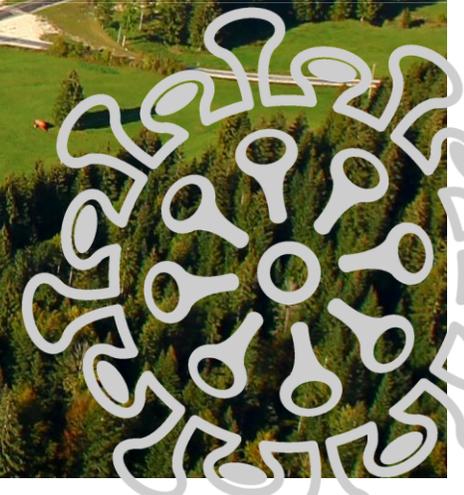


28 MAI 2020



Questions réponses

COVID19 – Cycle de webconférences



Équipe



Michel Astier

Responsable des
affaires sociales

michel.astier@fnbois.com



**Françoise
Thévenet**

Attachée aux affaires
sociales

francoise.thevenet@fnbois.com



**Caroline
Berwick**

Déléguée générale
adjointe

caroline.berwick@fnbois.com

Les thèmes du questionnaire



**Le chômage
partiel**



**Les arrêts de
travail**



**L'hygiène et la
sécurité**



Durée du travail



**Congés payés et
jours fériés**



Autres



Le chômage partiel

Cas d'ouverture

L'indemnisation

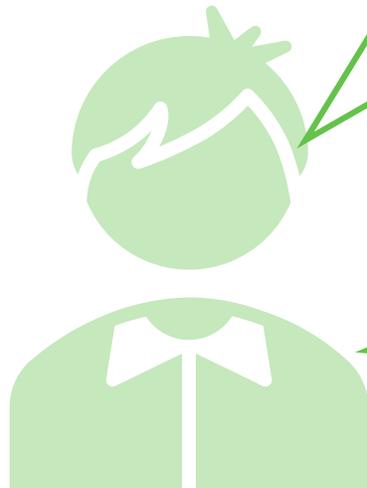
Le basculement des arrêts garde enfant, personne vulnérable

La prise en compte des heures supplémentaires

Les forfaits jours

Le temps partiel

Autres

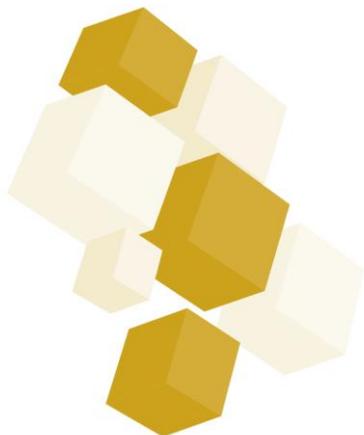


Depuis le 11 mai, l'entreprise est réouverte, et j'ai un salarié qui était en arrêt personne vulnérable qui veut reprendre son poste de travail. Que dois-je faire?

Nous aimerions savoir si la visite de reprise par la médecine du travail est obligatoire pour le personnel qui a bénéficié d'une absence dérogatoire liée au covid19, en s'autodéclarant sur le site de la MSA comme personne à risque, pour une absence bien évidemment de plus de 30 jours (pris en charge par la MSA)
Le médecin du travail, nous dit que ces visites ne sont pas obligatoires dans ce cas précis, et ne veut pas faire de certificat d'aptitude pour la reprise du travail de ces salariés.



Notre réponse



Il faut distinguer les arrêts garde d'enfant et les arrêts personne vulnérable.

Pour les arrêts personnes vulnérables, c'est un arrêt justifié par une pathologie, une visite de reprise auprès du médecin du travail est requise.

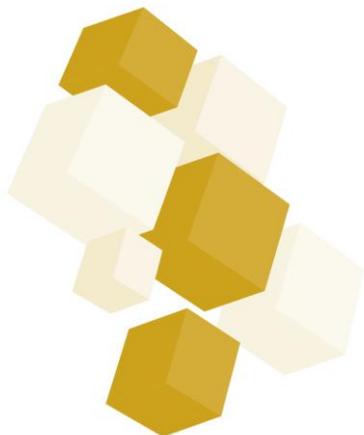
Pour les arrêts garde d'enfant, la visite de reprise ne serait pas à exiger puisque ce n'est pas un arrêt justifié par une maladie.



En cas de mise en place de procédure de chômage partiel, sommes-nous tenus d'imposer la prise de RTT et de CP à nos salariés acquis ?



Notre réponse



Non, depuis 2013.

Le régime du chômage partiel a été modifié à cette date, on parle désormais d'activité partielle et la prise des CP et RTT au préalable n'est plus exigée



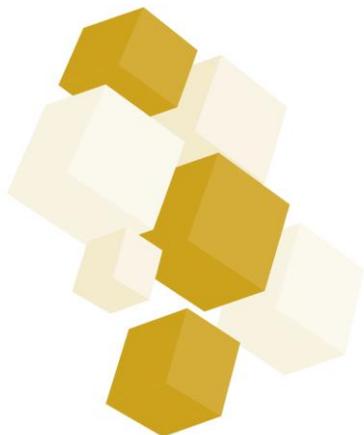


Nous préparons les bulletins de paie du mois et la plupart de nos salariés sont en activité partielle depuis le milieu de semaine dernière.
Ma question : notre durée du travail contractuelle étant de 162,50 heures, doit-on maintenir les heures au-delà de la durée légale du travail ? Et si oui, à quelle hauteur ?

J'ai une interrogation concernant l'assiette de chômage partiel. Nos salariés ont des primes de production qui varient d'un mois sur l'autre.
En cas de chômage partiel, doit-on prendre dans l'assiette du calcul de l'indemnité de chômage une moyenne de ces primes?



Notre réponse



Dans la version 9 de la question réponse du Ministère mise à jour
le 10 Mai 2020
La réponse est....

Précisions sur les heures supplémentaires

PRINCIPE



Les heures supplémentaires et leur majoration ne sont en principe **pas éligibles à l'activité partielle**, elles ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle

EXCEPTION



- les heures prévues dans une convention de forfait conclue **avant le 23 avril 2020**
- d'une durée collective de travail incluant des heures supplémentaires par application d'une convention ou un accord collectif d'entreprise ou de branche conclu avant le 23 avril 2020.

