

# Conditions et exécution du contrat de travail

FAQ CSOEC - Mise à jour : 20 Mai 2020

Date	Questions	Réponses
<b>TELETRAVAIL</b>		
15/03/20	Comment est mis en place le télétravail ?	<p>Le télétravail est mis en place :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- soit dans le cadre d'un accord collectif,</li><li>- soit dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur (après avis du CSE, s'il existe).</li></ul> <p>En l'absence de charte ou d'accord collectif, lorsque le salarié et l'employeur conviennent de recourir au télétravail, ils formalisent leur accord par tout moyen. En cas de circonstances exceptionnelles (épidémie), le télétravail peut être mis en place unilatéralement par l'employeur.</p>
15/03/20	L'employeur peut-il imposer le télétravail au salarié au motif de l'épidémie de coronavirus ?	Oui, il s'agit d'une circonstance exceptionnelle.
17/03/20	Le télétravail est-il obligatoire ?	Lorsque le télétravail est possible, il doit être mis en œuvre. Le document questions réponses du ministère précise bien que l'employeur peut imposer le télétravail en cas de circonstances exceptionnelles. Le salarié qui refuserait pourrait le cas échéant être sanctionné.
11/05/20	L'employeur peut-il refuser le télétravail ?	Le document QR du ministère du Travail Télétravail et Déconfinement (9/5/2020) indique qu'il peut refuser s'il estime que les conditions de reprise d'activité sont conformes aux consignes sanitaires sur le lieu de travail. Selon le document, dans tous les cas, l'employeur doit motiver le refus. Depuis le 17 mars et jusqu'à nouvel ordre, le télétravail doit être systématiquement privilégié. L'employeur doit donc démontrer que la présence sur le lieu de travail est indispensable au fonctionnement de l'activité.
11/05/20	Peut-on alterner télétravail et activité partielle ?	C'est possible. Le document QR du ministère du Travail Télétravail et Déconfinement (9/5/2020) indique que l'employeur détermine la quotité de travail pouvant être exercée en télétravail et sa répartition si les salariés doivent alterner télétravail et activité partielle. A contrario, il n'est pas possible d'être en même temps en télétravail et en activité partielle.
11/05/20	Quels sont les droits à repos et à déconnexion du salarié en télétravail ?	Comme indiqué sur le document QR du ministère du Travail Télétravail et Déconfinement (9/5/2020), en télétravail, l'employeur fixe les horaires de travail pendant lesquels le salarié doit être opérationnel et disponible. La distinction entre temps de travail et temps de repos doit être claire et garantir le droit à la déconnexion des salariés. Les droits au temps de pause et de déjeuner restent inchangés. Le droit au repos des salariés et toutes les règles en matière de durée du travail restent applicables au salarié en télétravail.

Date	Questions	Réponses
23/03/20	Les salariés en télétravail ont-ils droit aux titres restaurant?	<p>Selon le site de l'Urssaf, les salariés en télétravail ne sont pas exclus des titres restaurant : <a href="https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/les-elements-a-prendre-en-compte/les-frais-professionnels/le-teletravail/attribution-de-titres-restaurant.html">https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/les-elements-a-prendre-en-compte/les-frais-professionnels/le-teletravail/attribution-de-titres-restaurant.html</a></p> <p>Ainsi, s'ils sont mis en place dans l'entreprise, ils doivent en bénéficier, sauf si les critères d'attribution décidés par l'employeur (critères objectifs, pertinents et vérifiables) les excluent (par exemple, critère de distance par rapport à leur domicile).</p>
