

CRISE COVID-19

QUESTIONS/RÉPONSES

> DÉPLACEMENT

- **JE TRAVAILLE DANS UNE BANQUE OU UNE ENTREPRISE D'ASSURANCE, MON AGENCE EST OUVERTE À LA CLIENTÈLE, QUELLE ATTESTATION DOIS-JE AVOIR POUR ME DÉPLACER ?**

Vous devez télécharger, imprimer et remplir l'attestation de déplacement dérogatoire dans un premier temps. L'employeur doit vous fournir un justificatif permanent pour éviter de remplir une attestation chaque jour.

- **Y A-T-IL UNE DISTANCE MAXIMUM ENTRE MON LIEU DE RÉSIDENCE ET MON LIEU DE TRAVAIL ?**

Non, il n'y a pas de distance maximum. Si vous ne pouvez pas travailler à distance, c'est un déplacement justifié par une nécessité professionnelle.

> CONGÉS RTT

- **L'EMPLOYEUR PEUT-IL M'IMPOSER DES CONGÉS DU JOUR AU LENDEMAIN ? DES JOURS RTT ?**

Pour les congés payés : il peut, « *en cas de circonstances exceptionnelles* », modifier l'ordre et les dates de départ en congés payés des salariés. Attention, cette faculté, dont dispose l'employeur, suppose que les congés aient déjà été posés, à défaut l'employeur ne pourra pas les imposer au salarié.

S'agissant des jours de RTT : il faut se référer à l'accord (de branche ou d'entreprise) qui les a mis en place afin de voir s'il est possible pour l'employeur de les imposer.

- > Question réponse du gouvernement n°13
<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/coronavirus-questions-reponses-entreprises-salaries>

> GARDE D'ENFANT

- **JE SUIS PARENT D'UN ENFANT DONT L'ÉCOLE FERME, EST CE QUE JE PEUX NE PAS VENIR TRAVAILLER ET DANS QUELLES CONDITIONS ?**

Oui, pour l'un des deux parents uniquement qui peut bénéficier d'une indemnisation au titre des indemnités de sécurité sociale, sans délai de carence. L'indemnité complémentaire due par l'employeur en cas d'arrêt de travail s'applique également sans jours de carence.

- > La démarche est à réaliser par l'employeur expliquée ici :
<https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A13890>

> **TÉLÉTRAVAIL**► **EST-CE QUE SI L'EMPLOYEUR REFUSE DE ME METTRE EN TÉLÉTRAVAIL, JE SUIS OBLIGÉ DE ME RENDRE AU TRAVAIL ?**

En principe oui. À moins que le salarié exerce son droit de retrait. Néanmoins, attention, le droit de retrait doit se manier avec précaution. Pour plus de détails, lire la réponse relative à la question spécifique du droit de retrait.

► **MON EMPLOYEUR M'IMPOSE LE TÉLÉTRAVAIL, MAIS NE ME DONNE PAS LES MOYENS POUR LE FAIRE (PAS D'ORDINATEUR NOTAMMENT), QUE FAIRE ?**

Dans le contexte, nous conseillons d'échanger avec l'employeur ou d'alerter les représentants du personnel de la problématique afin qu'une solution puisse être trouvée. Légalement, a priori, l'employeur a l'obligation de prendre en charge les frais professionnels, et cette obligation générale devrait en principe s'appliquer en cas de télétravail, d'autant plus quand celui-ci est imposé par l'employeur. L'employeur devrait donc prendre en charge les moyens pour que le salarié puisse recourir au télétravail, si celui-ci l'impose.

► **MON TRAVAIL PEUT ÊTRE EFFECTUÉ EN TÉLÉTRAVAIL, L'EMPLOYEUR PEUT-IL QUAND MÊME ME LE REFUSER ?**

Oui. Seul l'employeur peut imposer le télétravail au salarié en cas de circonstances exceptionnelles (comme c'est le cas en situation de risque épidémique), Néanmoins le salarié peut en demander le bénéfice à son employeur, qui n'a donc pas l'obligation de l'accepter.

À noter : lorsqu'un accord collectif ou une charte prévoit le télétravail, l'employeur qui refuse d'accorder le télétravail à un salarié occupant un poste permettant d'en bénéficier doit motiver sa réponse.

