Délai dont dispose l'employeur pour saisir le juge pour chacun des cas de recours prévus à l'article L. 2315-86	10 jours	48 heures
	Délai minimal entre la remise du rapport par l'expert et l'expiration des délais de consultation du CSE	15 jours (cas général)	24 heures

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

Toutefois, lorsque les délais qui ont commencé à courir antérieurement à cette date ne sont pas encore échus, **l'employeur a la faculté d'interrompre la procédure en cours et d'engager, à compter de cette même date, une nouvelle procédure** de consultation dans le cadre des nouveaux délais s'ils sont applicables.

Ces nouveaux délais ne sont pas applicables aux informations et consultations menées dans le cadre des procédures suivantes :

- ✓ licenciement de dix salariés ou plus dans une même période de trente jours (procédure PSE),
- ✓ accord de performance collective mentionné à l'article L. 2254-2 du code du travail,
- ✓ informations et consultations récurrentes mentionnées à l'article L. 2312-17 du code du travail (orientations stratégiques, situation économique et financière, politique sociale, conditions de travail et emploi).

Prolongation de l'Etat d'urgence : projet de loi

L'Etat d'urgence sanitaire a été déclaré par la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 (article 4) pour une durée de 2 mois à compter du 24 mars, soit **jusqu'au 24 mai**.

De nombreuses mesures ont été prises sur le fondement de cet Etat d'urgence. Sont notamment concernées :

- ✓ les modalités spécifiques de réunions du CSE (visioconférence) qui s'appliquent pendant la période de l'Etat d'urgence ;
- ✓ la suspension des processus électoraux qui s'applique jusqu'à un délai de 3 mois après la date de cessation de l'Etat d'urgence.

Le Premier ministre a présenté au Conseil des ministres, le 2 mai 2020, un projet de loi prorogeant l'Etat d'urgence sanitaire et complétant ses dispositions.

Le texte initial prévoyait de prolonger l'Etat d'urgence de 2 mois, soit jusqu'au 24 juillet 2020.

Le Sénat a adopté, le 5 mai, le projet de loi en y apportant des modifications. Il envisage notamment de réduire la prolongation de l'Etat d'urgence sanitaire au 10 juillet 2020.

L'Assemblée nationale examine le projet de loi aujourd'hui, 7 mai. Cette durée pourrait encore évoluer.

La prolongation de l'Etat d'urgence a pour conséquence de prolonger l'application des mesures prises sur ce fondement.

Activité partielle

- **Individualisation des demandes d'activité partielle**

L'ordonnance du 22 avril 2020 précitée prévoit la **possibilité de 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 activité partielle ou d'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 de l'activité.

Cette faculté est soumise à :

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

Cet accord, ou le document soumis à l'avis du CSE, doit notamment prévoir les compétences identifiées comme nécessaires au maintien ou à la reprise d'activité, les critères objectifs liés aux postes ou fonctions occupées, les modalités et la périodicité de réexamen des critères et d'information des salariés.

- **Indemnisation de l'activité partielle**

Cas des salariés dont l'horaire du travail est supérieur à la durée légale du travail

L'ordonnance du 22 avril 2020 précitée prévoit la possibilité de prendre en compte, dans les heures non travaillées indemnisables, **les heures de travail au-delà de la durée légale ou collective du travail**, dès lors qu'elles sont prévues par une stipulation conventionnelle ou contractuelle conclue avant la date d'entrée en vigueur de ladite ordonnance.

Sont concernés :

- ✓ les salariés dont la durée de travail est supérieure à la durée légale en application d'une convention collective ou d'un accord collectif de travail ;
- ✓ les salariés ayant conclu, avant la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance, une convention individuelle de forfait en heures incluant des heures supplémentaires.

Cas des salariés en forfait jours ou en heures sur l'année

Les salariés en forfait jours ou en heures sur l'année ont droit à l'activité partielle en cas de fermeture de l'entreprise ou de réduction de l'horaire de travail.