RAPPEL



nos secteurs d'activité ne disposent **pas d'accord collectif** sur ce thème



Précisions

Les heures supplémentaires réalisées tous les mois sans le support juridique d'une convention de forfait ou d'une convention/accord collectif ne sont pas prises en compte

- ni pour déterminer le nombre d'heures indemnisables,
- ni pour calculer le taux horaire de référence.

Exemple d'une convention de forfait mensuel/annuel en heure

En application de l'accord durelatif à la...;, M. est soumis à un forfait mensuel/annuel en heures selon les modalités fixées par cet accord collectif.

En conséquence, la rémunération mensuelle/annuelle brute de € correspond à une durée mensuelle/annuelle de heures.

Cette rémunération sera versée mensuellement à raison ded'un douzième (si forfait annuel), soit ... €, à chaque échéance normale de la paie.

M. s'engage à ne pas effectuer d'heures supplémentaires au-delà de ce forfait mensuel/annuel, sans autorisation préalable et expresse de la direction.

Les heures effectuées au-delà de ce forfait mensuel/annuel seront considérées comme des heures supplémentaires et soumises en tant que telles aux bonifications, majorations et repos compensateur, en application des dispositions légales et conventionnelles.

M. s'engage à respecter les procédures de contrôle des temps de travail mises en place dans l'entreprise.



Éléments à inclure au maintien de salaire

Si les primes constituent une part importante et régulière de votre salaire, elles doivent être prises en compte pour établir l'indemnisation des 70% bruts



**prime
d'ancienneté**



**prime
d'astreinte**



Éléments exclus au maintien de salaire

Sont ainsi **exclus** de l'assiette de l'indemnité notamment:



le 13^e mois

*Cass. soc. 2-4-19978-6-2011
n° 09-71.056 FS-PB*



**les primes
exceptionnelles**

*Cass. soc. 1-7-1998 n° 96-
40.421 P*



**les primes de
vacances**

*Cass. soc. 12-11-1987 n° 83-
45.490 D*



**les primes
d'assiduité et de
rendement
allouées
globalement pour
l'ensemble de
l'année**

*Cass. soc. 26-5-1999 n° 97-
43.681 D*



**les primes
semestrielles
d'efficacité**

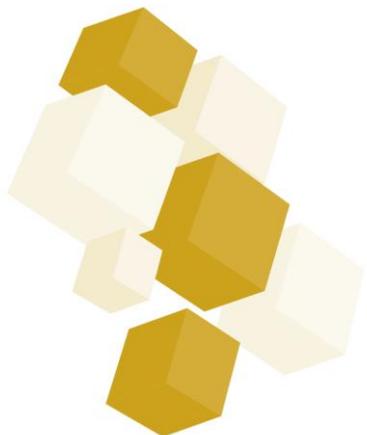
*Cass. soc. 23-11-1994 n° 93-
42.326 D*



Pourriez vous me dire si la CCN du travail mécanique du bois, prévoit en cas de chômage partiel d'aller au delà des 70% du brut ou des 84% du net ?



Notre réponse



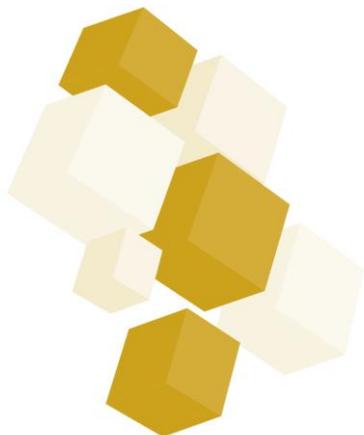
Non,
il n'y pas d'accord pour nos secteurs d'activité sur l'indemnisation
du chômage partiel



Dans le cadre du chômage partiel, peut-on bénéficier des indemnisations liées à un autre secteur d'activité (type événementiel) qui restent plus favorables (100% des salaires versés) que celles qui débiteront vraisemblablement pour la majorité des entreprises à partir du 1er juin, si l'on est en mesure de prouver que la majorité de notre chiffre d'affaires est réalisé habituellement dans ce secteur? et comment procède t-on pour le mettre en œuvre?



Notre réponse



Les conventions et accords collectifs déterminent leur champ d'application.

Les textes conventionnels s'appliquent aux entreprises qui relèvent de ce champ d'application.



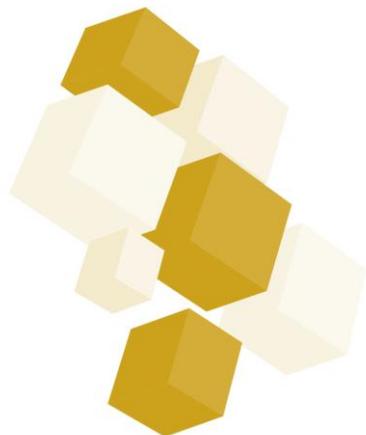
La scierie est en chômage partiel depuis le 17 mars faute de clients confinés à l'étranger. Le chômage partiel a été accepté pour un certain volume d'heures prévisionnelles.

Je souhaiterai savoir si malgré l'acceptation du chômage partiel, est-il possible de faire travailler une à deux journées par éventuellement 2 salariés.

Ces heures seraient déduites du volume d'heures chômées de manière individuelle à la fin du mois?



Notre réponse



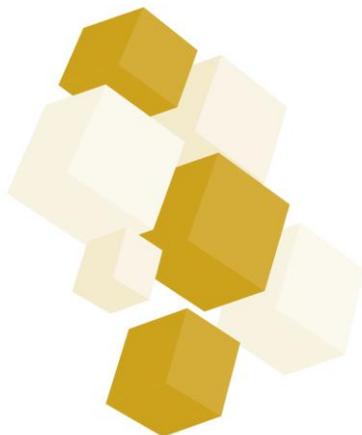
Oui,
vous avez ouvert un dossier, et chaque mois vous déclarez le nombre de salariés concernés par le chômage partiel et le volumes d'heures perdues.



Salarié en chômage partiel (personne vulnérable) et journée de solidarité effectuée en mai :
Comment gérer cette absence de 7 heures ?



Notre réponse



Pour la journée de solidarité, la circulaire de 2013

(Circulaire n°2013-12 relative à la mise en œuvre de l'activité partielle – fiche n°5.)



Le ministère du Travail rappelle que la journée de solidarité prend la forme d'une journée supplémentaire de travail qui est non rémunérée par l'employeur pour les salariés mensualisés.

Elle ne peut donc pas faire l'objet d'un revenu de remplacement au titre de l'allocation d'activité partielle.

