

- > **Covid-19**: le traitement des demandes d'autorisation de licenciement est adapté
- > ...comment favoriser la poursuite des formations et de leur prise en charge ?
- > ...Muriel Pénicaut donne son feu vert au travail le dimanche dans la logistique
- > **Les travailleurs frontaliers** peuvent continuer à traverser la frontière

le dossier pratique P.1-3

- > **La prise des congés payés** et la gestion des imprévus

IRP

Covid-19 : le traitement des demandes d'autorisation de licenciement est adapté

Face à la pandémie du Covid-19, une instruction de la Direction générale du travail (DGT) en date du 17 mars 2020 adapte de manière temporaire les modalités de mise en œuvre du contradictoire pour le traitement des demandes d'autorisation de licenciement ou de transfert du contrat de travail des salariés protégés, ainsi que pour l'instruction des recours hiérarchiques. **Objectif**: limiter l'accès aux locaux administratifs et les contacts physiques liés notamment aux auditions et à la consultation des pièces, en privilégiant la voie écrite et le recours à la visioconférence.

Lorsqu'il est saisi d'une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé, l'inspecteur du travail doit, en temps normal, convoquer les parties à une enquête contradictoire, ce qui implique une audition individuelle des parties, lesquelles doivent être mises à même de prendre connaissance des pièces produites et des éléments déterminants recueillis au cours de l'enquête (C. trav., art. R. 2421-4; R. 2421-11). L'évolution de la situation sanitaire liée à l'expansion du Covid-19 oblige cependant à revoir temporairement les modalités de déroulement de cette procédure contradictoire, explique la direction générale du travail (DGT) dans une

instruction du 17 mars 2020, adressée notamment aux Direccte, inspecteurs et contrôleurs du travail.

Ces aménagements sont applicables tant à l'inspecteur du travail en charge de l'instruction de la demande initiale qu'aux contre-enquêteurs en charge de l'instruction des recours hiérarchiques formés contre les décisions des inspecteurs du travail. Elles s'inspirent, selon l'instruction, de la jurisprudence administrative qui admet que la mise en œuvre du contradictoire soit adaptée en fonction des circonstances et notamment de l'urgence, la règle essentielle étant que les parties, notamment le salarié, soient mises à même de présenter leurs observations et de se défendre utilement.

Restriction d'accès aux locaux administratifs

Pour réduire les risques de contamination, il n'est plus possible pour les usagers de consulter, dans les locaux administratifs, les pièces produites à l'appui de la demande d'autorisation ou du recours hiérarchique, de même que les éléments recueillis au cours de l'enquête. Ces pièces seront donc désormais transmises aux parties concernées par courrier ou par voie électronique, en sollicitant un accusé de réception servant de preuve de l'envoi.

Recours à la procédure contradictoire écrite

Les auditions physiques sont écartées quand bien même l'usager le solliciterait, « sauf circonstances tout à fait exceptionnelles ».

Concrètement, détaille l'instruction, lors de la réception de la demande d'autori-

sation de licenciement ou du recours hiérarchique, l'autorité administrative adressera à chacune des parties un courrier en lettre recommandée avec accusé de réception. Le courrier adressé au salarié l'invitera à formuler ses observations par écrit sur la demande d'autorisation qui lui est communiquée en copie, accompagnée des documents joints à cette demande. Le courrier adressé à l'employeur visera à solliciter des éléments ou documents complémentaires. Les échanges complémentaires pourront ensuite se poursuivre par courriels. La personne assistant le salarié pourra également produire des observations. En cas de transfert ou de licenciement pour motif économique d'au moins 25 salariés protégés, la mise en œuvre de la procédure de contradictoire aménagée (C. trav., art. R. 2421-17; R. 2421-11) devra être systématisée.

// Conférence Liaisons

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

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

Modalités des auditions

Une audition par visioconférence peut être envisagée, à condition qu'elle soit actée par courrier ou courriel adressé à chacune des parties indiquant la date et l'heure fixées. L'audition collective des salariés reste **proscrite**. Une audition par téléphone est également possible, sous réserve de pouvoir s'assurer de l'identité de l'interlocuteur, mais cette modalité ne doit pas être privilégiée en première intention. Il est précisé que lors de ces auditions par téléphone ou par visioconférence, le salarié peut se faire assister par un représentant de son syndicat.

Si elle reste possible, l'audition d'autres personnes que les parties n'a lieu que dans les cas où elle apparaît strictement nécessaire. Les auditions physiques étant également exclues les concernant, les éléments seront recueillis par courrier, courriel ou visioconférence, « sauf circonstances tout à fait exceptionnelles », indique l'instruction.

Impact sur les demandes et recours hiérarchiques en cours

Si les pièces à l'appui de la demande d'autorisation de licenciement ou du recours hiérarchiques ont déjà été laissées à disposition de l'une ou l'autre des parties,

elles devront leur être envoyées par courrier ou courriel. Par ailleurs, si les parties ont déjà été convoquées, mais non encore reçues dans le cadre de l'enquête contradictoire ou de la contre-enquête, la convocation doit être annulée par courrier ou courriel. Elle sera remplacée par une demande d'observations écrites ou en visioconférence. Les échanges pourront se poursuivre par courriels. ■

Instr. DGT relative au traitement des demandes d'autorisation de licenciement ou de transfert du contrat de travail des salariés protégés durant la période de crise liée à la pandémie COVID-19, ainsi qu'à l'instruction des recours hiérarchiques, 17 mars 2020

FORMATION

Coronavirus : comment favoriser la poursuite des formations et de leur prise en charge ?