► **L'EMPLOYEUR PLACE CERTAINS SALARIÉS EN TÉLÉTRAVAIL ET PAS LES AUTRES, A-T-IL LE DROIT ?**

Oui, car il n'a pas l'obligation à ce jour de placer les salariés en télétravail, cela est, à ce stade, uniquement fortement recommandé par le gouvernement quand cela est possible. N'hésitez pas à alerter vos représentants du personnel pour qu'ils fassent remonter vos préoccupations.

À noter : si l'employeur place certains salariés en télétravail, mais pas tous, il ne faut pas que cela soit fondé sur un critère discriminatoire, mais sur un critère objectif. De surcroît, il ne doit pas y avoir d'inégalité de traitement entre salariés placés exactement dans la même situation, c'est-à-dire, deux salariés qui occupent un poste avec les mêmes contraintes vis-à-vis du télétravail doivent bénéficier du même traitement en mettant en place a minima un roulement entre salariés par exemple, si l'entreprise n'a pas les moyens de mettre tous les salariés en télétravail en même temps.

> **ACTIVITÉ PARTIELLE / CHOMAGE PARTIEL**

Lorsqu'une entreprise fait face à des difficultés économiques l'obligeant à réduire temporairement son activité, elle peut recourir à l'activité partielle. Les conséquences de l'épidémie à laquelle on se trouve aujourd'hui confronté peuvent justifier le recours à ce dispositif. Celui-ci permet soit de réduire la durée de travail habituelle de l'entreprise, soit de fermer temporairement un établissement (ou une partie) tout en faisant bénéficier les salariés d'une allocation spécifique à la charge de l'Etat (R.5122-1).

► **JE SUIS INTÉRIMAIRE, MON CONTRAT EST EN COURS, EST CE QUE JE PEUX BÉNÉFICIER DE L'ACTIVITÉ PARTIELLE ?**

Oui, lorsque l'établissement dans lesquels ils sont détachés a lui-même placé ses propres salariés en activité partielle (sauf lorsque le salarié est détaché alors que l'établissement a

déjà recours à l'activité partielle, il ne pourra pas être en activité partielle durant la totalité de son contrat).

► **JE SUIS EN FORFAIT JOURS (OU EN FORFAIT HEURES), EST-CE QUE JE PEUX BÉNÉFICIER DE L'ACTIVITÉ PARTIELLE ?**

Il n'est pas possible de bénéficier du dispositif lorsqu'il s'agit d'une réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement. Mais il est possible d'en bénéficier en cas de fermeture totale de l'établissement ou d'une partie de l'établissement dont ils relèvent.

► **EST-CE QUE J'AI LE DROIT DE REFUSER D'ÊTRE EN ACTIVITÉ PARTIELLE ?**

Non, la mesure est considérée comme un changement des conditions de travail, les salariés ne peuvent pas refuser. Par contre, les salariés protégés peuvent refuser la mesure. Attention, en cas de refus, il y a un risque de licenciement pour motif économique pour le salarié concerné.

► **EST-CE QUE J'AI UNE DÉMARCHE À EFFECTUER POUR TOUCHER LES INDEMNITÉS D'ACTIVITÉ PARTIELLE ?**

Non. En principe, celles-ci sont versées par l'employeur, à échéance normale de paie et l'employeur touche ensuite une allocation. L'État va rembourser toutes les sommes versées.

► **J'AI UNE RÉMUNÉRATION VARIABLE, COMMENT EST CALCULÉE MON INDEMNITÉ D'ACTIVITÉ PARTIELLE ?**

L'indemnité est calculée sur la même base de calcul que les congés payés. Il est possible de se référer ici pour avoir des indications selon le type de rémunération dont il est question.

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F33359>

► **EST-CE QUE JE VAIS CONTINUER À ACQUÉRIR DES CONGÉS PAYÉS PENDANT QUE JE SERAI EN ACTIVITÉ PARTIELLE ?**

Oui, l'activité partielle n'a pas d'impact sur l'acquisition des droits à congés payés.

