



Fédération Générale des Transports C.F.T.C

Confédération Française des Travailleurs Chrétiens



Veille Juridique Sociale FGT CFTC

Du 15 au 30 Novembre 2020

Sommaire :

[L'activité partielle de longue durée \(APLD\)](#)

[L'obligation de télétravailler peut-elle être assouplie pour rompre l'isolement du salarié ?](#)

[Contrôle des salariés en télétravail : la CNIL rappelle certaines limites](#)

[Les médecins du travail pourront à nouveau délivrer des arrêts de travail](#)

[La CJUE confirme qu'une convention collective peut réserver certains droits à congé aux femmes](#)

L'activité partielle de longue durée (APLD)

Le nouveau dispositif temporaire de sauvegarde de l'emploi

Avec l'APLD, le gouvernement propose une alternative à l'activité partielle de droit commun qui permet de couvrir les périodes de réduction durable d'activité et d'améliorer à la fois l'indemnisation des salariés et le niveau de prise en charge de ces indemnités. Un dispositif qui peut être mis en œuvre soit par un accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe validé par l'administration, soit par un document élaboré par l'employeur sur la base d'un accord de branche étendu.

L'APLD est un dispositif temporaire qui bénéficie aux employeurs couverts par un accord d'établissement, d'entreprise, de groupe ou de branche transmis à l'administration entre le 31 juillet 2020 et le 30 juin 2022. Elle représente une alternative, elle ne remplace ni le dispositif exceptionnel actuellement applicable, ni l'activité partielle de droit commun qui prendra sa place à compter du 1^{er} janvier 2021

QUEL EST SON OBJET ?

En tant que dispositif d'activité partielle, l'APLD représente une alternative au licenciement économique. Elle permet à une entreprise de réduire son activité tout en maintenant l'emploi dès lors qu'elle est couverte par un accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe validé par l'administration du travail ou par un document unilatéral homologué par cette dernière et conforme à un accord de branche étendu. Les heures chômées par les salariés dont l'activité est réduite sont limitées, indemnisées et partiellement prises en charge par l'Etat et l'UNEDIC qui financent l'allocation d'activité partielle spécifique versée à l'employeur. Le nouveau dispositif a vocation à couvrir des périodes de réduction d'activité plus longues que le dispositif de droit commun. Afin de ne pas freiner son développement, plusieurs paramètres de l'activité partielle de longue durée sont alignés sur ceux du dispositif exceptionnel d'activité partielle mis en place pendant la crise sanitaire (niveau d'indemnisation des salariés, de l'allocation accordée à l'employeur, publics éligibles, etc...), et ce jusqu'à ce que ce dernier arrive à son terme, le 1^{er} janvier prochain. A cette date, le dispositif d'activité partielle de droit commun s'appliquera de nouveau et sa réforme entraînera une baisse des taux de prise en charge. Alors, seule l'APLD permettra d'améliorer l'indemnisation des salariés en activité partielle comme l'allocation versée aux employeurs.

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

La loi ne prévoyant pas d'exclusion, l'APLD est ouverte à la plupart des entreprises et des salariés de droit privé. L'APLD est une mesure d'ordre général et collectif qui s'impose aux salariés qui ne peuvent donc pas la refuser.

QUI PEUT METTRE EN PLACE L'APLD ?

L'activité partielle de longue durée peut être mise en place par toutes les entreprises de droit privé employant des salariés en contrat de travail de droit privé dès lors qu'elles sont implantées en France. Elle vise les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité. L'éligibilité des entreprises ne dépend donc ni de leur taille ni de la branche dans laquelle elles exercent leur activité. En revanche, des employeurs de droit public et les travailleurs indépendants n'entrent pas dans le champ de ce dispositif.

QUELS SALARIÉS PEUVENT ÊTRE PLACÉS EN ACTIVITÉ PARTIELLE ?

Un salarié lié par un contrat de travail de droit privé français appartenant à une entreprise éligible au dispositif peut être placé en activité partielle de longue durée. Son éligibilité au dispositif ne dépend ni de la nature de son contrat de travail (contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée, contrat d'apprentissage et de professionnalisation, période d'essai, etc...), ni des modalités d'organisation de son travail (temps partiel, convention de forfait, régime d'équivalence, modulation, etc...) dès lors qu'il est soumis aux dispositions légales ou conventionnelles relatives à la durée du travail.