Dans un questions/réponses mis en ligne le 19 mars, le ministère du Travail apporte des précisions sur la situation des organismes de formation et des personnes formées au cours de la crise sanitaire. Il en ressort notamment que seuls les organismes de formation qui ne peuvent pas mettre en place le télétravail et former leurs stagiaires à distance ont la possibilité de recourir à l'activité partielle. Il indique comment assouplir les modalités de contrôle de la réalisation des formations. Le document précise également par quel moyen maintenir une rémunération des stagiaires, qu'ils soient salariés ou demandeurs d'emploi. Enfin, il apporte des réponses spécifiques pour gérer la situation des salariés formés dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

En vertu de l'arrêté du 15 mars 2020 (NOR: SSAS2007753A), les organismes de formation (OF) sont tenus de suspendre l'accueil de leurs stagiaires jusqu'au 15 avril 2020 pour éviter la propagation du coronavirus. Comme il l'avait annoncé, le ministère du Travail a publié le 19 mars un nouveau questions/réponses relatif à la situation des OF et celle des personnes en formation, qui complète celui du 15 mars destiné aux CFA, aux apprentis et aux entreprises (v. l'actualité n° 18022 du 17 mars 2020). Rappelons que l'État et les régions travaillent à la mise à disposition d'outils pour faciliter la transformation des formations en

présentiel en formation à distance (v. l'actualité n° 18024 du 19 mars 2020).

Organiser l'activité des organismes de formation

L'accueil des stagiaires n'est plus possible mais les organismes peuvent néanmoins continuer à dispenser leurs formations, dès lors qu'elles sont organisées à distance. De plus, comme les autres employeurs, les organismes de formation sont tenus d'organiser le télétravail de leurs salariés et de faciliter tout aménagement des leurs conditions de travail afin de garantir leur sécurité.

Si l'organisme de formation n'est pas en mesure d'organiser le télétravail et les formations à distance, il ne peut maintenir son activité. Dans ce cas, il a la possibilité de mettre ses salariés en activité partielle.

Autre précision utile : l'ensemble des sessions d'examen en cours à la date du 16 mars 2020 ou ayant débuté postérieurement à cette date doivent être reportées après la période pendant laquelle l'accueil des stagiaires est suspendu.

Aménager le contrôle de service fait

Le ministère du Travail indique que les règles de contrôle de service fait ont déjà été simplifiées pour permettre l'organisation de la formation à distance avec des modes de preuve facilités et allégés. Pour permettre aux organismes de formation de savoir comment justifier de la bonne réalisation de leur formation à distance il les invite à se référer au guide des formations multimodales

réalisé par le Forum des acteurs de la formation digitale, qui est disponible en ligne (https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/formations_multimodales.pdf). Il précise que lorsque la formation est réalisée à distance alors qu'elle devait se dérouler en présentiel, les organismes de formation et les financeurs sont libres de s'accorder sur les justificatifs devant être fournis.

Maintenir la rémunération des stagiaires

Dès lors que l'organisme de formation est en capacité d'assurer la poursuite de la formation à distance, le bénéficiaire doit continuer à suivre la formation et sa rémunération reste inchangée. Mais lorsque la formation suivie ne peut pas se poursuivre à distance et est suspendue le principe est le maintien d'une rémunération. Les salariés dont la formation est simplement interrompue seront rémunérés par leur employeur, mais s'ils sont placés en activité partielle, ils seront indemnisés à ce titre. Lorsque le bénéficiaire est un demandeur d'emploi inscrit ou non à Pôle emploi, sa rémunération et sa protection sociale sont maintenues. En principe, le salarié ou le demandeur d'emploi reprendra ensuite sa formation au stade où elle a été arrêtée quand cela sera possible.

Ajuster le paiement de la formation des demandeurs d'emploi

Les modalités de paiement d'un organisme qui délivrait des formations à des demandeurs d'emploi, qu'ils soient ou non inscrits à Pôle emploi, pourront

☒ **Comportements toxiques – Les ateliers pratiques Liaisons sociales**

En présentiel ou connecté à distance en direct

Comment construire et faire partager la définition d'un comportement toxique? Comment sensibiliser managers et collaborateurs à ce type de comportement? Comment intervenir en situation avérée? Autant de questions qui seront soulevées à l'occasion de cette matinée Liaisons sociales, le **vendredi 5 juin 2020**.

Nos experts, Bruno Lefebvre, psychologue clinicien, associé fondateur AlterAlliance, et Sylvie Samuel, DRH de la Mairie de Versailles vous conseilleront pour vous accompagner dans les démarches à mener.

Pour plus d'informations :
 ☎ www.wk-formation.fr/conferences
 ☎ 09 69 32 35 99

être ajustées. Si l'organisme de formation et son financeur n'ont pas prévu ces ajustements dans la convention de formation, ils pourront les définir en fonction de la situation. De même, les sessions de formation peuvent être décalées au-delà des dates prévues dans le marché ou la convention de formation dès lors que l'organisme et le financeur conviennent de ce report.

Gérer le cas des salariés en PTP

Des mesures spécifiques sont prises afin de favoriser la continuité de la formation des salariés engagés dans un projet de transition professionnelle (v. le dossier juridique-Form., FP-n° 45/2020 du 6 mars 2020). Il est d'abord prévu que lorsque la formation est réorganisée à distance, les modalités de contrôle de service fait reposeront sur une **simple déclaration de réalisation**. Ensuite, dans le cas où l'organisme qui assure la formation est contraint de fermer, le stagiaire peut être **redirigé vers un autre organisme** de formation proposant la tenue de l'action de formation selon des modalités d'organisation adaptées à la situation. Des solutions sont aussi apportées pour les cas où aucun organisme ne peut assu-

rer la poursuite de la formation. Si le salarié effectuait son **PTP sur son temps de travail**, ce dernier doit faire une **demande de retour anticipé** dans son entreprise. L'employeur doit le réintégrer de manière temporaire, tant que l'organisme de formation est fermé et que sa formation est suspendue. Cette solution s'applique aux salariés en CDD dont la formation se déroule pendant la durée de leur contrat de travail. En revanche, lorsque la formation est réalisée après le terme de leur CDD, c'est aux associations **Transitions pro** qui ont accepté de prendre en charge le PTP qu'il revient de maintenir leur rémunération pendant la période de la suspension. Dans ce cas de figure, le ministère du Travail précise que les associations Transitions pro sont exonérées du contrôle de l'assiduité du stagiaire. ■

Questions/réponses du ministère du Travail mis à jour le 19 mars 2020 : «**Coronavirus Covid-19 - formation professionnelle des salariés, alternants et personnes en recherche d'emploi**»

CONSULTER LE DOCUMENT SUR :
www.liaisons-sociales.fr

TEMPS DE TRAVAIL

Coronavirus : Muriel Pénicaud donne son feu vert au travail le dimanche dans la logistique

Les entreprises de logistique peuvent faire travailler leurs salariés le dimanche, en application du Code du travail, explique la ministre du Travail, dans une lettre du 13 mars 2020 adressée à Jacques Creyssel, délégué général de la Fédération du commerce et de la distribution. Cette « dérogation permanente au droit au repos dominical » vaut pour les entreprises participant « à éviter les risques de pénurie des stocks et de difficultés d'approvisionnement » durant la pandémie de Covid-19.