11/05/20	L'employeur doit-il verser une indemnité aux salariés en télétravail ?	<p>L'article L 1222-10 du Code du travail n'impose plus la prise en charge des coûts découlant directement de l'exercice du télétravail. Nous avons interrogé le ministère sur l'obligation de prendre en charge les coûts liés au télétravail. Car l'ANI du 19 Juillet 2005 (qui vise les secteurs d'activité représentés par le MEDEF, la CPME (ex-CGPME) et l'U2P (ex-UPA)) prévoit une obligation générale pour l'employeur de prendre en charge les frais professionnels engagés par le salarié (Cass. soc. 12 décembre 2012, n° 11-26585).</p> <p><b>La DGT a répondu au Conseil supérieur, le 15/4/2020, que "dans le contexte de crise sanitaire actuel - le télétravail s'effectuant, dans la majorité des cas, sur la totalité de la durée de travail effectif et étant rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise, pour garantir la protection des salariés et pour des raisons de santé publique – il y a lieu de considérer que l'employeur est tenu de verser à son salarié une indemnité de télétravail, destinée à rembourser au salarié les frais découlant du télétravail."</b></p> <p><b>Toutefois, le document QR du ministère Télétravail et le Déconfinement (9/5/2020) indique que l'employeur n'est pas tenu de verser à son salarié une indemnité de télétravail destinée à lui rembourser les frais découlant du télétravail, sauf si l'entreprise est dotée d'un accord ou d'une charte qui la prévoit.</b></p> <p>Notons que la jurisprudence précise que si l'employeur impose le télétravail, il s'agit d'une immixtion dans la vie privée du salarié et ce dernier doit être indemnisé de cette sujétion particulière (Cass. soc. 7 avril 2010, n° 08-44865).</p>
11/05/20	Que est le montant de l'éventuelle indemnité versée aux salariés et quel est son régime social ?	<p>La DGT, dans sa réponse au Conseil supérieur en date du 15/4/2020, indique que, " au regard de la difficulté à identifier et circonscrire les dépenses incombant à l'activité professionnelle de celles relevant de la vie personnelle, l'employeur a intérêt à privilégier une somme forfaitaire qui sera de nature à simplifier sa gestion." (voir question ci-dessus).</p> <p>Et la DGT précise que <b>le régime social de cette indemnité</b> est celui prévu par l'Urssaf: " Si l'allocation versée par l'employeur est forfaitaire, elle sera réputée alors utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite globale de 10 € par mois, pour un salarié effectuant une journée de télétravail par semaine. Cette allocation forfaitaire exonérée passe à 20 € par mois pour un salarié effectuant deux jours de télétravail par semaine, 30 € par mois pour 3 jours par semaine... (site Urssaf). Lorsque le montant versé par l'employeur dépasse ces limites, l'exonération de charges sociales pourra être admise à condition de justifier de la réalité des dépenses." professionnelles supportées par le salarié.</p> <p><a href="https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/les-elements-a-prendre-en-compte/les-frais-professionnels/le-teletravail.html">https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/les-elements-a-prendre-en-compte/les-frais-professionnels/le-teletravail.html</a></p>

Date	Questions	Réponses
<b>PAS DE TELETRAVAIL / OBLIGATIONS EMPLOYEUR EN MATIERE DE SANTE ET SECURITE</b>		
17/03/20	Que faire si le télétravail n'est pas possible ?	<p>Si le télétravail n'est pas possible, les salariés sont autorisés à se rendre à leur travail. Pour cela, ils doivent être munis d'un justificatif de déplacement professionnel, établi par l'employeur.</p> <p>Justificatif téléchargeable sur le site du Ministère de l'Intérieur <a href="https://www.interieur.gouv.fr/">https://www.interieur.gouv.fr/</a></p> <p>Ce document, établi par l'employeur, est suffisant pour justifier les déplacements professionnels du salarié. Il n'est pas nécessaire que le salarié se munisse, en plus de ce justificatif, de l'attestation de déplacement dérogatoire.</p> <p>L'employeur devra impérativement veiller à mettre en œuvre l'ensemble des mesures sanitaires permettant d'éviter la propagation du virus et à protéger les salariés (distanciation, rotation des équipes, annulation des déplacements, etc.).</p> <p>Voir la liste de ces mesures sur le site du Ministère de l'Intérieur <a href="https://www.interieur.gouv.fr">https://www.interieur.gouv.fr</a></p> <p><a href="https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/coronavirus-et-monde-du-travail">https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/coronavirus-et-monde-du-travail</a></p>
28/03/20	Quel est le justificatif de déplacement pour les salariés qui vont travailler ?	<p>Les salariés doivent être en possession uniquement de l'attestation de déplacement professionnel. L'attestation de déplacement individuelle n'est pas nécessaire. Cette attestation est en téléchargement sur le site du ministère de l'intérieur.</p>