► **QU'EN EST-IL POUR LES RÈGLES DE RÉPARTITION DE LA PARTICIPATION AUX BÉNÉFICES ET DE L'INTÉRESSEMENT ?**

L'activité partielle n'a pas d'impact non plus sur cet aspect.

► **PUIS-JE AVOIR UN SECOND EMPLOI PENDANT QUE JE SUIS EN ACTIVITÉ PARTIELLE ?**

Oui, il est possible de cumuler un emploi pour le salarié en activité partielle, à condition qu'il n'ait pas de clause d'exclusivité, et que cela ne contredise pas une éventuelle clause de non concurrence (il faut donc vérifier le contenu de son contrat de travail). Attention, il ne faut pas dépasser les durées maximales de travail.

► **ET COMMENT CELA SE PASSE-T-IL POUR MA RÉMUNÉRATION EN CAS DE CUMUL AVEC UN AUTRE EMPLOI ?**

En cas de cumul, les personnes bénéficient de l'indemnité de l'activité partielle et de la rémunération pour l'autre emploi. Le salarié doit informer son employeur de sa décision d'exercer une autre activité professionnelle pendant la suspension de son contrat en précisant le nom de l'employeur et la durée prévisionnelle de travail.

► **EST-CE QUE L'EMPLOYEUR PEUT METTRE EN PLACE L'ACTIVITÉ PARTIELLE SANS CONSULTER LE CSE ?**

En principe non. Il doit d'ailleurs transmettre l'avis du CSE à la DIRECCTE lorsqu'il sollicite l'activité partielle.

Néanmoins, la situation est tellement exceptionnelle que le gouvernement a indiqué que l'employeur peut en cas d'urgence prendre des mesures conservatoires d'organisation du travail avant la consultation du CSE. Dans tous les cas, nous considérons que si une demande d'activité partielle est faite avant l'avis du CSE, l'employeur doit ensuite l'informer le plus rapidement possible.

> DROIT DE RETRAIT

► **J'ESTIME QUE MON EMPLOYEUR N'A PAS MIS EN PLACE LES MESURES NÉCESSAIRES POUR MA SÉCURITÉ (PAS DE MASQUES, PAS DE GEL HYDROALCOOLIQUE ...), PUIS-JE FAIRE VALOIR MON DROIT DE RETRAIT ?**

Il y a lieu dès lors de distinguer deux situations :

> lorsque les contacts sont brefs, les mesures « barrières », disponibles et actualisées sur le site <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>, notamment celles ayant trait au lavage très régulier des mains, permettent de préserver la santé des salariés et celle de leur entourage. Dans ces conditions, dès lors que sont mises en œuvre, tant par l'employeur que par les salariés, les recommandations du gouvernement, la seule circonstance que le salarié soit affecté à l'accueil du public et pour des contacts brefs ne suffit pas, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, à considérer qu'il justifie d'un motif raisonnable pour exercer son droit de retrait.

> lorsque les contacts sont prolongés et proches, il y a lieu de compléter les mesures « barrières » par exemple par l'installation d'une zone de courtoisie d'un mètre, par le nettoyage des surfaces avec un produit approprié, ainsi que par le lavage des mains.

Dans ces conditions, dès lors que sont mises en œuvre, tant par l'employeur que par les salariés, les recommandations du gouvernement – disponibles et actualisées sur la page suivante : <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus> – la seule circonstance que le salarié soit affecté à l'accueil du public et pour des contacts prolongés et proches ne suffit pas, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, à considérer qu'il justifie d'un motif raisonnable pour exercer son droit de retrait.

► **EST-CE QUE JE PEUX UTILISER MON DROIT DE RETRAIT CAR J'AI PEUR DE ME RENDRE AU TRAVAIL / JE SUIS UNE PERSONNE FRAGILE / JE VIS AVEC UNE PERSONNE FRAGILE ?**

Les travailleurs ont l'obligation d'alerter immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé. Dans un tel contexte, les travailleurs ont le droit de se retirer. **Attention toutefois, car ce droit ne doit pas s'exercer à la légère et toutes les situations ne le justifient pas.**

Lorsque les conditions d'exercice du droit de retrait ne sont pas réunies, le salarié commet un abus de droit et s'expose alors à une retenue sur salaire, à une sanction disciplinaire voire, à un licenciement.