La ministre du Travail Muriel Pénicaud indique que pendant la pandémie de

Covid-19, « l'activité de **logistique** et d'**entrepôt** peut nécessiter d'être réalisée le dimanche » afin de prendre en compte « le risque associé de pénurie des stocks et de difficultés d'approvisionnement », dans une lettre datée du 13 mars 2020 adressée à Jacques Creyssel, délégué général de la Fédération du commerce et de la distribution (organisation patronale).

La dérogation permanente prévue à l'article R. 3132-5 s'applique

Selon elle, « la dérogation permanente de droit au repos dominical prévue à l'article R. 3132-5 du Code du travail, pour la catégorie d'établissement « entreprises d'expédition, de transit et d'emballage » peut s'analyser comme

s'appliquant aux entreprises de la logistique comprenant les entrepôts de logistique de la distribution alimentaire **dès lors que ceux-ci participent à éviter les risques de pénurie des stocks et de difficultés d'approvisionnement.** » Ainsi, elle estime que ces **entreprises peuvent faire travailler leurs salariés le dimanche, durant la crise liée à la pandémie**, en application des dispositions légales et réglementaires, sans avoir besoin de prendre un arrêté spécifique. **Toutefois, elle rappelle « que cette dérogation au repos dominical doit conduire l'employeur à donner le repos hebdomadaire par roulement à ses salariés afin que ces derniers disposent de leur droit au repos hebdomadaire. »** ■

Les travailleurs frontaliers peuvent continuer à traverser la frontière

Alors que des contrôles aux frontières avec les États voisins ont été rétablis, le ministère du Travail précise dans un communiqué du 19 mars 2020 que les travailleurs frontaliers ne pouvant pas télétravailler sont autorisés à franchir les frontières avec les justificatifs adéquats et assure que leurs droits « sont garantis ».

« Alors que des mesures de contrôle renforcées ont été mises en place de façon coordonnée aux frontières avec nos pays voisins, la ministre du Travail et la secrétaire d'État auprès du ministre de l'Europe et des Affaires étrangères chargée des affaires européennes ont reçu l'assurance de leurs homologues respectifs que la situation particulière des nombreux travailleurs frontaliers sera pleinement prise en compte par leurs autorités et que leurs droits seront garantis dans la période exceptionnelle que nous connaissons », indique le ministère du Travail dans un communiqué du 19 mars 2020.

Circulation possible avec des documents justificatifs

« Les instructions générales du ministre de l'Intérieur s'appliquent aux travail-

leurs frontaliers », précise l'exécutif. Ainsi, « les travailleurs frontaliers exerçant une activité qui ne peut s'effectuer à distance peuvent se rendre sur leur lieu de travail », étant « autorisés à franchir les frontières ». Pour ce faire, ils doivent présenter un justificatif de déplacement permanent rempli et signé par l'employeur ou un éventuel laissez-passer spécifique octroyé par les autorités nationales du pays où le travailleur exerce son activité.

Dans le communiqué, le ministère du Travail souligne que « l'employeur doit faire bénéficier le salarié frontalier des mêmes dispositions que les autres salariés, s'agissant des possibilités de recourir au télétravail ».

Droits garantis

« Le contrat de travail des frontaliers est maintenu et tous les droits et protections associés sont garantis », assure le ministère :

- « en cas de mesure préventive prise par une entreprise demandant à un salarié frontalier français de ne pas se rendre sur son lieu de travail, la totalité du salaire [est] maintenue » ;
- « en cas de déclenchement par l'entreprise du dispositif de l'activité par-

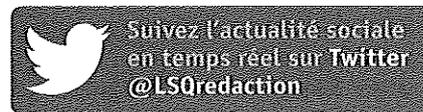
tielle, le salarié frontalier [en bénéficie] comme les autres salariés » ;

- « lorsqu'une prestation de compensation pour la garde des enfants – en raison de la fermeture des structures d'accueil – existe dans l'État d'activité, le salarié frontalier en bénéficie ».

Par ailleurs, l'exécutif affirme qu'« un accroissement du temps passé sur le territoire français (habituellement limité à 25 %) dû au recours accru au télétravail n'aura pas d'impact en matière de couverture sociale : le salarié frontalier continuera de jouir de la sécurité sociale de son État d'activité ».

Accord avec certains pays sur la fiscalité

Le communiqué indique enfin que « la France s'est accordée avec l'Allemagne, la Belgique, la Suisse et le Luxembourg, pour que le maintien à domicile des travailleurs frontaliers n'entraîne pas de conséquence sur le régime d'imposition qui leur est applicable dans cette situation de force majeure. » ■



à retenir aussi

➤ Conventions et accords

Statut collectif dans les industries électriques et gazières. Un avis publié au JO du 18 mars lance la procédure d'extension de plusieurs accords ou avenants du 8 novembre 2019. Il s'agit de l'accord sur les primes et indemnités au 1^{er} janvier 2020, de l'avenant n° 4 à l'accord du 4 juin 2010 relatif à la couverture supplémentaire maladie des agents statutaires et de deux avenants relatifs au dispositif d'épargne salariale (PEL-Perco). Un autre avis paru au JO du 19 mars lance la procédure d'extension de l'avenant n° 5 du 26 novembre 2019 à l'accord du 27 novembre 2008 relatif à la mise en place d'une couverture de prévoyance complémentaire des salariés statutaires des IEG.

