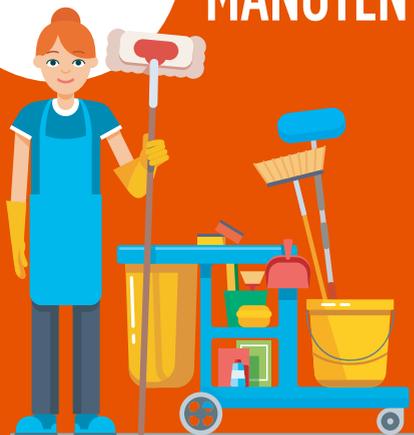


Cfdt:

**CHEMINOTS
MANUTENTION FERROVIAIRE**



CORONAVIRUS LES RÉPONSES À VOS QUESTIONS

Face à cette situation inédite dû à la pandémie du Covid-19, en tant que travailleurs et travailleuses, militants et militantes de la manutention ferroviaire, vous vous interrogez sur vos droits, sur l'organisation de votre travail ou sur les droits et obligations de votre employeur.



5, rue Playel 93200 Saint-Denis



01 76 58 12 21



www.cfdtcheminots.org



contact@cfdtcheminots.org



[CFDT-Cheminots-Officiel](https://www.facebook.com/CFDT-Cheminots-Officiel)



[@cfdtcheminots](https://twitter.com/cfdtcheminots)



COVID-19

ADOPTÉZ LES GESTES BARRIÈRES



**SE LAVER RÉGULIÈREMENT
LES MAINS**



**TOUSSER OU ÉTERNUER
DANS SON COUDE**



**UTILISER UN MOUCHOIR
À USAGE UNIQUE**



**PORTER UN MASQUE
CHIRURGICAL JETABLE**



LA CFDT RÉPOND À VOS QUESTIONS

Vous avez une incompréhension sur les mesures prises contre le Covid-19 ou sur les conséquences sur votre emploi ? N'hésitez pas à nous contacter : covid-19@cfdt.fr

ÉDITORIAL



Éric Fernandez,
secrétaire national en charge
de la manutention ferroviaire



Diaddié Diakkite,
animateur du pôle technique
national manutention ferroviaire

PROTÉGEZ-VOUS, PROTÉGER LES AUTRES

Cette foire aux questions, reprise sous la forme d'un guide du salarié, peut vous apporter des premières réponses. Attention toutefois, certaines réponses pourront également être modifiées en fonction des évolutions de la situation et des mesures prises par le gouvernement.

La CFDT est à vos côtés.



SOMMAIRE QUESTIONS-RÉPONSES

- ⊗ La loi d'urgence | 4
- ⊗ La protection des salariés | 6
- ⊗ Le droit de retrait | 14
- ⊗ Mon salaire & mon contrat de travail | 18
- ⊗ La fermeture de mon entreprise | 22
- ⊗ L'activité partielle | 26
- ⊗ Contrats courts & cas particuliers | 34
- ⊗ Demandeurs d'emploi | 36
- ⊗ Congés, RTT & CET | 40

- ⊗ Obligation de travail | 46
- ⊗ Le télétravail | 50
- ⊗ La garde d'enfants | 54
- ⊗ Les heures supplémentaires | 58
- ⊗ Fin de contrat / embauche | 64
- ⊗ Représentants & mandats syndicaux | 68
- ⊗ Les déplacements | 74
- ⊗ Je suis à l'étranger | 78
- ⊗ Je suis retraité | 80

QUESTIONS-RÉPONSES

LA LOI D'URGENCE



La durée de validité des visas de long séjour, titres de séjour, autorisations provisoires de séjour, récépissés de demande de titre de séjour ainsi que des attestations de demande d'asile qui ont expiré entre le 16 mars et le 15 mai 2020 est prolongée dans la limite de 180 jours.



Les droits des demandeurs d'emploi et bénéficiaires de minima sociaux et prestations sociales sont prolongés jusqu'au 31 juillet 2020.

QUE PERMET LA LOI D'URGENCE ?

→ Plusieurs mesures modifient temporairement et partiellement le droit du travail, de la Sécurité sociale et de la fonction publique pour faciliter le maintien de l'activité économique dans cette période de crise et, ainsi, limiter les licenciements.

QUE CHANGE CETTE LOI POUR LES TRAVAILLEURS ?

- Pour prévenir et limiter la cessation d'activité des entreprises (quel qu'en soit le statut) et associations et éviter des pertes d'emplois, la loi met en place un fond (cofinancé par les collectivités territoriales) pour soutenir la trésorerie des entreprises et apporter une aide directe ou indirecte à celles dont « *la viabilité est mise en cause* ».
- Le recours à l'activité partielle est facilité pour toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, et adapté aux salariés à temps partiel, aux travailleurs à domicile ou aux assistants maternels, mais aussi aux TPE-PME et indépendants.
- L'employeur pourra imposer ou modifier unilatéralement les dates de prise d'une partie des congés payés dans une limite de 6 jours ouvrables sous réserve (c'était une exigence de la CFDT) d'avoir obtenu un accord d'entreprise ou de branche.
- L'employeur pourra modifier de manière unilatérale (donc

sans accord ni consultation des représentants du personnel) les dates des jours de réduction du temps de travail, des jours de repos prévus par les conventions de forfait annuel et des jours de repos affectés sur le compte épargne-temps du salarié.

- Davantage de salariés bénéficient de l'indemnité complémentaire versée par l'employeur qui permet de maintenir le salaire en cas d'arrêt de travail (en cas de maladie ou d'accident) : les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté en bénéficient, de même que les salariés travaillant à domicile, les salariés saisonniers, les salariés intermittents et les salariés temporaires.
- Le délai de carence en cas d'arrêt de travail est supprimé pour tous les salariés du privé comme du public pendant toute la durée de l'état d'urgence sanitaire.
- L'intéressement et la participation, qui auraient dû être versés avant le 30 juin 2020, pourront l'être jusqu'au 31 décembre 2020.
- Dans certains secteurs particulièrement nécessaires à la sécurité de la nation ou à la continuité de la vie économique et sociale (qui restent à définir), il sera possible de déroger aux règles d'ordre public en matière de durées du travail, de repos hebdomadaire et de repos dominical. ●

QUESTIONS-RÉPONSES

LA PROTECTION DES SALARIÉS

UN TRAVAILLEUR A ÉTÉ CONTAMINÉ. L'EMPLOYEUR N'A PRIS AUCUNE MESURE SPÉCIFIQUE PAR LA SUITE : QUE FAIRE ?

→ Votre employeur a l'obligation légale de prendre toutes les mesures nécessaires pour qu'aucun salarié ne puisse être contaminé dans le cadre de son travail. Cette obligation rentre dans le cadre de l'article L. 4121-1 du Code du travail : *« l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (...) il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes ».*

- À ce titre, votre employeur doit prendre des dispositions – y compris contraignantes – pour assurer la protection de la santé du personnel après évaluation du risque de contagion dans l'entreprise.
- Il est rappelé que la transmission du virus se fait par un « *contact étroit* » avec une personne déjà contaminée, notamment par l'émission de gouttelettes infectieuses lors d'éternuements ou de toux qui pénètrent dans les voies respiratoires.
- A minima, l'organisation du travail doit permettre à chacun d'effectuer les gestes barrières.



EN CAS DE CONTAMINATION, QUELLES MESURES DEVRONT ÊTRE PRISES PAR VOTRE EMPLOYEUR ?

- équipement des personnes en charge du nettoyage des sols et surfaces avec port d'une blouse à usage unique et gants de ménage (le port d'un masque de protection respiratoire n'est pas nécessaire du fait de l'absence d'aérosolisation par les sols et surfaces) ;
- entretien des sols, privilégier une stratégie de lavage-désinfection humide de sorte que :
 - les sols et surfaces soient nettoyés avec un bandeau de lavage à usage unique imprégné d'un produit détergent ;
 - les sols et surfaces soient ensuite rincés à l'eau du réseau d'eau potable avec un autre bandeau de lavage à usage unique ;
 - un temps de séchage suffisant de ces sols et surfaces soit laissé ;
 - les sols et surfaces doivent être désinfectés avec de l'eau de javel diluée avec un bandeau de lavage à usage unique différent des deux précédents ;
 - les déchets produits par la personne contaminée suivent la filière d'élimination classique. ●





→ Si votre employeur ne prend aucune disposition pour vous protéger et si vous vous considérez en danger, vous pouvez exercer votre droit de retrait pour danger grave et imminent (voir page 14). Mais si votre employeur fait le nécessaire pour protéger les salariés, le seul fait qu'un collègue de travail ait été contaminé ne suffit pas – sous réserve d'une différence d'appréciation des tribunaux dans le futur – à justifier le droit de retrait même si le risque que d'autres salariés soient contaminés par le virus peut être élevé si le salarié a eu des contacts avec eux pendant la période d'incubation.

→ Si vous avez des représentants du personnel, le mieux est de les alerter au préalable. S'ils considèrent que vous êtes en danger, ils pourront exercer un droit d'alerte pour danger grave et imminent. En l'absence de représentant du personnel, vous pouvez solliciter l'inspection du travail et / ou le médecin du travail.

→ Dans les fonctions publiques, vous pouvez solliciter vos représentants au comité technique ou au CHSCT pour qu'ils interpellent les médecins de prévention ou la médecine du travail.

JE TRAVAILLE DANS UN COMMERCE QUI DOIT RESTER OUVERT, NOUS N'AVONS PAS LES MOYENS DE PROTECTION NÉCESSAIRES, QUE FAIRE ?

→ Votre employeur a l'obligation légale de prendre toutes les mesures nécessaires pour qu'aucun salarié ne puisse être contaminé dans le cadre de son travail. Cette obligation rentre dans le cadre de l'article L. 4121-1 du Code du travail : *« l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (...) il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes ».*

→ À ce titre, votre employeur doit prendre des dispositions – y compris contraignantes – pour assurer la protection de la santé du personnel.

→ Il est rappelé que la transmission du virus se fait par un « contact étroit » avec une personne déjà contaminée, notamment par l'émission de gouttelettes infectieuses lors d'éternuements ou de toux qui pénètrent dans les voies respiratoires.





A MINIMA, L'ORGANISATION DU TRAVAIL DOIT PERMETTRE À CHACUN D'EFFECTUER LES GESTES BARRIÈRES, À SAVOIR (<https://bit.ly/2VcZrp6>) :

⇒ lorsque les contacts sont brefs, les mesures « barrières », disponibles et actualisées sur le site <https://bit.ly/2UPY80I>, notamment celles ayant trait au lavage très régulier des mains, permettent de préserver votre santé et celle de votre entourage ;

⇒ 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. ●

→ Si votre employeur ne prend aucune de ces dispositions pour que vous puissiez vous protéger et si vous vous considérez en danger : vous pouvez exercer votre droit de retrait pour danger grave et imminent (*voir page 14*).

→ En revanche, si les recommandations du gouvernement sont mises en œuvre tant par l'employeur que par les salariés, le seul fait d'être affecté à l'accueil du public ne suffit pas, sous réserve d'une différence d'appréciation des tribunaux dans le futur, à considérer que cela justifie d'un motif raisonnable pour exercer son droit de retrait.

→ Si vous avez des représentants du personnel, le mieux est de les alerter au préalable. S'ils considèrent que vous êtes en danger, ils pourront exercer un droit d'alerte pour danger grave

et imminent. En l'absence de représentant du personnel, vous pouvez solliciter l'inspection du travail et / ou le médecin du travail. Dans tous les cas, n'hésitez pas à nous informer de ces situations.

DES DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES SONT-ELLES PRÉVUES POUR LES PERSONNES VULNÉRABLES ?

→ Les personnes vulnérables peuvent demander à être mis en arrêt de travail pour une durée initiale de 21 jours sans passer par leur employeur ni par leur médecin traitant. Ils doivent pour ce faire se connecter sur le site declare.ameli.fr pour faire leur déclaration d'arrêt de travail.

→ Sont considérées comme personnes vulnérables les personnes dont l'état de santé conduit à les considérer comme présentant un risque de développer une forme sévère de la maladie.





LA LISTE DES CRITÈRES A ÉTÉ ÉTABLIE PAR LE HAUT CONSEIL DE LA SANTÉ PUBLIQUE IL S'AGIT D'UNE PART DES FEMMES ENCEINTEES ET D'AUTRE PART DES PERSONNES QUI SOUFFRENT DE :

- ➔ maladies respiratoires chroniques (asthme, bronchite chronique, etc.) ;
- ➔ insuffisances respiratoires chroniques ;
- ➔ mucoviscidose ;
- ➔ insuffisances cardiaques toutes causes ;
- ➔ maladies des coronaires ;
- ➔ antécédents d'accident vasculaire cérébral ;
- ➔ hypertension artérielle ;
- ➔ insuffisance rénale chronique dialysée ;
- ➔ diabète de type 1 insulino-dépendant et diabète de type 2 ;
- ➔ obésité avec un indice de masse corporelle (IMC) égal ou supérieur à 40.

LES PERSONNES AVEC UNE IMMUNODÉPRESSION :

- ➔ pathologies cancéreuses et hématologiques, transplantations d'organe et de cellules souches hématopoïétiques ;
- ➔ maladies inflammatoires et / ou auto-immunes recevant un traitement immunosuppresseur ;
- ➔ personnes infectées par le VIH – maladie hépatique chronique avec cirrhose. ●

MON EMPLOYEUR PEUT-IL M'OBLIGER À TRAVAILLER SANS MASQUE ?

➔ L'employeur a des obligations en termes de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs qu'il doit prendre très au sérieux. Les mesures qui sont prévues par le gouvernement pour faire face au Covid-19 sont synthétisées dans cette fiche du ministère du Travail : <https://bit.ly/3eOkKmA>

FOCUS SUR LA FICHE DU MINISTÈRE DU TRAVAIL

1/ Le télétravail est la règle impérative pour tous les postes qui le permettent

- ➔ Le moyen le plus efficace pour lutter contre la diffusion du coronavirus est de limiter les contacts physiques.
- ➔ Employeur comme travailleur peut contribuer à lutter contre cette diffusion, en ayant recours, chaque fois que possible, au télétravail.