Dans des situations telles que des pandémies, le droit de retrait ne s'applique pas systématiquement car il vise une situation particulière de travail et non la situation générale de pandémie. C'est pourquoi, à partir du moment où l'entreprise a mis en œuvre l'ensemble des mesures prévues par le Code du travail et par les recommandations nationales pour assurer la protection de la santé des travailleurs, le gouvernement considère que **l'existence même du virus ne suffit pas à elle-seule à justifier l'exercice du droit de retrait. Mais, c'est un droit subjectif dont l'opportunité est appréciée au cas par cas et qui relève, en cas de litige, de l'appréciation souveraine des tribunaux.**

Donc, il faut manier l'exercice de ce droit avec beaucoup de précaution.

Ce droit de retrait doit d'ailleurs, le cas échéant, s'articuler avec le droit d'alerte du CSE afin de contraindre un peu plus l'employeur. L'alerte lancée par le CSE déclenche l'obligation pour l'employeur d'initier une enquête conjointe avec l' élu, et l'obligation, en cas de désaccord, de réunir rapidement le CSE (dans les 24 h).

En l'absence de décision gouvernementale venant prévoir la fermeture des agences bancaires et devant l'impossibilité de mettre en place le télétravail, les recommandations du gouvernement portent sur les personnes à risques et les mesures de protection mis à disposition des salariés.

> MANDATS

► JE SUIS EN ACTIVITÉ PARTIELLE, QUE DEVIENNENT MES MANDATS D'ÉLUS AU CSE ET DE DS ?

L'activité partielle n'a aucune incidence sur le mandat des représentants du personnel, le contrat de travail est uniquement suspendu.

Les salariés se trouvant en activité partielle sont donc en droit, dans l'exercice de leurs fonctions représentatives, de pénétrer dans l'entreprise lorsqu'une partie des employés y travaillent encore.

► JE SUIS EN ACTIVITÉ PARTIELLE, EST-CE QUE JE BÉNÉFICIE ENCORE DE MES HEURES DE DÉLÉGATION ?

Le crédit d'heures est délivré en fonction du mandat et non du temps de travail effectif. L'absence du représentant du personnel n'a donc aucun impact sur le montant du crédit d'heures, quel que soit le motif de suspension du contrat de travail, y compris pour l'activité partielle.

► MON EMPLOYEUR CONVOQUE UNE RÉUNION SSCT APRÈS-DEMAIN POUR EXAMINER LES PLANS DE RÉAMÉNAGEMENT D'UNE AGENCE, PEUT-ON REFUSER CETTE RÉUNION ?

La réponse n'est pas juridique, elle est de bon sens. La priorité individuelle et collective aujourd'hui, est de sauver des vies. La FBA, dans le communiqué de presse du 16 mars dernier ([cliquer ici pour consulter](#)), a demandé la suspension des dossiers de restructuration ou autres projets.

► EST-CE QUE L'EMPLOYEUR PEUT IMPOSER LA VISIOCONFÉRENCE POUR LA RÉUNION CSE ?

Dès le 9 mars, le gouvernement dans son question-réponse (<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/coronavirus-questions-reponses-entreprises-salaries>) encourageait déjà le recours à la visioconférence « *si nécessaire pour éviter les contacts physiques* ».

Du côté des dispositions légales, il est prévu que le recours à la visioconférence est limitée à 3 par année civile, sauf accord avec les élus qui en disposent autrement.

Dès lors, si les 3 réunions n'ont pas encore eu lieu, et sans accord contraire, l'employeur peut donc imposer le recours à la visioconférence pour l'ensemble des élus pour la tenue d'une réunion (dans la limite du maximum de 3).

Au regard de la situation, étant placé dans une situation exceptionnelle, nous considérons que l'employeur peut imposer, dans tous les cas, le recours à la visioconférence.

► L'EMPLOYEUR A DEMANDÉ À TOUS LES SALARIÉS DE RESTER CHEZ EUX MAIS CONVOQUE UNE RÉUNION CSE, EN A-T-IL LE DROIT ?