28/03/20	Quelles mesures prendre pour les salariés en contact avec la clientèle ?	<p>Selon les indications figurant sur le site du ministère du travail, si les contacts sont brefs, les mesures « barrières » notamment celles ayant trait à la limitation des contacts et au lavage très régulier des mains suffisent.</p> <p>Si les contacts sont prolongés et proches, il y a lieu de compléter les mesures « barrières » par le maintien d'une zone de distance d'un mètre entre votre salarié et la clientèle, par le nettoyage des surfaces avec un produit détergent, ainsi que par le lavage régulier et savonné des mains.</p> <p><a href="https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries">https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries</a></p>
28/03/20	Quelles sont les démarches à mettre en œuvre pour assurer la santé et la sécurité des salariés ?	<p>Selon les informations figurant sur le site du ministère du travail, il incombe à l'employeur de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- procéder à l'évaluation des risques encourus sur les lieux de travail qui ne peuvent être évités en fonction de la nature du travail à effectuer</li> <li>- déterminer les mesures de prévention les plus pertinentes</li> <li>- associer les représentants du personnel à ce travail</li> <li>- solliciter lorsque cela est possible le service de médecine du travail</li> <li>- respecter et faire respecter les gestes barrière recommandés par les autorités sanitaires.</li> </ul> <p><a href="https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries">https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries</a></p>

Date	Questions	Réponses
04/05/20	Quelles sont les obligations de l'employeur concernant l'évaluation des risques professionnels ?	<p>L'employeur est tenu d'avoir un DUER (Document Unique d'Évaluation des Risques) (art L4121-1). Ce document doit être mis à jour dans le contexte COVID 19. Dans l'affaire Amazon, la cour d'appel de Versailles a rappelé, dans un arrêt en date du 24 avril 2020, qu'un travail sérieux d'analyse et la mise en œuvre de mesures de prévention et de réduction des risques sont indispensables. Il faut notamment prendre en compte les risques psycho-sociaux: la reprise ou la poursuite du travail dans cette période de confinement est anxiogène pour bon nombre de salariés. L'ordonnance 2020-386 du 1er avril 2020 rappelle le rôle du service de santé au travail dans l'appui aux entreprises dans la définition et la mise en œuvre des mesures de prévention adéquates contre les risques liés au Covid19.</p> <p>L'appui d'un prestataire externe est encouragé par la cour d'appel de Versailles, afin notamment de cibler les risques psycho-sociaux.</p> <p>Enfin et surtout, cette démarche de mise à jour du DUER devrait également être menée en concertation avec les membres du comité social et économique (CSE).</p>
28/03/20	Si un salarié contracte le Covid-19 sur son lieu de travail, l'employeur peut-il être tenu responsable ?	<p>Le Ministère du travail précise que si le salarié est pris en charge au titre d'un accident du travail par la sécurité sociale, une éventuelle faute inexcusable de l'employeur pourrait être retenue, s'il est démontré que celui-ci avait conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.</p> <p>Cette reconnaissance ouvrirait droit pour le salarié à une réparation intégrale du préjudice.</p> <p><b>NB : Dans le cadre du Covid-19, les mesures nécessaires sont celles préconisées par le Gouvernement, en particulier les mesures prises pour respecter les gestes barrière et les règles de distanciation.</b></p>
16/04/20	Si le salarié engage des frais spécifiques pendant la période de pandémie, pour aller travailler, l'employeur peut-il les rembourser ?	<p>Sur le site de l'Urssaf, il est indiqué Les indemnités kilométriques, nuitées d'hôtel, frais de repas, frais de taxi, frais de locations de véhicules, frais supplémentaires de garde d'enfants ou tous autres frais engagés par l'entreprise ou remboursés au salarié lui permettant de se rendre sur son lieu de travail pour les cas où le télétravail est impossible seront considérés comme justifiés. En cas de frais remboursés au réel, les factures devront toutefois être conservées par l'employeur.</p> <p><a href="https://www.urssaf.fr/portail/home/actualites/foire-aux-questions.html">https://www.urssaf.fr/portail/home/actualites/foire-aux-questions.html</a></p>