Il n'est donc pas possible de recourir à l'activité partielle pendant la journée de solidarité.

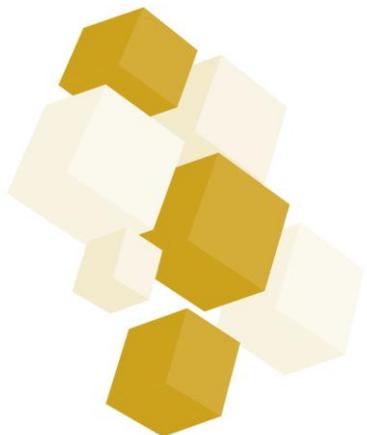
Cette position connaîtra-t-elle une évolution? On est en attente de précisions....





Les jours fériés peuvent-ils être indemnisés au titre du chômage partiel?

Notre réponse



Dans la version 9 de la question réponse du Ministère mise à jour
le 10 Mai 2020
La réponse est....

Précisions sur les jours fériés

(précisions du 22/04)



Les jours fériés habituellement chômés

Les jours fériés inclus dans une période d'activité partielle et habituellement chômés sont à traiter de la même façon que les jours de congés payés. **Les salariés ne peuvent ainsi pas être placés en position d'activité partielle durant ces périodes et ces jours ne doivent pas être comptabilisés au titre des heures permettant le versement de l'allocation à l'employeur.**

L'employeur doit assurer le paiement de ces jours fériés légaux chômés en versant le salaire habituel aux salariés totalisant au moins 3 mois d'ancienneté au sein de l'entreprise



Les jours fériés habituellement travaillés

Les jours fériés ne sont indemnisés que s'ils sont habituellement travaillés. Dans ce cas, ces jours sont indemnisés au titre de l'activité partielle comme les jours ou heures travaillés (Cass. soc., 8 déc. 1988, no 86-42.833).

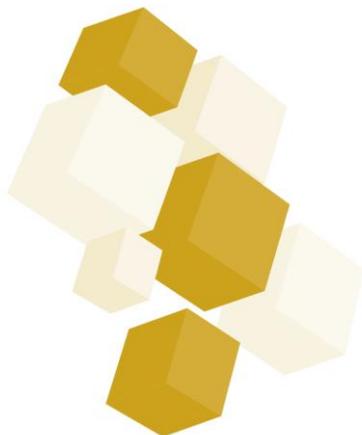
En ce qui concerne la situation en Alsace-Moselle, le vendredi saint étant férié, il ne peut être indemnisé que s'il est habituellement travaillé. S'il est habituellement chômé, il n'y aura pas de prise en charge au titre de l'activité partielle.





Mon salarié est en activité partielle,
cette période ouvre-t-elle des droits
à la retraite ?

Notre réponse



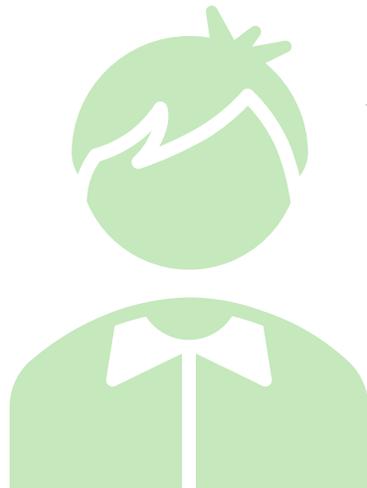
Le nouvel article 1 quater A du projet de loi conforte l'engagement pris par la ministre du travail d'ouvrir des droits à la retraite pour les salariés placés en activité partielle au titre des périodes correspondantes dans le régime général et le régime des salariés agricoles.

Ces droits devraient prendre la forme de périodes assimilées financées par le Fonds de solidarité vieillesse (FSV).

Pour les salariés des régimes spéciaux, le dispositif devrait être adapté par voie réglementaire.

Cette mesure devrait s'appliquer aux périodes de perception de l'indemnité horaire d'activité partielle à compter du 1er janvier 2020 pour les pensions de retraite prenant effet à compter de la publication de la loi.

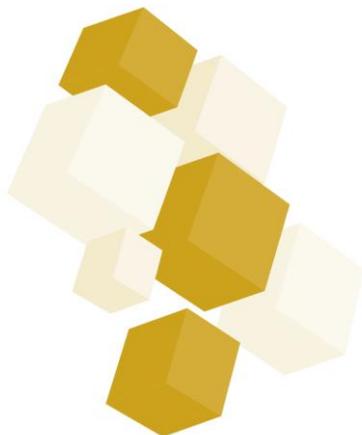




L'administration pourra-t-elle faire des contrôles sur mes demandes de chômage partiel ?



Notre réponse



Le coût pour l'État s'élève aujourd'hui à **25 milliards d'euros**.

Compte tenu de cet investissement financier sans précédent, le Gouvernement a jugé que l'heure était venue de **passer au contrôle** en mettant en place, par deux circulaires des 5 et 14 mai 2020, **un plan a posteriori de grande ampleur**.

Ce contrôle est à la hauteur de l'investissement.

L'objectif principal du contrôle est la lutte contre la fraude. L'Administration a dressé une typologie des fraudes les plus souvent constatées :

- La déclaration d'un salarié fictif ;
- le salarié en activité partielle continue à travailler et, notamment en télétravail ;
- le salarié est en arrêt de maladie et perçoit le chômage partiel en sus de ses indemnités ;
- la mise en activité partielle des salariés d'une entreprise et l'utilisation de la sous-traitance ou de l'intérim pour prendre temporairement en charge l'activité normalement réalisée par les salariés ;
- l'employeur déclare plus d'heures en activité partielle que les heures effectivement chômées ;
- l'employeur déclare des taux horaires supérieurs au taux réel ;
- l'allocation reversée au salarié par l'employeur est inférieure au montant légal.

L'objectif subsidiaire du contrôle est la régularisation des demandes d'indemnisation : la mise en place du nouveau régime d'activité partielle et l'afflux d'entreprises ne l'ayant jamais pratiqué ont entraîné des erreurs dans les demandes d'indemnisation, conduisant soit à une majoration, soit à une minoration des sommes versées aux entreprises.