Pour ces salariés, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées, en application du décret n° 2020-435 du 16 avril 2020, en tenant compte du nombre **d'heures ou de jours ou de demi-journées** le cas échéant ouvrés non travaillés par le salarié au titre de la période considérée en activité partielle 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 la période d'activité partielle, ainsi que les jours fériés non travaillés qui correspondent à des jours ouvrés sont convertis en heures selon les mêmes modalités et déduits du nombre d'heures non travaillées.

Cas des cadres dirigeants

Le décret n° 2020-522 du 5 mai 2020 précise les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle pour les cadres dirigeants :

- ✓ La rémunération mensuelle de référence servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle correspond à la moyenne des rémunérations brutes perçues au cours des 12 derniers mois civils, ou le cas échéant de la totalité des mois civils travaillés si le salarié a travaillé moins de 12 mois, précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise ou de l'établissement ;
- ✓ Le montant horaire de l'indemnité et de l'allocation est déterminé en rapportant le trentième du montant de la rémunération mensuelle de référence à 7 heures ;
- ✓ Le nombre d'heures non travaillées indemnisables, dans la limite de la durée légale du travail, est obtenu selon les modalités de conversion en heures mentionnées ci-

dessus pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année.

Baisse de l'indemnisation : une piste envisagée

Le Premier ministre, relayé par la Ministre du Travail, a annoncé que l'activité partielle serait maintenue dans les mêmes conditions jusqu'au 1^{er} juin 2020.

A compter de cette date, si l'amélioration de la situation sanitaire se confirme, le niveau de prise en charge par l'Etat des allocations d'activité partielle versées à l'employeur, actuellement intégrale jusqu'à 4,5 Smic, pourrait diminuer. A ce stade, nous ne connaissons pas le taux de cette prise en charge.

L'indemnisation des salariés ne serait probablement pas impactée. Mais il y aurait une hausse du reste à charge pour les entreprises. Celle-ci ne s'appliquerait pas aux entreprises étant contraintes de rester fermées pour raison sanitaire comme les hôtels-café-restaurants.

- **Formation professionnelle : prise en charge des frais pédagogiques**

Le Gouvernement incite fortement les entreprises, en activité partielle, à recourir au dispositif d'aide à la formation du Fonds National de l'Emploi (FNE-Formation).

Ce dispositif est renforcé de manière temporaire par la **prise en charge de 100% des frais pédagogiques**. Les salaires ne sont évidemment pas compris dans la mesure où ils sont déjà soutenus par l'activité partielle.

Dans son « questions-réponses », mis à jour le 24 avril dernier, le Gouvernement invite également, à titre exceptionnel, les autres salariés qui ne sont pas en activité partielle à bénéficier de ce dispositif à condition que la demande intervienne avant le 31 mai 2020.

- **Contrôle de l'inspection du travail**

Il est formellement interdit de faire travailler un salarié placé en activité partielle. Il s'agit d'une fraude au bénéfice de l'allocation d'activité partielle et l'employeur risque jusqu'à 2 ans d'emprisonnement et 30 000€ d'amende (article 441-6 du Code pénal).

L'inspection du travail procède à des contrôles. A ce titre, elle peut être amenée à demander la communication de tout document justificatif, notamment les relevés téléphoniques et de messageries professionnels des salariés concernés.

Représentants du personnel

Réunions des IRP : l'ordonnance n° 2020-389 du 1^{er} avril 2020 a modifié l'organisation des réunions des représentants du personnel pendant la période d'état d'urgence sanitaire.

L'ensemble des réunions des IRP peut se tenir par **visioconférence** ou **conférence téléphonique**.

A titre exceptionnel, ces réunions peuvent se tenir par **messagerie instantanée, en cas d'impossibilité de recourir à la visioconférence ou à la conférence téléphonique ou lorsqu'un accord d'entreprise le prévoit.**

Dans tous les cas, l'employeur doit en informer les représentants du personnel concernés.

Le décret n° 2020-419 du 10 avril 2020 a précisé les modalités des réunions selon le dispositif mis en place.