→ Il est impératif que tous les travailleurs qui peuvent télétravailler recourent au télétravail jusqu'à nouvel ordre.

2/ Les règles de distanciation pour les emplois non éligibles au télétravail doivent impérativement être respectées

- Les gestes barrière et les règles de distanciation au travail sont impératifs.
- Les entreprises sont invitées à repenser leurs organisations pour :
 - limiter au strict nécessaire les réunions :
 - la plupart peuvent être organisées à distance ;
 - les autres doivent être organisées dans le respect des règles de distanciation ;
 - limiter les regroupements de travailleurs dans des espaces réduits ;
 - que les déplacements non indispensables soient annulés ou reportés ;
 - que l'organisation du travail soit au maximum adaptée, par exemple la rotation d'équipes.
- Il appartient à l'employeur de mettre à jour l'évaluation des risques, de retranscrire les résultats de cette évaluation dans le document unique d'évaluation des risques et de porter à la connaissance des salariés et agents selon des modalités adaptées les mesures adoptées afin de permettre leur pleine application.



- L'évaluation doit être conduite en tenant compte des modalités de contamination et de la notion de contact étroit.
- Les mesures mises en œuvre pourront être, outre le respect des gestes barrière, la mise en œuvre d'actions de prévention des risques (règles de distanciation, mise en œuvre de règles d'hygiène, mise à disposition de gel hydroalcoolique, de masques, de réorganisation du travail afin que les travailleurs soient le moins en contact possible, nettoyage des surfaces et des locaux collectifs, etc.), d'actions d'information et de formation des salariés ainsi que la mise en place d'une organisation et des moyens adaptés.
- En cas de manquement ou si les mesures prises paraissent insuffisantes, le CSE est légitime à enclencher un droit d'alerte.
- L'alerte lancée par le CSE ou le CHSCT 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 ou le CHSCT (dans les 24 heures).





- Si le constat est fait que l'employeur n'a pas pris les mesures indispensables à la protection de la santé de ses travailleurs, ceux-ci sont fondés à faire valoir leur droit de retrait.

QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ ?

- Les employeurs sont tenus à une obligation de santé et de sécurité vis-à-vis des salariés. Ils doivent, à ce titre, prendre toutes les mesures propres à préserver leur santé physique ou mentale et veiller à ce qu'elles s'adaptent en fonction de l'évolution du contexte (L. 4121-1 du Code du travail).
- Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques, des actions d'information et de formation, la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.
- Dans les entreprises dont l'activité est maintenue malgré l'épidémie, les employeurs qui demandent aux salariés une présence physique (en particulier lorsque le télétravail n'est pas possible) ont donc l'obligation de prendre toutes les mesures permettant de préserver la santé et sécurité des salariés (informations disponibles et actualisées sur le site du gouvernement).
- À défaut, leur responsabilité pourrait être engagée et le salarié fondé à faire valoir son droit de retrait. ●





QUESTIONS-RÉPONSES

LE DROIT DE RETRAIT



Si un salarié exerce son droit de retrait, son employeur sera tenu de continuer à lui verser son salaire.



DANS QUELLE SITUATION PUIS-JE EXERCER MON DROIT DE RETRAIT ?

→ Le droit de retrait est une disposition encadrée par l'article L. 4131-1 du Code du travail pour le

secteur privé. Il permet à un travailleur de se retirer d'une situation de travail s'il considère qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.



SI VOUS EXERCEZ VOTRE DROIT DE RETRAIT

- ⇒ Il faut immédiatement informer votre employeur par tout moyen écrit (courrier LRAR, remis en main propre contre signature, e-mail, etc.).
- ⇒ Dans l'idéal, mais ce n'est pas une obligation, il faut également en informer l'inspection du travail.
- ⇒ Dans tous les cas, et avant toute démarche d'exercice du droit de retrait, il est vivement conseillé de prendre contact avec vos représentants au CSE / CHSCT. S'ils ne sont pas physiquement présents, leurs coordonnées professionnelles sont affichées dans l'établissement ou accessibles *via* l'intranet. ●





→ Dans des situations telles que des pandémies, le droit de retrait ne s'applique pas systématiquement sur le seul motif de la situation générale de pandémie et de l'existence du virus (sinon, plus personne ne pourrait travailler).

→ Vous pouvez donc exercer votre droit de retrait dans des situations particulières et notamment si votre employeur ne met pas en œuvre une organisation du travail qui vous permet d'appliquer au minimum les gestes barrières.



→ Votre employeur doit mettre en œuvre des actions de prévention des risques (règles de distanciation, règles d'hygiène, gel hydroalcoolique, de masques, de réorganisation du travail afin que les salariés et agents soient le moins en contact possible, nettoyage des surfaces et des locaux collectifs, etc.), d'actions d'information et de formation ainsi qu'une organisation et des moyens adaptés.

ATTENTION TOUTEFOIS

→ L'employeur peut contester ce droit de retrait. En cas de litige, il reviendra aux tribunaux d'apprécier au cas par cas si les conditions d'exercice du droit de retrait sont réunies.

→ À défaut, les tribunaux considèrent que le salarié commet un abus de droit. Il s'expose alors à une retenue sur salaire, à une sanction disciplinaire voire à un licenciement pour les salariés du privé. ●



AFIN DE CONTRAINDRE UN PEU PLUS L'EMPLOYEUR, LE DROIT DE RETRAIT PEUT S'ARTICULER AVEC LE DROIT D'ALERTE, QUI EST UNE DISPOSITION SIMILAIRE QUE SEULS LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL PEUVENT UTILISER DANS LES ENTREPRISES

⇒ C'est le CSE qui est légitime à actionner le droit d'alerte en cas de manquement ou si les mesures prises paraissent insuffisantes. 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 heures). ●



QUESTIONS-RÉPONSES

MON SALAIRE & MON CONTRAT DE TRAVAIL

MON EMPLOYEUR PEUT-IL ARRÊTER DE VERSER MON SALAIRE ?

- Non. Si votre entreprise ne peut plus verser les salaires, elle doit soit mettre en œuvre l'activité partielle, soit procéder à un licenciement pour motif économique.
- Si l'entreprise n'a plus aucun moyen de paiement des salaires, les rémunérations sont garanties par l'assurance de garantie des salaires (AGS).



- Face à la crise, le gouvernement a mis en place de nombreuses dispositions pour surmonter les difficultés de votre employeur (<https://bit.ly/2RfW0gj>).

JE N'AI PAS TRAVILLÉ TOUTES LES HEURES PRÉVUES PAR MON CONTRAT CAR L'EMPLOYEUR N'A PAS PU ME FOURNIR DE TRAVAIL. VAIS-JE PERDRE EN SALAIRE ?

- L'employeur est tenu d'honorer les termes du contrat de travail, notamment payer la rémunération prévue.
- S'il n'a pas fourni le nombre d'heures de travail prévues, il devra payer l'intégralité du salaire, à la condition que le salarié se soit tenu à sa disposition.
- Si l'entreprise connaît une baisse d'activité, l'employeur peut placer les salariés en activité partielle.



POUR ÊTRE CONSIDÉRÉE COMME UN USAGE, LA PRIME DOIT REMPLIR TROIS CRITÈRES

LA GÉNÉRALITÉ

- ⇒ La prime bénéficie à l'ensemble du personnel ou à une catégorie déterminée.

LA FIXITÉ

- ⇒ La prime s'applique selon des modalités fixes et stables.

LA CONSTANCE

- ⇒ La prime est versée régulièrement et l'a déjà été plusieurs fois de suite, peu importe que le montant ou la désignation de la prime changent tous les ans. ●





L'EMPLOYEUR A-T-IL LE DROIT DE NE PLUS VERSER LES PRIMES DURANT L'ÉTAT D'URGENCE SANITAIRE ?

- Si la prime est prévue par la convention collective ou un accord collectif, l'employeur ne peut pas la supprimer ou la modifier sans qu'un nouvel accord soit conclu.
- Si la prime est prévue dans le contrat de travail, elle ne peut être modifiée ou supprimée par l'employeur qu'après signature

par le salarié d'un avenant à son contrat de travail.

- Si la prime est liée à un usage dans l'entreprise, l'employeur ne pourra la modifier ou la supprimer qu'après respect d'une procédure de dénonciation spécifique. Il doit informer par écrit et individuellement chaque salarié ainsi que les représentants du personnel. Il doit également respecter un délai de prévenance suffisant (non défini par la loi).



À NOTER

- ⇒ Si votre employeur a des difficultés pour verser les salaires face à cette crise, le gouvernement a mis en place de nombreuses dispositions que vous pouvez consulter sur le lien suivant : <https://bit.ly/2V6VLp2> ●

**MON EMPLOYEUR
A-T-IL LE DROIT DE DIMINUER
MON SALAIRE DE 130 € À 100 €
À CAUSE DE LA PANDÉMIE ?**

→ Non, votre employeur ne peut décider de baisser unilatéralement le salaire sous prétexte que nous sommes en période de pandémie sans l'accord du salarié.

→ Si l'employeur prend une décision contraire à cette règle, il s'expose à des sanctions pénales.

→ Cette interdiction vaut pour le salaire de base, mais aussi pour les primes : les éléments de la rémunération qui figurent dans le contrat de travail ne peuvent pas être modifiés par l'employeur.

→ L'employeur ne peut donc pas revenir sur les termes du contrat sans l'accord du salarié.

→ En revanche, sans l'accord du salarié, l'employeur peut modifier certains éléments de la rémunération qui ne sont pas contractuels, c'est-à-dire qui ne figurent pas dans le contrat de travail.

→ Si ces éléments résultent d'un usage ou d'un accord collectif. Dans ce cas, l'accord du salarié ne sera pas nécessaire.

→ S'il souhaite diminuer ou supprimer ces éléments, l'employeur devra tout de même observer une procédure (dénoncer ou réviser l'accord, ou révoquer l'usage).

→ Quand la cause de la proposition de l'employeur de diminuer le salaire est économique, l'employeur doit suivre une procédure particulière.

→ Le salarié a le droit de refuser, mais il s'expose dans ce cas à un licenciement pour motif économique.

**JE SUIS AU SMIC
OU JE M'EN RAPPROCHE,
VAIS-JE TOUCHER UNE SOMME
INFÉRIEURE AU SMIC SI JE SUIS
EN ACTIVITÉ PARTIELLE ?**

→ Dans le cadre du chômage partiel, il existe un droit à une garantie mensuelle minimale pour les salariés à temps plein (article L. 3232-5 du Code du travail).

→ Ainsi, si, une fois l'indemnité d'activité partielle versée, votre rémunération est inférieure au SMIC net, l'employeur doit vous verser une allocation complémentaire égale à la différence entre le SMIC net et la somme que vous avez initialement perçue. ●



QUESTIONS-RÉPONSES

LA FERMETURE DE MON ENTREPRISE

QUELLES SONT LES ENTREPRISES CONCERNÉES PAR LA FERMETURE AU PUBLIC ?

→ Les lieux fermés au public sont définis dans un arrêté du 15 mars 2020 comme « ceux qui ne sont pas indispensables à la vie de la Nation ». La liste exhaustive est accessible sur le site de Légifrance.



QUELLES SONT LES ENTREPRISES NON CONCERNÉES PAR LA FERMETURE ?

→ Les lieux ouverts au public sont définis dans un arrêté du 15 mars 2020 comme « ceux présentant un caractère indispensable comme les commerces alimentaires, pharmacies, banques, stations services ou de distribution de la presse ».

→ La liste est accessible sur le site de Légifrance : <https://bit.ly/2JM24sA>

MON ENTREPRISE REFUSE DE RESPECTER LA FERMETURE ET ME DEMANDE DE CONTINUER À TRAVAILLER SUR PLACE : QUE PUIS-JE FAIRE ?

→ Vous devez continuer à vous rendre à votre travail. Vous pouvez signaler la situation à l'inspection du travail afin que votre entreprise soit contrainte de respecter son obligation de fermeture. Si vous disposez de représentants du personnel (CSE), il faut également les alerter.



ENTREPRISES DONT LA FERMETURE EST OBLIGATOIRE

→ Il s'agit notamment des salles d'auditions, de conférences, de réunions, de spectacles ou à usage multiple, des magasins de vente et centres commerciaux (sauf pour leurs activités de livraison et de retraits de commandes) ; des restaurants et débits de boissons (sauf pour leurs activités de livraison et de vente à emporter, le « room service » des restaurants et bars d'hôtels et la restauration collective sous contrat) ; des salles de danse et salles de jeux ; des bibliothèques, centres de documentation ; des salles d'expositions, des établissements sportifs couverts ; des musées ; des chapiteaux, tentes et structures ; des établissements de plein air ; des établissements d'éveil, d'enseignement, de formation, centres de vacances, centres de loisirs sans hébergement (sauf ceux relevant des articles 4 et 5 de l'arrêté). ●





→ L'obligation de fermeture non respectée par votre employeur ne justifie pas à elle-seule un droit de retrait. Si toutefois celui-ci ne prend pas toutes les mesures (<https://bit.ly/2x6gKAg>) vous permettant d'appliquer au minimum les gestes barrière et si vous considérez donc être dans une situation de travail qui présente un danger grave et imminent, vous pouvez exercer votre droit de retrait.

MON ENTREPRISE EST OBLIGÉE DE FERMER, JE N'AI PAS DE NOUVELLES DE MON EMPLOYEUR, EST-CE QUE JE DOIS CONTINUER À ME RENDRE AU TRAVAIL ?

→ Si votre entreprise est concernée par les dispositions prises par le président de la République en matière de fermeture obligatoire et que votre employeur ne nous donne pas d'information spécifique, vous êtes tenu dans un premier temps de vous rendre à votre travail.