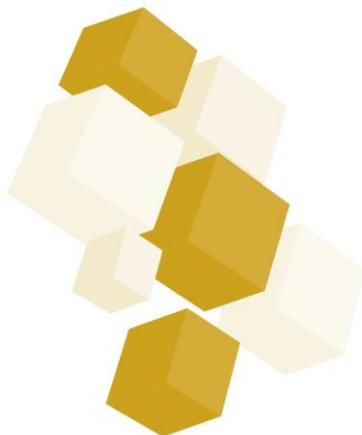




Un seul contrôle ou plusieurs types de contrôles ?



Notre réponse



3 types de contrôle sont prévus :

- détection et croisement de données administratives via les contrôles embarqués dans les systèmes d'information (APART, c'est-à-dire l'application informatique de l'activité partielle ; SERAPIS ; RTCC) ;
- contrôle sur pièces, permettant de faire un examen du dossier et des documents nécessaires aux investigations ;
- contrôle sur place, permettant de réaliser un contrôle approfondi d'une situation.

Ces contrôles auront lieu :

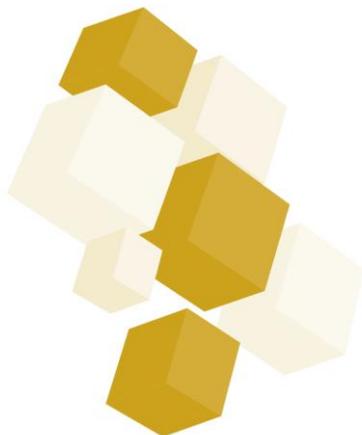
- à titre principal, a posteriori, sur les demandes d'activité partielle et les demandes d'indemnisation ;
- à titre subsidiaire, au cours de l'instruction des demandes d'activité partielle, c'est-à-dire a priori.



Y a t- il des entreprises plus ciblées
pour ces contrôles que d'autres ?



Notre réponse



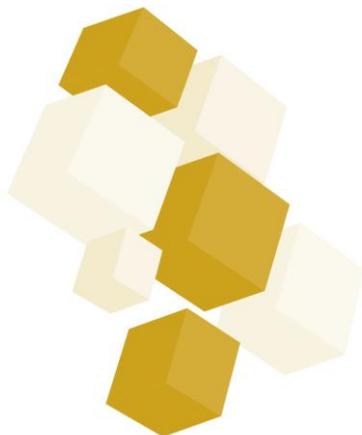
Une attention particulière sera portée :

- aux entreprises ayant présenté des demandes d'indemnisation sur la base d'un taux horaire élevé ;
- aux secteurs fortement consommateurs d'activité partielle, comme le BTP, les activités de services administratifs, de soutien et de conseil aux entreprises ;
- aux entreprises dont l'effectif est composé d'une majorité de cadres davantage susceptibles d'exercer leur activité en télétravail.



Quelles sont les sanctions ?

Notre réponse



A l'issue du contrôle, en cas d'irrégularité, plusieurs actions pourront être conduites :

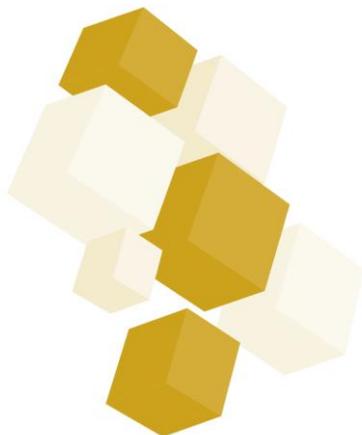
- le retrait de la décision administrative d'autorisation, en application de l'article L.242-1 du Code des relations entre le public et l'Administration (CRPA), dans un délai de quatre mois, lorsque l'autorisation de la demande d'activité partielle s'avère illégale ;
- le retrait de la décision administrative d'indemnisation en application de l'article L.242-2 du CRPA lorsque les conditions mises à l'octroi de l'activité partielle n'ont pas été respectées ;
- la régularisation des demandes d'indemnisation payées, dans un sens favorable ou défavorable à l'entreprise, soit de manière volontaire de la part de l'entreprise dans le cas de la mise en œuvre du droit à l'erreur prévue par l'article L.123-1 du CRPA, soit par la voie d'une procédure autoritaire de reversement initiée par la DIRECCTE et mise en œuvre par l'Agence de Services et de Paiement (ASP).





Qui me contrôlera ?

Notre réponse



Agents susceptibles d'être mobilisés :

- les agents de l'ASP ;
- les agents en charge de l'activité partielle au sein des DIRECCTE ;
- les agents de l'inspection du travail, qui ont compétence pour constater les infractions que constituent les fraudes ou la fausse déclaration ;
- d'autres corps de contrôle comme les unités de contrôle à compétence régionale chargées de la lutte contre le travail illégal (URACTI), les inspecteurs des URSSAF dans le cadre de la lutte contre les fraudes aux cotisations sociales, et, sur le plan national, le groupe national de veille, d'appui et de contrôle.

Gouvernance

La gouvernance du plan de contrôle sera effectuée :

- au niveau national, par un comité de pilotage ad hoc sous la responsabilité de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle ;
- au niveau régional, par une instance de pilotage ad hoc également associant la DIRECCTE et la direction régionale de l'ASP ;
- au niveau départemental, par une instance de pilotage opérationnel associant les différents services concernés.





Les arrêts de travail

Arrêts maladie et indemnisation

Arrêts covid (garde enfant, personne vulnérable) et indemnisation

Le retour des salariés après arrêts de travail

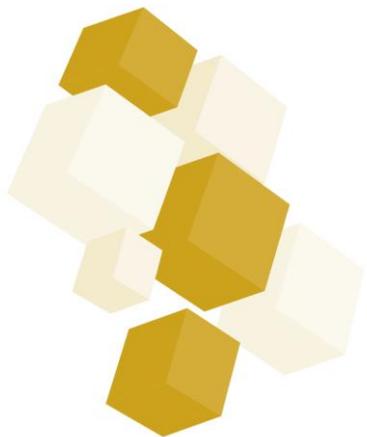
La prise en charge des organismes de prévoyance

Autres



Un salarié en arrêt maladie classique depuis le 18 mai qui n'a pas un an d'ancienneté bénéficie-t-il encore des conditions dérogatoires? L'employeur doit-il faire le maintien à 90%-IJSS?