20/05/20	Quelles sont les aides prévues pour financer les mesures de prévention ?	<p>Les entreprises de moins de 50 salariés et les indépendants sans salarié peuvent bénéficier d'une aide afin de financer les mesures de prévention telles que les mesures barrière et de distanciation sociale (guides files, poteaux et grilles, barrières amovibles, écrans et tableaux pour la communication...) et les mesures d'hygiène et de nettoyage (installations de lavage des mains et douches, toilettes/lavabos/douches additionnels et temporaires...).</p> <p>L'entreprise pourra en bénéficier à hauteur de 50 % du montant hors taxes (HT) de l'investissement, dès lors que ce dernier est d'au moins 1 000 €. Le montant de l'aide est compris entre 500€ et 5 000€. La condition pour en bénéficier est notamment d'avoir mis à jour le document unique de prévention des risques.</p> <p><a href="https://www.ameli.fr/paris/entreprise/covid-19/une-subvention-pour-aider-les-tpe-et-pme-prevenir-le-covid-19-au-travail">https://www.ameli.fr/paris/entreprise/covid-19/une-subvention-pour-aider-les-tpe-et-pme-prevenir-le-covid-19-au-travail</a></p>

## DROIT DE RETRAIT

Date	Questions	Réponses
18/03/20	A quelles conditions le salarié peut-il exercer un droit de retrait ?	Cf document question réponse du ministère du travail du 9 mars 2020. Le droit de retrait vise une situation particulière de travail et non une situation générale de pandémie. "En application des articles L. 4131-1 et suivants du code du travail, un travailleur peut se retirer d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Il doit alerter l'employeur de cette situation. Il s'agit d'un droit individuel et subjectif. Dans le contexte actuel, dans la mesure où l'employeur a mis en oeuvre les dispositions prévues par le code du travail et les recommandations nationales ( <a href="https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus">https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus</a> ) visant à protéger la santé et à assurer la sécurité de son personnel, qu'il a informé et préparé son personnel, notamment dans le cadre des institutions représentatives du personnel, le droit individuel de retrait ne peut en principe pas trouver à s'exercer.
18/03/20	Quelles sont les incidences du droit de retrait sur le salaire ?	Si l'exercice du droit de retrait est légitime, pas de retenue sur salaire. A contrario, si l'exercice de ce droit est abusif, l'employeur n'est pas tenu de payer le salarié et le cas échéant il peut le sanctionner (sous le contrôle du juge).
<b>CONGES JOURS RTT COMPTE EPARGNE TEMPS</b>		
28/03/20	L'employeur peut-il imposer au salarié de prendre des congés par anticipation ?	OUI, lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19, et à condition de conclure un accord collectif, de branche ou d'entreprise, en ce sens. Cet accord fixe les conditions dans lesquelles l'employeur est autorisé, dans la limite de six jours de congés et sous réserve de respecter un délai de prévenance qui ne peut être réduit à moins d'un jour franc, à décider de la prise de jours de congés payés acquis par un salarié. Ces congés peuvent être imposés jusqu'au 31 décembre 2020 (Ordonnance n° 2020-323, 25/3/2020 art.1)
28/03/20	Les congés déjà posés peuvent-ils être déplacés ?	OUI, lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19, et à condition de conclure un accord collectif, de branche ou d'entreprise, en ce sens. L'accord doit déterminer les conditions dans lesquelles il est autorisé à modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés. Un délai minimum d'un jour franc devra être prévu. La modification des dates permet d'imposer la prise de congés payés jusqu'au 31 décembre 2020 (Ordonnance n° 2020-323, art.1)
09/04/20	L'employeur peut-il imposer le fractionnement des congés payés ?	OUI, lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19, et à condition de conclure un accord collectif qui l'y autorise. (Ordonnance n° 2020-323 du 25/3/2020, art.1) Cette possibilité est ouverte jusqu'au 31 décembre 2020. Un exemple d'accord d'entreprise est proposé sur le site du CSO, plateforme Coronavirus SOS entreprises.
