

QUESTIONS/RÉPONSES N° 11

Quel sont les règles à respecter si l'employeur veut ouvrir de nouveau son entreprise suite au Covid-19? Doit-il consulter les membres du CSE avant? Et quelles sont les obligations pour respecter la santé et la sécurité des salariés? Merci d'avance.

Le CSE a pour mission de veiller à la santé et à la sécurité des travailleurs de l'entreprise. Conformément au Code du travail, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur doit informer et consulter le CSE sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment lors d'une modification des conditions de travail des salariés.

La réouverture de l'entreprise pendant le confinement, ou dans les premiers temps à l'issue de celui-ci, implique nécessairement la mise en place de mesures d'hygiène impactant l'organisation du travail ou les conditions de travail. L'employeur doit donc impérativement informer et consulter le CSE.

Dans des questions/réponses mises en ligne sur son site internet, le ministère du Travail a rappelé le rôle du CSE durant la crise sanitaire. Celui-ci doit être informé et consulté dans le cadre de la crise sanitaire, en particulier dans différents cas de figure : les modifications importantes de l'organisation du travail, les dérogations aux règles relatives à la durée du travail

et aux repos, le recours à l'activité partielle ou la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels (Duerp). Ainsi, l'employeur doit informer le CSE de la tenue de la réunion au cours de laquelle il sera consulté au moins trois jours à l'avance (voir questions/réponses du ministère du Travail mis à jour le 7 avril 2020 ; <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries>).

En ce qui concerne les recommandations d'hygiène du gouvernement, l'employeur doit réorganiser le travail afin de permettre la réalisation des mesures « barrières » (lavage des mains très régulier, tousser ou éternuer dans son coude ou dans un mouchoir, saluer sans se serrer la main, utiliser des mouchoirs à usage unique et les jeter, éviter les rassemblements, limiter les déplacements et les contacts). De plus, lorsque les contacts sont prolongés et proches, il doit compléter ces mesures par exemple par l'installation d'une zone de courtoisie d'un mètre. Le ministère du Travail a mis en ligne une plaquette rappelant les obligations de l'employeur pour protéger la santé des salariés face au virus (https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19_obligations_employeur.pdf).

Je suis intérimaire, est-ce que j'ai droit à l'activité partielle?

Avant toute chose, il faut rappeler que, par principe, le dispositif d'activité partielle est ouvert à tous tra-

vailleurs qui détiennent un contrat de travail. Cela dit, plusieurs cas de figure sont à envisager :

1. Mon contrat de mission est en cours;
2. Mon contrat de mission est fini;
3. Je suis en CDI intérimaire (CDII) et j'ai une mission en cours;
4. Je suis en CDI intérimaire et je suis actuellement en intermission.

1. MON CONTRAT DE MISSION EST EN COURS

Vous n'avez pas à accepter la rupture de votre contrat. Si l'entreprise utilisatrice décide de cesser son activité, elle est censée placer les salariés en intérim en activité partielle jusqu'à la fin de leur mission.

Cependant, si votre santé est en danger (par exemple parce que des cas de coronavirus ont été détectés sur votre lieu de travail), vous pouvez exercer votre droit de retrait sous certaines conditions.

2. MON CONTRAT DE MISSION EST FINI

Dans ce cas, vous basculez dans le régime d'Assurance-chômage (si les conditions sont réunies), ou à défaut, d'aide sociale (RSA).

3. JE SUIS EN CDII ET J'AI UNE MISSION EN COURS

Là encore, on ne peut vous obliger à rompre votre contrat mais vous pouvez exercer votre droit de retrait. Si l'entreprise utilisatrice décide de cesser son activité, elle est censée vous placer en activité partielle jusqu'à la fin de votre mission.

4. JE SUIS EN CDII ET JE SUIS EN INTERMISSION

Les intérimaires en CDI risquent d'être nombreux à se retrouver en intermission, en raison de la baisse du recours à des interim par les entreprises.

Les règles « normales » s'appliquent si vous êtes en intermission, à savoir que l'entreprise de travail temporaire (celle qui vous emploie) doit vous verser la garantie minimale de rémunération (article L. 1251-58-3 du Code du travail). Le montant de cette garantie minimale est fixé lors de la conclusion du CDII. Cependant, son montant ne peut être inférieur

à un certain niveau (selon l'article 4.2 de l'accord du 10 juillet 2013) :

- pour les ouvriers et employés, au montant du Smic horaire multiplié par 151,67 heures, correspondant à un emploi à temps plein;
- pour les agents de maîtrise et les techniciens, au montant du Smic défini ci-dessus majoré de 15 %;
- pour les cadres, au montant du Smic défini ci-dessus majoré de 25 %.

Est-ce que l'entreprise de travail temporaire (ETT) peut me placer en activité partielle ?

Tous les travailleurs disposant d'un contrat de travail peuvent potentiellement bénéficier du dispositif d'activité partielle, à condition que l'entreprise qui les embauche en fasse la demande.

Je suis salariée, en arrêt pour garde d'enfant, mais j'ai moins d'un an d'ancienneté, quel va être le montant de mon indemnité ?

Pendant la période de crise sanitaire actuelle, la condition d'un an d'ancienneté pour bénéficier du complément employeur a été levée, et ce depuis le 26 mars. À partir de cette date, vous bénéficierez donc d'une indemnité à hauteur de 90 % de votre rémunération brute (50 % de la Sécurité sociale + 40 % complément employeur). Donc pour le mois de mars vous devriez voir apparaître sur votre bulletin de salaire simplement 50 % de votre salaire brut. Pour le mois d'avril en revanche la rémunération devra être de 90 % du brut.

Attention cependant, ces 90 % ne sont garantis que pendant trente jours. Après cette période, l'indemnisation sera diminuée à 66 % de votre rémunération brute, pendant une nouvelle période de trente jours. Nous vous invitons également à vérifier si un accord applicable dans votre entreprise ne prévoit pas des conditions d'indemnisation plus favorables.

En ce qui concerne le délai de carence, celui-ci a été supprimé (dans le cas des gardes d'enfant) pour l'indemnité de Sécurité sociale et le complément employeur, depuis début mars 2020.