COMMENT S'ARTICULE L'APLD AVEC LES DISPOSITIFS D'ACTIVITÉ PARTIELLE ?

Un employeur ne peut pas cumuler les deux dispositifs pour un même salarié et pour une même période. Un employeur bénéficiant du dispositif d'activité partielle de longue durée pour une partie de ses salariés peut concomitamment bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle de droit commun prévu à l'article L.5122-1 du Code du Travail pour l'un des motifs suivants :

- Des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie,
- Un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel,
- La transformation, la restructuration ou la modernisation de l'entreprise,
- Toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

En revanche, lorsque l'APLD est mobilisée, il n'est pas possible de recourir concomitamment au dispositif de droit commun pour un motif lié à la conjoncture économique même au titre des salariés distincts.

Enfin, le dispositif temporaire d'activité partielle réservé aux salariés vulnérables ou aux parents contraints de garder un enfant de moins de 16 ans ou une personne en situation de handicap est indépendant du dispositif APLD. Un salarié dans cette situation bénéficie du dispositif spécifique «activité partielle garde d'enfant/vulnérables » et ce même s'il est inclus dans le périmètre du dispositif d'APLD. Dans ce dernier cas, la durée de son placement dans ce dispositif n'est pas comptabilisée dans le décompte de la réduction d'activité plafonnée à 40%.

La mesure permettant d'individualiser le recours à l'activité partielle prévue dans le cadre du dispositif exceptionnel d'activité partielle mis en place pendant la crise sanitaire est expressément écartée. L'activité partielle de longue durée doit donc s'appliquer sans distinction à tous les salariés de l'entreprise. En revanche, il est possible, comme pour l'activité partielle de droit commun, de prévoir que les salariés soient placés en position d'APLD individuellement et alternativement selon un système de roulement.

COMMENT BÉNÉFICIER DE L'APLD ?

Il ne suffit pas de formuler une demande auprès de l'administration pour bénéficier de l'APLD. Le dispositif nécessite un cadre écrit.

QUEL TYPE D'ACCORD ET/OU DE DOCUMENT EST REQUIS ?

La mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée repose :

-Soit sur la conclusion d'un accord d'établissement d'entreprise ou de groupe (ci-après «accord d'entreprise »). Cet accord est un accord de droit commun qui peut être conclu en présence ou en l'absence de délégués syndicaux dans les conditions prévues par la loi,

-Soit sur la conclusion d'un accord collectif de branche étendu.

Être couvert par un tel accord de branche ne suffit pas pour mettre en place un APLD. L'employeur doit élaborer, après consultation du comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe, un document conforme aux stipulations de l'accord de branche. Ainsi, un employeur ne peut mettre en place l'APLD par document unilatéral si sa branche n'a pas signé d'accord en ce sens. Il devra conclure un accord collectif. Quant à l'employeur couvert par un accord de branche étendu, il pourra conclure un accord collectif et il pourra même déroger à l'accord de branche. Mais il pourra également décider de ne pas ouvrir de négociation sur l'APLD et établir un document unilatéral en application de l'accord de branche étendu.

Les accords de branche relatifs à l'activité partielle de longue durée doivent être étendus. Cette extension suit la procédure de droit commun et doit faire l'objet d'une demande transmise au plus tard le 30 juin 2022.

LE CSE DOIT-IL ÊTRE CONSULTÉ ?

La consultation préalable du CSE est prévue dans le cadre de l'élaboration du document unilatéral. L'entreprise consulte son CSE lorsqu'il existe avant la mise en place d'un document unilatéral dans les entreprises d'au moins 11 salariés et préalablement au renouvellement de la demande d'homologation. En revanche, la consultation préalable du CSE n'est pas expressément dans le cadre de la négociation d'un accord d'APLD. La mise en œuvre de l'APLD affecte l'organisation de l'entreprise. Or, en application de l'article L.2312-8 du Code du Travail, l'employeur doit, dans le cadre de ses attributions générales, informer et consulter le CSE sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise. De plus, le rôle du comité est reconnu à d'autres étapes du dispositif lorsque celui-ci est mis en place par accord d'entreprise : le CSE doit notamment être informé lorsqu'est prise une décision de validation. Le dernier procès-verbal de la réunion au cours de laquelle le CSE a été informé sur l'APLD doit en outre être communiqué avant tout renouvellement de la décision de validation.