Liberté de circulation des délégués syndicaux : L'employeur ne peut interdire l'accès à un site à un délégué syndical (DS) en télétravail en raison de l'épidémie et restreindre sa liberté de circulation en le privant de la possibilité de communiquer avec les salariés présents sur site depuis sa réouverture partielle. Cette mesure étant disproportionnée au but recherché de protection sanitaire, elle constitue un trouble manifestement illicite. L'entreprise doit délivrer au DS une attestation de déplacement professionnel et une autorisation d'accéder au site (Tribunal judiciaire de Saint-Nazaire, 27 avril 2020, ordonnance n° 20/00071).

Reprise des procédures administratives (Rappel)

L'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 a suspendu, à compter du 12 mars 2020 et jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire, les délais de certaines procédures administratives.

En matière de rupture conventionnelle notamment, la question se posait de savoir si le délai d'homologation de 15 jours était concerné par cette suspension.

Certaines DIRECCTE estimaient que le délai était suspendu alors que d'autres considéraient que les procédures d'homologation pouvaient se poursuivre.

La DGT devait intervenir pour harmoniser les pratiques. Finalement, le décret n° 2020-471 du 24 avril 2020 est venu clarifier ce point.

Le décret dresse la liste des catégories d'actes, de procédures et d'obligations prévus par le Code du travail, pour lesquels, par dérogation, **les délais ont repris leur cours depuis le 26 avril.**

Il s'agit notamment des actes, procédures et obligations suivants :

- ✓ l'homologation de la rupture conventionnelle ;
- ✓ la validation ou l'homologation du PSE ;
- ✓ la validation ou l'homologation du PSE pour les entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire ;
- ✓ la notification de la décision de validation d'un accord collectif portant rupture conventionnelle collective.

Relations avec les assureurs (Rappel)

Arrêts de travail pour garde d'enfants : Certains assureurs ont pris la décision de ne pas prendre en charge l'indemnité complémentaire employeur dans l'hypothèse d'un arrêt

garde d'enfants arguant du fait qu'il ne s'agissait pas d'un arrêt de travail médicalement constaté. Il est important d'étudier vos contrats d'assurance, le cas échéant, et de vous rapprocher de votre assureur afin de prendre connaissance de sa position sur ce point.

Activité partielle : Il est recommandé de vous rapprocher de votre organisme assureur afin de confirmer, avec lui, les modalités du maintien des garanties de prévoyance et frais de santé pendant la période d'activité partielle, notamment concernant l'assiette de cotisations.

Jurisprudence

■ Congé parental à temps partiel – Montant de l'indemnité de licenciement et de ■ l'allocation de congé de reclassement – Calcul sur la base de la rémunération à ■ temps complet

Rappel : Le Code du travail prévoit que :

- ✓ *L'indemnité de licenciement du salarié ayant occupé un poste à temps complet et à temps partiel est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces 2 modalités (art. L. 3123-5 Code du travail) ;*
- ✓ *L'allocation versée au salarié durant son congé de reclassement à la suite d'un licenciement économique est calculée sur la base de la rémunération moyenne perçue au cours des 12 mois précédant le licenciement (art. R. 1233-32 du Code du travail).*

Ces dispositions peuvent-elles s'appliquer aux salariés, embauchés à temps plein, mais qui, au moment de leur licenciement, sont en congé parental à temps partiel ?

La Cour de justice des communautés européennes a jugé à propos de ces salariés que le droit européen s'oppose à ce que l'indemnité soit déterminée sur la base de leur rémunération réduite (CJCE, 22 octobre 2009, aff. C-116/08).

La CJUE a confirmé ce principe dans une décision du 8 mai 2019 portant sur le droit français considérant :

- ✓ *d'une part, que l'indemnité de licenciement et l'allocation de congé de reclassement devaient être calculées sur la base de la rémunération à temps plein ;*
- ✓ *d'autre part, que le droit français sur le congé parental était source de discrimination indirecte en raison du sexe. En effet, les juges ont considéré que les femmes étaient indirectement discriminées au regard du nombre considérablement plus élevé de femmes que d'hommes qui choisissent de bénéficier d'un congé parental à temps partiel (CJUE 8-5-2019 aff. 486/18).*

Dans un arrêt du 18 mars 2020, la Cour de cassation a suivi le raisonnement de la CJUE et écarté l'application des articles L. 3123-5 et R. 1233-32 du Code du travail.

