



## Adaptation des mesures d'urgence à la suite des annonces du Président de la République.

Lors de son allocution télévisée du 31 mars dernier, le Président a annoncé l'élargissement des mesures de freinage de la circulation du virus déjà en vigueur dans 19 départements à l'ensemble du territoire métropolitain, ainsi que la fermeture des écoles à partir du 6 avril 2021.

Les conséquences de ces annonces sur les mesures d'urgence relatives à l'organisation du travail ont été précisées lors d'une réunion multilatérale autour de la Ministre du travail le 1<sup>er</sup> avril 2021, réunion qui s'est articulée autour des points principaux suivants :

- le télétravail « systématisé » ;
- le recours à l'activité partielle ;
- l'articulation avec les congés payés ;
- la stratégie de vaccination.

### Décryptage

#### 1. Télétravail « systématisé »

Lors de son intervention télévisée, le Président de la République a annoncé que le télétravail serait « systématisé » sur tout le territoire.

Dans les faits, cela signifie que le télétravail demeure la règle partout où cela est possible, avec la possibilité pour les salariés qui sont à 100% en télétravail de demander à un revenir sur site au maximum un jour par semaine, s'ils en éprouvent le besoin.

Il faut noter à cet égard que la dernière version du [protocole national en entreprise](#) considère le télétravail de manière encore plus explicite comme une des mesures les plus efficaces pour prévenir le risque d'infection au SARS-CoV-2 dans un objectif de protection de la santé des travailleurs.

En toute logique, les mesures de restrictions devant être étendues à tout le territoire métropolitain, **toutes les entreprises devront désormais définir un plan d'action visant à réduire au maximum le temps de présence sur sites des salariés, tenant compte des activités télétravaillables au sein de l'entreprise.** Ce plan d'action ainsi défini peut être présenté à l'inspection du travail en cas de contrôle.

Le MEDEF a tenu à préciser auprès des pouvoirs publics que ce plan d'action ne doit consister qu'à lister les actions visant à « maximiser » le recours au télétravail autant que possible (information, modalités d'organisation pour la venue sur site un jour par semaine sur demande du salarié, etc.). Il ne peut s'agir d'une identification formalisée, et discutée avec les salariés et/ou leurs représentants, des postes télétravaillables dans l'entreprise : cette identification relève de la seule responsabilité de l'employeur, comme cela est réaffirmé dans l'ANI du 26 novembre dernier pour une mise en œuvre réussie du télétravail, y compris en cas de télétravail contraint pour circonstances exceptionnelles ou force majeure.

## 2. Activité partielle

### ➤ Rappel des règles en vigueur

Dans le prolongement des annonces du président de la République pour lutter contre le virus de la Covid-19, le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion a rappelé à travers un communiqué de presse, la réglementation en vigueur concernant le dispositif d'activité partielle et la prolongation jusqu'au 30 avril 2021 des actuels taux de prise en charge.

En effet, le [décret n° 2021-347 du 30 mars 2021](#) modifiant le décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020 modifié relatif à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable et le [décret n° 2021-348 du 30 mars 2021](#) relatif aux taux de l'allocation d'activité partielle ont décalé au 1er mai 2021, l'entrée en vigueur de nouvelles règles de modulation des taux d'allocation versée aux entreprises et d'indemnité versée aux salariés.

### ➤ Ainsi, pour le mois d'avril 2021 :

- **pour l'activité partielle de droit commun**, les entreprises continuent à bénéficier du taux d'allocation de 60% de la rémunération brute (85% de l'indemnité versée, soit un reste à charge de 15%) ;
  - **pour l'activité partielle dérogatoire des secteurs listés aux annexes 1 et 2 (également appelées S1 et S1 bis) du décret n° 2020-810 du 29 juin 2020**, les entreprises concernées, bénéficient du taux majoré de 70% de la rémunération brute (100% de l'indemnité versée, c'est-à-dire sans de reste à charge).
- En parallèle des dispositifs d'activité partielle sus-cités, **il existe d'autres dérogations sans reste à charge (70% de la rémunération antérieure brute, 100% de l'indemnité versée) en vigueur depuis le 1er janvier 2021 applicable jusqu'au 30 juin 2021**. Sont concernés, les employeurs dont :
- **l'activité principale implique l'accueil du public est interrompue, partiellement ou totalement**, du fait de la propagation de l'épidémie de covid-19 et des mesures prises pour limiter cette propagation, à l'exclusion des fermetures volontaires ;
  - **dont l'établissement est situé dans la zone de chalandise d'une station de ski et qui subit au moins 50% de baisse de chiffre d'affaires pendant la période de fermeture des**

**téléphériques et remontées mécaniques** par rapport soit au chiffre d'affaires qui précède la fermeture des remontées, soit par rapport au chiffre d'affaires du même mois en 2019.

