

> **Coronavirus** : premier aperçu des ordonnances d'urgence à venir...

&gt; ...quelles entreprises sont éligibles à l'activité partielle ?

> « **Pendant le confinement, le dialogue social doit se poursuivre** », pour Eva Kopelman, avocat**le dossier pratique** **P. 16**> **La lettre d'observations envoyée** à l'issue du contrôle Urssaf

POLITIQUE SOCIALE

## Coronavirus : premier aperçu des ordonnances d'urgence à venir

**Le ministère du Travail a présenté à la presse, le 24 mars, « l'arsenal législatif et réglementaire » qui sera mis en place pour faire face à l'épidémie de Covid-19.**

**Quatre ordonnances et deux décrets sont d'ores et déjà annoncés. Au menu : activité partielle, durée du travail, congés, intéressement et participation, assurance chômage. Le but étant de « protéger les compétences des entreprises, les emplois des salariés et le niveau de vie des chômeurs ».**

Sur la série de **25 ordonnances attendues** à la suite de la **loi d'urgence** pour faire face à l'épidémie de Covid-19 du 23 mars 2020 (*v. l'actualité n° 18027 du 24 mars 2020*), **quatre** entrant dans le champ du **ministère du Travail** sont présentées en **Conseil des ministres le 25 mars**. Trois d'entre elles sont attendues au *Journal officiel* du 26 mars : une première sur les **indemnités journalières, l'intéressement et la participation**, une deuxième sur la **durée du travail, les congés payés, les RTT et le compte épargne-temps (CET)** et une dernière relative à l'**assurance chômage**. La quatrième qui reformera le dispositif d'**activité partielle** serait publiée le 27 mars. La parution de **deux décrets** est également annoncée avant la fin de la semaine : un sur l'**activité partielle** et un sur l'**assurance chômage**. D'autres textes seront publiés ultérieurement. Par exemple, l'ordonnance

reportant les dates de l'élection professionnelle des salariés des entreprises de moins de 11 salariés (TPE) serait publié, au plus tôt, la semaine prochaine, le ministère devant échanger avec les organisations syndicales et patronales.

**Améliorations de l'activité partielle**

D'après un proche de la ministre du Travail, la réforme attendue de l'activité partielle est « la mesure la plus forte pour protéger l'emploi des salariés » et le dispositif qui doit être mis en place sera « le plus protecteur d'Europe ». Outre l'augmentation de l'allocation d'activité partielle et les assouplissements du dispositif qui seront réalisés par décret (*v. l'actualité n° 18023 du 18 mars 2020*), l'**ordonnance** à paraître prévoira des **améliorations** du dispositif. Elle permettra de mieux couvrir des **secteurs utilisant des heures d'équivalence**, comme les transports. Les entreprises travaillant 39 heures par semaine seront ainsi indemnisées au même niveau que celles alignées sur la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.

Par ailleurs, les **salariés à temps partiel** seront **mieux protégés**. Le mécanisme de rémunération mensuelle minimum (RMM) leur sera applicable. Il garantit le versement d'indemnités dont le niveau est au moins égal au Smic horaire net. Il en résultera qu'un salarié employé à mi-temps et rémunéré au niveau du Smic ne percevra pas une indemnité de 70 % du Smic horaire brut (84 % du net) mais une indemnité portée à 100 % du Smic horaire net, soit 8,03 € par heure.

**Ouverture de l'activité partielle à de nouveaux publics**

L'ordonnance attendue le vendredi 27 mars au *Journal officiel* ouvre le bénéfice de l'activité partielle à des publics qui en étaient exclus : les **assistantes maternelles, les employés à domicile, les VRP multiscarte**.

De même, les salariés de droit français dont l'entreprise n'a pas d'établissement en France n'étaient pas couverts par le dispositif bien que leur employeur verse des cotisations sociales en France et soient affiliés à l'assurance chômage. L'ordonnance prévoit qu'ils seront désormais couverts, permettant par exemple de mettre en activité partielle les 1 700 salariés d'easyJet.

Quant aux **cadres au forfait**, ils pourront désormais être mis en activité partielle lorsque leur établissement ferme mais aussi en cas de baisse d'activité. Dans cette situation, des règles spécifiques de calcul s'appliqueront pour déterminer le montant de leur indemnisation.

Les **intérimaires** placés dans une entreprise en activité partielle sont déjà indemnisés comme ceux de l'entreprise utilisatrice. Mais lorsque l'entreprise utilisatrice a rompu la prestation de service, l'agence d'emploi doit honorer un contrat d'intérim et verser la rémunération à un intérimaire sans mission. Ces intérimaires pourront être mis, « de façon complètement dérogatoire », en activité partielle. D'après le ministère du travail, cette mesure concerne « plusieurs centaines de milliers de personnes ».

Retrouvez votre revue en avant première sur [liaisons-sociales.fr](http://liaisons-sociales.fr)

## Congés et jours de RTT imposés par l'employeur

L'ordonnance prévoira que si un accord d'entreprise ou de branche est conclu, l'employeur pourra imposer la prise d'au maximum six jours ouvrables de congés payés, même s'ils n'ont pas été posés par le salarié. L'employeur devra respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc. L'accord collectif pourra diminuer le nombre jours de congés payés concernés et/ou augmenter le délai de prévenance. Pour rappel, selon les règles de droit commun, l'employeur peut modifier les dates des congés payés déjà posés par le salarié avec un délai de prévenance de quatre semaines.

Le texte précisera également les conditions dans lesquelles l'employeur pourra imposer unilatéralement la prise des jours de RTT, des jours non travaillés prévus dans la convention de forfait et des jours stockés dans le compte épargne-temps du salarié.

## Dérogations à la durée du travail dans certains secteurs

Un arrêté ou un décret permettra aux entreprises de déroger à plusieurs règles du Code du travail, pour une durée limitée et seulement dans certains secteurs précis. Les secteurs qui pourraient être concernés par cette dérogation sont notamment ceux de

l'énergie, des télécommunications, de la logistique, des transports, de l'agriculture et de l'agroalimentaire.