➤ Législation et réglementation

Un allongement exceptionnel de l'indemnisation des demandeurs d'emploi en fin de droit jusqu'à la fin de la période de confinement. Le 18 mars, le gouvernement a décidé de la prolongation des droits à l'allocation chômage pour les demandeurs d'emploi arrivant en fin de droit dans le courant du mois de mars, explique un communiqué de Pôle emploi du 19 mars. Cette mesure s'appliquera : à l'ensemble des demandeurs d'emploi qui reçoivent l'allocation chômage et qui arrivent en fin de droit au cours du mois de mars, qu'ils soient saisonniers, intérimaires ou intermittents du spectacle. Pour ces derniers, cela se traduira par un report de la « date anniversaire » à la fin de la période de confinement ; aux demandeurs d'emploi qui n'auraient plus aucun droit ouvert et à ceux qui auraient éventuellement retravaillé durant la période d'indemnisation, et qui pourraient donc rallonger la durée de leur droit à l'allocation chômage. Le rechargement sera réalisé à l'issue de la période de confinement ; aux bénéficiaires de l'Allocation de solidarité spécifique dont le renouvellement intervient en mars. Le renouvellement des droits sera étudié à la sortie de la période de confinement. Le versement de l'allocation chômage sera prolongé jusqu'à la fin du confinement, et ne « viendra pas réduire les éventuels droits à venir ». En pratique, l'allongement se fera de manière automatique de la part de Pôle emploi et sera effectif pour les paiements intervenant à compter de début avril. Les demandeurs d'emploi restent néanmoins tenus de s'actualiser, comme chaque mois, précise encore le communiqué.

Économie et conjoncture

■ Covid-19 : Macron appelle le pays « à continuer à tourner »...

« Nous devons continuer à produire et à faire tourner le pays », a déclaré Emmanuel Macron, le 19 mars, en marge d'une visite de l'Institut Pasteur à Paris, en pleine crise du Covid-19. Il avait passé le même message quelques heures plus tôt lors d'une visioconférence avec le Premier ministre, plusieurs membres du gouvernement et des responsables économiques. Il a ainsi appelé à la « responsabilité civique » des entreprises, et souhaité que les salariés travaillent « dans le respect des règles de sécurité sanitaire ». Pour l'Élysée, cela n'est pas « contradictoire » avec les mesures de confinement annoncées le 16 mars. « La ligne reste : "Vous restez chez vous" [...] mais la poursuite de l'activité n'a jamais été écartée ». « Il est absolument compatible et nécessaire de mêler les deux », selon la présidence. Pour elle, se rendre sur son lieu de travail fait partie des exceptions à la règle du confinement, du moment que le travailleur est en mesure de se protéger sur place : distance minimum les uns des autres, possibilité de se laver les mains régulièrement... « Dans ce cas, les salariés peuvent retourner sur leur lieu de travail en ne faisant aucun autre déplacement que l'aller-retour qui est requis », insiste l'Élysée. « Il y a beaucoup d'entreprises dans lesquelles c'est possible ». « Il n'y a pas de secteur essentiel, d'activité qui pourrait continuer à tourner quand les autres sont arrêtées », explique l'Élysée, soulignant l'interdépendance entre les différents secteurs économiques. *Source AFP*

■ ...et veut récompenser « par des systèmes de primes » celles et ceux « qui vont au travail »

En ouvrant la visioconférence avec le Premier ministre, plusieurs membres du gouvernement et des responsables économiques le 19 mars, Emmanuel Macron a déclaré vouloir « valoriser toutes celles et ceux qui vont au travail ». En particulier « les agriculteurs, celles et ceux qui transforment [les produits], qui les distribuent, qui sont aux caisses dans les magasins, qui gèrent les déchets, qui sont aux guichets de banques, dans nos usines et dans nos industries ». Autant d'employés dont « nous avons besoin » et qui devront être « récompensés par des systèmes de primes ». « On va mettre en place les mécanismes pour les faire », a-t-il indiqué, sans donner de détail. La réunion de travail, intitulée « Task force économie », avait pour objectif d'exami-

ner « les mesures adéquates » à prendre « face aux difficultés que rencontrent d'importants secteurs économiques ». Il s'agit d'assurer la continuité de l'activité, après le repli de nombreux salariés du secteur privé, dans le secteur de la production et de la distribution, qui applique les mesures de confinement, a précisé l'Élysée. Devait être aussi fait « un tour d'horizon des mesures de soutien aux entreprises dans les secteurs dits essentiels », en particulier dans l'industrie pharmaceutique, la chimie ou l'emballage alimentaire. Devait encore être évoquée la mise en place d'« une task force administrative opérationnelle pour répondre aux besoins des entreprises : circulation des salariés, application du droit du travail, activité partielle, fiscalité... », selon l'Élysée. *Source AFP*

■ Pour Muriel Pénicaud, « les Français ont droit aux biens et aux services nécessaires »

Pour la ministre du Travail, la poursuite de l'activité économique est nécessaire « pour que la Nation puisse continuer à fonctionner ». Si « les salariés ont droit à la protection », « les Français ont droit aux biens et aux services nécessaires », a-t-elle martelé sur LCI, le 19 mars. Pour elle, « il n'y a pas de métier inutile ». Dans une situation de « guerre, il y a les soignants qui sont devant, ce sont nos soldats de la santé, mais derrière il faut aussi que l'activité économique continue, dans des conditions de protection des salariés évidemment », a-t-elle souligné. « Sinon, tout va s'arrêter et les Français n'auront plus de quoi manger, d'électricité, d'internet, etc. », a-t-elle poursuivi. « J'en appelle au civisme des entreprises, [...] on a besoin de tout le monde sur le pont. » Les entreprises doivent se concerter avec les syndicats et les employés pour déterminer comment continuer à travailler tout en assurant la protection des salariés, a-t-elle fait valoir, convaincue qu'« il y a des solutions, métier par métier ». *Source AFP*

■ Précisions sur le fonds de solidarité pour les TPE et les indépendants

Selon le projet de loi de finances rectificatif (*v. l'actualité n° 18025 du 20 mars 2020*), un fonds de solidarité serait mis en place en faveur des TPE et des indépendants. À l'occasion d'un *live* organisé sur le Covid-19 le 19 mars, Géraud Darmanin, accompagné des directeurs de la DGFIP et de l'Acoss, a précisé les modalités d'attribution de l'aide, ainsi que son montant. L'aide serait ainsi fixée forfaitairement à 1 500 € et versée par les impôts en fin de mois. Pourraient

en bénéficier toute entreprise de moins de dix salariés connaissant une baisse de 70 % de son chiffre d'affaires, celui-ci devant être inférieur à un million d'euros par an. « La perte de chiffre d'affaires serait appréciée pour le mois de mars 2020, au regard de la moyenne des mois précédents si l'entreprise n'existait pas en mars 2019, ou au regard de mars 2019 si elle existait à cette date ». Le fonds serait doté de un milliard d'euros.