28/03/20	L'employeur doit-il accorder des congés payés simultanés aux conjoints ou partenaires de PACS travaillant tous les deux dans l'entreprise ?	NON, lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19, et à condition de conclure un accord collectif qui l'y autorise (Ordonnance n° 2020-323 du 25/3/2020, art.1) Cette possibilité est ouverte jusqu'au 31 décembre 2020.

Date	Questions	Réponses
15/04/20	Comment négocier un accord d'entreprise en période de confinement ?	<p>Le ministère du travail a donné des indications sur le sujet. La façon de négocier dépend de la taille de l'entreprise, de la présence ou non de délégués syndicaux et, à défaut, de CSE. Un exemple d'accord d'entreprise est proposé sur le site du CSO, plateforme Coronavirus SOS entreprises.</p> <p>Le doc QR du ministère du travail indique que lors d'un dépôt de l'accord et de la saisie dans l'onglet « thèmes », le thème déclaré de niveau 1 doit être renseigné comme suit : la modalité « Autres thèmes (Rémunération, Durée et aménagement du temps de travail, etc.) » doit être cochée, accompagnée de la mention rédigée « Covid ».</p>
28/03/20	L'employeur peut-il imposer ou déplacer la prise des jours RTT ?	<p>OUI, lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19 et sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc. Les RTT peuvent être imposés ou déplacés jusqu'au 31 décembre 2020. (Ordonnance n° 2020-323 du 25/3/2020, art.2). <b>Attention ce nombre n'est pas illimité (cf question infra)</b></p> <p>Aucun accord collectif n'est requis, une décision unilatérale est suffisante.</p>
24/04/20	L'employeur peut-il imposer aux salariés en forfait annuel la prise de jours de repos ?	<p>OUI, lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19 sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc. Les jours de repos peuvent être imposés ou déplacés jusqu'au 31 décembre 2020. Seuls les jours RTT acquis peuvent être imposés par l'employeur (Ordonnance n° 2020-323 du 25/3/2020, art.3) <b>Attention ce nombre n'est pas illimité (cf question infra)</b></p> <p>Aucun accord collectif n'est requis, une décision unilatérale est suffisante.</p>
28/03/20	L'employeur peut-il imposer aux salariés d'utiliser son CET (compte épargne temps) ?	<p>OUI, lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19. Il lui revient de déterminer les dates en respectant un délai de prévenance d'au moins 1 jour franc. Attention ce nombre n'est pas illimité (cf question infra). Ces jours peuvent être imposés jusqu'au 31 décembre 2020. (Ordonnance n° 2020-323 du 25/3/2020, art.4)</p>
28/03/20	Dans quelle limite l'employeur peut-il imposer la prise de jours de repos (RTT, forfait jours, CET) ?	<p><b>Le nombre total de jours de repos hors congés payés (jours RTT, CET et jours de repos forfait annuel) dont l'employeur peut imposer la prise aux salariés, ou dont il peut modifier la date, ne peut être supérieur à 10</b> (Ordonnance n° 2020-323 du 25/3/2020, art.5)</p>
<b>DUREE DU TRAVAIL</b>		
28/03/20	Quelles sont les règles dérogatoires applicables en matière de durée du travail ?	<p>Il sera possible de rehausser les limites maximales quotidienne et hebdomadaire de la durée du travail, et de diminuer la durée minimale de repos. Une dérogation au repos dominical sera aussi possible. Un décret devra fixer les entreprises concernées par ces dérogations (secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale). Ordonnance n° 2020-323 du 25/3/2020, art.6).</p> <p>Ces dérogations cessent de produire leurs effets au 31 décembre 2020.</p>

Date	Questions	Réponses
		<i>Pour le détail des mesures dérogatoires, consulter la note technique dans le dossier Coronavirus SOS entreprises / site privé du CSOEC</i>
20/05/20	Dans quels secteurs un décret prévoit-il des dérogations au repos dominical ?	Le décret n° 2020-573 du 15 mai 2020 prévoit des dérogations au repos dominical pour les employeurs assurant les activités d'identification, d'orientation et d'accompagnement des personnes infectées ou présentant un risque d'infection au covid-19 et de surveillance épidémiologique aux niveaux national et local, ainsi que ceux qui assurent des prestations nécessaires à l'accomplissement de ces activités. Sont notamment concernés les établissements de santé, sociaux et médico-sociaux, les centres de santé et services de santé au travail, ainsi que les laboratoires et services autorisés à réaliser les examens de biologie ou d'imagerie médicale pertinents sur les personnes concernées, les pharmaciens, etc. Ces employeurs sont autorisés à faire travailler les salariés le dimanche et à attribuer le repos hebdomadaire par roulement.