Les dérogations accordées varieront selon les besoins des secteurs :

- hausse de la durée maximale hebdomadaire moyenne de travail sur une période de 12 semaines consécutives : 46 heures au lieu de 44 heures ;
- hausse de la durée maximale hebdomadaire absolue de travail : 60 heures au lieu de 48 heures ;
- diminution de la durée minimale de repos quotidien entre deux journées de travail : neuf heures au lieu de onze ;
- extension du travail dominical.

Quoi qu'il en soit, le régime des heures supplémentaires applicable dans les entreprises concernées le restera (majorations de salaire et repos compensateurs).

## Report de la date limite de versement de l'intéressement/participation

Les entreprises auront jusqu'au 31 décembre 2020 pour verser à leurs salariés les primes d'intéressement et de participation.

Par ailleurs, le ministre de l'Économie et des Finances a annoncé, le 24 mars 2020, dans un tweet : « Nous suspendrons, pour les entreprises de moins de 250 salariés, l'obligation d'avoir un accord d'intéressement pour qu'elles puissent verser une prime sans charges

et sans impôts jusqu'à 1 000 € afin de récompenser les salariés qui se rendent sur leur lieu de travail. » Ainsi, dans ces entreprises, la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, dite prime « Macron », pourra être versée même s'il n'y a pas d'accord d'intéressement.

## Prolongation de l'indemnisation des demandeurs d'emploi

L'ordonnance et le décret relatifs à l'assurance chômage permettront de donner une base légale pour prolonger les droits à indemnisation des chômeurs qui arrivés en fin de droit depuis le 1<sup>er</sup> mars 2020. « Tous les chômeurs qui ont reçu une allocation en mars recevront la même en avril, même s'ils sont arrivés en fin de droit le 3 ou le 30 mars. »

Un mécanisme proche sera mis en place pour les intermittents du spectacle : leur date anniversaire sera reportée. Lorsqu'elle se situait pendant la période de confinement, leurs 507 heures ne seront pas réexaminées. Leurs droits seront versés jusqu'à la fin de la période de confinement, qui s'en trouvera neutralisée.

L'ordonnance donne en outre une base légale pour prendre un décret qui va neutraliser la période pour le calcul du salaire journalier de référence (SJR) : la période de confinement ne comptera pas dans la période d'affiliation prise en compte pour calculer le SJR. ■

## EMPLOI ET CHÔMAGE

# Coronavirus : quelles entreprises sont éligibles à l'activité partielle ?

Dans le cadre de la gestion de la crise sanitaire liée au Coronavirus, le ministère du Travail a mis en ligne sur son site internet le 24 mars un schéma permettant aux employeurs de savoir s'ils sont ou non éligibles à l'activité partielle. Il en ressort notamment que l'entreprise qui n'est pas concernée par l'arrêté de fermeture des établissements recevant du public du 14 mars et qui n'est pas confrontée une baisse d'activité liée à la conjoncture peut bénéficier de l'activité partielle. Pour cela, elle doit être dans l'impossibilité de prendre les mesures de prévention nécessaires pour la protection de la santé des salariés (télétravail, gestes barrière...).

Le gouvernement a reconnu qu'une baisse d'activité liée à l'épidémie de coro-

navirus correspond à une circonstance de caractère exceptionnel, qui peut justifier le recours à l'activité partielle. En revanche, l'épidémie de Coronavirus ne justifie pas en elle-même le recours à l'activité partielle. Le ministère du Travail a mis en ligne le 24 mars un document illustrant les instructions transmises aux Direccte pour identifier les entreprises éligibles au dispositif et harmoniser leurs décisions.

## Les établissements visés par l'arrêté de fermeture

Les employeurs qui appartiennent à un secteur visé par l'arrêté interdisant l'accueil du public dans certains établissements (Arr. du 14 mars 2020 NOR : SSAZ2007749A dans sa dernière version consolidée) sont éligibles à l'activité partielle (débits de boisson, bibliothèques, salles d'expositions, musée, restaurants

sauf service de livraison, etc.).

Il nous semble cependant nécessaire d'isoler le cas de certains établissements pour lesquels des dispositions ont été prises par le gouvernement pour favoriser la continuité de leur activité. C'est le cas par exemple des organismes de formation et des CFA qui ne sont fondés à recourir à l'activité partielle que s'ils ne peuvent mettre en place le télétravail et poursuivre les formations à distance (v. l'actualité n° 18026 du 23 mars 2020).

## Les entreprises qui subissent une baisse d'activité

Hors des secteurs concernés par l'arrêté de fermeture, si l'employeur est confronté à une réduction ou une suspension d'activité liée à la crise sanitaire (difficultés d'approvisionnement, annulation de commandes, absence simultanée de nombreux salariés

malades occupant des postes indispensables à la continuité de l'activité, etc.), il est **éligible** à l'activité partielle.

### Les entreprises ne pouvant assurer la sécurité des salariés

S'il n'est pas visé par l'arrêté de fermeture et s'il ne subit pas de baisse d'activité, l'employeur peut cependant recourir à l'activité partielle lorsqu'il lui est impossible de prendre les mesures de prévention nécessaires pour la protection de la santé des salariés. Il sera donc éligible lorsqu'il ne peut pas mettre en place le télétravail ou les gestes barrière (distance de sécurité, lavage de main régulier, etc.). Ici l'éligibilité est conditionnée de manière originale, non pas par la baisse ou la suspension d'activité

traditionnellement imposée par le Code du travail, mais par l'impossibilité de s'organiser face à la circonstance exceptionnelle qui justifie sa mobilisation.

Précision importante: la mise en place du télétravail ou des gestes barrière n'interdit pas de recourir à l'activité partielle dès lors que l'entreprise subit une baisse d'activité. Les salariés peuvent par exemple télétravailler trois jours de la semaine et être en activité partielle les deux autres.