Cass. Soc., 18 mars 2020, n° 16-27.825

Dans cette affaire, une salariée a été engagée à temps complet. Elle a été licenciée pour motif économique alors qu'elle se trouvait en congé parental à temps partiel et a accepté un congé de reclassement.

Elle a saisi le juge pour contester le calcul de son indemnité de licenciement et de son allocation de congé de reclassement. Elle reprochait à son employeur d'avoir pris en compte sa rémunération réduite pendant son congé parental.

La Cour d'appel l'a déboutée de sa demande sur le fondement des articles L. 3123-5 et R. 1233-32 du Code du travail en précisant qu'il n'existe ni de texte ni de jurisprudence autorisant le calcul de l'allocation de congé de reclassement ou de l'indemnité de licenciement sur la base de la rémunération afférente à un travail à temps complet.

Saisie du pourvoi, la Cour de cassation censure l'arrêt d'appel sur le fondement de la décision de la CJUE, considérant que le montant de l'indemnité de licenciement et de l'allocation de congé de reclassement de la salariée devait être calculé sur la base de sa rémunération à temps complet.

Note : La Cour de cassation a pris cette décision sur le fondement d'une jurisprudence constante de la CJUE qui prévoit que dès lors qu'une norme interne refuse l'octroi d'un avantage à un groupe de personnes et est contraire au principe de l'égalité de traitement, le juge national doit immédiatement, de sa propre autorité, accorder cet avantage au groupe ainsi défavorisé, sans attendre l'élimination de la contrariété par la voie législative (CJUE 7-10-2019, aff. 171/18).

■ **DS central – Transfert d'entreprise – Un seul établissement au sein de la nouvelle entreprise – Cessation immédiate du mandat**

Rappel : Lorsque l'application d'une convention ou d'un accord est mise en cause dans une entreprise en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, cette convention ou cet accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois prévu à l'article L. 2261-9, sauf clause prévoyant une durée supérieure.

Lorsque la convention ou l'accord qui a été mis en cause n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans le délai fixé, les salariés des entreprises concernées bénéficient d'une garantie de rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée, en application de la convention ou de l'accord mis en cause, lors des 12 derniers mois. Cette garantie de rémunération s'entend au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, à l'exception de la première phrase du deuxième alinéa du même article L. 242-1 (article L. 2261-14 du Code du travail).

Le mandat de DS central est-il maintenu lors du transfert de son contrat de travail dans une nouvelle entreprise comportant seulement un seul établissement ?

Cass. Soc., 25 mars 2020, n° 18-11.433

Dans cette affaire, un salarié bénéficiait, en application d'un accord collectif conclu en 1992, d'un crédit d'heures supplémentaires de délégation au titre de son mandat de DS central.

Son contrat de travail a été transféré à une nouvelle société en vertu de l'article L. 1224-1 du Code du travail.

La nouvelle société refusant de lui accorder le crédit d'heures supplémentaires, le salarié a saisi le CPH afin d'obtenir l'application de l'accord collectif de 1992.

La Cour d'appel a rejeté sa demande au motif que :

- ✓ la nouvelle société ne comportant qu'un seul établissement, elle était dépourvue de DS centraux ;
- ✓ l'accord de 1992 n'avait pas été repris dans le cadre du transfert des contrats de travail. Il n'était dès lors pas opposable à la nouvelle société.

La Cour de cassation confirme l'arrêt d'appel considérant « *qu'en cas de modification dans la situation juridique de l'employeur, les mandats en cours de DS central et de représentant syndical central au comité d'entreprise cessent de plein droit à la date du transfert dès lors que la société reprenant l'activité transférée ne remplit pas les conditions légales* ».

Il en résulte que le mandat de DS central du salarié cessait au sein de la nouvelle société, celle-ci ne comportant qu'un établissement.

CONTACTS

152 bis, rue de Longchamp - 75116 Paris

Tél. : +33 (0)1 44 94 96 00

societe@actanceavocats.com



actance
— société d'avocats —

