

Conditions et exécution du contrat de travail

FAQ CSOEC - Mise à jour : 9 Avril 2020

Date	Questions	Réponses
TELETRAVAIL		
15/03/20	Comment est mis en place le télétravail ?	<p>Le télétravail est mis en place :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit dans le cadre d'un accord collectif, - soit dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur (après avis du CSE, s'il existe). <p>En l'absence de charte ou d'accord collectif, lorsque le salarié et l'employeur conviennent de recourir au télétravail, ils formalisent leur accord par tout moyen. En cas de circonstances exceptionnelles (épidémie), le télétravail peut être mis en place unilatéralement par l'employeur.</p>
15/03/20	L'employeur peut-il imposer le télétravail au salarié au motif de l'épidémie de coronavirus ?	Oui, il s'agit d'une circonstance exceptionnelle.
PAS DE TELETRAVAIL / OBLIGATIONS EMPLOYEUR EN MATIERE DE SANTE ET SECURITE		
28/03/20	Que doit faire l'employeur pour assurer la santé et sécurité des salariés ?	<p>Il faut mettre en œuvre le télétravail dès que cela est possible. A défaut le présentiel est admis. Dans ce cas, il faut appliquer les mesures recommandées pour aménager les postes de travail notamment pour permettre une distance d'un mètre entre les salariés. Il faut aussi faire en sorte que les salariés évitent les lieux où se trouvent des personnes fragiles ; toute sortie ou réunion non indispensable ; les contacts proches (cantine, ascenseurs, etc.).</p> <p>Pour se rendre sur le lieu de travail, le salarié devra être muni de l'attestation de déplacement professionnel établie par l'employeur (sur site ministère de l'intérieur).</p> <p>https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries</p>
28/03/20	Quel est le justificatif de déplacement pour les salariés qui vont travailler ?	Les salariés doivent être en possession uniquement de l'attestation de déplacement professionnel. L'attestation de déplacement individuelle n'est pas nécessaire. Cette attestation est en téléchargement sur le site du ministère de l'intérieur.
28/03/20	Quelles mesures prendre pour les salariés en contact avec la clientèle ?	<p>Selon les indications figurant sur le site du ministère du travail, si les contacts sont brefs, les mesures « barrières » notamment celles ayant trait à la limitation des contacts et au lavage très régulier des mains suffisent.</p> <p>Si les contacts sont prolongés et proches, il y a lieu de compléter les mesures « barrières » par le maintien d'une zone de distance d'un mètre entre votre salarié et la clientèle, par le nettoyage des surfaces avec un produit détergent, ainsi que par le lavage régulier et savonné des mains.</p>

Date	Questions	Réponses
		https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries
28/03/20	Quelles sont les démarches à mettre en œuvre pour assurer la santé et la sécurité des salariés ?	<p>Selon les informations figurant sur le site du ministère du travail, il incombe à l'employeur de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - procéder à l'évaluation des risques encourus sur les lieux de travail qui ne peuvent être évités en fonction de la nature du travail à effectuer - déterminer les mesures de prévention les plus pertinentes - associer les représentants du personnel à ce travail - solliciter lorsque cela est possible le service de médecine du travail - respecter et faire respecter les gestes barrière recommandés par les autorités sanitaires. <p>https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries</p>
28/03/20	L'entreprise déjà dotée d'un document unique d'évaluation des risques professionnels doit-elle le mettre à jour ?	<p>OUI, une situation d'épidémie impose une vigilance toute particulière. L'évaluation doit être renouvelée en raison de l'épidémie pour réduire au maximum les risques de contagion sur le lieu de travail ou à l'occasion du travail par des mesures telles que des actions de prévention, des actions d'information et de formation ainsi que la mise en place de moyens adaptés, conformément aux instructions des pouvoirs publics.</p>
18/03/20	A quelles conditions le salarié peut-il exercer un droit de retrait ?	<p>Cf document question réponse du ministère du travail du 9 mars 2020. Le droit de retrait vise une situation particulière de travail et non une situation générale de pandémie. "En application des articles L. 4131-1 et suivants du code du travail, un travailleur peut se retirer d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Il doit alerter l'employeur de cette situation. Il s'agit d'un droit individuel et subjectif. Dans le contexte actuel, dans la mesure où l'employeur a mis en oeuvre les dispositions prévues par le code du travail et les recommandations nationales (https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus) visant à protéger la santé et à assurer la sécurité de son personnel, qu'il a informé et préparé son personnel, notamment dans le cadre des institutions représentatives du personnel, le droit individuel de retrait ne peut en principe pas trouver à s'exercer.</p>
28/03/20	L'employeur peut-il imposer au salarié de prendre des congés par anticipation ?	<p>OUI, lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19, et à condition de conclure un accord collectif, de branche ou d'entreprise, en ce sens. Cet accord fixe les conditions dans lesquelles l'employeur est autorisé, dans la limite de six 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. Ces congés peuvent être imposés jusqu'au 31 décembre 2020 (Ordonnance n° 2020-323, 25/3/2020 art.1)</p>