QUEL EST LE CONTENU DE L'ACCORD ET DU DOCUMENT ?

La loi et le décret définissent le contenu des accords et documents relatifs à l'APLD.

Le contenu des accords d'APLD : Certaines mentions sont imposées dans les accords d'établissement, d'entreprise ou de groupe tout comme dans les accords de branche étendus. D'autres sont facultatives. Les stipulations conventionnelles relatives à l'activité partielle conclues avant le 9 juin 2020 ne sont pas applicables dans le cadre de l'APLD.

Les mentions obligatoires :

L'accord mettant en place l'APLD est tenu de comporter un préambule. Celui-ci doit présenter un diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise, du groupe ou de la branche. Le diagnostic pourra retracer les difficultés au niveau de la branche, les pertes de chiffre d'affaires des entreprises du secteur, les difficultés de trésorerie, les baisses des commandes, les menaces pesant sur l'emploi, etc... Il pourra s'appuyer, notamment sur les études économiques menées au sein de la branche dans le cadre d'un diagnostic partagé avec les partenaires sociaux. Il est recommandé de prévoir des indicateurs objectivables dans le préambule de l'accord ou du document unilatéral (chiffre d'affaires, rentabilité, etc...).

L'accord doit également définir :

-La date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle. La mobilisation de l'APLD est limitée à 24 mois consécutifs ou non sur une période de 36 mois consécutifs. Il n'est pas nécessaire de définir dans l'accord ou le document le planning prévisionnel de recours au dispositif. Seule doit être indiquée la durée totale de recours envisagée,

-Les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif. Il n'est pas nécessaire de désigner nommément les salariés concernés. En revanche, les activités et secteurs concernés doivent être identifiés. Fixer un simple pourcentage de salariés concernés serait ainsi contraire à la réglementation. À l'instar de l'activité partielle de droit commun, la réduction d'activité peut être prévue au niveau de l'entreprise, tout ou partie de l'établissement, unité de production, atelier, services, etc... La réglementation applicable en matière d'APLD ne contraint pas l'employeur à préciser les catégories professionnelles concernées par l'APLD et ce, même lorsqu'un PSE est négocié en parallèle de l'accord APLD.

-La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale. En principe, la réduction ne peut être supérieure à 40% de la durée légale. Toutefois, l'accord peut prévoir les conditions dans lesquelles cette limite peut être dépassée. En l'absence d'une telle mention, aucun dépassement ne pourra être autorisé par l'administration.

-Les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle (par exemple un abondement du CPF ou une enveloppe supplémentaire dédiée à la formation.

-Les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataire et des institutions représentatives du personnel (IRP) sur la mise en œuvre de l'accord. Cette information a lieu au moins tous les trois mois. La prolongation du recours à l'APLD au-delà de la date prévue par un accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe doit faire l'objet d'un avenant. Celui-ci devra être validé par l'administration.

Les mentions facultatives :

S'ils le souhaitent, les négociateurs peuvent prévoir dans l'accord sans que cette liste soit limitative :

-Les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes de l'administration et de la surveillance, fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif,

-Les conditions dans lesquelles les salariés prennent leurs congés payés et utilisent leur CPF avant ou pendant la mise en œuvre du dispositif,

-Les moyens de suivi de l'accord par les organisations syndicales.

En l'absence de modalités d'information prévues par les textes, l'accord d'entreprise, de groupe ou d'établissement peut prévoir des modalités particulières d'information des salariés et des représentants du personnel ainsi que les délais de prévenance de placement ou de fin de placement des salariés en APLD. À titre d'exemple, l'employeur peut indiquer dans l'accord que les modifications de planning (temps travaillé et non travaillé) ne peuvent être imposées au salarié dans un délai inférieur à 48 heures. Le délai de prévenance de placement des salariés en APLD doit s'entendre d'un délai raisonnable permettant de concilier les nécessités d'organisation de l'entreprise et les impératifs de la vie personnelle du salarié.