### Les employeurs qui ne sont pas éligibles malgré la crise sanitaire

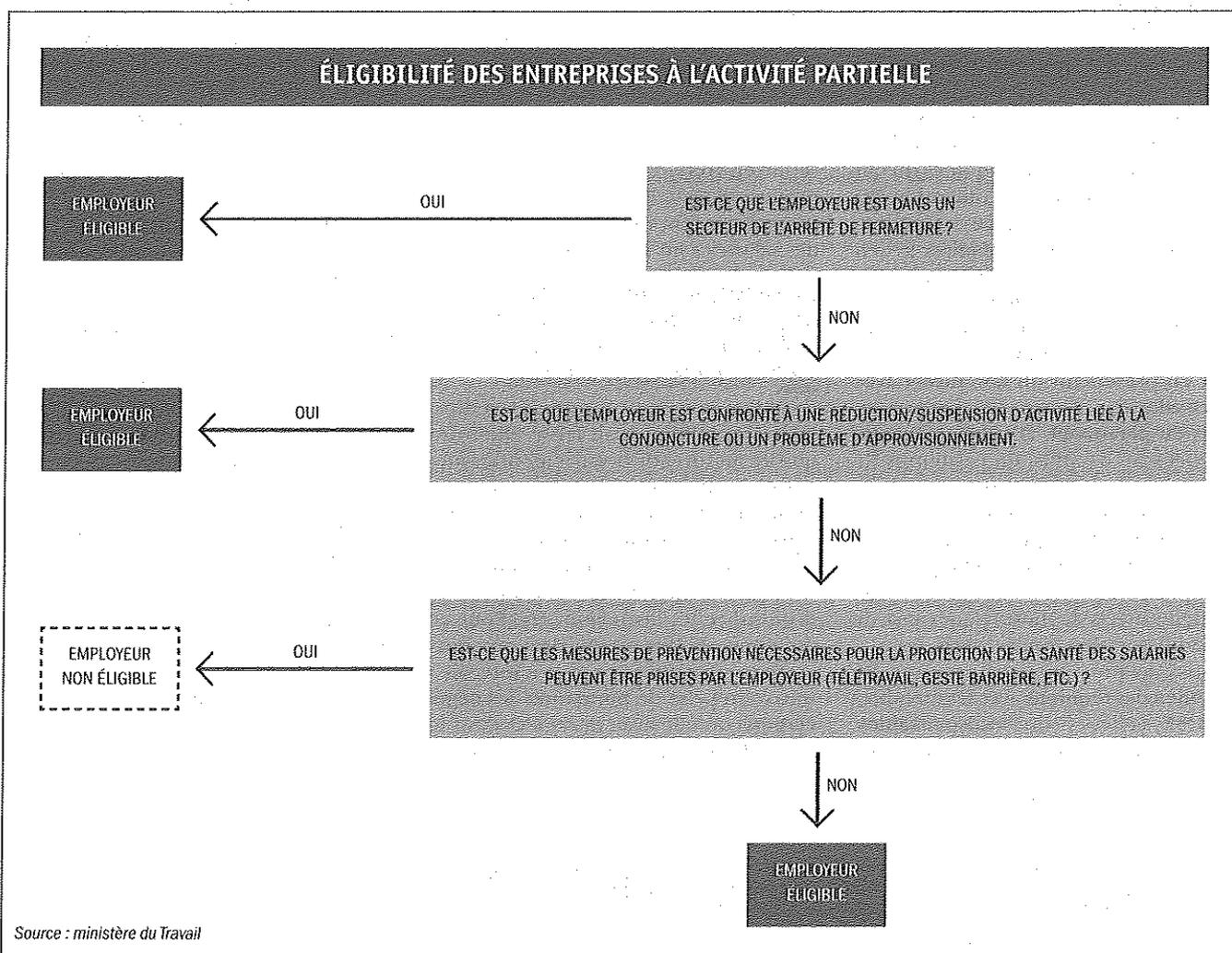
Un employeur qui entend invoquer l'impact de la crise sanitaire sur son activité pour mettre en œuvre l'activité partielle

doit pouvoir faire état d'une baisse ou d'une suspension d'activité avérée. L'activité partielle ne peut pas être mobilisée de manière préventive.

Sont également exclus du dispositif les employeurs qui ne sont pas concernés par l'arrêté de fermeture du 14 mars ou par une baisse d'activité liée au coronavirus et qui sont en mesure de mettre leurs salariés en télétravail ou d'organiser la sécurité sanitaire dans leurs locaux grâce aux gestes barrière. ■

Schéma décisionnel sur l'éligibilité des employeurs à l'activité partielle, mis en ligne par le ministère du Travail le 24 mars 2020

CONSULTER LE DOCUMENT SUR: [www.liaisons-sociales.fr](http://www.liaisons-sociales.fr)



# « Pendant le confinement, le dialogue social doit se poursuivre », pour Eva Kopelman, avocat

Avocat conseil en droit social au sein du cabinet Jeantet, Eva Kopelman recommande aux entreprises de maintenir le plus possible le dialogue social durant la période de confinement liée à la pandémie de coronavirus, dans une interview au site [liaisons-sociales.fr](http://liaisons-sociales.fr).

## Pendant le confinement, les entreprises doivent-elles geler les relations sociales, en reportant *sine die* les réunions de CSE, les négociations... ?

La situation que nous vivons est inédite et exceptionnelle. Les employeurs se retrouvent dans une **situation incertaine et donc anxiogène** pour tous. L'éclatement géographique des équipes du fait du confinement, malgré l'utilisation des outils de **travail à distance**, a une tendance naturelle à **déshumaniser** le lien professionnel. C'est précisément pour cette raison qu'il est **impératif**, en ce moment, pour les employeurs de mettre l'accent sur la communication interne, tout en préservant un **lien direct** avec leurs **salariés** ainsi que leurs **représentants du personnel**. D'autant plus que ceux-ci sont assaillis, en ces temps de crise, de nombreuses questions de la part de salariés et ne disposent pas de l'information juridique leur permettant de comprendre comment chaque situation personnelle sera traitée (activité partielle, arrêts de travail pour cause de maladie, sort des congés payés, etc.). S'agissant plus particulièrement du **maintien des réunions** avec les membres du **CSE**, celles-ci sont **indispensables**. Elles permettront d'évoquer les questions relatives à l'organisation du travail – la poursuite de l'activité, le télétravail,

l'activité partielle –, mais également de répondre aux inquiétudes des uns et des autres.

D'ailleurs, la **loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence** pour faire face à l'épidémie de covid-19 permet désormais à l'employeur d'**imposer** ou de **modifier** les dates de **prise** d'une partie des **congés payés** dans la limite de six jours ouvrables, en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités de prise de ces congés, sous réserve de la conclusion d'un accord d'entreprise ou de branche l'autorisant. Nous incitons donc fortement les employeurs à continuer à tenir les réunions avec leur CSE et, lorsque cela est possible, à poursuivre les travaux sur les projets en cours. Il est évident que la crise aura pour conséquence de reporter, voire d'abandonner, certains projets. Mais le dialogue social doit se poursuivre afin de garder l'ensemble des salariés « sur le pont ».