→ Si le lieu est fermé, vous devez acter cette situation par un courrier à votre employeur (e-mail par exemple), en informant également (dans l'idéal, ce n'est pas une obligation) l'inspection du travail.

→ Dans ce courrier, vous précisez qu'au regard de la situation sanitaire et des préconisations du Président de la République, vous restez confiné chez vous dans l'attente de consignes de votre employeur. ●





QUESTIONS-RÉPONSES

L'ACTIVITÉ PARTIELLE

QUEL SERA LE MONTANT DE MON INDEMNISATION EN CAS D'ACTIVITÉ PARTIELLE ?

→ En activité partielle, le montant de l'indemnisation est au minimum de 70 % de la rémunération brute soit environ 84 % du salaire net – avec une garantie minimale de rémunération au moins égale au SMIC.

→ Chaque heure chômée est indemnisée (dès la première heure) dans la limite de la durée légale du travail ou de la durée conventionnelle ou contractuelle de travail si celle-ci est inférieure.

→ Un accord collectif ou une décision unilatérale de votre employeur peut prévoir une indemnisation supérieure.



MON ENTREPRISE EST OBLIGÉE DE FERMER, L'EMPLOYEUR A-T-IL L'OBLIGATION DE ME METTRE EN ACTIVITÉ PARTIELLE ?

→ Non, votre employeur n'a pas cette obligation. Si vous restez à temps plein, il doit bien-entendu continuer à verser votre salaire en totalité, y compris s'il ne peut pas vous faire travailler à distance.



SI VOUS ÊTES EN FORMATION PENDANT LA PÉRIODE D'ACTIVITÉ PARTIELLE (NOTAMMENT DANS LE CADRE DU PLAN DE FORMATION), DEUX CAS DE FIGURE SONT POSSIBLES VOTRE FORMATION A DONNÉ LIEU À UN ACCORD DE L'EMPLOYEUR LE 28 MARS 2020 AU PLUS TARD

→ L'indemnité horaire est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure.

VOTRE FORMATION A DONNÉ LIEU À UN ACCORD DE L'EMPLOYEUR APRÈS LE 28 MARS 2020

→ L'indemnité horaire est de 70% de la rémunération brute, comme pour les autres salariés.

SI VOUS ÊTES EN APPRENTISSAGE OU EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

→ Votre indemnisation correspondra au pourcentage du smic qui vous est applicable au titre du Code du travail. ●





BON À SAVOIR

→ L'activité partielle est le nom du chômage partiel depuis 2013, aussi appelé chômage technique dans le langage courant.

SI MON EMPLOYEUR REFUSE DE ME METTRE EN ACTIVITÉ PARTIELLE, QUE SE PASSE-T-IL ?

→ Votre employeur n'a pas l'obligation de vous mettre en activité partielle. Si vous restez à temps plein, il doit bien-entendu continuer à verser votre salaire en totalité, y compris s'il ne peut pas vous faire travailler à distance.

→ Il peut en revanche imposer des jours RTT, ou éventuellement des congés (voir question sur ce sujet).

→ Dans les situations les plus compliquées, l'entreprise peut engager une procédure de licenciement pour motif économique car même si le gouvernement s'est engagé à prendre toutes les mesures économiques pour les éviter, il n'a pas interdit les licenciements.

L'EMPLOYEUR A-T-IL LE DROIT DE NE PLACER QU'UNE PARTIE DES SALARIÉS EN ACTIVITÉ PARTIELLE ?

→ Oui, si ce choix se fonde sur des critères objectifs et non discriminatoires.

→ De plus, il ne doit pas y avoir d'inégalité de traitement entre salariés placés exactement dans la même situation. Ainsi, deux salariés

qui occupent un poste avec les mêmes contraintes vis-à-vis de l'activité partielle doivent bénéficier du même traitement. Par exemple, si votre entreprise n'a pas les moyens de mettre tous les salariés en activité partielle en même temps, elle doit mettre en place a minima un roulement entre salariés.

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

→ Oui. Dans le cadre de l'urgence sanitaire, l'activité partielle est totalement ouverte aux salariés en forfait annuel en jours ou en heures.

→ Le nombre d'heures retenues pour calculer l'indemnité d'activité partielle versée par l'employeur est déterminé en convertissant en heures un nombre donné de jours ou de demi-journées. Nous devons attendre la publication d'un décret pour connaître précisément les modalités de cette conversion.

AI-JE LE DROIT DE REFUSER D'ÊTRE EN ACTIVITÉ PARTIELLE ?

→ Non, la mesure est considérée comme un changement des conditions de travail que les salariés ne peuvent pas refuser. Ainsi, si vous refusez d'être en activité partielle, vous commettez une faute qui serait passible d'une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement.

→ Si vous êtes salarié protégé, l'employeur doit recueillir votre

accord dès lors que l'activité partielle n'affecte pas tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel vous êtes affecté ou rattaché. Si l'activité partielle affecte tous les salariés de votre unité, vous ne pourrez pas vous y opposer sans commettre de faute.

AI-JE DES DÉMARCHES À EFFECTUER POUR TOUCHER LES INDEMNITÉS D'ACTIVITÉ PARTIELLE ?

- Non. Celles-ci sont versées par l'employeur, à échéance normale de paie. C'est l'employeur qui perçoit ensuite une allocation compensatrice.
- Toutefois, si votre entreprise rencontre des difficultés financières ou est en procédure de sauvegarde, en redressement ou liquidation judiciaire, les indemnités peuvent être payées par l'agence de services et de paiement de l'allocation d'activité partielle. Cela relève alors d'une décision du préfet ou de la DIRECCTE.

J'AI UNE RÉMUNÉRATION VARIABLE. COMMENT EST CALCULÉE MON INDEMNITÉ D'ACTIVITÉ PARTIELLE ?

- L'indemnité d'activité partielle est calculée sur la même base de calcul que les congés payés (article R. 5122-18 du Code du travail). Vous trouverez sous le lien suivant des indications complémentaires selon le type de rémunération, la nature des primes, etc. : <https://bit.ly/3dYkjcq>

VAIS-JE 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.

MON EMPLOYEUR NOUS A MIS EN ACTIVITÉ PARTIELLE JUSQU'AU 31 MAI. PEUT-IL NOUS SUPPRIMER NOS CONGÉS RESTANT À PRENDRE AVANT LE 31 MAI ?

- L'employeur ne peut pas « supprimer » les congés. En revanche, les congés peuvent être perdus si vous ne les avez pris et n'en avez jamais fait la demande.
- Si vous n'avez pas pu prendre vos congés du fait de l'employeur, alors ce dernier doit les indemniser. Même dans cette situation exceptionnelle, nous considérons que l'activité partielle reste du fait de l'employeur, puisque c'est à lui que revient la décision d'effectuer la demande d'activité partielle auprès de la Direccte.
- Dès lors, s'il n'autorise pas à poser les congés avant la fin de la période définie au sein de l'entreprise, il devrait les indemniser.

- Enfin, il est aussi possible de reporter des jours de congés acquis mais non pris, au-delà de la période de prise des congés. Dans ce cas, il faut un accord entre vous et votre employeur. Si vous disposez de représentants du personnel dans votre entreprise, ils peuvent là aussi vous aider à faire valoir vos droits.





L'ACTIVITÉ PARTIELLE A-T-ELLE UN IMPACT SUR LA RÉPARTITION DE LA PARTICIPATION AUX BÉNÉFICES ET DE L'INTÉRESSEMENT ?

→ Non, l'activité partielle n'a pas d'impact sur les règles de répartition de la participation et de l'intéressement. En revanche, l'activité économique de l'entreprise – et donc ses résultats – risque d'être impactée négativement par la crise actuelle.

L'EMPLOYEUR PEUT-IL METTRE EN PLACE L'ACTIVITÉ PARTIELLE SANS CONSULTER LE CSE ?

→ En temps normal, non. En cas de présence d'un CSE dans votre entreprise, l'employeur doit transmettre au préalable l'avis du CSE à la Direccte lorsqu'il sollicite l'activité partielle.

→ Mais la crise que nous vivons est exceptionnelle. Dans ce contexte, le gouvernement a indiqué que l'employeur pouvait prendre des mesures conservatoires d'organisation du travail avant la consultation du CSE.

→ Par exemple, l'annonce de la fermeture des commerces quelques heures avant que celles-ci soit effective a nécessité de faire une demande rapide d'activité partielle pour certaines entreprises souvent sans avis préalable 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.

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

→ Oui, il est possible de cumuler deux emplois pour le salarié en activité partielle, sauf si une clause du contrat de travail (clause d'exclusivité ou clause de non concurrence) s'y oppose. Il faut donc vérifier le contenu de votre contrat de travail avant de postuler à un autre emploi.

→ Dans ce cas de figure, le salarié bénéficie de l'indemnité de l'activité partielle et de la rémunération liée à 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.

PUIS-JE BÉNÉFICIER DE L'ARRÊT DE TRAVAIL ALORS QUE MON CONJOINT EST EN ACTIVITÉ PARTIELLE ?

→ Si votre conjoint voit son activité totalement interrompue du fait de l'activité partielle, vous ne remplissez pas, selon nous, les conditions pour bénéficier de l'arrêt de travail spécifique.

→ En effet, pour cela, vous devez être dans l'impossibilité de travailler du fait d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile qui vous est propre ou qui

concerne votre enfant de moins de 16 ans.

- En effet, dans la mesure où votre conjoint est en capacité de garder les enfants, on considère que vous n'êtes pas dans l'impossibilité de travailler (ni de télétravailler) vous ne pourrez donc pas bénéficier de l'arrêt.
- À l'inverse, si votre conjoint voit son activité simplement réduite au titre de l'activité partielle (par exemple, il ne travaille plus qu'à 50 % de son temps de travail habituel), vous remplissez selon nous, les conditions pour bénéficier de l'arrêt de travail pour la garde de votre ou de vos enfants.
- Néanmoins, cet arrêt spécifique est un dispositif nouveau et dérogatoire. Peu de détails sont donnés dans les textes réglementaires qui l'ont institué. Faute de précision dans les textes, nous vous invitons à vous rapprocher de votre CPAM et d'obtenir leur avis sur le sujet.
- Par ailleurs, il faut savoir que l'arrêt de travail est désormais également ouvert aux personnes considérée comme particulièrement à risque face au Covid-19 (<https://bit.ly/3dYlatE>).
- Si vous entrez dans cette catégorie et que vous êtes dans l'impossibilité de télétravailler, vous pourrez bénéficier de l'arrêt de travail.



MON EMPLOYEUR PEUT-IL ME METTRE EN ACTIVITÉ PARTIELLE ALORS QUE JE SUIS EN ARRÊT DE TRAVAIL POUR GARDE D'ENFANT ?

- Selon nous, le salarié est déjà sous le régime de l'arrêt de travail pour une période donnée. La mise en place de l'activité partielle dans l'entreprise ne devrait pas avoir d'incidence sur l'arrêt.
- À l'issue de votre arrêt, vous serez placé en activité partielle si le dispositif est toujours en cours à cette date.





→ Attention toutefois, cet arrêté spécifique est un dispositif nouveau et dérogatoire. Peu de détails sont donnés dans les textes réglementaires qui l'ont institué.

→ Il se peut donc que l'administration considère que l'interruption de l'activité dans l'entreprise fasse basculer le salarié dans le régime de l'activité partielle. Néanmoins, il faut savoir qu'aucun texte ne prévoit la primauté de l'activité partielle sur l'arrêt de travail spécifique.

→ Faute de précision dans les textes, nous vous invitons à vous rapprocher de votre CPAM et d'obtenir leur avis écrit sur le sujet.

LES SALARIÉS EN ACTIVITÉ PARTIELLE CONSERVENT-ILS LEURS DROITS À LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ ?

→ L'activité partielle pour un salarié de droit privé est une suspension de son contrat de travail.

→ Le salaire est remplacé par une indemnité avec exonération des cotisations sociales.

→ L'exonération implique le maintien des droits, à titre gratuit, pour la Sécurité sociale. Mais qu'en est-il des complémentaires ?

→ Il existe un vide juridique sur la relation entre le chômage à temps partiel et le maintien des régimes de complémentaire santé et de prévoyance. Il n'y a pas de

versement de cotisation mais il n'y a pas de rupture du contrat de travail, le dispositif de portabilité hors du contrat de travail ne s'applique donc pas.

→ Nous avons signalé ce problème au gouvernement et la CFDT a interpellé l'ensemble des institutions de protection sociale (mutuelles, assurances), ainsi que ses fédérations professionnelles pour qu'elles examinent leurs accords de branches afin de vérifier le degré de couverture des salariés de chaque secteur d'activité.

→ En cas de manque de protection nous demandons la mise à jour des accords de branche et des accords d'entreprise.

→ En procédure d'urgence nous demandons que les institutions de protection sociales complètent dès le 1^{er} jour d'arrêt les indemnités de la sécurité sociale en utilisant les fonds d'action sociale.

→ En l'état actuel des textes, la prise de congés (congés payés, RTT, CET) est plus sécurisante quant au maintien du revenu. La loi d'urgence sanitaire va peut-être prévoir des mesures sur la protection sociale.

JE TRAVAILLE À TEMPS PARTIEL, PUIS-JE BÉNÉFICIER DE L'ACTIVITÉ PARTIELLE ?

→ Oui, les salariés à temps partiel sont éligibles à l'activité partielle. ●



AI-JE DROIT AUX TITRES-RESTAURANT QUAND JE SUIS EN ACTIVITÉ PARTIELLE ?