Notre réponse

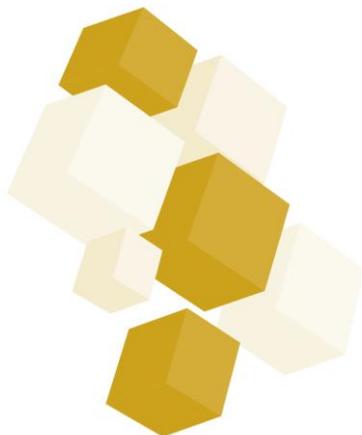


Depuis le 1^{er} Mai, cet arrêt de travail a basculé au régime de l'activité partielle.



Nous avons un salarié qui était en garde d'enfant jusqu'à présent. L'école de ses enfants ouvre à compter de lundi mais le salarié refuse que ses enfants retournent à l'école, l'Etat laissant le choix aux parents. Il ne reprend donc pas le travail. Cependant il ne peut pas faire d'attestation sur l'honneur, ni obtenir d'attestation de l'école puisque l'école n'est pas fermée. Doit-on le mettre en chômage partiel?

Notre réponse



Les arrêts garde d'enfant sont prescrit dans des conditions bien précises:

Article 20 la LOI n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020

I. - Sont placés en position d'activité partielle les salariés de droit privé **se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler pour l'un des motifs suivants :**

- le salarié est une personne vulnérable présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2, selon des critères définis par voie réglementaire ;
- le salarié partage le même domicile qu'une personne vulnérable au sens du deuxième alinéa du présent I ;
- **le salarié est parent d'un enfant de moins de seize ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile.**

Ainsi, c'est en raison des fermetures partielles des crèches et établissements scolaires durant l'épidémie de coronavirus, que les arrêts garde d'enfant sont ouverts aux parents contraints de rester chez eux pour garder leurs enfants et qui ne peuvent assurer leur activité en télétravail.

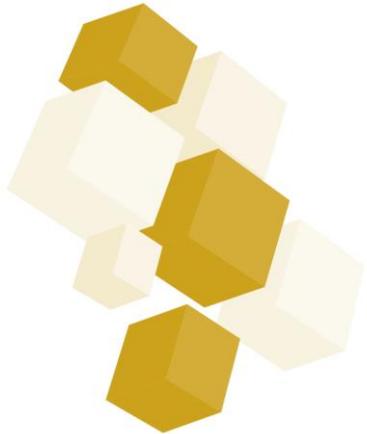




Un de mes salarié me fait savoir qu'il a refusé un arrêt de travail que lui proposait son médecin traitant dans le cadre de la politique d'isolement lié au COVID19. Par la suite il m'a appelé au téléphone pour me dire qu'il avait connu il y a quelques années des problèmes de santé mais qu'il refusait de s'arrêter parce qu'il avait peur de s'ennuyer chez lui.

Ai-je une responsabilité dans le fait qu'il continue de travailler chez moi ?

Notre réponse

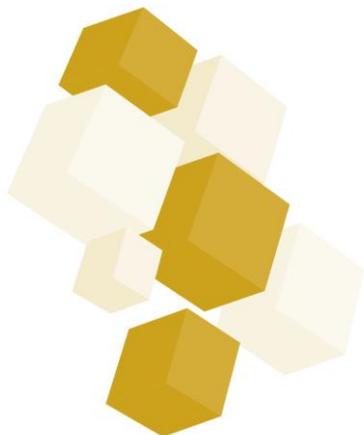


L'employeur doit demander au médecin du travail un avis sur la reprise de ce salarié



Avez-vous eu connaissance d'un décret à venir rapidement pour la reprise des salariés qui étaient en ALD et qui souhaitent reprendre? Les médecins du travail ne veulent toujours pas faire de visite de reprise à ces salariés.

Notre réponse



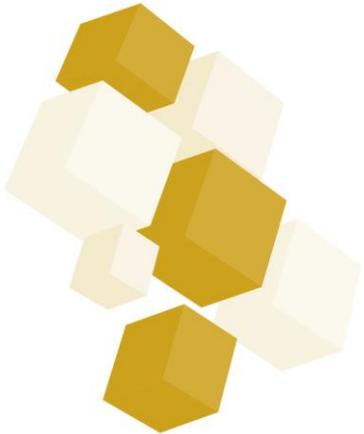
Le médecin de travail est exceptionnellement autorisé à prescrire et renouveler des arrêts de travail pour les salariés devant faire l'objet d'une mesure d'isolement en raison du coronavirus. Il peut également établir une déclaration d'interruption de travail pour les personnes susceptibles de développer des formes graves de Covid-19 ou cohabitant avec ces personnes.
(Décret 2020-549 du 11-5-2020 : JO 12)

L'ordonnance 2020-386 du 1er avril 2020 l'avait annoncé : dans le contexte de crise sanitaire, les médecins du travail se voient confier, de manière exceptionnelle, de nouvelles fonctions curatives. Ils peuvent ainsi prescrire des arrêts de travail, dans les cas fixés par le décret du 11 mai 2020, pour une période comprise entre le 13 mai et le 31 mai 2020 (Décret art. 2).



Le médecin du travail peut-il prescrire des arrêts de travail pour les salariés malades ou isolés?

Notre réponse



Le médecin du travail peut délivrer ou renouveler un arrêt de travail aux salariés de droit privé des établissements dont il a la charge :

- atteints ou suspectés d'infection au Covid-19, ou faisant l'objet de mesures d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile (notamment ceux revenant d'une région à risque) : il s'agit ici de la prescription d'arrêts « maladie » indemnisés par la sécurité sociale ;
- ou faisant l'objet de mesures d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile parce qu'ils sont vulnérables (c'est-à-dire qu'ils présentent un risque de développer une forme grave d'infection au coronavirus, selon les critères définis par le décret 2020-521 du 5 mai 2020) ou qu'ils partagent le même domicile qu'une personne vulnérable : le médecin du travail peut établir un avis d'arrêt de travail permettant leur placement en activité partielle.

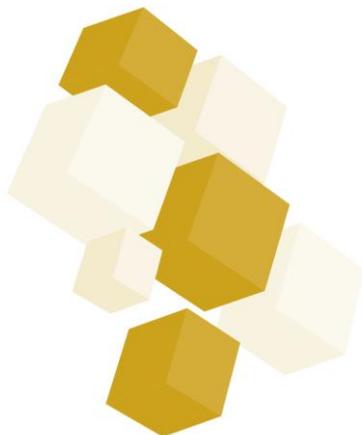
En revanche, le médecin du travail ne peut pas prescrire d'arrêt de travail au bénéfice des salariés parents d'un enfant de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile (Décret art. 1, I).