Oui, il en a même parfois l'obligation, notamment pour la mise en place de l'activité partielle par exemple. Néanmoins, il est possible de négocier avec lui, une réunion en visioconférence afin de ne faire courir aucun risque aux élus.

► **CERTAINS ÉLUS REFUSENT DE SE RENDRE À LA RÉUNION CSE, LA RÉUNION PEUT-ELLE SE TENIR ?**

Il faut se référer au règlement intérieur du CSE. En effet, la loi ne prévoit pas de quorum pour que les réunions CSE se tiennent. Aussi, à défaut d'en avoir prévu dans le règlement intérieur du CSE, la réunion pourra se tenir.

► **COMMENT SONT RÉMUNÉRÉES LES HEURES DE DÉLÉGATIONS QUE JE POSE PENDANT L'ACTIVITÉ PARTIELLE ?**

Il faut faire attention à la rémunération des heures de délégation dans ce cas particulier. En effet, la Cour de cassation semble faire une distinction entre les causes de suspension du contrat de travail pour maintenir ou réfuter les indemnités versées :

- En cas d'arrêt maladie, si le médecin n'a pas donné son accord pour poser des heures de délégation pendant l'arrêt, la sécurité sociale est en droit de demander le remboursement des indemnités journalières perçues par le salarié protégé.
- En cas de congés payés, si des heures de délégation sont posés sur les congés, il est possible mais pas certain que le salarié puisse récupérer ce jour de congé tout en étant payé des heures de délégation.
- En cas d'activité partielle : les juges ne se sont pas prononcés sur le maintien de la rémunération pour des heures de délégation alors que le salarié bénéficiait déjà de l'indemnité versée en raison de l'activité partielle. La seule précision qui existe sur la question est que l'employeur n'a pas le droit de déduire le temps passé en heures de délégation de l'indemnité versée au titre de l'activité partielle et doit verser la totalité de ladite indemnité. Ce cas pourrait indiquer que les heures de délégation ne sont pas rémunérées en plus de l'activité partielle, mais à lui seul, il ne permet pas de dégager un principe général applicable à toutes les situations.

► **JE DISPOSE DE 20 HEURES DE DÉLÉGATION PAR MOIS, C'EST TRÈS INSUFFISANT AVEC CE QUI SE PASSE EN CE MOMENT, QU'EST-CE QUI EST POSSIBLE ?**

Le temps mensuel nécessaire à l'exercice de leurs fonctions par les représentants du CSE est fixé en heures par accord d'entreprise ou à défaut, par la loi. Le législateur prévoit que ce nombre d'heures peut être augmenté en cas de circonstances exceptionnelles.

À ce jour, nous considérons que la pandémie à laquelle nous faisons face répond à cette casuistique de circonstances exceptionnelles.

Exemples de bonnes pratiques

- ▶ **Fermeture des agences au public (à clé), le conseil et les rendez-vous sont assurés par téléphone ou par mail, exceptionnellement de manière physique.**
- ▶ **Rassemblement du personnel des « petites agences » (- de 6 ou 8 salariés ?) dans autres agences, avec mise en place d'une rotation de la moitié des effectifs tous les 15 jours. Les salariés confinés sont considérés comme en activité professionnelle et doivent rester à disposition de l'entreprise.**
- ▶ **Tous les salariés qui le peuvent sont en télétravail (services de back office).**
- ▶ **Lieux de travail : les consignes gouvernementales sont appliquées avec mise à disposition de gants, de gel hydroalcoolique ou au moins un point d'eau et du savon, distance d'au moins 1 mètre entre collègues. Consigne à respecter pour le déjeuner sur place.**
- ▶ **Mise à disposition pour les salariés devant travailler d'une attestation de l'employeur pour pouvoir se déplacer.**
- ▶ **Mise en place de modalités de transports spécifiques pour éviter l'exposition dans les transports en commun (remboursement des déplacements en voiture, prise en charge parking...).**
- ▶ **Information des clients des procédures mises en place (fermeture d'agences, horaires, modalités de contact...) sur les sites de l'entreprise, par envoi de sms groupés.**
- ▶ **Information régulière des IRP.**