⇒ Tout dépend. Si vous êtes en activité partielle totale (à 100 %), vous n'avez pas droit aux titres-restaurant. En revanche, si le dispositif d'activité partielle positionne votre temps de travail effectif à cheval sur l'heure de la pause-déjeuner, vous devez en bénéficier, quel que soit votre temps de travail : un salarié qui travaille de 8h à 12h le matin ne bénéficie pas de titre-restaurant, mais son collègue qui travaille de 10h à 12h puis de 13h à 15h, oui. ●

QUESTIONS-RÉPONSES

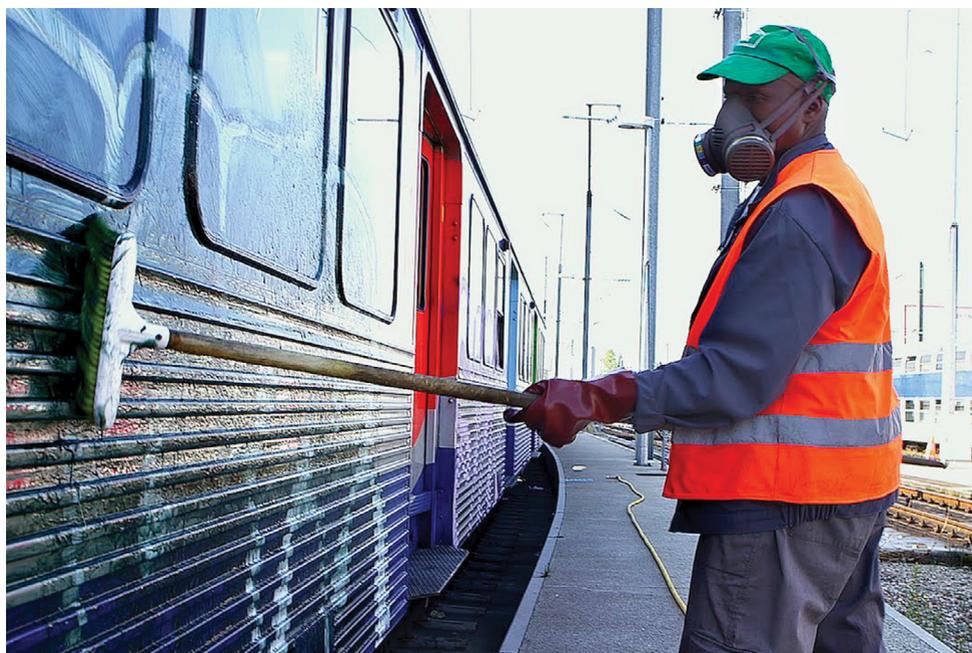
DROIT DES CONTRATS COURTS & CAS PARTICULIERS

**JE SUIS SAISONNIER,
MON CONTRAT EST EN COURS.
EST-CE QUE JE PEUX BÉNÉFICIER
DE L'ACTIVITÉ PARTIELLE ?**

→ La nature de votre contrat de travail (CDI, CDD ou intérim) n'a pas d'incidence sur le bénéfice de l'activité partielle. Par exemple, si vous travaillez dans une station de ski qui ferme avant l'heure, vous pouvez bénéficier de ce dispositif jusqu'au terme prévu par votre contrat saisonnier. À la fin de ce contrat de travail, si les conditions d'accès sont remplies (notamment la durée minimum d'activité), vous pourrez vous inscrire à Pôle emploi pour recevoir l'allocation chômage au titre du/des contrats perdus.

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

→ Oui, lorsque l'établissement dans lequel vous effectuez votre mission a lui-même placé ses propres salariés en activité partielle. En revanche, ce n'est pas le cas si vous entamez votre mission alors que l'établissement recourt déjà à l'activité partielle. Concrètement, si votre contrat s'interrompt avant la fin de la période d'activité partielle, vous n'en bénéficiez que le temps de votre contrat. Son éventuel renouvellement ne vous donne pas droit au bénéfice de l'activité partielle. ●



QUESTIONS-RÉPONSES

DEMANDEURS D'EMPLOI

JE N'AI PAS ASSEZ TRAVAILLÉ POUR OUVRIR DES DROITS À L'ASSURANCE CHÔMAGE : QUELS SONT MES RECOURS ?

→ Pour avoir droit à une allocation chômage, vous devez avoir au minimum travaillé 910 heures (6 mois) dans les 24 derniers mois, quel que soit le nombre de contrats de travail sur cette période. Si vous n'atteignez pas ces 910 heures, vous n'avez malheureusement droit à aucune allocation.



→ La CFDT reçoit beaucoup de messages de personnes qui sont dans l'impossibilité de travailler et n'ont pas les conditions suffisantes pour avoir droit à une allocation chômage.

→ Nous portons ces difficultés à la connaissance du gouvernement afin qu'il décide d'une mesure de solidarité.

JE SUIS EN FIN DE DROITS À L'ALLOCATION CHÔMAGE ET À L'ALLOCATION SPÉCIFIQUE DE SOLIDARITÉ (ASS) : QUE SE PASSE-T-IL POUR MOI PENDANT L'ÉPIDÉMIE ?

→ La loi d'urgence sanitaire permet de prolonger l'allocation chômage ou l'allocation spécifique de solidarité pour tous ceux qui auraient épuisé leurs droits à compter du 12 mars 2020. La CFDT réclamait cette mesure de solidarité depuis le début de la crise. Cette mesure sera en vigueur jusqu'au 31 juillet 2020.



D'AUTRES SOLUTIONS EXISTENT

- ⇒ Vous pouvez peut-être bénéficier du revenu de solidarité active (RSA) : en savoir plus sur le site service-public.fr.
- ⇒ En cas de baisse forte de revenus, vous pouvez contacter la Caisse d'Allocations Familiales (CAF) afin de réviser vos droits familiaux, en particulier les allocations logement.
- ⇒ Il est également possible de s'adresser au Centre communal d'action sociale (CCAS) de votre commune, qui peut vous aider ou vous orienter. ●





J'AI DÉMISSIONNÉ POUR UN NOUVEL EMPLOI, QUI NE PEUT SE CONCRÉTISER DU FAIT DE L'ÉPIDÉMIE : AI-JE DROIT À L'ASSURANCE CHÔMAGE ?

- Si vous avez signé votre contrat (ou une promesse d'embauche) avant la date d'embauche, votre employeur est tenu de l'honorer : il doit vous rémunérer et vous pouvez bénéficier du télétravail ou de l'activité partielle.
- Si vous n'avez pas encore signé votre contrat, vous êtes considéré comme démissionnaire et ne serez à ce titre pas indemnisé, sauf exception.
- En revanche, après un délai quatre mois, vous pouvez faire un recours auprès de l'instance paritaire régionale de Pôle emploi qui étudiera votre situation et décidera de votre droit à une allocation



SI VOUS N'ÊTES PAS EN PÉRIODE D'ESSAI ET QUE VOTRE EMPLOYEUR ROMPT VOTRE CONTRAT, LES CONDITIONS POUR QUE VOUS PUISSIEZ ÊTRE INDEMNISÉ SONT LES SUIVANTES :

- ⇒ vous ne devez pas être déjà inscrit à Pôle emploi
- ⇒ votre nouvel emploi en CDI doit avoir duré moins de 65 jours
- ⇒ vous devez avoir travaillé au moins trois ans sans interruption avant votre démission (voir aussi à ce sujet les règles d'indemnisation en cas de démission sur le site de l'Unédic)
- ⇒ Dans tous les cas, nous vous conseillons de vous inscrire à Pôle emploi et de faire étudier vos droits (chaque situation est un cas particulier). Sachez que les personnes non indemnisées bénéficient tout de même de droits (assurance maladie, retraite, etc.). ●



chômage en fonction de votre situation antérieure et de vos efforts à rechercher un emploi – la situation de crise sanitaire n'avait jusqu'alors pas été envisagée.

- ➔ Dans tous les cas, nous vous conseillons de vous inscrire à Pôle emploi et de faire étudier vos droits (chaque situation est un cas particulier).
- ➔ Sachez que les personnes non indemnisées bénéficient tout de même de droits (assurance maladie, retraite, etc.).

EST-CE QUE MES HEURES D'ACTIVITÉ PARTIELLE COMPTENT POUR CALCULER MES DROITS AU CHÔMAGE ?

- ➔ Oui. Les heures d'activité partielles sont considérées comme du travail effectif : elles comptent donc pour obtenir les 910 heures minimales permettant de bénéficier d'une allocation chômage.
- ➔ En revanche, vous pouvez « neutraliser » cette période pour calculer le montant de votre allocation (c'est une période moins rémunérée, elle peut entraîner la baisse de votre allocation).

J'AI DÉMISSIONNÉ ET REPRIS UN NOUVEL EMPLOI QUE MON EMPLOYEUR A ROMPU RAPIDEMENT DU FAIT DE L'ÉPIDÉMIE : AI-JE DROIT À L'ASSURANCE CHÔMAGE ?

- ➔ Si vous êtes en période d'essai, elle ne peut être rompue par l'employeur que pour des motifs inhérents à la personne du salarié et pas pour un motif économique, liés au Covid-19 par exemple. ●



QUESTIONS-RÉPONSES

CONGÉS, RTT & CET

MON EMPLOYEUR PEUT-IL M'IMPOSER DES CONGÉS ?

→ L'employeur peut déplacer des congés déjà posés par le salarié sur une autre période à venir, compte tenu de circonstances exceptionnelles (article L. 3141-16 du code du travail). En revanche, l'employeur ne peut pas les imposer lorsque le salarié n'a pas posé de congés. Si l'organisation des congés payés relève du pouvoir de direction de l'employeur, il doit respecter

certaines règles et notamment porter à la connaissance des salariés l'ouverture de la période de prise des congés au moins deux mois avant et les informer de leurs dates de départ en congés au moins un mois à l'avance (sauf dispositions contraires d'un accord collectif).

→ Un employeur ne peut pas imposer des congés payés au salarié moins d'un mois à l'avance (L. 3141-16 et D. 3141-5 et 6).



ATTENTION

⇒ Dans le cadre de l'urgence sanitaire et jusqu'au 31 décembre 2020, les règles en la matière ont été modifiées. L'employeur peut imposer ou modifier la prise de jours de congés payés et en fixer les dates, de manière unilatérale, afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du Covid-19.

⇒ Plusieurs conditions doivent être respectées :

- il faut qu'un accord d'entreprise négocié avec les représentants du personnel ou validé à la majorité des salariés, ou un accord de branche, le permette ;
- cela ne peut concerner que 6 jours de congés payés maximum ;
- il doit s'agir de jours de congés payés acquis (mais ils peuvent l'être pour la prochaine période de congés) ;
- il doit respecter un délai de prévenance de seulement un jour franc ;
- les jours imposés ne peuvent pas l'être au-delà du 31 décembre 2020.

⇒ Dans ce cas, le salarié n'aura pas à donner son accord. L'employeur peut aussi fractionner les congés et ne pas respecter l'obligation de congés simultanés pour des conjoints ou pacés travaillant dans la même entreprise (nouveau issue des ordonnances du 25 mars 2020). ●





→ Et il ne peut en aucun cas imposer des congés par anticipation (et encore moins sans solde) au salarié, sauf si celui-ci a donné son accord.

PUIS-JE ANNULER DES CONGÉS PAYÉS QUI AVAIENT ÉTÉ ACCEPTÉ PAR MON EMPLOYEUR ?

- Si l'employeur peut, en cas de circonstances exceptionnelles, modifier l'ordre et la date des départs en congé des salariés moins d'un mois avant la date de départ initialement prévue, le salarié n'a pas ce droit.
- Si vous avez posé vos congés, l'employeur n'a aucune obligation de les reporter, quand bien même le voyage a été annulé du fait de l'épidémie de coronavirus ou que l'entreprise a placé les salariés en activité partielle. À moins d'obtenir

son accord, vos congés seront donc décomptés.

MON EMPLOYEUR A-T-IL LE DROIT DE M'OBLIGER À PRENDRE DES JOURS DE RTT, DE REPOS OU DE MON CET INDIVIDUEL POUR COUVRIR DES JOURS DE FERMETURE DE L'ENTREPRISE POUR CAUSE DE COVID-19 ?

- En règle générale, c'est l'accord de branche ou d'entreprise qui a mis en place les jours de RTT ou de repos qui détermine si l'employeur peut les imposer et selon quelles modalités.

ATTENTION

- Dans le cadre de l'urgence sanitaire et jusqu'au 31 décembre 2020, les règles en la matière ont été modifiées. L'employeur peut imposer ou modifier



PLUSIEURS CONDITIONS CUMULATIVES DOIVENT ÊTRE RESPECTÉES

- Cette décision ne peut être prise que si l'intérêt de l'entreprise le justifie en raison des difficultés économiques liées à la propagation du Covid-19.
- Pour les jours RTT, il doit s'agir de jours acquis par le salarié.
- Le nombre de jours imposés dans ce cadre est limité à 10 au total, tous repos confondus (RTT, jours de forfaits et jours de CET).
- L'employeur doit respecter un délai de prévenance d'un jour franc.
- Les jours imposés ne peuvent pas l'être au-delà du 31 décembre 2020.

À NOTER

- Au-delà de la limite de 10 jours, les règles prévues dans les accords collectifs restent applicables. ●

unilatéralement la prise de jours de RTT, de jours de repos prévus par accord ou convention de forfait annuel et de jours placés sur le compte épargne-temps (CET)

VAIS-JE CONTINUER À ACQUÉRIR DES CONGÉS PAYÉS SI JE SUIS PLACÉ EN ARRÊT DE TRAVAIL POUR GARDE D'ENFANT ?

- La réponse est négative. En effet, la période d'arrêt de travail Covid-19 garde d'enfant n'est a priori pas assimilé à du temps de travail effectif. L'absence du salarié ne lui permet pas d'acquérir des droits à congés payés.
- Toutefois, il est possible qu'un accord collectif prévoit que toute absence justifié par un arrêt de travail, peu importe son origine.
- Mais il faut aussi noter que le Code du travail assimile à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à quatre semaines ou vingt-quatre jours de travail.
- En application de cette règle, un salarié qui n'a travaillé que 48 semaines pendant la période d'acquisition a bien droit à l'ensemble des jours ouvrables de congés (30) prévus par la loi.
- L'arrêt pour garde d'enfant est (actuellement) de 20 jours.
- Le salarié qui en bénéficie n'est donc pas pénalisé en termes de



nombre de jours de congés payés acquis. Sauf à supposer qu'il ait par ailleurs eu d'autres arrêts de travail qui, sur la période d'acquisition, lui ont fait passer la barre des quatre semaines d'arrêt.