C'est quoi un avis d'interruption de travail ?

Notre réponse



Le médecin du travail établit un **avis d'interruption de travail sur l'imprimé de droit commun** prévu par l'article L 321-2 du CSS, qu'il transmet sans délai au salarié et à l'employeur concerné.

Le salarié **adresse** cet avis, dans le délai de droit commun de 48h, à l'organisme d'assurance maladie dont il relève (Décret art. 1, II, 1o).

A noter : Dans ce cas de figure, il semble que le salarié n'a pas l'obligation d'adresser le deuxième volet de l'avis d'arrêt de travail à son employeur qui, par définition, est informé.

Par dérogation, pour les salariés particulièrement vulnérables ou partageant le domicile d'une personne vulnérable, au sens des dispositions du décret 2020-521 du 5 mai 2020 (voir notre actualité du 7-5-2020), le médecin du travail établit **une déclaration d'interruption de travail sur papier libre** qui comporte les informations suivantes :

- l'identification du médecin ;
- l'identification du salarié ;
- l'identification de l'employeur ;
- l'information selon laquelle le salarié remplit les conditions prévues aux deuxième et troisième alinéas du I de l'article 20 de la loi 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020.

Le médecin **transmet** la déclaration d'interruption de travail sans délai au salarié, qui la fait suivre sans délai à l'employeur aux fins de placement en activité partielle (Décret art. 1, II, 2o).





L'hygiène et la sécurité

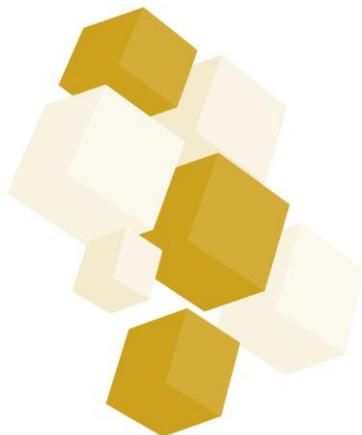
Le Document unique
Gérer le retour
La responsabilité
Autres



Dans le cadre du "déconfinement" du 11/05/2020, existe-t-il des affiches de prévention pour accueillir en toute sécurité les clients dans nos locaux ?
Si oui, où pouvons-nous nous en procurer ?



Notre réponse



Site [solidarités-sante.gouv.fr](https://solidarites-sante.gouv.fr)

- https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/affiche_gestes_barrieres_fr.pdf
- <https://solidarites-sante.gouv.fr/soins-et-maladies/maladies/maladies-infectieuses/coronavirus/tout-savoir-sur-le-covid-19/article/comment-se-proteger-du-coronavirus-covid-19>

Site [msa.fr](https://www.msa.fr)

- <https://www.msa.fr/lfy/documents/11566/93242901/Mesures+barri%C3%A8res.pdf>
- <https://www.msa.fr/lfy/documents/11566/93242901/Organisation+du+travail.pdf>
- <https://www.msa.fr/lfy/documents/11566/93242901/Travaux+forestiers>

Site [francenum.gouv.fr](https://www.francenum.gouv.fr)

- <https://www.francenum.gouv.fr/comprendre-le-numerique/coronavirus-affiches-et-infographies-telecharger-pour-rassurer-les-clients>

**Retrouvez ces éléments dans
la boîte à outils de la
Webconférence**

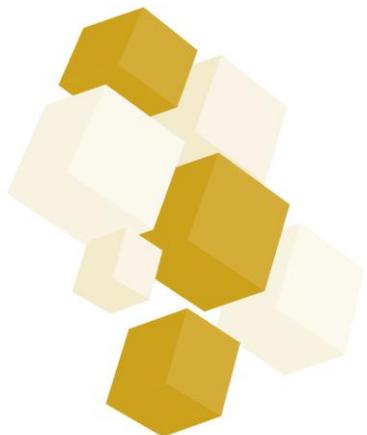




Dans le cadre d'une activité professionnelle et d'un déplacement en voiture sur un chantier, quel est le nombre de personnes autorisé dans un même véhicule ?



Notre réponse



Privilégier les transports individuels ou si cela n'est pas possible, une assise en croix (1 devant, 1 derrière) dans les véhicules pour respecter la distanciation.

Dans les boîtes à outil, des fiches conseils sont mises à votre disposition pour organiser les gestes barrières dans l'entreprise et selon les situations envisagées

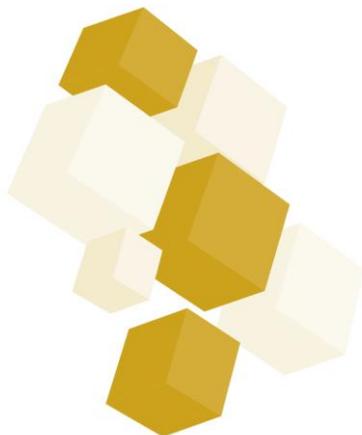




Existe-t-il une possibilité de faire tester nos salariés pour les rassurer afin de pouvoir continuer notre activité sereinement.



Notre réponse



La Cnil précise que l'employeur est légitime à rappeler à ses employés travaillant au contact d'autres personnes leur obligation d'effectuer des remontées individuelles d'information en cas de contamination ou suspicion de contamination. Cette information peut être donnée à l'employeur lui-même ou aux autorités sanitaires compétentes. L'objectif est de permettre à l'entreprise d'adapter les conditions de travail.

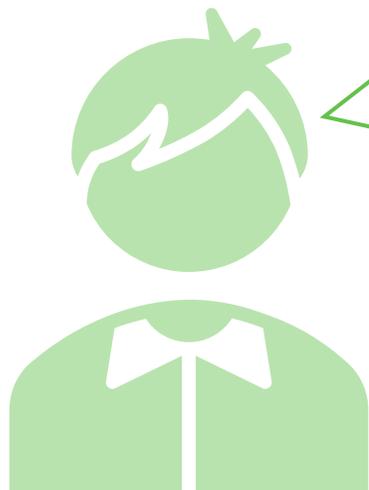
En revanche, l'entreprise ne peut pas interroger ses salariés sur une potentielle contamination et rechercher d'éventuels symptômes chez un salarié et ses proches. De son côté, le salarié doit prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des personnes avec qui il pourrait être en contact à l'occasion de son activité professionnelle (article L.4122-1 du code du travail).