28/03/20	Toutes les entreprises peuvent-elles recourir à ces règles dérogatoires ?	Seules sont concernées 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 (secteurs d'activité déterminés par décret à paraître) De plus, pour chacun des secteurs d'activité, un décret doit 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, dans le respect des mesures prévues par l'ordonnance. Pour la dérogation au repos dominical sont également visées les entreprises qui assurent aux entreprises relevant de secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale, des prestations nécessaires à l'accomplissement de leur activité principale.
26/03/20	Des formalités particulières doivent-elles être accomplies pour mettre en œuvre ces dérogations ?	L'employeur doit, sans délai et par tout moyen, informer le CSE ainsi que le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.
<b>FORMATION / ALTERNANCE</b>		
07/04/20	Les contrats d'apprentissage et de professionnalisation seront-ils prolongés ?	L'ordonnance 2020-387 du 1er avril 2020 permet la prolongation des contrats d'apprentissage et de professionnalisation pour tenir compte de la suspension de l'accueil des apprentis et des stagiaires par les CFA et les organismes de formation depuis le 12 mars 2020. Les contrats dont la date de fin d'exécution survient entre le 12 mars et le 31 juillet 2020, sans que l'apprenti ait achevé son cycle de formation en raison de reports ou d'annulations de sessions de formation ou d'examens, peuvent être prolongés par avenant au contrat initial jusqu'à la fin du cycle de formation poursuivi initialement.
07/04/20	Les entretiens professionnels sont-ils reportés ?	L'ordonnance 2020-387 du 1er avril 2020 reporte jusqu'au 31 décembre 2020 la réalisation par l'employeur des entretiens d'état des lieux du parcours professionnel de chaque salarié (art. L.6315-1 C. tr.).
<b>MEDECINE DU TRAVAIL</b>		

Date	Questions	Réponses
09/04/20	La visite médicale d'embauche peut-elle être reportée ?	<p>Un décret n°2020-410 du 8 avril 2020 prévoit que la visite d'information et de prévention à l'embauche qui doit en principe se tenir dans un délai de 3 mois suivant l'embauche peut être reportée, sauf décision contraire du médecin du travail.</p> <p>Cela ne concerne pas les visites de certains salariés : travailleurs handicapés ; mineurs ; percevant une pension d'invalidité ; femmes enceintes, etc.</p> <p>Sont concernées les visites dont la date limite de réalisation est comprise entre le 12 mars et le 31 août 2020.</p>
09/04/20	La visite de reprise peut-elle être reportée ?	<p>Un décret n° 2020-410 du 8 avril 2020 prévoit le report des visites de reprise devant être réalisées entre le 12 mars et le 31 août 2020, sauf décision contraire du médecin du travail.</p> <p>Sont concernées les visites de reprise du travail par suite d'un arrêt maladie ou accident du travail d'au moins 30 jours; d'une maladie professionnelle quelle que soit sa durée; d'un congé maternité. Le report ne doit pas faire obstacle à la reprise du travail dans la limite de 3 mois suivant la reprise au travail (un mois pour les salariés faisant l'objet d'un suivi renforcé). Ce report ne s'applique pas à certains salariés (salariés handicapés ; mineurs ; percevant une pension d'invalidité ; femmes enceintes, etc.).</p>
<b>EPARGNE SALARIALE / PRIME POUVOIR D'ACHAT</b>		
09/04/20	Quelles sont les dates limites de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation ?	L'ordonnance 2020-322 du 25 mars 2020 permet aux entreprises de décaler, si elles le souhaitent, le versement des primes d'intéressement et de participation jusqu'au 31/12/2020 (au lieu du 1/06 pour les entreprises dont l'exercice est clos au 31/12) sans paiement des intérêts de retard. Il conviendra d'informer les salariés du décalage le cas échéant.