- **les employeurs dont l'établissement est situé dans l'un des territoires concernés par un reconfinement sur une base géographique et qui subissent une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 60%** pour chaque mois de la période de reconfinement géographique :
  - ✓ soit par rapport au chiffre d'affaires constaté durant le mois qui précède la mise en œuvre de ces mesures ;
  - ✓ soit par rapport au chiffre d'affaires constaté au titre du même mois en 2019.

**Le communiqué de presse mentionne expressément cette dernière dérogation. Ainsi, nous comprenons que le « reconfinement » généralisé à l'ensemble de la métropole permettent à toutes les entreprises (en métropole) qui justifient d'une baisse de CA de 60% de bénéficier de l'activité partielle sans reste à charge.**

### ➤ Focus garde d'enfants

Le communiqué précise également **concernant la fermeture des établissements scolaires et des crèches, que les salariés dans l'incapacité de télétravailler pourront demander à bénéficier de l'activité partielle pour garder leur enfant, s'ils sont parents d'un enfant de moins de 16 ans ou d'un enfant en situation de handicap, sans limite d'âge.**

Le salarié devra remettre à son employeur une attestation sur l'honneur indiquant qu'il est le seul des deux parents demandant à bénéficier de l'activité partielle au motif de la garde d'enfant. **Les salariés bénéficieront alors d'une indemnisation à hauteur de 84% de leur rémunération nette ou de 100% pour les salariés au SMIC, avec 0 reste à charge pour les employeurs (100% de l'indemnité versée) : un projet de décret en ce sens a été envoyé aux partenaires sociaux pour consultation, il serait rétroactif au 1<sup>er</sup> avril.**

**La Ministre du Travail, à la suite de la réunion multilatérale du 01/04/2021 avec les partenaires sociaux, précise que ce dispositif s'appliquera pour :**

- **les salariés dont le poste n'est pas télétravaillable ;**
- **les salariés dont l'activité est en principe télétravaillable, mais qui ne sont pas en mesure de travailler, parce qu'ils doivent garder leurs enfants de moins 16 ans ou handicapés. Dans ce cas, ils doivent informer leur employeur et demander à être placé en activité partielle. Les situations doivent être traitées au cas par cas. Selon le ministère : « chaque salarié peut avoir une discussion avec son employeur ou manager en fonction de sa situation personnelle. »**

#### Concrètement sur ce dernier point :

- 1) **le salarié doit informer son employeur de son incapacité à télétravailler pour garde d'enfant(s) de 16 ans ou handicapé(s) ;**

2) le salarié doit remettre à son employeur une attestation sur l'honneur indiquant qu'il est le seul des deux parents demandant à bénéficier de l'activité partielle au motif de la garde d'enfant(s) ;

3) l'employeur doit adresser une demande individualisée d'activité partielle pour le salarié concerné sur la plateforme suivante :

<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>

**S'agissant de l'articulation de ce dispositif avec le décalage des vacances scolaires, un communiqué de presse publié le 01/04/2021 apporte des précisions :**

- **Les employeurs sont invités à faciliter la prise de congés de leurs salariés qui ont des enfants sur les nouvelles dates de vacances scolaires (du 10 au 26 avril 2021) lorsqu'ils avaient déjà prévu leurs congés à des dates ultérieures. Cette solution doit être mise en œuvre dans le cadre du dialogue entre le salarié et l'employeur.**
- Concrètement, cela veut dire que :
  - ✓ pour un parent de la zone B (initialement en vacances du 24 avril au 10 mai), le salarié pourra demander d'avancer ses congés de 15 jours ;
  - ✓ pour un parent de la zone C (initialement en vacances du 17 avril au 3 mai), le salarié pourra demander d'avancer sa semaine de congés si elle était prévue du 25 avril au 3 mai ;
  - ✓ pour un parent de la zone A (dates de congés maintenues du 10 au 26 avril), il partira en congé comme prévu.
- **Par ailleurs, pour faciliter les modes de garde, les déplacements entre régions seront autorisés pour amener ou aller chercher un enfant ou plusieurs enfants chez un proche.**
- **Si le salarié ne peut pas décaler ses congés, qu'il ne dispose pas de mode de garde et qu'il est dans l'incapacité de télétravailler alors, il pourra être placé en activité partielle (voir le point 3 pour plus de précision au sujet des congés).**

### ➤ Focus saisonniers

Des dérogations particulières ont été actées fin 2020 uniquement pour les stations de ski : les employeurs de ces stations peuvent bénéficier d'une prise en charge intégrale de l'activité partielle pour leurs salariés permanents ainsi que pour leurs saisonniers jusqu'à la fin de la saison, fixée au 15 avril 2021.