Par conséquent, rappelle la Cnil, il doit, à chaque fois qu'il a pu exposer une partie de ses collègues au virus, informer son employeur en cas de contamination ou de suspicion de contamination au virus.

Qu'en est-il d'un salarié placé en télétravail ou travaillant de manière isolée ?

Ce dernier n'a par définition aucun contact avec ses collègues ou du public. Il n'a donc pas à faire remonter à son employeur qu'il est contaminé au virus du Covid-19 ou suspecté de l'être, précise la Cnil. L'absence de mise en danger d'autres personnes, les événements en lien avec une éventuelle exposition, particulièrement un arrêt de travail qui en découlerait, doivent être traités conformément à la procédure normale des arrêts de travail. En revanche, ces mêmes salariés doivent informer leur employeur dans le cas où leur état de santé ne leur permet pas de continuer à effectuer leurs missions.





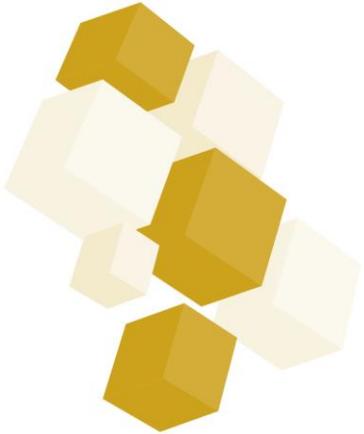
La CPAM suite aux annonces de l'Etat propose une subvention nommée "PREVENTION COVID" pour les entreprises de moins de 50 salariés, qui finance à 50% les équipements de protection avec un plafond à 5000€.

Suite à mon appel à la MSA, celle-ci proposera seulement de prendre en charge à 100% les protections collectives, à savoir par exemple, l'affichage, les lave-mains, les barrières en plexis mais rien au niveau des masques et du gel hydro. Mais pour l'instant rien n'est fait, Ils sont toujours en négociation à Paris.

Pensez-vous que la FNB puisse intervenir pour que la MSA prenne en charge une partie des masques ?



Notre réponse



Oui, la FNB est intervenue auprès de la Caisse centrale de la MSA

La réponse de celle-ci est :

« Il n'est pas prévu, sur les fonds de prévention que gère la MSA, le financement de l'achat par les entreprises et exploitations, de masques, gants et savons ou gels (EPI et consommables) en prévention de COVID.

Je n'ai par ailleurs pas d'écho d'un tel financement envisagé par la MSA sur d'autres fonds, mais les choses changent si vite en ce moment.

En revanche, la DSST de la CCMSA a étudié la faisabilité technique, réglementaire et financière, d'un dispositif (plus simplifié qu'AFSA ou AFSE) à peu près équivalent à celui mis en place par le Régime Général.

Il s'agirait ici d'aider les entreprises et exploitations agricoles à prévenir le risque COVID en milieu professionnel par le financement de l'achat de mesures barrières durables, servant également la prévention des risques professionnels.

Nous allons présenter ce projet à nos instances la semaine prochaine, pour validation et mise en œuvre (fin juin nous espérons) ».

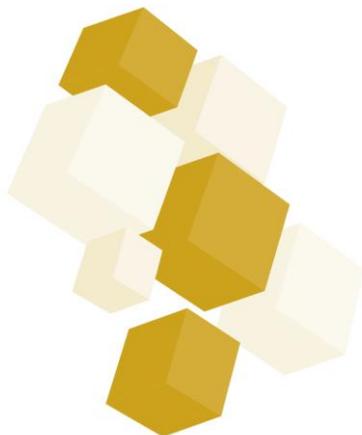




Les travailleurs mobiles peuvent-ils toujours
entrer et se déplacer en France
Et si oui, sous certaines conditions?



Notre réponse



Une [instruction du premier ministre en date du 12 mai 2020](#) prolonge jusqu'au 15 juin 2020 l'**interdiction d'entrée** sur le territoire français des personnes en provenance de l'étranger, à l'exception, notamment, de certains travailleurs.

Les **travailleurs** bénéficiant de cette **dérogation** sont notamment les travailleurs frontaliers, les ressortissants étrangers assurant le transport international de marchandises, etc...

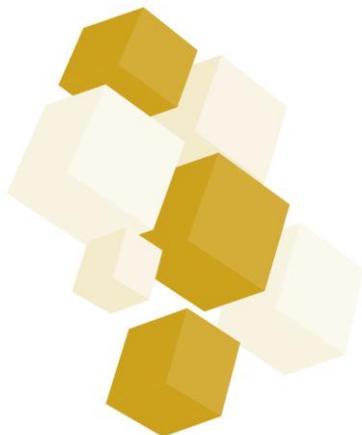
L'instruction précise que ces travailleurs ne sont pas concernés par les **mesures de quatorzaine** prévues par la loi du 11 mai 2020.

Afin de faciliter la réalisation des contrôles aux frontières, ils devront toutefois détenir et produire lors des contrôles une **attestation de déplacement international** dérogatoire dont les modèles sont disponibles sur le [site internet du ministère de l'intérieur](#). En cas de trajet via une compagnie de transport, le défaut de cette attestation peut conduire la compagnie à refuser l'embarquement.

A noter : L'attestation doit être accompagnée du **justificatif** de déplacement professionnel délivré au travailleur par son employeur et dont le modèle est téléchargeable sur le [site internet du ministère de l'intérieur](#).



Notre réponse



L'instruction précise, s'agissant des **travailleurs frontaliers**, qu'ils n'ont pas besoin de renouveler leur attestation de déplacement international à chaque passage de frontière. En effet, celle-ci a la même durée de validité que l'attestation de l'employeur qui l'accompagne.

Par exception, les travailleurs qui assurent le **transport international de marchandises par voie routière** sont dispensés de présenter cette attestation. Toutefois, et quelle que soit leur nationalité, ces professionnels doivent être munis du **certificat européen** pour les travailleurs dans le secteur des transports internationaux mis en place par la Commission européenne. Ce certificat leur est délivré par leur employeur.

A noter : Un **modèle** de ce certificat est annexé au [journal officiel de l'UE du 24 mars 2020](#).

Le premier ministre annonce une **nouvelle instruction** précisant les conditions particulières selon lesquelles les exceptions à l'interdiction d'entrée sur le territoire et aux mesures de quatorzaine pourront s'étendre :

- aux travailleurs **saisonniers agricoles**, ressortissants d'un pays membres de l'UE, munis d'un contrat de travail conclu avec une entreprise établie en France ;
- aux travailleurs, ressortissants d'un pays de l'UE, dont la mission en **détachement** ne peut être reportée et correspond à un **motif économique impérieux** attesté par l'employeur.