09/04/20	Un déblocage anticipé de la participation est-il autorisé ?	Non, l'ordonnance 2020-322 du 25 mars 2020 ne le prévoit pas.



Date	Questions	Réponses
24/04/20	Dans quelles conditions peut être versée la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA) ?	<p>L'ordonnance n° 2020-385 du 1er avril 2020 modifie les modalités et conditions de versement de la prime PEPA (Prime Exceptionnelle pour le Pouvoir d'Achat).</p> <p>La date limite de versement est portée au 31/08/2020 (contre le 30/06/2020).</p> <p>La condition préalable de mise en place d'un accord d'intéressement est supprimée pour les primes allant jusqu'à 1 000 € maximum par bénéficiaire.</p> <p>Il est possible désormais verser une prime jusqu'à 2 000 € sous réserve d'être couvert par un accord d'intéressement d'une durée d'1, 2 ou 3 ans. La condition relative à la mise en œuvre d'un accord d'intéressement n'est pas exigée pour les fondations et associations reconnues d'intérêt public comme d'intérêt général (associations et fondations mentionnées aux a et b du 1° de l'article 200 du code général des impôts et aux a et b du 1° de l'article 238 bis du même code).</p> <p>La possibilité de conclure un accord d'intéressement lié à la prime PEPA est reportée, comme la date limite de versement de la prime, au 31 août 2020.</p> <p>Il est possible de moduler le montant de la prime PEPA afin de favoriser les collaborateurs qui ont travaillé pendant la période de crise en tenant compte des « conditions de travail liées à l'épidémie » (en attente de précisions pour bien respecter le caractère collectif de la prime).</p>
20/04/20	Comment peut-on moduler la prime PEPA ?	<p>Le ministère du travail a publié une FAQ concernant les primes exceptionnelles.</p> <p>Selon ce document, la prime peut n'être versée qu'à une partie seulement des salariés, « à raison des conditions de travail liées à l'épidémie de Covid-19 ». Si on applique cette position, cela conduirait à exclure certains salariés. Or, la loi prévoit que les conditions de travail liées à l'épidémie de covid-19 sont un critère de modulation et non un critère d'exclusion. Il nous semble très risqué d'exclure des salariés : le risque pour l'employeur est un contentieux avec les salariés exclus et un redressement Urssaf.</p> <p>Par ailleurs, ce document prévoit qu'il est notamment possible de majorer substantiellement la prime pour l'ensemble des salariés ayant continué leur activité pendant la période d'urgence sanitaire ou seulement pour les personnes ayant été au contact du public. Dans ce cas, l'appréciation sur 12 mois des conditions d'octroi de la prime ne s'applique pas. » Sur ce point, nous conseillons d'user de la modulation avec modération, sauf à prendre un risque de contentieux. Il faut éviter toute pratique abusive.</p> <p><a href="https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/article/primes-exceptionnelles-et-epargne-salariale">https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/article/primes-exceptionnelles-et-epargne-salariale</a></p>
24/04/20	Existe-t-il un exemple de décision unilatérale de l'employeur pour verser la prime PEPA ?	<p>Oui, il existe un exemple, rédigé par Infodoc-experts. Il est disponible dans les notes techniques, sur le site internet du Conseil supérieur, dossier thématique Coronavirus SOS entreprises.</p>
<b>DIVERS</b>		

Date	Questions	Réponses
20/04/2020	Peut-on conclure une rupture conventionnelle durant la période d'état d'urgence sanitaire ?	<p>Juridiquement rien ne l'interdit. Mais en opportunité cela ne paraît pas pertinent. L'ordonnance 2020-306 (article 3) prolonge les délais d'instruction (donc le délai d'homologation) jusqu'à 3 mois après la fin de l'état d'urgence sanitaire. Ainsi, il est impossible au cours de cette période de se prévaloir d'une homologation implicite.</p> <p>L'ordonnance n°2020-427 du 15 avril 2020 annule les effets de l'ordonnance n°2020-306 sur le délai de rétractation mais pas le délai d'instruction.</p> <p>La conséquence à ce jour est que les ruptures conventionnelles peuvent être homologuées dès lors que le délai de rétraction est échu, mais l'homologation doit se faire par décision expresse puisque le délai d'instruction de l'administration reste suspendu.</p>