## Une entreprise, qui menait des négociations sur une restructuration, doit-elle continuer les discussions avec ses partenaires sociaux ?

Il est vrai que dans un premier temps, le gouvernement avait laissé entendre que les mesures de licenciement économique justifiées par le contexte de crise sanitaire étaient à exclure. Pour autant, Édouard Philippe est revenu il y a quelques jours sur ces propos en précisant que l'exécutif n'avait pas l'intention d'interdire les licenciements. Pour ce qui concerne les projets déjà en cours avant la crise sanitaire, **rien n'interdit** à une entreprise de **poursuivre** les **négociations** qu'elle avait entamées dans le cadre d'une réorganisation justifiée par des motifs qui étaient, en tout état de cause, antérieurs.

Cela étant, d'un point de vue pratique et au regard, d'une part, des moyens logistiques réduits dont disposent les partenaires sociaux dans certaines entreprises et, d'autre part, du fonctionnement plus que limité des administrations, il n'est pas exclu que certaines entreprises décident de **reporter** leurs projets de réorganisation, notamment pour les envisager différemment après la crise...

## Dans quelles conditions le dialogue social peut-il se poursuivre ? Que disent les textes ?

Le Code du travail prévoit la possibilité pour l'employeur de recourir à la **visioconférence** dès lors que les réunions peuvent être tenues à distance. Le recours à la visioconférence est limité à trois fois par an à défaut d'accord collectif d'entreprise généralisant cette pratique. Les nouveaux outils de communication permettent aujourd'hui d'avoir accès beaucoup plus aisément à ce type d'organisation et cela est souhaitable par les temps qui courent. Pour les entreprises n'ayant pas les capacités matérielles pour mettre en œuvre une telle organisation, il reste, bien que cela ne soit pas prévu par le Code du travail, la **conférence téléphonique**.

## Se pose néanmoins la question de la légalité de telles réunions...

Compte tenu de la situation exceptionnelle que nous traversons, il serait extrêmement surprenant qu'une telle pratique soit condamnée alors que les mesures de confinement sont impératives et qu'en tout état de cause il semble **préférable** de tenir la **réunion par téléphone plutôt que de la supprimer** purement et simplement, et ce a fortiori si les élus y sont favorables. Cette question va probablement évoluer dans les prochains jours puisque la **loi d'urgence** pour faire face au covid-19 prévoit que le gouvernement est autorisé à prendre par **ordonnance**, dans un délai de trois mois à compter de la publication de la loi, toute mesure en matière de droit du travail et de droit de la sécurité sociale, et notamment des mesures visant à **modifier les modalités d'information et de consultation** des instances représentatives du personnel, pour leur permettre d'émettre les avis requis dans les délais impartis, et de suspendre les processus électoraux des comités sociaux et économiques en cours.

## // Conférence Liaisons

### Les Workshops du social, les ateliers collaboratifs Liaisons sociales/Factorhy Avocats

Le principe ? Une plénière de 30mn, 2h30 d'ateliers collaboratifs sur la base de vos propres documents et la possibilité de poser trois questions aux avocats experts à l'issue du Workshop. Avec les experts du Cabinet Factorhy Avocats qui vous conseilleront sur la base de vos propres documents, rendez-vous le **jeudi 14 mai sur la durée du travail** et le **jeudi 9 juillet sur les plans d'épargne retraite**, de 8h30 à 11h30

Pour plus d'informations :  
[www.wk-formation.fr/conferences](http://www.wk-formation.fr/conferences)  
09 69 32 35 99

## Quelles attitudes adopter vis-à-vis des élus, des délégués syndicaux durant cette période ? Quelles mesures doivent être prioritaires dans les entreprises ?

Il est fondamental que l'employeur (qui, la plupart du temps, sera représenté par le DRH) montre sa capacité à maîtriser la situation. Pour cela, les choses doivent être organisées. Cela commence par la mise en œuvre d'un **plan de continuité d'activité** (PCA), qui répond à un double objectif : maintenir l'activité essentielle de l'entreprise, éventuellement de

façon réduite, et surtout protéger les salariés. Il est également souhaitable, dans la mesure du possible, de **communiquer au maximum** avec les salariés en direct ou *via* les représentants du personnel afin d'éviter une situation anxiogène ou un sentiment d'isolement. Il est aussi recommandé de **désigner au moins un interlocuteur dédié** qui sera le point de contact tant des salariés que des autorités administratives. En outre, il pourra être chargé d'assurer un suivi, un état des lieux de la situation dans l'entreprise. Il faut **impliquer** toutes les

parties prenantes, en particulier les **représentants du personnel**, et favoriser l'intelligence collective. Cela permettra d'être dans l'anticipation et de balayer de la façon la plus large possible les différentes problématiques susceptibles de se poser. Enfin, il faut avoir une **approche pragmatique** et ne pas céder à la panique, en déroulant calmement son plan de continuité d'activité. Une capacité à démontrer une maîtrise de la situation sera de nature à rassurer les représentants du personnel et, plus largement l'ensemble, des salariés. ■

## // à retenir aussi

### ➤ Législation et réglementation

**Covid-19 : L'Urssaf lance une foire aux questions (FAQ) et un assistant virtuel.** Après avoir détaillé sur leur site les modalités du report des cotisations et impôts pour le mois de mars en raison de l'épidémie de Covid-19 (*v. l'actualité n° 18022 du 17 mars 2020*), les Urssaf ont mis en ligne une FAQ, mise à jour régulièrement, afin de répondre aux interrogations précises des employeurs sur les actions mises en place par l'Urssaf dans le cadre de cette situation. Un assistant virtuel vient compléter cette FAQ, qui permet à l'employeur d'obtenir par quelques questions simples des réponses sur les procédures qu'il doit engager pour bénéficier de différents dispositifs prévus dans le cadre de l'épidémie (activité partielle, arrêt de travail, report de cotisations, etc.) (<https://www.urssaf.fr/portail/home/actualites/foire-aux-questions.html>).