IL ME RESTE DES JOURS DE CONGÉS À SOLDER. QUE VA-T-IL SE PASSER AVEC LA CRISE DU COVID-19 ?

- Les jours de congés à prendre entre le 1^{er} mai 2019 et le 31 mai 2020 (ou une autre date, selon l'accord collectif dont relève votre entreprise) doivent être pris avant cette date.
- Votre employeur doit vous donner la possibilité de les prendre. Sinon, il doit vous les indemniser.
- Si vous n'avez pas pris vos congés à cette date, alors que votre employeur ne vous a pas mis dans l'impossibilité de les prendre et que vous n'en avez pas fait la demande, ce solde de congés non pris risque d'être perdu.





- L'employeur peut, mais n'a en effet aucune obligation (sauf exceptions) de reporter sur la période suivante des congés non pris.

**PUIS-JE REPORTER
MES CONGÉS À L'ANNÉE
SUIVANTE OU AU-DELÀ DE LA
PÉRIODE DE RÉFÉRENCE ?**

- La période de référence est la période d'acquisition des congés : pour les congés 2020, elle va du 1^{er} juin 2019 au 31 mai 2020 (sauf accord d'entreprise ou de branche qui fixe une période différente).

- Ni l'employeur, ni le salarié ne peuvent imposer le report de congés sur l'année suivante.
- Mais cela est possible dans certains cas, notamment si l'employeur et le salarié sont d'accord ou si un accord collectif le prévoit.

**L'EMPLOYEUR PEUT-IL
ME REFUSER TROIS SEMAINES
DE CONGÉS EN SEPTEMBRE ?**

- Votre employeur bénéficie d'un pouvoir de direction. Il peut donc tout à fait refuser votre demande de congés payés, à partir du moment où cette décision n'est pas abusive.
- Il existe certaines règles pour protéger les employés, le Code du travail impose à l'entreprise d'accorder au moins de 12 jours de vacances consécutifs à ses salariés en période estivale sauf dispositions contraire accordées par les conventions collectives. ●





QUESTIONS-RÉPONSES

OBLIGATION DE TRAVAIL

SI MON EMPLOYEUR REFUSE DE ME METTRE EN ACTIVITÉ PARTIELLE OU EN TÉLÉTRAVAIL, SUIS-JE OBLIGÉ DE ME RENDRE AU TRAVAIL ?

- Oui. Dès lors que l'activité de l'entreprise se poursuit, qu'elle soit considérée essentielle ou non, les salariés sont tenus de continuer à travailler, à moins que le salarié exerce son droit de retrait.
- Attention, le droit de retrait doit se manier avec précaution. Le principe est celui du télétravail.
- La situation est exceptionnelle et les consignes du gouvernement sont claires : favoriser au maximum le télétravail. Néanmoins, il n'est à ce jour pas prévu que les salariés n'aient plus à se rendre au travail, l'employeur peut toujours refuser le télétravail.

EST-CE QUE L'EMPLOYEUR PEUT M'IMPOSER DE ME RENDRE AU TRAVAIL POUR DES ACTIVITÉS NON ESSENTIELLES, COMME UN INVENTAIRE OU TONDRE LA PELOUSE PAR EXEMPLE ?

- À ce jour oui, à moins que le salarié n'exerce son droit de retrait, à manier avec précaution (lire la question sur le sujet). En effet, les dispositions actuelles imposent qu'une grande partie des commerces, ainsi que les restaurants n'ont plus le droit de recevoir du public. Il n'est à ce jour pas prévu que les salariés n'aient plus à se rendre au travail. Il faut donc attendre ou demander des

consignes à son employeur afin de connaître sa décision.

MON EMPLOYEUR M'A MIS DANS LA CATÉGORIE DES AGENTS DÉSIGNÉS. DE QUOI S'AGIT-IL ?

- Le plan de continuité de l'activité (PCA), que chaque employeur public doit mettre en place, doit définir les activités essentielles pour la continuité du service public. Si votre mission entre dans cette catégorie, vous êtes un agent désigné.
- La règle est alors celle du télétravail, sauf si celui-ci n'est pas possible. Votre employeur doit alors vous remettre un ordre de mission vous permettant de justifier vos déplacements.
- Par ailleurs, il doit assurer les conditions de votre sécurité sanitaire en vous fournissant tous les moyens de protections nécessaires (masques, gel hydroalcoolique, etc.), en prenant les mesures de mise à distance dans les relations avec le public, etc. Pour savoir si vos activités font parties de celles indispensables à la continuité du service, vous pouvez demander à avoir accès au PCA.





© ANTONIO TUDOR

MON EMPLOYEUR REFUSE DE ME REMETTRE LE JUSTIFICATIF DE DÉPLACEMENT PROFESSIONNEL

→ Jusqu'au 31 mars 2020, tout déplacement de personne hors de son domicile est interdit à l'exception de certains déplacements listés de manière exhaustive dans le décret du 23 mars 2020. Il s'agit notamment des trajets entre le domicile et le ou les lieux d'exercice de l'activité

professionnelle et déplacements professionnels insusceptibles d'être différés.

→ Les personnes souhaitant bénéficier de cette exception doivent se munir, lors de leurs déplacements hors de leur domicile, d'un document leur permettant de justifier que le déplacement considéré entre dans ce champ.



- À la lecture des attestations fournies par le ministère de l'Intérieur, c'est l'employeur qui doit fournir au salarié un justificatif de déplacement professionnel.
- S'il refuse de lui fournir un tel document alors même qu'il demande au salarié de continuer son activité professionnelle, il est fortement conseillé au salarié : d'exiger de l'employeur qu'il lui

remettre l'attestation dérogatoire, en lui indiquant, par tout moyen (un mail par exemple si l'envoi en recommandé s'avère impossible) que dès lors qu'il lui demande de se déplacer pour son activité professionnelle, il est dans l'obligation de lui remettre ce document, et, qu'à défaut, il ne peut se déplacer et donc exécuter la prestation demandée. ●

QUESTIONS-RÉPONSES

LE TÉLÉTRAVAIL POUR LE PERSONNEL ADMINISTRATIF

MON POSTE 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).
- Dans un contexte classique, le salarié ou l'agent peut toujours en demander le bénéfice à son employeur, mais celui-ci n'a pas l'obligation de l'accepter.
- Toutefois, dans la situation exceptionnelle que nous vivons, les consignes du gouvernement sont claires : pour éviter la propagation du virus, nous sommes désormais dans une logique de confinement.
- À ce titre, les entreprises et administrations ont donc pour consigne de mettre en place le télétravail pour tous les postes qui le permettent. Dès lors que la présence du travailleur sur le lieu de travail n'est pas indispensable et que l'employeur est en capacité de le faire (dans la mesure où les moyens à disposition le permettent), ce dernier a donc tout intérêt à mettre en œuvre le télétravail au sein de son entreprise ou administration.
- Pour faire sa demande, le salarié ou l'agent peut se référer, le cas échéant, aux dispositions de l'accord collectif ou, à défaut, de la charte, qui ont instauré le télétravail

dans l'entreprise. À défaut d'un tel cadre collectif, il est fortement conseillé de formaliser sa demande par écrit (par mail par exemple).

- Lorsque le télétravail a été mis en place par un accord collectif ou une charte, la loi oblige l'employeur qui refuse d'accorder le télétravail à un travailleur occupant un poste permettant d'en bénéficier, de motiver sa réponse.
- Si l'employeur persiste à refuser le télétravail à un salarié ou agent dont le poste y est éligible, celui-ci n'a pas d'autre choix que de venir travailler, au risque de s'exposer à une sanction disciplinaire, pouvant aller jusqu'au licenciement.
- Si l'employeur a la possibilité de refuser le télétravail à un salarié ou agent, il doit répondre à des obligations en termes de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs qu'il doit prendre très au sérieux.

MON EMPLOYEUR PLACE CERTAINS SALARIÉS OU AGENTS EN TÉLÉTRAVAIL ET PAS LES AUTRES. EN A-T-IL LE DROIT ?

- Oui, si ce choix se fonde sur des critères objectifs et non discriminatoires.
- Par exemple, le comptable d'une entreprise de distribution pourra davantage être en télétravail que le manutentionnaire de cette même entreprise : cela se fonde sur un critère objectif.





→ Le télétravail étant maintenant affiché par le gouvernement comme la règle pendant la période, les employeurs doivent y recourir dès que cela est possible. De plus, il ne doit pas y avoir d'inégalité de traitement entre salariés/agent placés exactement dans la même situation.

→ Ainsi, deux salariés ou agents qui occupent un poste avec les mêmes contraintes vis-à-vis du télétravail doivent bénéficier du même traitement. Par exemple, si l'entreprise ou l'administration n'a pas les moyens de mettre tous les salariés ou agent en télétravail en même temps, elle doit mettre en place a minima un roulement entre salariés ou agents.

MON EMPLOYEUR M'IMPOSE LE TÉLÉTRAVAIL, MAIS NE ME DONNE PAS LES MOYENS POUR LE FAIRE, QUE FAIRE ?

→ Ce n'est pas à vous, mais bien à votre employeur de vous donner les moyens d'être en télétravail. Si ce n'est pas le cas, vous pouvez dans un premier temps ouvrir le dialogue afin qu'une solution soit trouvée. Si vous disposez de représentants du personnel, vous pouvez les alerter au préalable de la situation.

→ Légalement, l'employeur a l'obligation de prendre en charge les frais professionnels et cette obligation générale doit s'appliquer en cas de télétravail, d'autant plus quand celui-ci est imposé par l'employeur.



TÉLÉTRAVAIL & GARDE D'ENFANTS

⚡ Le télétravail n'est pas compatible avec la garde de votre ou vos enfants (dans le sens où vous n'êtes pas capable de télétravailler tout en vous occupant de votre ou de vos enfants) : vous pouvez bénéficier de l'arrêt de travail. Nous vous invitons à en discuter avec votre employeur et à lui expliquer la situation. Attention, on considère que si l'un des conjoints a complètement interrompu son activité au titre de l'activité partielle, le second ne pourra pas bénéficier de cet arrêt de travail spécifique. Son conjoint étant en capacité de s'occuper des enfants.

⚡ Le télétravail est compatible avec la garde de votre ou vos enfants : vous ne pouvez pas, en principe, bénéficier de l'arrêt de travail. Cet arrêt spécifique est un dispositif nouveau et dérogatoire. Peu de détails sont donnés dans les textes réglementaires qui l'ont institué. Faute de précision, nous vous invitons à vous rapprocher de votre CPAM et d'obtenir leur avis sur le sujet. ●

MON EMPLOYEUR ME PROPOSE DE TÉLÉTRAVAILLER. AI-JE TOUT DE MÊME DROIT À L'ARRÊT POUR GARDE D'ENFANTS ?

- L'arrêt de travail spécifique pour garde d'enfants est ouvert aux parents d'enfants de moins de 16 ans qui font l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile (la fermeture d'un établissement scolaire ou d'une crèche entre dans ce cadre) et qui sont, de ce fait, dans l'impossibilité de continuer à travailler. Un seul parent à la fois peut bénéficier de la mesure.
- Ainsi, vous avez droit à l'arrêt dès lors que la garde de votre enfant est incompatible avec le travail ou le télétravail. En effet, selon nous, le fait que votre poste soit matériellement compatible avec le télétravail ne vous prive pas du droit à l'arrêt.

MON EMPLOYEUR PEUT-IL ME DEMANDER DE TRAVAILLER / TÉLÉTRAVAILLER EN PÉRIODE D'ACTIVITÉ PARTIELLE ?

- Il faut savoir que durant une période d'activité partielle, votre contrat de travail est suspendu. Sur les heures ou périodes non travaillées, vous ne devez ni être sur votre lieu de travail, ni à disposition de votre employeur, ni vous conformer à ses directives. Ainsi, dans le cas d'une interruption totale de votre activité, l'employeur ne peut pas vous solliciter pour travailler, y compris en télétravail

(cela pourrait être considéré comme du travail dissimulé). Dans le cas d'une réduction de votre temps de travail, il est normal que l'employeur vous demande de continuer à travailler, mais uniquement sur les heures qui ne sont pas soumises au régime de l'activité partielle.

MON EMPLOYEUR PEUT-IL ME DEMANDER DE TÉLÉTRAVAILLER PENDANT UN ARRÊT DE TRAVAIL POUR GARDE D'ENFANT ?

- Si vous êtes en arrêt pour garde d'enfant (de moins de 16 ans), vous êtes alors sous le régime d'un arrêt de travail et il est donc interdit à votre employeur de vous demander de faire du télétravail pendant cette période.

AI-JE DROIT AUX TITRES-RESTAURANT QUAND JE SUIS EN TÉLÉTRAVAIL ?

- Oui, si vous en bénéficiez habituellement dans votre entreprise. Dès lors qu'une journée de travail est interrompue par une pause-déjeuner, les titres-restaurant sont dus. L'Urssaf et la Commission nationale des titres restaurant (CNTR) considèrent que les salariés en télétravail sont des salariés à part entière qui bénéficient des mêmes droits individuels et collectifs que ceux travaillant au sein de l'entreprise.
- En revanche, le salarié ne bénéficie pas des titres-restaurant en cas d'absence (congrés payés, RTT, maladie, etc.). ●

QUESTIONS-RÉPONSES

LA GARDE D'ENFANTS

JE SUIS PARENT D'UN ENFANT DE MOINS DE 16 ANS : PUIS-JE NE PAS VENIR TRAVAILLER POUR LE GARDER ? DANS QUELLES CONDITIONS ?