Date	Questions	Réponses
28/03/20	Les congés déjà posés peuvent-ils être déplacés ?	OUI, lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19, et à condition de conclure un accord collectif, de branche ou d'entreprise, en ce sens. L'accord doit déterminer les conditions dans lesquelles il est autorisé à modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés. Un délai minimum d'un jour franc devra être prévu. La modification des dates permet d'imposer la prise de congés payés jusqu'au 31 décembre 2020 (Ordonnance n° 2020-323, art.1)
09/04/20	L'employeur peut-il imposer le fractionnement des congés payés ?	OUI, lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19, et à condition de conclure un accord collectif qui l'y autorise. (Ordonnance n° 2020-323 du 25/3/2020, art.1) Cette possibilité est ouverte jusqu'au 31 décembre 2020. Un exemple d'accord d'entreprise est proposé sur le site du CSO, plateforme Coronavirus SOS entreprises.
28/03/20	L'employeur peut-il imposer ou déplacer la prise des jours RTT ?	OUI, lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19 et sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc. Les RTT peuvent être imposés ou déplacés jusqu'au 31 décembre 2020. (Ordonnance n° 2020-323 du 25/3/2020, art.2). Attention ce nombre n'est pas illimité (cf question infra) Aucun accord collectif n'est requis, une décision unilatérale est suffisante.
28/03/20	L'employeur peut-il imposer aux salariés en forfait annuel la prise de jours de repos ?	OUI, lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19 sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc. Les jours de repos peuvent être imposés ou déplacés jusqu'au 31 décembre 2020. (Ordonnance n° 2020-323 du 25/3/2020, art.3) Attention ce nombre n'est pas illimité (cf question infra) Aucun accord collectif n'est requis, une décision unilatérale est suffisante.
28/03/20	Dans quelle limite l'employeur peut-il imposer la prise de jours de repos (RTT, forfait jours, CET) ?	Le nombre total de jours de repos hors congés payés (jours RTT, CET et jours de repos forfait annuel) dont l'employeur peut imposer la prise aux salariés, ou dont il peut modifier la date, ne peut être supérieur à 10 (Ordonnance n° 2020-323 du 25/3/2020, art.5)
MEDECINE DU TRAVAIL		
09/04/20	La visite médicale d'embauche peut-elle être reportée ?	Un décret n°2020-410 du 8 avril 2020 prévoit que la visite d'information et de prévention à l'embauche qui doit en principe se tenir dans un délai de 3 mois suivant l'embauche peut être reportée, sauf décision contraire du médecin du travail. Cela ne concerne pas les visites de certains salariés : travailleurs handicapés ; mineurs ; percevant une pension d'invalidité ; femmes enceintes, etc. Sont concernées les visites dont la date limite de réalisation est comprise entre le 12 mars et le 31 août 2020.
EPARGNE SALARIALE / PRIME POUVOIR D'ACHAT		

Date	Questions	Réponses
09/04/20	Quelles sont les dates limites de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation ?	L'ordonnance 2020-322 du 25 mars 2020 permet aux entreprises de décaler, si elles le souhaitent, le versement des primes d'intéressement et de participation jusqu'au 31/12/2020 (au lieu du 1/06 pour les entreprises dont l'exercice est clos au 31/12) sans paiement des intérêts de retard. Il conviendra d'informer les salariés du décalage le cas échéant.
09/04/20	Un salarié qui n'a plus de travail peut-il être mis à disposition d'une autre entreprise ?	<p>Oui, les salariés inoccupés qui le souhaitent, peuvent être transférés provisoirement dans une entreprise confrontée à un manque de personnel. Il s'agit d'une « mise à disposition » temporaire qui suppose l'accord du salarié et des deux entreprises.</p> <p>Le salarié conserve son contrat de travail, et 100% de son salaire habituel, versé par son employeur d'origine. L'entreprise qui l'accueille temporairement rembourse ce salaire à l'entreprise d'origine.</p> <p>Des modèles simplifiés sont proposés par le ministère du travail.</p> <p>https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/mise-a-disposition-temporaire-de-salaries-volontaires-entre-deux-entreprises</p>