Santé au travail

■ Covid-19 : les organisations syndicales et patronales resteront « en contact autant que de besoin »

Les confédérations syndicales CFDT, CGT, FO, CFE-CGC et CFTC ainsi que les organisations patronales Medef, CPME et U2P, ont appelé le 19 mars au soir, conjointement, dans un texte transmis par FO, « les pouvoirs publics et les entreprises à mettre en œuvre tous les moyens indispensables à la protection de la santé et de la sécurité des salariés devant travailler ». Elles y expliquent qu'« attachées à leur liberté de comportement », elles ont décidé de se rencontrer ce jour-là et « entendent [...] affirmer le rôle essentiel du dialogue social et de la négociation collective. » Elles saluent également « l'engagement des agents des services publics et des salariés particulièrement indispensables, à commencer bien évidemment en matière de santé, mais également de continuité d'approvisionnement ». Enfin, « elles soulignent le rôle majeur de nos systèmes de protection sociale collective, garant de la solidarité entre toutes et tous », et expliquent avoir « convenu de rester en contact autant que de besoin ».

■ Covid-19 : les syndicats alertent de premiers abus d'employeurs

Les syndicats ont alerté sur de premiers abus de la part d'entreprises le 19 mars, au troisième jour du confinement. « Depuis mardi [17 mars], nous avons reçu sur notre ligne des appels de dizaines de salariés disant que leurs employeurs ne prenaient aucune disposition face au coronavirus », témoigne Laurent Indrusiak, secrétaire général de l'union départementale CGT de l'Allier. Il donne l'exemple d'une fonderie qui impose à ses 200 salariés de venir sur leur lieu de travail car « il n'y a pas de virus avéré ». Ou de cette entreprise de recyclage dans la même région, qui demande à ses 260 salariés « de poursuivre leur activité dans des espaces confinés et sans masque, comme si de rien n'était ». « Glo-

balement, il y a un déficit de dialogue, beaucoup d'employeurs ne veulent pas mettre le sujet sur la table », regrette Marylise Léon, numéro deux de la CFDT. Pour guider les salariés, les syndicats ont mis en place des lignes d'appel ; des mémentos et/ou des foires aux questions sur leurs sites internet. Pour l'heure, deux situations distinctes remontent. D'une part, dans les secteurs jugés essentiels et où le télétravail est impossible, il y a « des problèmes d'approvisionnement des équipements de sécurité, les gels, les masques, etc. ». D'autre part, quand l'activité est jugée non essentielle, les « salariés ont peur d'aller travailler et ne comprennent pas pourquoi ils doivent le faire ». Au-delà de la sécurité sur les lieux de travail, « des employeurs forcent les salariés, faisant planer le licenciement », assure Michel Beaugas, de FO. Autre cas d'abus : « beaucoup de pression d'employeurs qui demandent de poser des congés alors que ce n'est pas légal d'imposer la prise et définir les dates. Ce qui est légal, c'est décaler des dates, or ce n'est pas le cas », dit Marylise Léon. Enfin, des employeurs demandent à leurs salariés en chômage partiel ou en garde d'enfant de continuer de travailler : « C'est totalement illégal et ça va être lourdement sanctionné [...]. Le salarié a le droit de dire non et il a la loi avec lui », a prévenu la ministre du Travail, le 19 mars sur LCI. *Source AFP*

📌 Covid-19/conditions de travail :

Laurent Berger (CFDT) appelle à « un maximum de dialogue social »
« Évidemment qu'on a besoin de continuité économique sur un certain nombre de secteurs stratégiques [...] mais ça ne peut pas se faire sur le dos des salariés », a déclaré le secrétaire général de la CFDT, Laurent Berger, sur Europe 1 le 20 mars, appelant à renforcer le dialogue social dans les entreprises pour y faire en sorte que les conditions de santé et de sécurité face au Covid-19 soient suffisantes. « La vie d'une caissière de supermarché ne vaut pas moins que celle d'un ingénieur informatique en télétravail, la vie d'un facteur, c'est pas moins que [celle d'] un journaliste ou d'un autre travailleur en télétravail », a-t-il relevé, en exhortant les entreprises à revoir leurs processus de production (distance entre deux postes, horaires, etc.) pour s'adapter à l'épidémie. Il demande aux directions et représentants du personnel de « se mettre très vite autour de la table ». *Source AFP*

Secteurs

📌 Des mesures de soutien pour les intermittents et salariés du secteur culturel

Muriel Pénicaud et Franck Riester ont annoncé, le 16 mars, des mesures excep-

tionnelles de soutien aux intermittents et salariés du secteur culturel dans le cadre de la crise sanitaire. Il a ainsi été décidé de « neutraliser la période démarquant le 15 mars et s'achevant à la fin du confinement de la population française » sur deux aspects. D'une part, pour le calcul de la période de référence ouvrant droit à assurance chômage et à droits sociaux pour les intermittents du spectacle (artistes interprètes et techniciens), afin de ne pas pénaliser les intermittents qui ne peuvent travailler et acquérir des droits pendant cette période. D'autre part, pour le calcul et le versement des indemnités au titre de l'assurance chômage pour les intermittents du spectacle et autres salariés (contrats courts...) du secteur culturel, afin que les personnes arrivant en fin de droit pendant cette phase puissent continuer à être indemnisées. La CGT-Culture a réagi à l'annonce de ces mesures en réclamant des « éclaircissements », notamment concernant la période entre le 4 et le 15 mars, rappelant qu'au total « des milliers de spectacles sont annulés entraînant des milliers de pertes d'heures pour les salariés intermittents ». « Ces mesures ne semblent pas répondre aux problèmes de celles et ceux qui pensaient faire leurs heures dans la prochaine période, normalement plus propice à l'emploi avec le printemps et l'été ou encore des professionnels primo entrants dans le régime spécifique d'assurance chômage, ou temporairement en rupture de droits ». Le Syndicat français des artistes interprètes (SFA) a estimé le 18 mars à plus de 15 000 le nombre d'artistes interprètes privés de travail et de revenus. *Source AFP*