- Dans le cadre des mesures prises pour lutter contre la propagation du coronavirus, l'ensemble des structures d'accueil de jeunes enfants et des établissements scolaires sont fermés jusqu'à nouvel ordre. Dans ce contexte exceptionnel, vous avez la possibilité de ne pas venir travailler sous certaines conditions. Ces dispositions ne s'appliquent que pour les parents d'un enfant de moins de 16 ans au jour de l'arrêt, et de moins de 18 ans pour les parents d'enfants en situation de handicap.
- Dans un premier temps, vous devez contacter votre employeur pour voir si un aménagement de votre temps de travail (en télétravail) est compatible avec la garde de votre enfant.
- Si ce n'est pas possible, votre employeur doit vous déclarer en arrêt de travail de 1 à 14 jours renouvelables sans conséquence sur votre salaire (pas de jour de carence). Vous n'avez donc aucune démarche à effectuer.
- En cas de garde alternée, il est possible de fractionner l'arrêt ou de le partager entre les parents sur la durée de fermeture de l'établissement. Un seul parent à la fois peut se voir délivrer un arrêt de travail : il vous sera ainsi demandé



de certifier sur l'honneur que l'autre parent n'a pas également demandé un arrêt de travail pour le même motif.

- Pour les agents réquisitionnés avec des enfants de moins de 16 ans sans mode de garde, la situation n'est pas très claire. Nous vous invitons à vous rapprocher de votre employeur afin de bénéficier d'un mode de garde similaire à celui des personnels soignants.
- En savoir plus : <https://bit.ly/3aLOFWE>





MON ASSISTANTE MATERNELLE PEUT-ELLE CONTINUER DE TRAVAILLER ?

- Les assistantes maternelles peuvent continuer d'accueillir des enfants à leur domicile, à condition de respecter certaines règles.
- Les assistantes maternelles exerçant à domicile peuvent accueillir jusqu'à six enfants de moins de trois ans et un maximum de 10 enfants à la maison si l'on compte ses propres enfants.
- Les assistantes maternelles peuvent accueillir les enfants

dont les parents exercent une profession prioritaire (métiers de la santé, etc.), mais également ceux dont les parents télétravaillent.

- Les Maisons d'assistantes maternelles (MAM) agréées pour l'accueil de plus de dix enfants doivent toutes être fermées. Aucun aménagement de leur accueil pour passer sous le seul maximal de 10 enfants n'est autorisé.

JE SUIS CÉLIBATAIRE SANS ENFANT, PUIS-JE ME METTRE EN ARRÊT À LA PLACE D'ÊTRE AU CHÔMAGE PARTIEL, AIDER MA SŒUR (AUSSI AU CHÔMAGE PARTIEL) À GARDER SES ENFANTS OU POUR AIDER MES PARENTS VULNÉRABLES ?

- Non, il n'est pas possible de vous mettre en arrêt à la place du chômage partiel afin d'aider votre sœur à garder ses enfants ou aider vos parents.
- Cette mesure est uniquement mise en place pour les parents ayant des enfants de moins de 16 ans (moins de 18 ans en cas d'enfant handicapé). Et, bien que la CFDT soit intervenue pour étendre la mesure aux aidants familiaux, vous ne pouvez pas bénéficier de celle-ci pour vos parents vulnérables.
- En savoir plus sur la garde d'enfants : lire les questions / réponses sur la garde d'enfants de la direction générale de la cohésion sociale (<https://urlz.fr/ckeE>). ●





**PUIS-JE BÉNÉFICIER DE L'ARRÊT DE TRAVAIL
POUR GARDE D'ENFANT SI MON EMPLOYEUR M'A DÉJÀ
PLACÉ EN ACTIVITÉ PARTIELLE ?
DEUX CAS DE FIGURE SE PRÉSENTENT**

- ⇒ Vous voyez votre temps de travail réduit : dans ce cas, vous pouvez bénéficier de l'arrêt si vous en remplissez les conditions (faire l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile être parent d'un enfant de moins de 16 ans faisant lui-même l'objet d'une telle mesure et être de ce fait dans l'impossibilité de continuer à travailler).

- ⇒ Vous voyez votre activité totalement interrompue : dans ce cas, selon nous, vous ne remplissez pas les conditions pour bénéficier de l'arrêt (vous n'êtes pas dans l'impossibilité de travailler du fait du confinement mais du fait de l'activité partielle). ●

QUESTIONS-RÉPONSES

LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

PUIS-JE REFUSER DE FAIRE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES POUR PALLIER LES SALARIÉS ABSENTS QUI GARDENT LEUR ENFANT ?

→ Dans la limite du contingent légal (220h) ou conventionnel (se reporter à votre accord d'entreprise ou de branche), vous ne pouvez pas refuser de faire des heures supplémentaires sauf si vous êtes prévenu trop tardivement (votre employeur doit vous prévenir trois jours à l'avance).

→ Si vous êtes à temps partiel, il s'agira d'heures complémentaires. Elles peuvent être effectuées dans la limite de 1 / 10^e de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans le contrat (ou jusqu'au tiers si un accord le prévoit) et ne doivent pas porter la durée de travail du salarié au niveau de la durée légale (ou de la durée conventionnelle applicable dans l'entreprise, si elle est inférieure).

L'EMPLOYEUR NOUS DEMANDE DE TRAVAILLER ENCORE PLUS. IL PARLE DE SUPPRIMER DES REPOS ET DE DÉPASSER LES DURÉES MAXIMALES DE TRAVAIL. EN A-T-IL LE DROIT ?

L'employeur peut éventuellement et sous conditions.

→ **Suspendre, réduire ou différer le repos hebdomadaire de 35 heures, sous réserve de consulter le CSE et d'informer préalablement l'inspection du travail (L. 3132-2) :**

→ réduire le repos en cas de travaux de nettoyage des locaux industriels et de



maintenance devant être réalisés nécessairement le jour de repos collectif et indispensables pour éviter un retard dans la reprise du travail ;

→ pour deux réductions d'une demi-journée, une journée entière de repos compensateur est attribuée (L. 3132-8) ;





→ différer le repos (information préalable de l'inspection du travail, sauf cas de force majeure) notamment en cas d'activité saisonnière pour le personnel d'industries ne fonctionnant qu'une partie de l'année et d'établissements saisonniers n'ouvrant en tout ou partie que pendant une période de l'année (chaque salarié doit bénéficier d'au moins deux jours par mois si possible le dimanche, L. 3132-7 et R. 3132-3 et 4), en cas de travaux intéressant la défense nationale (le repos est alors suspendu par les ministres intéressés, aucune compensation n'est prévue, L. 3132-9), dans les établissements fonctionnant en continu (à condition que le nombre de repos de 24h consécutives, auxquelles s'ajoutent les 11h de repos quotidien, soit toujours au moins égal à celui des semaines comprises dans cette période et que chaque salarié ait le maximum de repos le dimanche (L. 3132-10).

→ **Suspendre le repos (information préalable de l'inspection du travail, sauf cas de force majeure) :**

→ en cas de travaux dont l'exécution est nécessaire pour assurer des mesures de sauvetage ou prévenir ou réparer des accidents, cette mesure vaut tant pour les salariés de l'entreprise que pour ceux de l'entreprise chargée des travaux ;

→ les salariés ont droit à un repos compensateur d'une durée égale au repos supprimé (L. 3132-4, L. 3164-3 et R. 3172-2 et 6) ;

→ dans les industries traitant des matières périssables ou soumises à certains moments à un surcroît extraordinaire de travail ;

→ le repos hebdomadaire peut être suspendu 2 fois maximum par mois, dans la limite de 6 par an. Les heures effectuées le jour du repos hebdomadaire sont considérées comme des heures supplémentaires (L. 3132-5). Le Code du travail fixe la liste des entreprises concernées (R. 3132-1).

À NOTER

→ La ministre du Travail a très récemment autorisé l'ouverture des boulangeries 7 jours sur 7.

→ pour les travaux de chargement et déchargement dans les ports, débarcadères et stations (L. 3132-6 et R. 3132-2) ;

→ pour les gardiens et concierges des établissements industriels et commerciaux (L. 3132-11), excepté pour les moins de 18 ans ;

→ les salariés bénéficient d'un repos compensateur d'une durée égale au repos perdu.

→ **Déroger au repos quotidien de 11 heures consécutives (L. 3131-1 à 3 et D. 3131-1 à 7. Ces dérogations peuvent être prévues :**

→ par un accord d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut de branche, notamment pour des

activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service ou par des périodes d'intervention fractionnées, dans des conditions fixées par décret. Ces dérogations conventionnelles ne peuvent pas avoir pour effet de réduire la durée du repos en deçà de 9 heures ;

- à défaut d'accord, en cas de surcroît exceptionnel d'activité par décision administrative, dans des conditions définies par décret ;
- de plein droit, en cas d'urgence par l'employeur pour des travaux urgents pour prévenir des accidents imminents, réparer des accidents survenus ou organiser des mesures de sauvetage. L'employeur doit informer l'inspection du travail.
- toutes ces dérogations ouvrent droit pour le salarié à une période de repos au moins équivalente à la dérogation. En cas d'impossibilité, une contrepartie doit être prévue par l'accord collectif.

→ Dépasser la durée maximale quotidienne de 10 heures : des dérogations sont possibles (L. 3121-18 et D. 3121-4 à 7) :

- par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut de branche, en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise. La durée de travail quotidienne ne peut alors pas dépasser 12h ;
- sur autorisation de l'inspecteur du travail en cas de surcroît



- d'activité. La demande est accompagnée de l'avis du CSE ;
- par décision de l'employeur en cas d'urgence, à condition de régulariser sa situation en déposant sa demande ou d'informer l'inspection du travail si sa demande est en cours d'examen. La demande est accompagnée de l'avis du CSE.

À NOTER

- Contrairement aux dérogations conventionnelles limitées à 12h, ces dérogations n'ont pas de limite, sous réserve de respecter les autres normes minimales (temps de repos minimum, temps de pause, etc.).
- **Déroger à la durée maximale quotidienne du travail de nuit de 8 heures dans la limite de 12 heures (L. 3122-6 et R. 3122-1 à 6) :**
 - dans le cadre des équipes de suppléance ;
 - par accord d'entreprise, d'établissement ou, à défaut de branche pour certaines activités ;





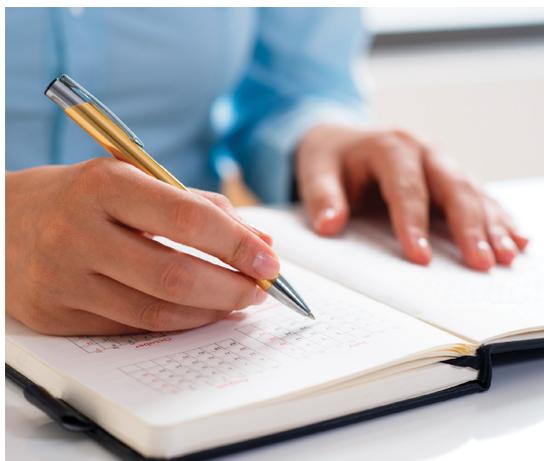
- par l'employeur sur autorisation de l'inspection du travail en cas de circonstances exceptionnelles. La demande est accompagnée de l'avis du CSE et du PV de consultation des délégués syndicaux ou, à défaut, d'un document attestant une information préalable des salariés ;
- par l'employeur, en cas de travaux urgents pour prévenir des accidents imminents, sous réserve de présenter à l'inspecteur du travail une demande de régularisation accompagnée de l'avis du CSE, du PV de consultation des délégués syndicaux ;
- dans tous les cas, un repos d'une durée équivalente au nombre d'heures accomplies au-delà de la durée maximale quotidienne est accordé aux salariés, le plus près possible de la période travaillée.

→ Déroger à la durée maximale hebdomadaire absolue de 48h (L. 3121-21, R. 3121-8 à 10) :

- en cas de circonstances exceptionnelles sur décision administrative et après avis du CSE qui est transmis à l'inspection du travail. La durée maximale ne peut aller au-delà de 60 heures par semaine ;
- ces dérogations peuvent être assorties de mesures compensatoires pour les salariés, consistant à abaisser la durée maximale de travail pour les périodes ultérieures, à prévoir des périodes de repos complémentaire, à ramener la durée hebdomadaire moyenne de travail à moins de 46h pendant une période déterminée à l'issue de la période de dérogation.

→ Déroger à la durée maximale hebdomadaire moyenne de 44h sur 12 semaines consécutives (L. 3121-22 et R. 3121-8 à 11) :

- par accord d'entreprise, d'établissement ou, à défaut de branche et dans la limite de 46h sur 12 semaines consécutives ;
- par l'employeur sur autorisation de la Direccte, après consultation du CSE, dont l'avis est transmis à l'inspection du travail, dans la limite de 46h ;
- ces dérogations peuvent être assorties de mesures compensatoires pour les salariés consistant à abaisser la durée maximale de travail pour les périodes ultérieures, à prévoir des périodes de repos



complémentaire, à ramener la durée hebdomadaire moyenne de travail à moins de 46h pendant une période déterminée à l'issue de la période de dérogation.

→ Dans les secteurs professionnels jugés essentiels à la continuité de la vie économique et à la sûreté de la nation – un décret doit préciser lesquels sont concernés –, l'employeur peut déroger unilatéralement au cadre habituel en matière de durée du travail jusqu'au 31 décembre 2020. ●

QU'EST-CE QUI CHANGE EN MATIÈRE DE DURÉE DU TRAVAIL AVEC LA SITUATION D'URGENCE SANITAIRE ?

→ Tout dépend du secteur d'activité dans lequel vous travaillez.



QUE RETENIR ?