**Coronavirus : les transporteurs de marchandises peuvent déroger aux règles en matière de temps de conduite.** Pour éviter les risques de pénurie et fluidifier l'ensemble du transport routier de marchandises perturbé notamment par le rétablissement de contrôles aux frontières de certains pays, un arrêté du 20 mars 2020 permet au secteur de déroger temporairement aux règles en matière de temps de conduite. Les durées maximales des opérations de transport routier de marchandises nationales comme internationales, relevant de l'article 6 du règlement (CE) du 15 mars 2006, sont augmentées pour une durée de 30 jours. La durée journalière de conduite est ainsi limitée à dix heures par jour ou 11 heures par jour deux fois par semaine, au lieu de neuf heures pouvant être portée à dix heures deux fois par semaine. Et la durée hebdomadaire est temporairement limitée à 60 heures par semaine et 102 heures sur deux semaines consécutives, contre 56 heures et 90 heures sur deux semaines consécutives en temps normal. Ces dispositions sont applicables dès le 21 mars 2020 en vertu d'un décret daté du même jour (*D. n° 2020-280 du 20 mars 2020, JO 21 mars et Arr. du 20 mars 2020, NOR : TRET2008129A*).

**Carte de séjour « passeport talent » : modification d'un critère de l'« entreprise innovante ».** Un décret du 20 mars modifie un des critères alternatifs permettant de reconnaître le caractère innovant d'une entreprise en vue de faire bénéficier ses salariés étrangers de la carte de séjour pluriannuelle « passeport talent » (*v. l'actualité n° 17771 du 8 mars 2019*). Ainsi, présente désormais le caractère d'une entreprise innovante, l'entreprise dont le capital « est ou a été au cours des cinq dernières années en totalité ou pour partie détenu par une entité d'investissement ayant pour objet principal de financer ou d'investir dans des entreprises innovantes ». Ainsi est élargi « le champ des financements pris en compte en y incluant les fonds étrangers, en remplaçant les notions de personne morale ou fonds d'investissement par celle d'entité d'investissement et en supprimant le critère relatif aux titres non cotés », précise la notice du décret. En outre, est supprimée la fixation par arrêté du ministre chargé de l'Économie de la liste des structures d'investissement (*D. n° 2020-283 du 20 mars 2020, JO 21 mars*).

### ➤ Conventions et accords

**Statut collectif de la « branche SDLM ».** L'accord du 5 juillet 2019 relatif aux contrats d'opération (*v. l'actualité n° 17913 du 8 octobre 2019*), complétant la convention collective nationale de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de BTP, de manutention, de motoculture de plaisance, est étendu (*Journal officiel du 19-3-2020 BO-CC n° 2019-45*). Deux autres arrêtés, également publiés au *Journal officiel* du 19 mars 2020, concernent l'accord du 29 mars 2018 consacré à l'intéressement, celui du 15 janvier 2019 relatif au niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage (*v. l'actualité n° 17771 du 8 mars 2019*) ainsi que l'avenant n° 4 du 5 juillet 2019 à l'accord du 2 juillet 2015 relatif à la couverture des frais de santé.

## // Conférence Liaisons

### ➤ « Les Matinales Liaisons sociales » sur l'actualité du trimestre

#### Webinaire

Liaisons sociales vous propose dans un format court, 8 h 30-10 h 00, le **mardi 14 avril 2020**, l'essentiel de l'actualité sociale du trimestre. Grégory Chastagnol, avocat en droit social, Factorhy Avocats, vous alertera sur toutes les nouveautés et sera à l'écoute de vos problématiques terrain.

Pour plus d'informations :  
[www.wk-formation.fr/conferences](http://www.wk-formation.fr/conferences)  
09 69 32 35 99

## Emploi et chômage

### 730 000 salariés au chômage partiel, selon le ministre de l'Économie et des Finances

Le recours au chômage partiel en France concerne 730 000 salariés « après seulement quelques jours » de mise en place du dispositif élargi pendant la crise du coronavirus, a déclaré sur France Info (24/3) le ministre de l'Économie Bruno Le Maire. Le coût de la mesure s'élève déjà à 2,2 milliards d'euros, a indiqué le ministre en ajoutant : « On a provisionné 8,5 milliards, ça sera davantage ». La loi de finances rectificative au budget de l'État adoptée la semaine dernière prévoit 5,5 milliards payés par l'État et 3 milliards par l'Unédic pour ce dispositif. Cette somme permet de financer l'équivalent de 15 % des heures travaillées pendant deux mois, avait indiqué le ministère du Travail il y a six jours, alors que le chômage partiel ne concernait encore que 400 000 salariés. *Source AFP*

### Activité partielle : la filière Syntec dans l'expectative

La fédération Syntec, réunissant près d'un million de salariés alerte, par communiqué de presse du 23 mars, sur la nécessité « d'adapter les mesures prises par le gouvernement pour limiter les conséquences à court et moyen terme de la baisse d'activité provoquée par la crise sanitaire ». Elle insiste pour que tous les cadres puissent en bénéficier, « et notamment ceux soumis au forfait-jours ou à certaines modalités de la convention de la branche des bureaux d'études ». Par ailleurs elle demande « davantage de souplesse dans l'organisation des temps (congés, RTT et compte épargne-temps dont l'attribution doit être laissée à la seule initiative de l'employeur dans cette période critique) » et souhaite faciliter les formations à distance.