📌 Covid-19 : le bâtiment exige l'arrêt des chantiers, le gouvernement refuse

Face à la crise du Covid-19, les professionnels du bâtiment veulent arrêter leurs chantiers, mais les autorités insistent pour maintenir une activité économique jugée essentielle. « Quand un syndicat patronal dit aux entreprises : "Arrêtez d'aller bosser, arrêtez de faire vos chantiers", ça c'est du défaitisme », a martelé le 19 mars, sur LCI, la ministre du Travail Muriel Pénicaud. Elle accuse la Capeb, l'organisation qui domine l'artisanat du bâtiment, d'avoir enjoint à ses membres d'arrêter tous leurs chantiers. Et s'en dit « scandalisée ». « Les propos que vous avez tenus [...] sont scandaleux », a répliqué, dans une lettre ouverte à Muriel Pénicaud, Jacques Chanut, président de la FFB, principale organisation du secteur. « Plutôt que de jeter l'opprobre sur tout un secteur, en l'accusant dans les médias de désertion, efforçons-nous de trouver ensemble une ligne claire et cohérente », a-t-il pour-

suivi. « Et vite. » Du côté du bâtiment, on juge la situation intenable face aux doutes sur l'approvisionnement en matériaux, la volonté de salariés de rester chez eux pour se protéger, ainsi que les ordres contradictoires donnés par les clients des entreprises quant à un maintien ou non. Les principales fédérations (Capeb, FFB et la FNTP) comptaient bien sur une réunion le 17 mars avec les principaux ministres concernés pour trouver un accord sur ce principe. Mais « la réunion ne s'est pas super bien passée », admet une source au sein du bâtiment. « Un des ministres a dit : "Vous, les patrons de bâtiment, vous voulez mettre tout le monde à l'arrêt pour profiter du chômage partiel" ». Mais l'exécutif considère que les chantiers font partie des activités économiques qui peuvent se poursuivre, puisqu'elles ont lieu à l'extérieur et non dans un espace confiné. La fédération CGT du secteur a fustigé dans un communiqué « l'incompétence totale » de Muriel Pénicaud et sa méconnaissance des conditions de travail sur un chantier, appelant les salariés du bâtiment, « si les règles édictées par le gouvernement ne sont pas respectées, à faire valoir leur droit de retrait ». « Un chantier est un foyer de contagion important car il réunit des professionnels souvent par dizaines, venant de lieux, de métiers et d'entreprises différentes qui coproduisent ensemble en utilisant des moyens en commun », a souligné de son côté, dans un communiqué, la fédération des Scop du BTP. *Source AFP*

📌 Covid-19 et fermeture de frontières : le maraîchage réclame des bras

Les producteurs de fruits et légumes, qui ont traditionnellement du mal à recruter, manquent plus que jamais cruellement de bras, a averti la FNSEA le 18 mars, qui craint « que le besoin de main-d'œuvre sur les exploitations agricoles ne soit pas satisfait et que des productions soient perdues ». Parmi les principaux facteurs : la fermeture des frontières de l'Europe aux travailleurs étrangers et de certains pays voisins de la France, comme l'Espagne, selon Jérôme Volle, viticulteur et président de la commission emploi à la FNSEA, qui évoque aussi « quelques désengagements » de salariés agricoles français, contraints de rester à la maison pour garder leurs enfants. Ainsi, la FNSEA réclame « des assouplissements temporaires pour assurer la gestion de main-d'œuvre ». « On a des salariés qui ont envie de faire des heures, mais la loi ne permet pas de faire plus de 48 heures par semaine ». Afin que les employeurs ne soient pas dans l'illégalité, « on demande des dérogations de 60 heures semaine par exemple ». Elle réclame

aussi, entre autres, la défiscalisation des heures supplémentaires, des recours facilités aux contrats à durée déterminée et au travail temporaire, le recours à des salariés placés en chômage partiel ou l'autorisation pour les élèves et étudiants des établissements agricoles qui le souhaitent de venir travailler de façon occasionnelle. *Source AFP*

☒ Covid-19 : les entreprises de l'eau demandent des masques pour les salariés

« Notre priorité est d'assurer la continuité du service public de l'eau potable, et nous n'avons pas d'inquiétude » sur sa qualité, a souligné le 18 mars Tristan Mathieu, délégué général de la FP2E, Fédération professionnelle des entreprises de l'eau. Mais une autre priorité est « la sécurité des salariés sur les stations d'épuration, pour lesquels nous demandons [...] à être intégrés dans les flux de destinataires des masques, pour nos salariés ». Du côté de Veolia, on souligne que « toutes les commandes de masques, dont nos salariés ont besoin pour assurer les services essentiels des Français et respecter les mesures de prévention des risques, ont été réquisitionnées ». « Or nous devrions, en tant que professions OIV [organisation d'importance vitale], bénéficier d'équipements afin d'assurer la continuité de nos services et la protection de nos salariés », souligne Frédéric Goetz, directeur santé-sécurité. Sans cela, « les salariés pourraient être amenés à faire valoir leur droit de retrait ». Selon lui, à ce stade, « la mobilisation » des personnels de Veolia « est exemplaire », avec un absentéisme « relativement faible », qui, quand il a lieu, est « essentiellement dû au droit de retrait exercé par certains salariés en raison de la pénurie de masques ». Suez indique pour sa part assurer à ce stade « les missions opérationnelles essentielles ». Paprec group, numéro 3 français du traitement des déchets, dit ne pas constater d'absentéisme, « bien au contraire ». *Source AFP*