POUR CHACUN DES SECTEURS D'ACTIVITÉ CONCERNÉ, UN DÉCRET PRÉCISERA LES DÉROGATIONS POSSIBLES PARMIS LA LISTE SUIVANTE

- Fixer la durée maximale quotidienne de travail à 12 h.
- Fixer la durée maximale quotidienne d'un travailleur de nuit à 12 h (avec un repos compensateur équivalent à la durée du dépassement).
- Fixer la durée maximale hebdomadaire moyenne d'un travailleur de nuit à 44 h sur 12 semaines consécutives.
- Réduire la durée minimale du repos quotidien à 9 h (avec un repos compensateur équivalent à la durée du repos non pris).
- Fixer la durée maximale absolue hebdomadaire à 60 h.
- Fixer la durée maximale hebdomadaire moyenne à 48 h sur 12 semaines consécutives ou 12 mois pour certaines exploitations ou entreprises agricoles (art. L. 722-1, 1^{er} à 4^{es} et art. L. 722-20, 2^e, 3^e et 6^e du Code rural de la pêche maritime).

DES DÉROGATIONS AU PRINCIPE DU REPOS LE DIMANCHE SONT ÉGALEMENT PRÉVUES, JUSQU'AU 31 DÉCEMBRE 2020

- Dans les entreprises de secteurs jugés essentiels à la continuité de la vie économique et à la sûreté de la nation (un décret doit préciser lesquels sont concernés).
- Dans les entreprises qui assurent aux précédentes des prestations nécessaires à l'accomplissement de leur activité principal.
- Dans les entreprises situées dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

QUESTIONS-RÉPONSES

FIN DE CONTRAT / EMBAUCHE

**JE SUIS CONVOQUÉ
À UN ENTRETIEN PRÉALABLE,
DOIS-JE M'Y RENDRE ?
QUE SE PASSE-T-IL SI JE NE
M'Y RENDS PAS ?**

- En l'état actuel des textes, l'employeur est en droit de maintenir une procédure engagée et, par conséquent, de vous convoquer à l'entretien préalable au licenciement.
- Celui-ci est un moment important pour vous car il vous permet de présenter des explications au regard du motif de licenciement envisagé. Si vous ne vous présentez pas à cet entretien, l'employeur pourra poursuivre la procédure et prononcer le licenciement, le cas échéant.
- Si votre employeur maintient l'entretien malgré le confinement, il doit vous fournir au préalable un justificatif de déplacement professionnel (en cas de contrôle des forces de l'ordre) pour que vous puissiez vous y rendre.
- De plus, il doit d'organiser l'entretien dans des conditions permettant le respect strict des consignes sanitaires.
- Un report de l'entretien peut être sollicité auprès de l'employeur, mais il n'est pas obligé de l'accepter.

À NOTER

Les textes n'autorisent pas l'entretien préalable par échange de mail ou par visio-conférence.

QU'EST-CE QUE LA FORCE MAJEURE ?

- La force majeure est caractérisée par un événement extérieur, imprévisible et irrésistible dans son exécution.
- La poursuite du contrat de travail en raison de cet événement doit être rendue impossible. Ce sont les juges qui déterminent au cas par cas l'existence d'un événement relevant de la force majeure.
- En cas de force majeure, l'employeur peut mettre fin à un contrat de travail sans avoir à respecter la procédure prévue en matière de licenciement.

MON EMPLOYEUR PEUT-IL INVOQUER LE COVID-19 COMME FORCE MAJEURE POUR ME LICENCIER ?

- Nous ne considérons pas à ce jour que l'épidémie de Covid-19 est un cas de force majeure qui nécessite de mettre une fin immédiate à un contrat de travail.
- Ce sera toutefois aux juges de le dire si la question devait leur être posée.

MON EMPLOYEUR PEUT-IL ROMPRE MA PÉRIODE D'ESSAI EN RAISON DE LA CRISE LIÉE AU COVID-19 ?

- Non. Il est interdit de rompre la période d'essai pour un autre motif que celui lié au fait que le salarié n'a pas les compétences à occuper son poste.





- Le Covid-19 n'est donc pas un motif valable. Toutefois, l'employeur n'étant pas tenu de justifier la rupture, il est toujours difficile pour le salarié d'apporter la preuve que c'est pour un autre motif que le manque de compétences.
- Si votre employeur rompt votre période d'essai et que vous considérez que c'est lié au Covid-19, il faudra être en capacité d'en apporter la preuve.
- Dans tous les cas, il est vivement conseillé de contester la rupture de la période d'essai par lettre recommandée avec accusé de réception, en rappelant à l'employeur les règles en la matière.
- Notez qu'en cas de rupture de la période d'essai, un délai de prévenance est à respecter par votre employeur selon le temps qu'a déjà duré votre période d'essai.
- Vous pourrez éventuellement saisir la justice si votre employeur reste sur sa position.
- Si vous ne pouvez plus travailler alors que vous êtes en période d'essai (par exemple en cas de fermeture de l'entreprise), votre employeur peut vous mettre en activité partielle, et ainsi suspendre la période d'essai.
- Au retour du salarié, l'employeur pourra proroger la période d'essai du temps qu'a duré l'absence.

L'EMPLOYEUR PEUT-IL ROMPRE DE MANIÈRE ANTICIPÉE MA MISSION D'INTÉRIM EN RAISON DU COVID-19 ?

- Non. Le contrat de mission ne peut être rompu avant son terme que pour faute grave du salarié ou force majeure (voir question sur la force majeure).
- En dehors de ces cas, lorsque la rupture avant le terme prévu a lieu à l'initiative de l'entreprise de travail temporaire, celle-ci doit proposer au salarié un nouveau contrat de mission prenant effet dans un délai maximum de 3 jours ouvrables (rémunérés) et d'une durée au moins équivalente à celle qui restait à courir.
- Nous ne considérons pas à ce jour que l'épidémie de Covid-19 puisse être considérée comme un cas de force majeure qui nécessiterait de mettre une fin immédiate à une mission d'intérim. Ce sera toutefois aux juges de le dire si la question devait leur être posée.

L'EMPLOYEUR PEUT-IL ROMPRE DE MANIÈRE ANTICIPÉE MON CDD EN RAISON DU COVID-19 ?

- Le CDD ne peut être rompu par l'employeur que dans certains cas, énumérés par le code du travail : faute grave, force majeure, commun accord, inaptitude du salarié.
- Nous ne considérons pas à ce jour que l'épidémie de Covid-19 puisse être considérée comme un cas de force majeure qui nécessiterait de mettre une fin immédiate à votre

CDD. Ce sera aux juges de le dire si la question devait leur être posée.

MON EMPLOYEUR PEUT-IL ROMPRE MON CONTRAT DE DROIT PUBLIC EN RAISON DU COVID-19 ?

- Votre employeur peut ne pas renouveler un CDD qui arrive à échéance.
- En revanche, il est illégal de mettre fin à un contrat en cours sous prétexte que la mission ne peut plus s'exercer du fait du confinement ou de la suspension de l'activité.

JE DOIS DÉBUTER UN CONTRAT DE TRAVAIL TRÈS PROCHAINEMENT. MON FUTUR EMPLOYEUR EST-IL EN DROIT DE ME DIRE QUE FINALEMENT, IL Y RENONCE ?

- Si le contrat est signé et qu'il comporte une date de début, l'employeur est tenu de l'honorer. Il devra par conséquent rémunérer le salarié, dans la mesure où celui-ci se tient à sa disposition. Même si le contrat de travail contient une période d'essai, l'employeur n'a pas le droit de le rompre, y compris en cas d'absence d'activité (voir question sur la période d'essai). ●



SI VOUS N'AVEZ PAS SIGNÉ DE CONTRAT, IL FAUT IDENTIFIER SI VOTRE FUTUR EMPLOYEUR VOUS A FAIT UNE PROMESSE DE CONTRAT OU UNE OFFRE DE CONTRAT, QUI EST MOINS ENGAGEANTE LA PROMESSE DE CONTRAT

→ Comme son nom l'indique, c'est une promesse de contrat de travail faite par l'employeur au candidat. Le document précise l'emploi, la rémunération et la date d'entrée en fonction. La promesse engage l'employeur car le contrat est formé dès celle-ci. En cas de rétractation, la rupture par l'employeur s'apparente à un licenciement sans cause réelle et sérieuse, ouvrant droit à des indemnités au titre de la rupture abusive et à une indemnité compensatrice de préavis.

L'OFFRE DE CONTRAT

→ C'est une proposition de contrat d'un employeur à un candidat. Le document précise l'emploi, la rémunération et la date d'entrée en fonction. Si l'employeur a fixé un délai de réflexion au salarié, il ne peut se rétracter avant l'expiration de celui-ci. S'il se rétracte avant, il engage sa responsabilité extracontractuelle et le salarié pourra saisir le conseil de prud'hommes afin d'obtenir des dommages et intérêts. ●



QUESTIONS-RÉPONSES

REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL & MANDATS SYNDICAUX

JE SUIS EN ACTIVITÉ PARTIELLE EN TÉLÉTRAVAIL. QUE DEVIENNENT MES MANDATS D'ÉLU AU CSE OU DE DS ?

- Dans le secteur privé, l'activité partielle n'a aucune incidence sur le mandat des représentants du personnel qui se poursuit.
- Les salariés 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.



PUIS-JE CONTINUER DE POSER MES HEURES DE DÉLÉGATION MÊME SI TOUTE L'ENTREPRISE EST FERMÉE ET TOUT LE MONDE EN ACTIVITÉ PARTIELLE ?

- Cela dépend de la situation et la jurisprudence n'a pas tranché ce cas précis, la réponse n'est donc pas évidente.



NOUS POUVONS TOUTEFOIS CONSIDÉRER QUE :

- ⇒ Votre 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.
- ⇒ Les heures de délégation ne seront pas rémunérées en supplément de l'indemnité versée au titre de l'activité partielle. ●





→ C'est possible si la pose d'heures de délégation est justifiée, dans le cadre par exemple d'une réunion CSE ou de négociations.

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

→ Les textes qui encadrent le droit des représentants du personnel ont été profondément modifiés ces deux dernières années. Comme la plupart des textes de droit social, ils sont susceptibles de connaître différentes interprétations devant les tribunaux. Nous ne pouvons donc rien affirmer avec certitude sur la question de la rémunération des heures de délégation pendant l'activité partielle.

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

→ Votre temps de délégation, dans le cadre de votre mandat au CSE est fixé par accord d'entreprise ou à défaut, par la loi.

→ Il peut être augmenté en cas de circonstances exceptionnelles.

→ La pandémie à laquelle nous faisons face et les conséquences qui en découlent pour les entreprises correspondent à des circonstances exceptionnelles. Vous pouvez donc dépasser – si cela est nécessaire – le crédit d'heures habituel.



L'EMPLOYEUR PEUT-IL IMPOSER LA VISIOCONFÉRENCE POUR LA RÉUNION CSE OU DU COMITÉ TECHNIQUE ?

- Dès le 9 mars, le gouvernement encourageait le recours à la visioconférence « *si nécessaire pour éviter les contacts physiques* » (<https://bit.ly/2wjWZVs>).
- Les dispositions légales prévoient un recours à la visioconférence limité à 3 par année civile, sauf accord avec les élus qui en dispose autrement.
- 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 exceptionnelle depuis le 15 mars, nous considérons que le recours à la visioconférence doit être privilégié dans tous les cas.
- Dans les fonctions publiques, les employeurs sont également invités à privilégier les réunions en visio ou en conférences téléphonées, plutôt qu'en présentiel.

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

- Oui, il en a même parfois l'obligation, notamment pour la mise en place de l'activité partielle. La CFDT a en outre insisté pour



que les CSE soient régulièrement tenus informés des évolutions économiques et sociales liées au Covid-19 dans l'entreprise. Néanmoins, si l'employeur ne sollicite pas le CSE de lui-même, demandez une réunion en visioconférence afin de ne faire courir aucun risque aux élus.

- Dans les fonctions publiques, les employeurs peuvent convoquer des réunions d'instances même si le service est complètement fermé en privilégiant la réunion à distance.





**JE SUIS CONSEILLER
DU SALARIÉ ET SUIS SOLlicitÉ
POUR UN ACCOMPAGNEMENT
À UN ENTRETIEN PRÉALABLE
AU LICENCIEMENT.
QUE DOIS-JE FAIRE ?**

- L'exercice de la mission de conseiller du salarié est actuellement rendu particulièrement difficile en raison de la période de confinement liée à la propagation du Covid-19.
- Les conseillers du salarié volontaires pour intervenir risquent d'être verbalisés lors de leur déplacement, l'attestation dérogatoire ne prévoyant pas ce cas de figure. Or, pendant le confinement, les licenciements continuent.