## Santé au travail

### Télétravail : un risque d'aggravation des conduites addictives

« Le contexte inédit de crise sanitaire du Covid-19 exonère-t-il l'employeur de ses obligations de santé-sécurité ? Non ! Les responsabilités civile et pénale de l'employeur et du salarié en matière de protection la santé physique et psychique des collaborateurs dans un contexte de pandémie et de confinement obligatoire n'ont pas disparu et ne sont pas édulcorées ! », répondent Alexis Peschard, addictologue, président GAE Conseil et Jamila El Berry, avocat,

expert en santé et sécurité au travail dans une lettre ouverte aux entreprises publiée le 23 mars 2020. Pour eux, les conditions matérielles d'une consommation excessive de produits psychoactifs (alcool, cannabis, médicaments, tabac, etc.) et une augmentation des pratiques addictives comportementales (cyberdépendances et jeux, achats compulsifs, troubles des comportements alimentaires, addictions sexuelles, etc.) sont réunies dans un environnement privé, nouvellement réquisitionné pour le travail. Ils estiment qu'« il est toujours possible pour l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour adapter le travail » et concluent : « Le contexte de pandémie pourra sans doute expliquer les gestions managériales improvisées, mais n'occultera pas les responsabilités de l'entreprise qui en découleront. »

## Temps de travail

### Le ministre des Comptes publics favorable à la prise de congés payés pendant le confinement

Gérald Darmanin s'est dit favorable à ce que les salariés prennent des congés payés pendant la période de confinement afin de pouvoir travailler plus une fois l'épidémie terminée, sur Radio Classique (23/3). Les entreprises pourront également imposer ou modifier de manière unilatérale les dates de RTT ou de jours du compte épargne-temps, en dérogeant au délai fixé par le Code du travail. « Pour sauver des vies humaines, pour pouvoir éviter qu'il y ait 20 ou 25 % de chômage dans notre pays à la reconstruction après ce temps de guerre, nous devons chacun faire des efforts », a encore estimé le ministre des Comptes publics. *Source AFP*

## Handicapés

### Covid-19 : mesures à destination des Esat et de leurs travailleurs

« Pour compenser les effets de la perte d'activité affectant tout particulièrement les établissements et services d'aide par le travail (Esat), le gouvernement prend des mesures pour garantir le pouvoir d'achat des travailleurs handicapés et soutenir les gestionnaires », indique le secrétariat d'État chargé des Personnes handicapées par communiqué du 23 mars. Ainsi les Esat continueront de verser aux travailleurs handicapés privés d'activité, et n'entrant pas dans les catégories de personnes à risques de complications sévères pouvant bénéficier d'un arrêt de travail indemnisé, la part de rémunération directe qu'ils assureraient jusqu'alors. Le revenu des travail-

leurs handicapés sera donc totalement préservé pendant la crise. Le secrétariat d'État annonce par ailleurs que les Esat confrontés à des réductions d'activité seront intégralement compensés : la part de la rémunération des travailleurs que les Esat assument directement sera prise en charge par l'État pour les personnes handicapées dont l'activité est suspendue.

## Secteurs

### Un plan de soutien à l'agriculture

Pour « renforcer la force de travail de la chaîne agricole et agroalimentaire » en pleine crise sanitaire et de hausse des besoins saisonniers, le gouvernement annonce « un plan de soutien spécifique afin de faciliter les règles d'accès à l'emploi » pour ce secteur, dans un communiqué du 24 mars. Pour assurer la protection des salariés, une « priorité absolue », un guide pratique établi par le ministère du Travail, en concertation avec les acteurs de la filière, « sera largement diffusé aux entreprises et aux exploitations pour leur donner des solutions très concrètes et opérationnelles afin de garantir un travail en toute sécurité pour leurs salariés », avant la fin de la semaine. Le gouvernement souhaite aussi simplifier et faciliter le recrutement. Le Ministère du Travail met à cet effet en place, avec Pôle emploi, une plateforme dédiée aux secteurs qui ont, dans cette période, des besoins particuliers en recrutement. Cette plateforme vient compléter et renforcer des initiatives déjà prises par les professionnels, notamment l'initiative « des bras pour ton assiette » (*u. ci-après*). Les demandeurs d'emploi ou les indépendants dont l'activité a été stoppée « sont évidemment les premiers concernés par ces opportunités d'emploi dans la filière ». En outre, « des salariés employés par des entreprises en baisse d'activité sont également susceptibles de répondre aux besoins intenses en recrutement de la filière ». Aussi, le gouvernement prévoit que « les dispositions législatives et réglementaires, prises en application de la loi du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19, prévoiront un dispositif simple et exceptionnel, permettant aux salariés qui subissent une mesure d'activité partielle de conclure un contrat de travail avec une entreprise du secteur. Le salarié pourra cumuler son indemnité d'activité partielle avec le salaire de son contrat de travail dans la filière agroalimentaire, sous réserve que son employeur initial

lui donne son accord pour respecter un délai de prévenance de sept jours avant la reprise du travail. L'employeur de la filière agroalimentaire qui embauche le salarié en activité partielle devra libérer le salarié de ses obligations sous réserve du même délai de sept jours». Enfin, selon le communiqué, «les bénéficiaires du fonds de solidarité pour les très petites entreprises, indépendants, micro-entrepreneurs et professions libérales, pourront cumuler le versement par le fonds (1 500 € début avril sur demande auprès du site des impôts) avec des contrats courts dans les entreprises agricoles et agroalimentaires». Dans un communiqué du 25 mars, la MSA indique mettre trois fiches à disposition de ses assurés rappelant les consignes de sécurité et gestes barrière pour travailler en sécurité, consacrées aux gestes barrière, à l'organisation du travail et à celle des espaces.

Secteur

#### ■ **MSA: des mesures exceptionnelles de report de paiement des cotisations**

La Mutualité sociale agricole a mis en place un dispositif exceptionnel d'accompagnement pour le paiement des cotisations, indique-t-elle dans un communiqué de presse du 24 mars 2020. Ainsi le prélèvement des cotisations «peut être reporté sans pénalité pour les exploitants et les chefs d'entreprises dont l'échéance de paiement est fixée entre le 12 et le 31 mars». Pour les exploitants et chefs d'entreprise mensualisés, la MSA ne procédera à aucun prélèvement automatique concernant les échéances prévues entre le 12 et le 31 mars. Elle précise que si «aucune démarche n'est nécessaire», il est néanmoins possible de régler les cotisations dues par virement, en adaptant le cas échéant le montant de son paiement à ses capacités. Pour les exploitants et chefs d'entreprises non-mensualisés, «la date limite de paiement de l'appel provisionnel est décalée jusqu'à nouvel ordre».