☒ La CFE-CGC s'inquiète de l'impact du Covid-19 sur la filière automobile

« Lors du comité stratégique extraordinaire de la filière automobile qui s'est tenu ce jour, la CFE-CGC a exhorté les parties prenantes de la filière à agir avec la plus grande solidarité pour qu'à la crise sanitaire ne s'ajoute pas une très grave crise économique qui menacerait l'existence même de la filière en France », a déclaré le syndicat, le 17 mars, dans un communiqué. « Pour la CFE-CGC, il est impératif de prendre en compte deux temporalités. » D'abord, « l'urgence dans laquelle nous nous trouvons tous, nécessite des mesures rapides énergiques et extrêmement lisibles, que nous savons également contraignantes. La CFE-CGC

sait compter sur l'engagement de tous les membres de l'encadrement à respecter et faire respecter avec le plus de rigueur et de compréhension possible les consignes données par le gouvernement ». Cela dit, « le deuxième temps sera celui de la sauvegarde de la filière d'un point de vue économique ». « Au-delà des mesures financières annoncées, il faut dès à présent trouver les modalités pour assurer les formations pendant les périodes de chômage partiel qui s'annoncent, pour maintenir le lien entre les salariés et le monde du travail pendant dans les périodes de fermetures. »

Temps de travail

☒ Covid-19 : les boulangeries pourront être ouvertes 7j/7

« Nous avons obtenu une dérogation permettant d'ouvrir les boulangeries sept jours sur sept pour permettre la vente de pains sept jours sur sept et répondre à l'énorme demande » des consommateurs confinés à domicile, a indiqué Matthieu Labbé, délégué général de la Fédération des entreprises de boulangerie (FEB), le 17 mars. Jusqu'à présent, une loi quasi-centenaire prévoit que les boulangers ferment au moins une journée par semaine en France. « La dérogation permettra aux Français de pouvoir acheter du pain sans stress chaque jour », a-t-il estimé. « Si on trouve des gens, on va même pouvoir embaucher », a-t-il estimé. Il a admis des problèmes d'accès aux masques de protection pour les boulangers confrontés à la clientèle. Cependant, le 5 mars, les artisans boulangers avaient dénoncé la volonté de la FEB – au sein de laquelle les poids lourds du secteur, notamment les industriels du pain et des terminaux de cuisson, pèsent lourd – d'obtenir une ouverture des boulangeries sept jours sur sept, un vieux combat. « Les industriels du pain se drapent dans la liberté d'entreprendre pour, en réalité, tenter de développer, encore un peu plus, leur part de marché en sacrifiant au passage les entreprises artisanales de boulangerie-pâtisserie dont l'effectif est modeste », indiquaient-ils alors dans un communiqué. Ils craignent la « mort certaine et à court terme des boulangers dont la taille ne permet pas d'ouvrir sept jours sur sept (vie sans repos intenable, charges de personnel insupportables) ». *Source AFP*

Famille

☒ Covid-19 : les CAF verseront une aide aux crèches, le secteur privé demande plus

La Cnaf a décidé le 18 mars de verser une aide financière « exceptionnelle » aux 12 500 crèches qu'elle finance par la « prestation unique de service », fer-

mées par décision des pouvoirs publics pour enrayer la propagation de l'épidémie. Elles recevront 27 € par place fermée et par jour pour les crèches publiques, et 17 € par place et par jour pour les établissements privés, a-t-elle détaillé dans un communiqué, aide qui viendra en complément de l'indemnisation au titre de l'activité partielle. Dans un communiqué, la Fédération française des entreprises de crèches (FFEC) s'est « étonnée » de ces montants jugés insuffisants et a donc appelé « les pouvoirs publics à revoir rapidement le dispositif ». Le coût d'une place en crèche, hors masse salariale, est d'environ 32,20 € par jour, a-t-elle expliqué. En soustrayant l'aide décidée par les CAF, le secteur privé aura donc un reste à charge de 15,20 € par jour et par place, selon elle. « Ces 17 € qu'on nous octroie, c'est d'autant plus étonnant que la Cnaf avait de toute façon budgété 28 € par jour et par place, qui nous auraient été versés si les crèches n'avaient pas dû fermer », a expliqué Elsa Hervy, la déléguée générale de la FFEC. Quant aux micro-crèches (10 % des places), elles ne sont pour l'heure pas concernées par cet effort. Pour ces établissements, là aussi, le reste à charge sera important. « Il nous semble logique que la Cnaf fasse aussi un geste envers ces structures », a souligné Elsa Hervy. *Source AFP*

Entreprises

☒ Covid-19 : Transavia et Hop!, filiales d'Air France, s'apprêtent à suspendre tous leurs vols

La filiale à bas coûts d'Air France-KLM, Transavia France, et sa filiale régionale Hop! s'apprêtent à suspendre l'intégralité de leurs vols dans les prochains jours en raison de l'épidémie de Covid-19, a-t-on appris le 18 mars auprès du groupe. Les clients ont été informés par courriel que les vols du 21 mars au 19 avril étaient annulés. La compagnie participe actuellement au rapatriement de Français bloqués à l'étranger alors que nombre de pays (Sénégal, Maroc, Algérie, Turquie...) ont suspendu les liaisons aériennes vers l'Europe. De son côté, EasyJet a indiqué le 18 mars avoir mis en place depuis dimanche 32 vols du Maroc vers la France permettant en tout à « plus de 6 000 passagers de rentrer auprès de leur famille », jusqu'au 19 mars date d'arrêt des vols. S'agissant de Hop!, « les opérations seront temporairement suspendues d'ici la fin de semaine », a affirmé un porte-parole. La date de reprise envisagée n'a pas été précisée. Ces décisions s'inscrivent dans le cadre de la réduction du programme de vols annoncé le 16 mars par Air France-KLM (*v. l'actualité n° 18023 du 18 mars 2020*). *Source AFP*

La santé au travail :
un droit désormais incontournable !