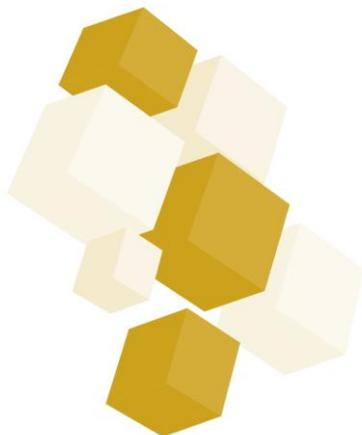




Actuellement en activité partielle, nous souhaiterions reprendre 35 heures semaine et mettre en place des journées continues afin d'éviter les repas dans le réfectoire qui ne peut être aménagé correctement (trop petit) . Quel est exactement le règlement. Quelle est la durée de la coupure, et faut-il la compter comme "travail"



Notre réponse



Si l'entreprise relève de la CCTMB, il y existe des articles spécifiques sur la journée continue (Avenant Ouvrier articles 9, 10 et 11).

Si l'entreprise ne relève pas de la CCTMB, une pause de 20mn est obligatoire au bout de 6 heures de travail.

Cette pause n'est pas rémunérée et n'est pas considérée comme du temps de travail effectif si le salarié peut vaquer librement à ses occupations personnelles.

Article L3121-16 du code du travail :

Dès que le temps de travail quotidien atteint six heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes consécutives.





Quelle est la solution pour l'employeur, quand le refus de prise en charge par la MSA n'arrive qu'aujourd'hui, pour un salarié qui se déclare personne à risque depuis le 19/03 ?

Faut-il lui arrêter les paiements des indemnités journalières pour la paie d'avril ?

Faut-il le mettre en chômage partiel ?



QUELLE EVOLUTION DU DISPOSITIF D'ACTIVITE PARTIELLE ?

| Un recours massif au dispositif, à nuancer dans la réalité – en avril :

- 11,8M de salariés concernés par les demandes d'autorisation
- La DARES estime à 8,6M le nombre de salariés **réellement** en chômage partiel dont la moitié en chômage partiel « total » (selon un croisement des données de demandes de remboursement / enquêtes auprès des entreprises)

| Le gouvernement envisage une baisse de la prise en charge par l'Etat de l'indemnité d'activité à compter du 1^{er} juin :

- **Maintien de l'indemnité versée au salarié équivalente à 70% du brut** (plancher à 100% au niveau du SMIC)
- **L'Etat ne rembourserait à l'employeur que 60% du brut dans la limite de 4,5 SMIC**
- L'administration met d'ores et déjà en place un **plan de contrôle** plus poussé sur le recours au chômage partiel

| Position du MEDEF :

- **Maintien du dispositif d'activité partielle dans ses modalités actuelles jusqu'à septembre 2020**
- **Baisse de la prise en charge par l'Etat envisageable en tenant compte des réalités sectorielles** (y compris des secteurs non directement visés par une fermeture administrative) en maintenant l'assiette à 4,5 SMIC
- **Prêt à travailler sur une proposition de dispositif complémentaire en cas de reprise lente mais progressive, permettant de préserver les capacités de production, l'emploi et les compétences** (proposition de la branche de la métallurgie) :
 - **l'employeur diminue unilatéralement le taux d'activité et la rémunération** de ses salariés, dans la limite de -40%
 - **l'indemnisation des heures/jours non travaillés est partiellement prise en charge en partie par l'Etat et l'assurance chômage**, selon un taux progressif (en fonction du nombre d'heures/jours indemnisé(e)s)
 - **le contrat de travail n'est pas suspendu, l'employeur s'engage à maintenir ses salariés en emploi**

11



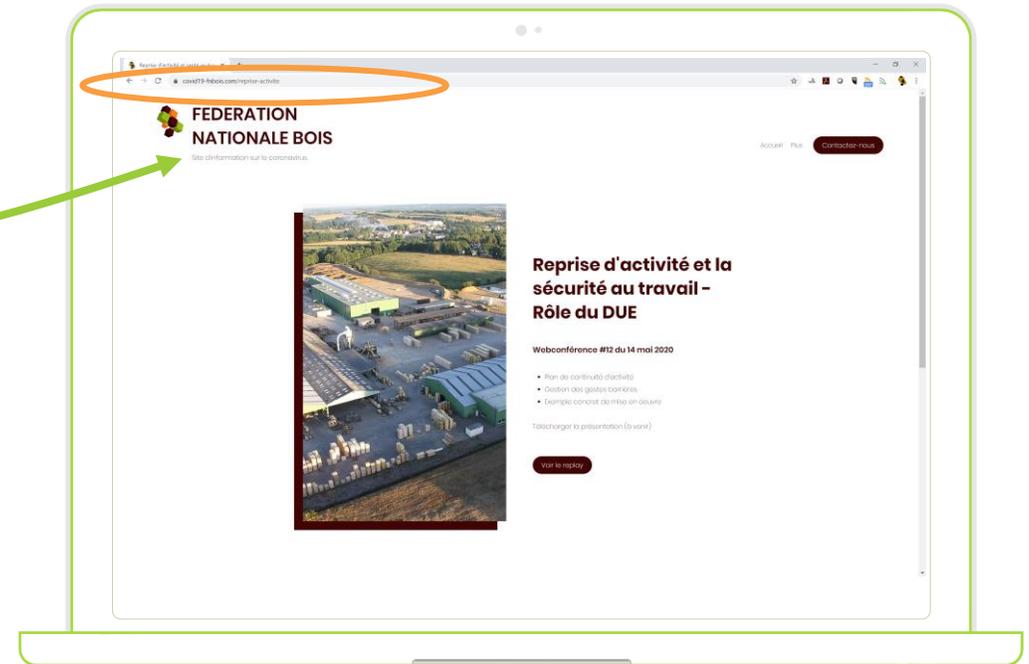
La FNB vous accompagne

Retrouvez tous les éléments sur le site
covid19-fnbois.com

Page :

covid19-fnbois.com/questions-reponses

- Replay
- Présentation
- Guide et fiches pratiques
- Modèles type



Merci de votre attention



Service social 

01 56 69 52 00 

social@fnbois.com 

www.covid19-fnbois.com 