#### ■ **Assurance: de nouvelles mesures exceptionnelles pour les plus fragiles**

«Les membres de la FFA s'engagent à contribuer à hauteur de 200 millions d'euros au Fonds de solidarité mis en place par les pouvoirs publics en faveur des TPE et des indépendants, des secteurs particulièrement touchés par les conséquences économiques, financières et sociales du virus Covid-19», indique la Fédération française de l'assurance dans un communiqué du 23 mars 2020. Elle précise également que «par solidarité avec les personnes fragiles (c'est-à-dire les personnes en affection de longue durée et les femmes enceintes), placées en arrêt de travail selon la pro-

cédure dérogatoire prévue aujourd'hui par la Sécurité sociale, les assureurs prendront en charge, au titre des contrats, les indemnités journalières». Cette mesure s'applique depuis le 23 mars «dans la limite de 21 jours d'arrêt de travail, dans les mêmes conditions qu'un arrêt de travail pour maladie prescrit par un médecin».

#### ■ **«Des bras pour nos assiettes»: le gouvernement veut envoyer les chômeurs partiels aux champs**

«Je lance un grand appel aux femmes et aux hommes qui ne travaillent pas, qui sont confinés chez eux, qui sont serveur dans un restaurant, hôtesse d'accueil dans un hôtel, coiffeur de mon quartier, qui n'ont plus d'activité... Et je leur dis de rejoindre la grande armée de l'agriculture française, ceux qui vont nous permettre de nous nourrir de façon propre, saine», a déclaré le ministre de l'Agriculture Didier Guillaume sur BFMTV (24/3), demandant à ceux qui le souhaitent d'aller «dans les champs». Les besoins ont été chiffrés par le principal syndicat patronal et salarié du secteur agricole, la FNSEA: 200 000 personnes sur les trois mois à venir: «On a besoin de 50 000 personnes en mars, 80 000 en avril et 80 000 en mai», a détaillé la présidente de la FNSEA Christiane Lambert sur France Inter le même jour, demandant aux volontaires de s'inscrire sur le site [www.desbraspourtonassiette.wizi.farm](http://www.desbraspourtonassiette.wizi.farm) – en lien avec Pôle emploi et l'Association nationale pour l'emploi et la formation en agriculture (Anefa).  
*Source AFP*

#### ■ **La Fédération de la distribution automatique appelle à plus de souplesse sur l'activité partielle**

«De 80 à 90 % de baisse d'activité enregistrée depuis le début du confinement», alerte la chambre syndicale nationale de ventes et services automatiques (NAVSA) dans un communiqué de presse du 25 mars 2020. Le Covid-19 continue à avoir un impact sur l'économie. Dans le secteur public et parapublic, «activité très réduite dans les aéroports, ports, autoroutes, transports en commun», détaillent les professionnels de la distribution. Et dans le secteur privé, «télétravail généralisé, qui a mis immédiatement un frein à l'activité de distribution automatique sur le lieu de travail, ou cessation temporairement d'activité». Or, selon la Fédération nationale de la distribution automatique, les demandes d'activité partielle sont encore parfois refusées par les Direccte «alors même que l'activité partielle représente la seule option pour les entreprises concernées pour préserver la pérennité de leur activité». Environ 55 000 emplois directs et indirects sont

concernés. La Fédération en appelle donc «à une prise en compte toute particulière des demandes effectuées».

#### ■ **Klesia, Malakoff Humanis, l'Ocirp et Audiens en soutien aux salariés et entreprises de la branche des HCR**

Particulièrement impactés par la crise sanitaire Covid-19, les entreprises et salariés adhérents aux régimes de prévoyance et de santé des hôtels-café-restaurants (HCR) assurés par Klesia, Malakoff Humanis, l'Ocirp et Audiens seront exonérés de cotisations pour le second trimestre 2020, indique un communiqué commun du 23 mars. «Aussi, il ne sera prélevé aucune cotisation ce second trimestre aux entreprises et salariés adhérents au contrat HCR Prévoyance Santé, reportant ainsi la prochaine échéance au 15 octobre», précise-t-il. Par ailleurs, faisant face aux situations des salariés les plus fragilisés pendant cette période, le fonds d'action sociale du régime HCR assuré par les groupes Klesia, Malakoff Humanis, Ocirp et Audiens «continuera d'insurer les situations les plus urgentes et se dote d'un budget exceptionnel supplémentaire de 1 million d'euros afin d'y répondre».

#### ■ **La CFDT Banques et Assurances milite pour une dispense d'activité**

La CFDT a demandé que les unités de travail soient soumises à un respect strict des règles, rappelle-t-elle dans une lettre ouverte aux branches professionnelles et entreprises du secteur financier, envoyée le 23 mars. Or, ce n'est pas toujours le cas: «ces conditions d'exercice ne sont pas respectées dans bien des locaux de travail», déplore-t-elle. Résultat: alors que l'union et la solidarité devraient être de mise, «cette situation tend les rapports professionnels et dégrade significativement le dialogue social dans de nombreuses entreprises». Selon elle, certaines équipes s'apprentent d'ores et déjà à utiliser leur droit d'alerte, d'autres à demander aux salariés d'user de leur droit de retrait. L'organisation syndicale demande donc «de placer les salariés qui, pour différentes raisons, ne peuvent travailler» en dispense d'activité «plutôt qu'en activité partielle, en ne faisant ainsi pas appel à la solidarité nationale pour la prise en charge des salaires».

#### ■ **FO Métaux demande un renforcement du confinement**

«Il convient de renforcer le confinement afin de protéger les Français et leur famille ainsi que les salariés, qui vont au travail pour gagner leur vie et non pas pour la perdre», indique FO Métaux dans un communiqué de presse du 23 mars 2020. Le syndicat estime que «face à la peur qui règne», «le renforcement du confinement est le moyen le

plus efficace d'enrayer ce virus ainsi que le nombre de décès d'ores et déjà inacceptable et trop important». Pour cette organisation, il conviendra «ensuite d'aider les entreprises et de relancer notre économie et notre industrie tout en laissant le dialogue social s'instaurer selon les cas et les entreprises».