20%*
DE REMISE

LE LAMY
SANTÉ SÉCURITÉ
AU TRAVAIL

LE LAMY SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL

La référence des experts en droit de la santé et de la sécurité au travail

Pour bien connaître toutes les réglementations en matière de santé et sécurité au travail et éviter les risques grâce aux conseils et mises en garde de nos experts.

Composition de l'abonnement papier (version en ligne incluse) :

2 classeurs à feuillets mobiles, 2 mises à jour par an, une lettre d'actualité hebdomadaire, l'Hebdo Social en version numérique, inclus : la version en ligne sur liaisons-sociales.fr et la version E-book sur smarteca.fr

> Existe également en version en ligne seule sur liaisons-sociales.fr

SANTÉ,
SÉCURITÉ
ET CONDITIONS
DE TRAVAIL
AU QUOTIDIEN

SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL AU QUOTIDIEN

Le droit de la santé sécurité au travail sous forme de questions/réponses !

Plus de 400 fiches pratiques pour construire la politique de prévention et de sécurité de votre entreprise et maîtriser complètement le rôle et le fonctionnement du CSE.

Composition de l'abonnement papier (version en ligne incluse) :

1 classeur à feuillets mobiles, 2 mises à jour par an, une lettre d'actualité hebdomadaire, l'Hebdo Social en version numérique, inclus : la version en ligne sur liaisons-sociales.fr et la version E-book sur smarteca.fr

> Existe également en version en ligne seule sur liaisons-sociales.fr

FORMULAIRES
PROACTA
SANTÉ SÉCURITÉ
AU TRAVAIL

FORMULAIRES PROACTA SANTÉ, SÉCURITÉ AU TRAVAIL

La "boîte à outils" de la santé au travail

Des conseils opérationnels et plus de 200 modèles prêts à l'emploi pour agir efficacement et mettre en place des actions concrètes de prévention des risques.

Composition de l'abonnement papier (version en ligne incluse) :

1 classeur, 2 mises à jour par an, 2 CD-ROMs ProActa, une lettre d'actualité hebdomadaire, l'Hebdo Social en version numérique, inclus : la version en ligne sur liaisons-sociales.fr et la version E-book sur smarteca.fr

> Existe également en version en ligne seule sur liaisons-sociales.fr

liaisons-sociales.fr
Partageons le même lien !

**BULLETIN D'ABONNEMENT
Gamme Santé au Travail**

À retourner à l'adresse suivante :
Wolters Kluwer France - Service Clients - Case Postale 402 - 14, rue Frauchard
75814 Paris cedex 17 - contact@wkl.fr - www.wkl.fr

Oui, je souhaite m'abonner aux titres suivants dont la composition m'a été décrite dans l'annonce :

Titres	Version	Ref.	Tarif HT	TVA	JUSQU'À -20%*	
					HT	TTC
Le Lamy santé sécurité au travail	En ligne	LS084	964 €	20 %	<input type="checkbox"/> 771,20 €	925,44 €
	Papier (version en ligne incluse)	FL084	1 443 €	5,5 %	<input type="checkbox"/> 914,40 €	1 217,90 €**
Santé Sécurité et conditions de travail au quotidien	En ligne	LS004	736 €	20 %	<input type="checkbox"/> 588,80 €	706,56 €
	Papier (version en ligne incluse)	FL004	1 100 €	5,5 %	<input type="checkbox"/> 880 €	928,41 €**
Formulaire ProActa santé, sécurité au travail	En ligne	LS291	824 €	20 %	<input type="checkbox"/> 659,20 €	791,04 €
	Papier (version en ligne incluse)	F0291	1 236 €	5,5 %	<input type="checkbox"/> 988,80 €	1 043,19 €**

** Participation légale aux frais de port de 0,01 € incluse

TOTAL

Merci de compléter vos coordonnées :

(obligatoire pour la mise en place de votre abonnement)

M. Mme
 Nom : Prénom :
 Fonction : Service :
 Raison Sociale : Adresse :
 Code Postal : Ville :
 Tél. : E-mail :
 N° Siret : Code NAF :

- 092664 076
- Je règle par virement sur le compte de Wolters Kluwer France, IBAN : FR76 30003 03020 00020142238 17 / BIC : SOGEFRPP et je recevrai une facture acquittée.
 - Je règle directement en ligne, en me connectant à wkl.fr, je recevrai une facture acquittée.
 - Je suis déjà client, je peux régler à réception de facture.

Date :
Signature et cachet :

La signature de ce bon de commande implique l'acceptation des conditions générales de vente consultables sur le site www.wkl.fr.

*Offre valable jusqu'au 31/12/2010, pour tout nouvel abonnement aux publications présentées ci-dessus. Offre valable la première année d'abonnement, non cumulable avec une autre offre.

Les tarifs indiqués sont valables au 01/01/2010 sous réserve d'une modification du taux de TVA applicable au moment de la commande. Frais de port pour l'Europe et les DOM-COM : 10 % du montant HT de l'abonnement. Autres Pays : 20 % du montant HT de l'abonnement. Tous les éléments, compris dans l'abonnement sont indisponibles et ne peuvent être vendus séparément. Les abonnements sont automatiquement renouvelés d'une année à l'autre sans préavis de votre part, à moins d'opposition écrite à la date d'échéance.

En complétant ce bon de commande, vous acceptez que Wolters Kluwer France, responsable de traitement, traite vos données personnelles à des fins de création et de gestion de votre compte abonné. Pour plus d'informations sur vos données et vos droits, merci de consulter notre politique de confidentialité sur notre site www.wkl.fr (onglet "personnelles"). Vous êtes susceptible de recevoir des offres de Wolters Kluwer France :

- En cochant cette case, j'accepte de recevoir par e-mail des offres commerciales et des informations personnalisées.
- En cochant cette case, j'accepte de recevoir par SMS des offres commerciales et des informations personnalisées.

Wolters Kluwer SAS au capital de 15 000 000 € - 104, rue de la République - 93000 La Plaine St-Denis - France
01 12 64 40 14 49 001 506 RCS PARIS