Le contenu du document unilatéral : Le document élaboré par l'employeur doit reprendre l'ensemble des mentions imposées dans les accords d'APLD. Il précise les conditions de mise en œuvre, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, des stipulations de l'accord de branche étendu et doit en particulier déterminer les engagements spécifiques souscrits par l'employeur en matière d'emploi.

Le document unilatéral pris en application de l'accord de branche (si ce dernier le précise) peut prévoir des modalités particulières d'information des salariés et des représentants du personnel ainsi que des délais de prévenance de placement ou de fin de placement des salariés en APLD. Un document unilatéral peut être renouvelé dans le respect de la durée maximale d'application du dispositif fixée par l'accord de la branche étendu.

DANS QUELLE LIMITE L'ACTIVITÉ DES SALARIÉS PEUT –ELLE ÊTRE RÉDUITE ?

L'APLD ne permet pas de suspendre totalement l'activité de l'entreprise et des salariés pendant la période de réduction de l'activité comme c'est le cas dans le cadre du dispositif de droit commun.

Une limite de principe fixée à 40% de la durée légale : La réduction de l'horaire de travail prévue par l'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, ou par le document unilatéral ne peut être supérieure à 40% de la durée légale. Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévu par l'accord collectif ou le document. En moyenne sur la durée de recours au dispositif, le temps maximum d'inactivité par semaine par salarié, que le salarié soit à temps plein ou à temps partiel, est égal à 40% de 35 heures soit 14 heures. Ce cadre d'appréciation permet d'alterner des périodes de faible réduction d'activité et des périodes de forte réduction d'activité, voire de suspendre temporairement l'activité des salariés. En d'autres termes, l'activité d'un salarié travaillant 35 heures par semaine peut être interrompue au maximum pendant 40% de la période couverte par l'accord ou le document, soit par exemple huit mois pour une période de 20 mois. Pour limiter l'impact de l'alternance entre les périodes de forte et de faible réduction d'activité sur la rémunération mensuelle des salariés, un lissage du montant de l'indemnité d'APLD et de la rémunération versée au salarié est envisageable.

EXEMPLE D'UNE RÉDUCTION A 40% DU TAUX D'ACTIVITÉ D'UN SALARIE SUR 24 MOIS (élaboré sur la base d'un tableau intégré au questions-réponses du Ministère du Travail)

	1 ^{er} semestre 2021	2 ^e semestre 2021	1 ^{er} semestre 2022	2 ^e semestre 2022	TOTAL
Taux d'activité (% d'heures travaillées)	0%	60%	80%	100%	60% en moyenne
Taux d'inactivité (% d'heures chômées)	100%	40%	20%	0%	40% en moyenne

Une réduction exceptionnelle jusqu'à 50% de la durée légale : La limite de 40% peut être dépassée sur une décision de la Direccte dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise. Ce dépassement exceptionnel n'est possible que si les conditions ont été définies par l'accord collectif et dans la limite de 50% de la durée légale de travail. Dans le cas d'un document unilatéral de l'employeur, celui-ci ne peut prévoir une réduction d'activité à hauteur de 50% que si l'accord de branche le permet. L'administration pourra tenir compte des difficultés de l'entreprise liées à l'ampleur et à la durée prévisible de la dégradation de ses perspectives d'activité, ou à l'impact d'éléments exogènes (fluctuation significative du coût des matières premières, liquidation judiciaire d'un client important entraînant une chute du carnet de commandes, etc...).

Les règles relatives au contingent d'heures indemnisables applicables dans le cadre du dispositif exceptionnel d'activité partielle comme dans celui du droit commun ne s'appliquent pas dans le cadre de l'APLD.