**LE REPORT DES NÉGOCIATIONS
ANNUELLES EST-IL POSSIBLE ?**

- Le ministère du Travail a annoncé, dans un communiqué du 18 mars 2020, que les négociations obligatoires (les salaires, l'égalité professionnelle, etc.) ne pouvaient pas être annulées, seulement reportées.
- Les négociations engagées par les entreprises avant l'épidémie doivent donc être maintenues. S'ils le peuvent compte tenu des mesures de confinement, les négociateurs peuvent continuer par voie de visioconférence par exemple. S'ils ne le peuvent pas, un report des négociations sera admis par l'administration du travail selon les circonstances. ●



**LA CFTD EST INTERVENUE AUPRÈS DU
MINISTÈRE DU TRAVAIL AFIN QUE :**

- les délais inhérents au déclenchement des procédures de licenciement soient le plus possible neutralisés pendant la période de confinement ;
 - les déplacements des conseillers du salarié soient autorisés dans le cadre de la réalisation de leur mission.
- Dans l'attente d'une réponse du ministère, il est conseillé au conseiller du salarié de tenter d'obtenir de l'employeur le report de l'entretien préalable. S'il refuse et que le conseiller du salarié décide d'accompagner le salarié, voici quelques rappels : l'employeur doit organiser l'entretien en toute sécurité sanitaire (mise à disposition de gel hydroalcoolique, distance d'1 mètre minimum, pièce aérée, aucun contact avec une personne ou objet contaminé, etc.). Il est fortement recommandé de prendre par téléphone les renseignements en amont de l'entretien avec le salarié. ●

QUESTIONS-RÉPONSES

LES DÉPLACEMENTS

**QUELS SONT
LES DOCUMENTS
INDISPENSABLES POUR
ME DÉPLACER ?**

- Il existe deux documents différents permettant de se déplacer :
 - l'attestation de déplacement dérogatoire, qui est un document papier signé par la personne qui en fait usage. Ce document doit être renouvelé pour que déplacement ;
 - le justificatif de l'employeur (justificatif de déplacement professionnel) qui est un document papier renseigné et signé par l'employeur attestant qu'une personne exerce une profession entrant dans la catégorie des professions autorisées à se déplacer et ne pouvant exercer en télétravail. Ce justificatif doit être utilisé lors des déplacements domicile-travail et doit être présenté aux forces de l'ordre sur demande.
- C'est à l'employeur d'indiquer la durée de validité de cette dérogation (une case à remplir est prévue à cet effet).
- Il est nécessaire également de se munir d'une pièce d'identité.
- En ce qui concerne les emplois qui nécessitent des déplacements fréquents pendant le travail, il est nécessaire d'avoir, avec soi, le justificatif de déplacement professionnel bien rempli par l'employeur.



- Le modèle proposé par l'administration est suffisant pour justifier les déplacements professionnels d'un salarié, qu'il s'agisse :
 - du trajet habituel entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou des déplacements entre les différents lieux de travail lorsque la nature de ses fonctions l'exige ;
 - des déplacements de nature professionnelle qui ne peuvent pas être différés, à la demande de l'employeur.
- Ce justificatif permet donc de se déplacer d'un endroit à un autre dans le cadre de son travail. Par ailleurs, si les lieux sur lesquels le salarié est susceptible d'intervenir sont limités et bien déterminés, le justificatif doit préciser ces lieux.





LE COVOITURAGE EST-IL AUTORISÉ ET COMBIEN DE PERSONNES SONT AUTORISÉES DANS UN MÊME VÉHICULE ?

➔ Selon le gouvernement, le covoiturage est possible pour effectuer les déplacements autorisés. Chaque passager du véhicule doit être muni d'une attestation (ou d'un justificatif de déplacement professionnel) en règle.

IL EST RECOMMANDÉ D'APPLIQUER DANS CE CAS LES MÊMES PRATIQUES QUE CELLES EN VIGUEUR POUR LES TRANSPORTS EN COMMUN

- ➔ Pas de passager à côté du conducteur.
- ➔ Le véhicule est en permanence aéré.
- ➔ Les passagers doivent emporter tous leurs déchets.
- ➔ Le conducteur procède au nettoyage désinfectant du véhicule au moins une fois par jour. ●



de déplacement dérogatoire ou le justificatif de l'employeur.

PUIS-JE PRENDRE LES TRANSPORTS ?

→ Les transports sont ouverts notamment pour les personnes dans l'obligation de se rendre sur leur lieu de travail. Une attestation pourra leur être demandée, ainsi qu'un justificatif de déplacement professionnel de l'employeur.

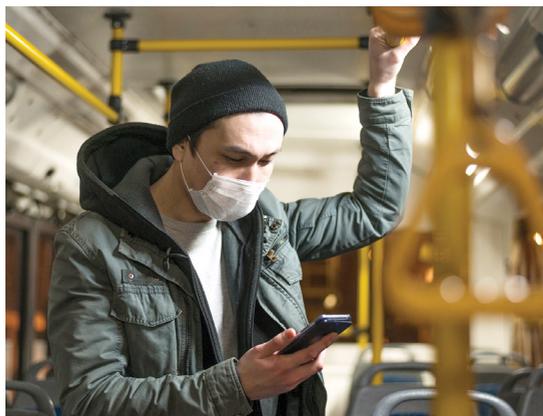
COMMENT ME RENDRE À MON TRAVAIL SI LES TRANSPORTS EN COMMUN SONT INTERROMPUS ?

→ La suspension des transports en commun par décision administrative est un des cas qui permet de placer en activité partielle les salariés ne pouvant pas se rendre sur le lieu de travail du fait de l'absence de transport en commun (voir le tableau « *quels sont les cas éligibles à l'activité partielle* » sur le site du ministère du Travail à cette adresse). ●

→ Pour les interventions sur appel ou les livraisons rendant impossible cette identification des lieux d'intervention, ce n'est en revanche pas nécessaire.

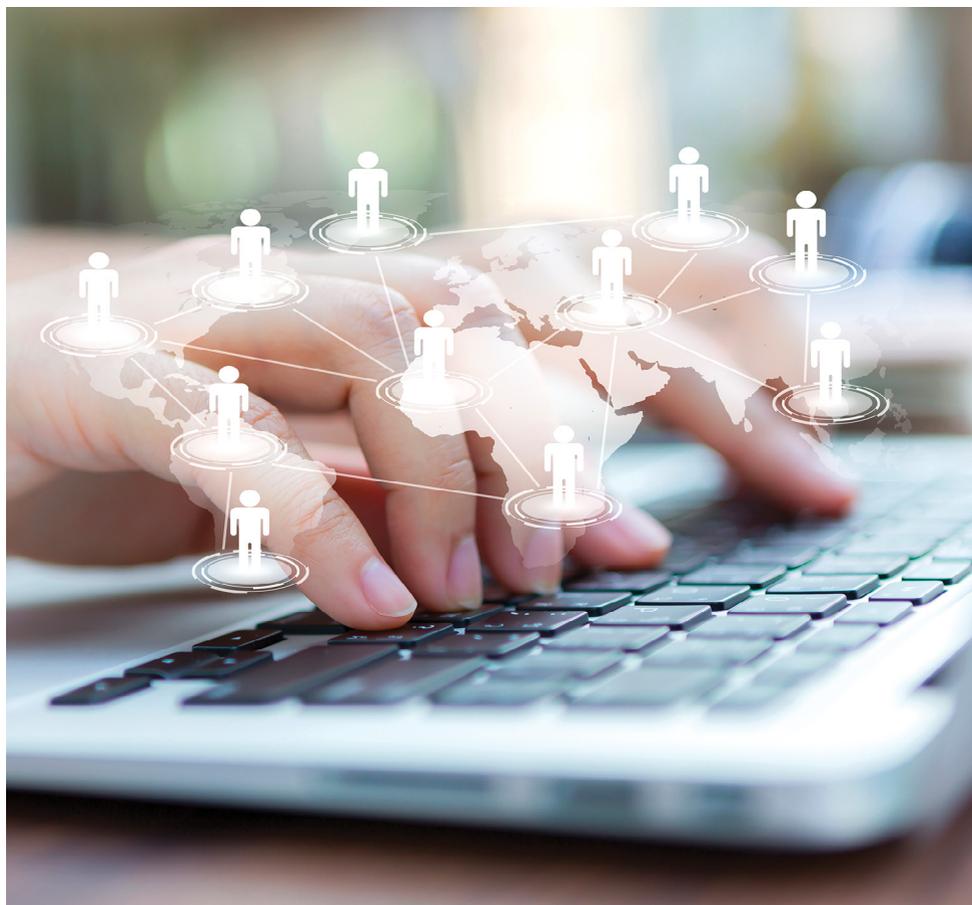
→ Par ailleurs, la carte professionnelle des professionnels de santé (médecins, soignants, pharmaciens), des forces de sécurité et de secours (policiers, gendarmes et pompiers), des élus, des magistrats etc. et des journalistes, peut être utilisée pour se rendre sur son lieu de travail.

→ Elle ne se substitue pas à la nécessité de présenter l'attestation



QUESTIONS-RÉPONSES

JE SUIS À L'ÉTRANGER



QUELLE EST LA PROCÉDURE DE RAPATRIEMENT EN TANT QUE FRANÇAIS BLOQUÉ À L'ÉTRANGER ?

→ Il faut se rapprocher des autorités administratives françaises, ambassade pour les capitales ou consulats pour les villes de moyenne importance, se faire recenser par ces autorités et se mettre à disposition dans un endroit pas trop éloigné d'un

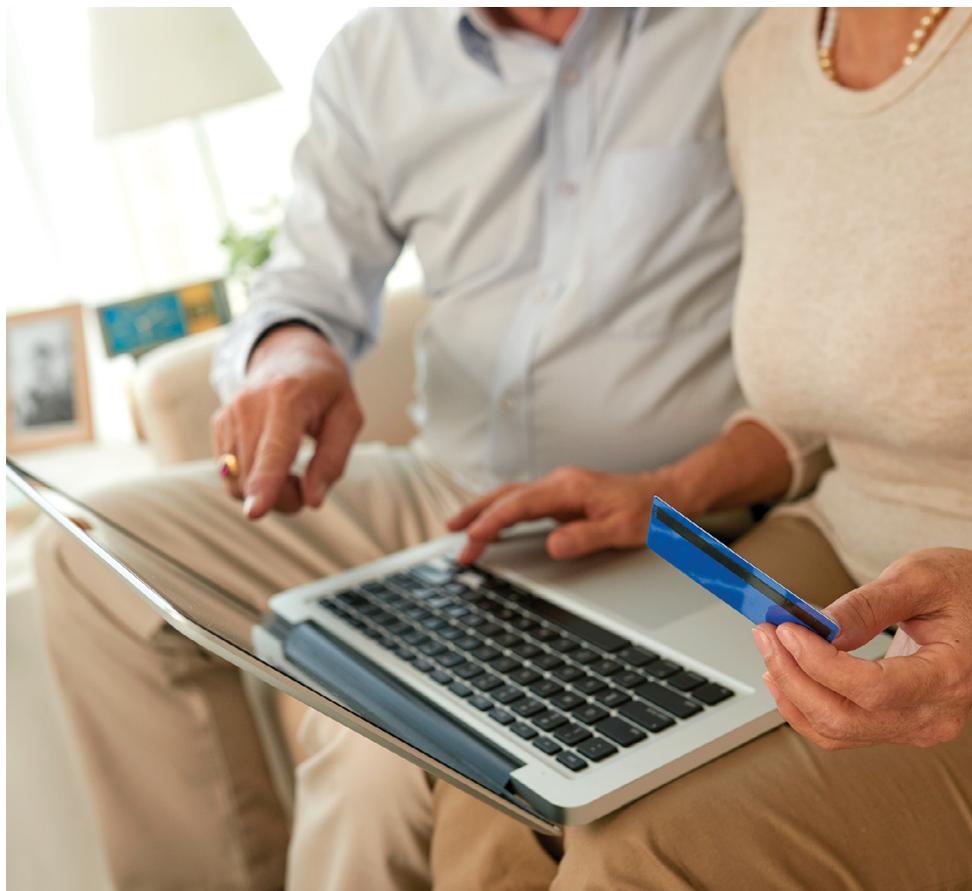
aéroport susceptible de recevoir des avions de rapatriement.

PUIS-JE TÉLÉTRAVAILLER EN DEHORS DU TERRITOIRE NATIONAL ?

→ Le télétravail est autorisé partout sur le territoire national. Rien n'oblige l'employeur à l'autoriser à l'international pour des salariés dont la fonction n'est pas adossée à des missions à l'étranger. ●

QUESTIONS-RÉPONSES

JE SUIS RETRAITÉ



JE VEUX DEMANDER MA RETRAITE. QUE FAIRE ?

→ Pour les demandes de retraite à venir, une nouvelle organisation a également été généralisée dans les différentes caisses de retraite avec la télétransmission (demandes en ligne). La plupart des régimes envoient des informations par mail aux affiliés et donnent beaucoup d'informations sur leur site internet,

pour pallier l'absence d'accueil physique.

LES RETRAITES SERONT-ELLES VERSÉES ?

→ Après avoir contacté nos représentants CFDT dans les caisses de retraite, il ressort que les régimes se sont organisés pour assurer le paiement des retraites pour le mois de mars. ●

NORMANDIE

Jonathan JARRIGE | 06 71 14 37 24
upr.normandie@cfdtcheminots.org

BRETAGNE

Charlène DIVET | 06 75 06 80 54
upr.bretagne@cfdtcheminots.org

PAYS DE LA LOIRE

Ali BENHADJBA | 06 72 52 99 16
upr.pdl@cfdtcheminots.org

NOUVELLE-AQUITAINE

Laëtitia FOURGEAUD | 06 12 77 01 34
upr.na@cfdtcheminots.org

CENTRE-VAL DE LOIRE

Élodie LEFEBVRE | 06 66 22 06 12
upr.cvl@cfdtcheminots.org

HAUTS DE FRANCE

Julien TAILLEZ | 06 52 18 77 35
upr.hdf@cfdtcheminots.org

ÎLE-DE-FRANCE

Véronique LENFANT | 06 25 65 08 38
upr.idf@cfdtcheminots.org

GRAND EST

Régis HOFFMANN | 06 14 27 99 69
upr.grandest@cfdtcheminots.org

BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

Fabrice CHAMBELLAND | 06 27 70 45 58
upr.bfc@cfdtcheminots.org

AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

Marilyne PUECH | 06 22 87 74 10
upr.aura@cfdtcheminots.org

PACA

Benoît RIONDY | 06 29 57 42 82
upr.paca@cfdtcheminots.org

OCCITANIE

Joël RAUSA | 06 19 60 32 20
upr.occitanie@cfdtcheminots.org



Cfdt:

© **CFDT Cheminots Manutention ferroviaire**

Les données de ce livret sont à jour du 30 mars 2020.

Consultez régulièrement le site du ministère de l'Intérieur.

Propos recueillis par **Éric Fernandez**

Premier rédacteur-graphiste **Antonio Tudor**

Crédits photo sauf mention particulière **DR, Freepik & Flaticon**

Ne pas jeter sur la voie publique