Le but étant d'inciter les employeurs à maintenir les embauches qui étaient prévues et à recourir à l'activité partielle pour les saisonniers qui :

- ont déjà été recrutés l'an dernier et font ainsi l'objet d'une mesure de reconduction du contrat de travail ;
- font l'objet d'un premier recrutement matérialisé par une promesse d'embauche écrite signée avant le 6 février 2021 ou d'un contrat de travail faisant état de cette embauche pour la saison 2020-2021.

Cela a d'ailleurs été rappelé en février dernier dans un [communiqué de presse](#) du Ministère du Travail.

**La Ministre du travail a annoncé que le dispositif n'avait, en l'état, pas vocation à être élargi, ni reconduit dans les mêmes conditions au-delà du 15 avril 2021. Il pourrait, à l'avenir, sous réserve de précisions du Ministère, être réservé aux contrats saisonniers incluant une clause de reconduction (se traduisant par une priorité de réembauche d'une saison à l'autre).**

### 3. Congés

Il faut rappeler, d'une manière générale, le pouvoir d'organisation dont dispose l'employeur en matière de fixation des congés payés :

- l'employeur peut, dans un contexte « normal » d'activité, imposer une modification des congés pris dès lors qu'il respecte un délai de prévenance suffisant, en l'occurrence 1 mois ;
- l'employeur peut s'opposer à la modification des dates de congés par le salarié si un délai de prévenance suffisant n'est pas respecté ;
- **le code du travail prévoit par ailleurs qu'en cas de circonstances exceptionnelles, l'employeur peut modifier l'ordre et les dates de départ moins d'un mois avant la date de départ prévue** (2° de l'article L3141-16 du Code du travail).

**Par ailleurs, un système dérogatoire a été mis en place par [ordonnance](#) dès le 1<sup>er</sup> confinement de mars 2020, puis prorogé jusqu'au 30 juin 2021 :**

- **ainsi, un accord d'entreprise, ou, à défaut, un accord de branche peut déterminer les conditions dans lesquelles l'employeur est autorisé, dans la limite de 6 jours de congés et sous réserve de respecter un délai de prévenance qui ne peut être réduit à moins d'un jour franc :**
  - ✓ **à décider de la prise de jours de congés payés acquis par un salarié, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris,**
  - ✓ **ou à modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés ;**
  - ✓ cet accord d'entreprise (ou, à défaut, de branche) peut également autoriser l'employeur à fractionner les congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié et à fixer les dates des congés sans être tenu d'accorder un congé simultané à des conjoints ou des partenaires liés par un Pacs travaillant dans son entreprise ;
- **enfin, cette ordonnance permet à l'employeur, par décision unilatérale et donc sans passer par un accord collectif, d'imposer la prise (ou de modifier la date) de jours de RTT, de repos des salariés au forfait, et de jours affectés sur le compte épargne temps dans certaines limites (10 jours).**

## 4. Vaccination

Lors de son allocution télévisée, le Président de la République a tracé les grandes lignes du calendrier de vaccination :

- vaccination de toutes les personnes de plus de 60 ans à compter du 16 avril ;
- vaccination de toutes les personnes de plus de 50 ans à compter du 15 mai ;
- ouverture des rendez-vous à tous les français à compter de la mi-juin.

**Pour mémoire, le Ministère du travail précise à ce stade dans un questions / réponses les éléments suivants :**

- **Si le salarié choisit de passer par son service de santé au travail, il est autorisé à s'absenter sur ses heures de travail. Aucun arrêt de travail n'est nécessaire et l'employeur ne peut en aucun cas s'opposer à son absence. Le salarié informe son employeur de son absence pour visite médicale sans avoir à en préciser le motif.**
- **Par ailleurs, les salariés en situation d'affection de longue durée exonérante bénéficient d'une autorisation d'absence de droit pour cette vaccination rendue nécessaire par leur état de santé. L'employeur ne peut s'y opposer.**
- **Dans tous les autres cas, il n'existe pas d'autorisation d'absence de droit. Les employeurs sont toutefois incités à faciliter l'accès des salariés à la vaccination. Le salarié est invité à se rapprocher de son employeur afin de déterminer par le dialogue la meilleure manière de s'organiser.**