### Services à la personne : légère baisse de l'activité et hausse du recours aux organismes prestataires en 2018

L'activité dans les services à la personne a légèrement diminué en 2018, avec -0,4 % d'heures rémunérées par rapport à 2017, selon le Dares Résultats n° 011, publié le 27 février. Selon l'organisme, «cette faible contraction de l'activité résulte d'une augmentation des heures rémunérées par les organismes prestataires (+ 1,1 %), compensée par une baisse plus importante de l'emploi direct (- 1,6 %)». À noter que plus des trois quarts des organismes prestataires sont des entreprises privées, micro-entrepreneurs inclus. «Si les heures d'intervention à domicile de ces dernières continuent d'augmenter (+ 6,7 % en 2018), l'activité des autres organismes prestataires – associations et organismes publics – diminue (-2,6 % en 2018, et -3,4 % en 2017)». En outre, selon la Dares, «l'activité exercée diffère selon le type d'organisme»: «les associations et les organismes publics sont principalement tournés vers l'aide aux personnes âgées (environ la moitié de leurs activités respectives) et, dans une moindre mesure, des activités d'entretien de la maison (respectivement 21,6 % et 28,2 % en 2017)». Mais «la part consacrée à l'aide aux personnes âgées par les organismes publics a chuté de 18,9 points entre 2010 et 2017». L'activité des entreprises privées prestataires, hors micro-entrepreneurs, est quant à elle plus diversifiée: le «petit jardinage et le bricolage (12 %) et la garde d'enfants (10,1 %)» étant plus importantes. Cela dit, «leur part de marché dans l'aide aux personnes âgées et handicapées, domaine traditionnel d'intervention des associations et des organismes publics, se développe progressivement (respectivement + 2,4 points et + 5,7 points entre 2010 et 2017)».

## Entreprises

### Reprise partiel du travail à Airbus : les syndicats réticents et vigilants

Les syndicats majoritaires d'Airbus ont donné leur aval à la reprise partielle le 23 mars des activités du groupe, mais avec réticences, et ils restent vigilants sur les conditions sanitaires. La reprise de la production le même jour en France et en Espagne est intervenue après une suspension de quatre jours

visant à assurer des conditions de travail sûres d'un point de vue sanitaire. «C'est une reprise très partielle de 5 à 10 % des salariés, uniquement avec des volontaires», a indiqué le dirigeant de FO (premier syndicat au sein du groupe). Source AFP

### Dassault Aviation : la CFDT s'apprête à discuter avec la direction des mesures de sécurité nécessaires avant la reprise du travail

Les organisations syndicales sont en contact depuis le 16 mars dernier avec la Direction générale de Dassault Aviation lors de réunions quotidiennes en visioconférence, rappelle la CFDT dans un communiqué de presse du 23 mars. Elle souligne que moins de 13 % du personnel travaillent dans les établissements. Si les salariés de la production ont cessé le travail «les établissements du tertiaire comme Saint-Cloud et Mérignac sont restés ouverts malgré la demande de fermeture de la CFDT. Il n'y a ni gel ni masque à disposition du personnel dans tous les sites», déplore le syndicat. Pour lui, «si le travail reprend dans les établissements, ce sera toujours en équipes par alternance». En production, ce ne peut être qu'une réorganisation «afin d'éviter que les salariés ne soient trop proches les uns des autres». Dans le tertiaire, le télétravail va continuer et «il reprendra en équipes par alternance pour celles et ceux qui n'ont pas le choix». La CFDT conclut qu'elle «continue de douter de la disponibilité des moyens de protection individuelle». Et sans ces moyens, «il est hors de question de reprendre le travail».

### Chômage partiel chez SFR : la CFDT dénonce un «effet d'aubaine»

SFR a fait une demande de chômage partiel concernant 5 000 postes, soit 40 % de l'effectif du périmètre de 12 000 salariés et invoque la fermeture des boutiques mais aussi l'arrêt des fonctions développement et de toutes les activités annexes. La CFDT dénonce un «effet d'aubaine» dans un communiqué du 24 mars 2020. Selon elle, le pôle télécom d'Altice France (SFR et d'autres filiales) est certes constitué de boutiques mais aussi «de milliers d'autres salariés qui peuvent parfaitement continuer de travailler à distance». Pour l'organisation syndicale, «la justification économique qualifiée de "dramatique" par la direction n'est donc absolument pas constituée et remet en cause les chiffres, évoquant une demande de chômage partiel émanant de l'opérateur de télécommunication pour 6 000 salariés, soit 60 % de l'effectif. «La société ne prévoit pas de compenser le manque à gagner pour les salariés», a indiqué le directeur de la communication de SFR. Source AFP

## Non-salariés

### Mesures d'urgence : l'Unapl entendue sur le fonds de solidarité

«L'Unapl s'était élevée contre la rédaction initiale des projets de textes d'application qui écartaient les professions libérales des mesures de soutien accordées aux acteurs économiques et notamment aux autres catégories d'indépendants», rappelle l'Union nationale des professions libérales dans un communiqué de presse du 23 mars. Elle estime avoir été entendue: le décret de mise en œuvre du fonds de solidarité inclut désormais bien les professions libérales. Reste l'indemnisation pour les arrêts partiels d'activité: «le dossier est en bonne voie afin de permettre que ce dispositif bénéficie aux professionnels libéraux employeurs dont l'activité est pénalisée par la crise sanitaire». Enfin, l'Unapl rappelle qu'elle reste attentive sur le sujet des indemnités pour garde d'enfant par un parent professionnel libéral, «qui n'est toujours pas résolu».

## Économie et conjoncture

### Le président du Medef favorable à la nationalisation d'entreprises en grande difficulté

Le président du Medef, Geoffroy Roux de Bézieux, s'est dit favorable à des nationalisations d'entreprises françaises mises en grande difficulté par l'impact du coronavirus sur France Info (23/3). «Il ne faut pas avoir de tabous en la matière», a-t-il affirmé. Et d'ajouter: «Il faudra effectivement que l'État soit là si besoin pour venir au secours des entreprises qui seraient dans une situation financière très difficile».

## // Conférence Liaisons

### «Se prémunir du harcèlement moral managérial»

#### Webinaire

Après une première reconnaissance du harcèlement moral institutionnel, quels bouleversements dans les pratiques d'entreprise peut-on attendre de cette décision inédite?

Le mercredi 1<sup>er</sup> avril, de 9h00 à 12h30, Michel Ledoux, avocat au cabinet Ledoux & Associés, vous donnera les clés pour connaître avec précision vos obligations, mettre en place une démarche de prévention collective, et limiter les risques de contentieux à fortes conséquences.

Pour plus d'informations:  
[www.wk-formation.fr/conferences](http://www.wk-formation.fr/conferences)  
09 69 32 35 99