

# Conditions et exécution du contrat de travail

FAQ CSOEC - Mise à jour : 20 Mai 2020

Date	Questions	Réponses
<b>TELETRAVAIL</b>		
15/03/20	Comment est mis en place le télétravail ?	<p>Le télétravail est mis en place :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- soit dans le cadre d'un accord collectif,</li><li>- soit dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur (après avis du CSE, s'il existe).</li></ul> <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.
11/05/20	L'employeur peut-il refuser le télétravail ?	<p>Le document QR du ministère du Travail Télétravail et Déconfinement (9/5/2020) indique qu'il peut refuser s'il estime que les conditions de reprise d'activité sont conformes aux consignes sanitaires sur le lieu de travail. Selon le document, dans tous les cas, l'employeur doit motiver le refus. Depuis le 17 mars et jusqu'à nouvel ordre, le télétravail doit être systématiquement privilégié. L'employeur doit donc démontrer que la présence sur le lieu de travail est indispensable au fonctionnement de l'activité.</p>
11/05/20	Quels sont les droits à repos et à déconnexion du salarié en télétravail ?	<p>Comme indiqué sur le document QR du ministère du Travail Télétravail et Déconfinement (9/5/2020), en télétravail, l'employeur fixe les horaires de travail pendant lesquels le salarié doit être opérationnel et disponible. La distinction entre temps de travail et temps de repos doit être claire et garantir le droit à la déconnexion des salariés.</p> <p>Les droits au temps de pause et de déjeuner restent inchangés.</p> <p>Le droit au repos des salariés et toutes les règles en matière de durée du travail restent applicables au salarié en télétravail.</p>
<b>PAS DE TELETRAVAIL / OBLIGATIONS EMPLOYEUR EN MATIERE DE SANTE ET SECURITE</b>		

Date	Questions	Réponses
17/03/20	Que faire si le télétravail n'est pas possible ?	<p>Si le télétravail n'est pas possible, les salariés sont autorisés à se rendre à leur travail. Pour cela, ils doivent être munis d'un justificatif de déplacement professionnel, établi par l'employeur.</p> <p>Justificatif téléchargeable sur le site du Ministère de l'Intérieur <a href="https://www.interieur.gouv.fr/">https://www.interieur.gouv.fr/</a></p> <p>Ce document, établi par l'employeur, est suffisant pour justifier les déplacements professionnels du salarié. Il n'est pas nécessaire que le salarié se munisse, en plus de ce justificatif, de l'attestation de déplacement dérogatoire.</p> <p>L'employeur devra impérativement veiller à mettre en œuvre l'ensemble des mesures sanitaires permettant d'éviter la propagation du virus et à protéger les salariés (distanciation, rotation des équipes, annulation des déplacements, etc.).</p> <p>Voir la liste de ces mesures sur le site du Ministère de l'Intérieur <a href="https://www.interieur.gouv.fr">https://www.interieur.gouv.fr</a></p> <p><a href="https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/coronavirus-et-monde-du-travail">https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/coronavirus-et-monde-du-travail</a></p>
28/03/20	Quel est le justificatif de déplacement pour les salariés qui vont travailler ?	<p>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.</p>
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 soigné des mains.</p> <p><a href="https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries">https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries</a></p>
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"> <li>- 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</li> <li>- déterminer les mesures de prévention les plus pertinentes</li> <li>- associer les représentants du personnel à ce travail</li> <li>- solliciter lorsque cela est possible le service de médecine du travail</li> <li>- respecter et faire respecter les gestes barrière recommandés par les autorités sanitaires.</li> </ul> <p><a href="https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries">https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries</a></p>

Date	Questions	Réponses
18/03/20	A quelles conditions le salarié peut-il exercer un droit de retrait ?	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 ( <a href="https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus">https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus</a> ) 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.
28/03/20	L'employeur peut-il imposer au salarié de prendre des congés par anticipation ?	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)
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). <b>Attention ce nombre n'est pas illimité (cf question infra)</b> Aucun accord collectif n'est requis, une décision unilatérale est suffisante.

Date	Questions	Réponses
24/04/20	L'employeur peut-il imposer aux salariés en forfait annuel la prise de jours de repos ?	<p>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. Seuls les jours RTT acquis peuvent être imposés par l'employeur (Ordonnance n° 2020-323 du 25/3/2020, art.3) <b>Attention ce nombre n'est pas illimité (cf question infra)</b></p> <p><i>Aucun accord collectif n'est requis, une décision unilatérale est suffisante</i></p>
28/03/20	Dans quelle limite l'employeur peut-il imposer la prise de jours de repos (RTT, forfait jours, CET) ?	<p><b>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</b> (Ordonnance n° 2020-323 du 25/3/2020, art.5)</p>
<b>MEDECINE DU TRAVAIL</b>		
09/04/20	La visite médicale d'embauche peut-elle être reportée ?	<p>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.</p> <p>Cela ne concerne pas les visites de certains salariés : travailleurs handicapés ; mineurs ; percevant une pension d'invalidité ; femmes enceintes, etc.</p> <p>Sont concernées les visites dont la date limite de réalisation est comprise entre le 12 mars et le 31 août 2020.</p>
<b>EPARGNE SALARIALE / PRIME POUVOIR D'ACHAT</b>		
09/04/20	Quelles sont les dates limites de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation ?	<p>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.</p>

Date	Questions	Réponses
24/04/20	Dans quelles conditions peut être versée la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA) ?	<p>L'ordonnance n° 2020-385 du 1er avril 2020 modifie les modalités et conditions de versement de la prime PEPA (Prime Exceptionnelle pour le Pouvoir d'Achat).</p> <p>La date limite de versement est portée au 31/08/2020 (contre le 30/06/2020).</p> <p>La condition préalable de mise en place d'un accord d'intéressement est supprimée pour les primes allant jusqu'à 1 000 € maximum par bénéficiaire.</p> <p>Il est possible désormais verser une prime jusqu'à 2 000 € sous réserve d'être couvert par un accord d'intéressement d'une durée d'1, 2 ou 3 ans. La condition relative à la mise en œuvre d'un accord d'intéressement n'est pas exigée pour les fondations et associations reconnues d'intérêt public comme d'intérêt général (associations et fondations mentionnées aux a et b du 1° de l'article 200 du code général des impôts et aux a et b du 1° de l'article 238 bis du même code).</p> <p>La possibilité de conclure un accord d'intéressement lié à la prime PEPA est reportée, comme la date limite de versement de la prime, au 31 août 2020.</p> <p>Il est possible de moduler le montant de la prime PEPA afin de favoriser les collaborateurs qui ont travaillé pendant la période de crise en tenant compte des « conditions de travail liées à l'épidémie » (en attente de précisions pour bien respecter le caractère collectif de la prime).</p>
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><a href="https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/mise-a-disposition-temporaire-de-salaries-volontaires-entre-deux-entreprises">https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/mise-a-disposition-temporaire-de-salaries-volontaires-entre-deux-entreprises</a></p>