15/04/20	Un employeur peut-il obliger les salariés à prendre leur température et conserver ces données ?	<p>Le ministère du travail, dans son document questions-réponses sur le Covid-19 à destination des entreprises et des salariés, mis à jour le 9 avril, indique que les employeurs peuvent mettre en œuvre un contrôle systématique de la température des personnes entrant sur leur site. Cela doit être prévu dans une note de service valant adjonction au règlement intérieur (C. trav., art. L. 1321-5, al. 1). Il s'agit d'une mesure d'application immédiate, à communiquer au secrétaire du CSE et à l'inspection du travail (C. trav., art. L. 1321-5, al. 2). La mesure doit être proportionnée à l'objectif recherché et « offrir toutes les garanties requises aux salariés concernés. La prise de température doit s'effectuer dans des conditions préservant la dignité et les salariés doivent notamment être informés de la norme de température admise, des suites données au dépassement de cette norme et des sanctions encourues en cas de refus opposé à la prise de température. Dès lors que ces conditions sont remplies, l'employeur est en effet autorisé à refuser l'accès de l'entreprise au salarié s'étant opposé à la prise de sa température.</p>
23/03/20	Quelle est la situation des stagiaires sous convention de stage ?	<p>Selon les informations communiquées par la DGEFP au Conseil supérieur, si l'organisme d'accueil est fermé pour activité partielle, la gratification est suspendue.</p> <p>Si l'activité est maintenue et que le stage se poursuit, la gratification est maintenue.</p>
28/03/20	Un salarié est bloqué à l'étranger et ne peut rentrer en France (déplacement personnel à l'étranger). Comment gérer ?	<p>Il n'y pas de règle particulière. A notre avis, soit il est en absence justifiée, mais non payée, soit il prend des congés.</p>
24/03/20	En cas de fermeture totale au titre de l'activité partielle ou de télétravail, l'employeur doit-il prendre en charge les frais de transport en commun des salariés (pass navigo, abonnement...) ?	<p>Cette prise en charge est justifiée par les déplacements opérés par les salariés entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accomplis (article L 3261-2 CT). Or dans ces deux situations, les salariés ne sont pas déplacés.</p> <p><b>Pour le mois de mars</b>, les salariés se sont déplacés : l'employeur serait tenu d'effectuer le versement (part mensuel, ou à la semaine en fonction du titre)</p> <p><b>Pour les mois suivants</b>, l'indemnisation ne serait pas due dès lors qu'aucun déplacement n'a eu lieu. Cette position relève d'une interprétation extensive de la circulaire du 24 décembre 1982.</p>

Date	Questions	Réponses
09/04/20	Un salarié qui n'a plus de travail peut-il être mis à disposition d'une autre entreprise ?	<p>Oui, les salariés inoccupés qui le souhaitent, peuvent être transférés provisoirement dans une entreprise confrontée à un manque de personnel. Il s'agit d'une « mise à disposition » temporaire qui suppose l'accord du salarié et des deux entreprises.</p> <p>Le salarié conserve son contrat de travail, et 100% de son salaire habituel, versé par son employeur d'origine. L'entreprise qui l'accueille temporairement rembourse ce salaire à l'entreprise d'origine.</p> <p>Des modèles simplifiés sont proposés par le ministère du travail.</p> <p><a href="https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/mise-a-disposition-temporaire-de-salaries-volontaires-entre-deux-entreprises">https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/mise-a-disposition-temporaire-de-salaries-volontaires-entre-deux-entreprises</a></p>