La prise en compte des heures éligibles au-delà de la durée légale : Dans le cadre du dispositif exceptionnel d'activité partielle applicable jusqu'au 31 décembre 2020, la prise en charge peut couvrir une durée supérieure à la durée légale pour certains salariés : ceux qui sont soumis à un régime d'équivalence et ceux dont les heures supplémentaires résultent soit d'une convention individuelle de forfait en heure conclue avant le 23 avril 2020, soit d'une durée collective de travail supérieure à la durée légale pratiquée en application d'une convention ou d'un accord collectif conclu avant le 23 avril. Cette prise en compte des heures au-delà de la durée légale s'applique dans le cadre de l'APLD de manière particulière. Ainsi, pour ces salariés, le nombre d'heures chômées susceptibles d'être indemnisées dans le cadre de l'APLD correspond à 40% de la durée d'équivalence ou de la durée stipulée au contrat pour les conventions individuelles de forfait ou de la durée collective du travail conventionnellement prévue, et non à la durée légale mensuelle de 151,67 heures.

QUELS ENGAGEMENTS EN MATIÈRE D'EMPLOI DOIT PRENDRE L'EMPLOYEUR ?

L'APLD s'accompagne obligatoirement d'un engagement de l'employeur à maintenir certains emplois.

Le périmètre de l'engagement défini par l'accord : L'accord peut restreindre le champ des emplois « protégés » par la mise en œuvre de l'APLD. À défaut d'une telle stipulation dans l'accord d'établissement, d'entreprise, de groupe ou de branche, les engagements en matière de maintien de l'emploi portent sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise.

Quels emplois l'employeur va-t-il s'engager à maintenir ? Au minimum ceux des salariés placés en activité partielle de longue durée. En effet, la rupture de leur contrat de travail pour motif économique pendant la période de recours au dispositif entraîne le remboursement des allocations perçues. Concernant les autres emplois, il s'agira d'un point important de la négociation. En effet, l'employeur qui licencie des salariés qui n'étaient pas en activité partielle, mais pour lesquels il s'était engagé à maintenir dans l'emploi, subira une pénalité financière. Les salariés n'entrant pas dans le périmètre de l'engagement pourront faire l'objet d'un licenciement pour motif économique sans que l'employeur n'ait à subir de pénalité.

Le périmètre de l'engagement défini par le document unilatéral : Le document unilatéral doit être conforme à l'accord de branche et ne peut donc déroger au champ d'application qu'il a prévu. En conséquence, en l'absence de mention dans l'accord de branche prévoyant explicitement que l'engagement peut porter sur un périmètre plus restreint, les engagements en matière d'emploi figurant dans le document de l'employeur ne peuvent porter que sur l'intégralité des emplois de l'établissement de l'entreprise.

QUELS ENGAGEMENTS DOIT PRENDRE L'EMPLOYEUR EN MATIÈRE DE FORMATION ?

Les textes ne précisent pas la nature des engagements devant être pris par l'employeur en termes de formation dans l'accord ou le document unilatéral. Les périodes chômées peuvent être mises à profit pour conduire des actions de formation ou de VAE et pour maintenir et développer les compétences des salariés. En ce sens, un renforcement du plan de développement des compétences ou un abondement du CPF des salariés concernés peuvent notamment être prévus. En outre, pour obtenir une prise en charge des coûts de formation engagés, l'employeur peut se tourner vers la région ou vers son opérateur de compétences (OPCO) ou sa Direccte pour mobiliser l'aide du FNE-Formation renforcé ou du fond social européen (FSE).

Le document élaboré par l'employeur détermine ses engagements en matière de formation professionnelle.

QUELLES DÉMARCHES L'EMPLOYEUR DOIT-IL ACCOMPLIR AUPRÈS DE L'ADMISTRATION ?

Pour pouvoir recourir à l'APLD, l'employeur doit demander la validation de l'accord d'établissement d'entreprise ou de groupe ou l'homologation du document unilatéral. La décision de validation ou d'homologation vaut décision d'autorisation de placer les salariés en activité partielle. Le dispositif ne s'applique qu'aux accords collectifs et aux documents unilatéraux transmis à l'autorité administrative pour validation ou homologation au plus tard le 30 juin 2022. L'accord pouvant être conclu pour une durée de trois ans, le dispositif d'une durée de 24 mois trouvera potentiellement à s'appliquer jusqu'au 30 juin 2025.

Quelles démarches pour une demande initiale ?

Après de qui effectuer les démarches ? L'autorité administrative compétente pour traiter les demandes de validation et d'homologation est le préfet du département (par délégation la Direccte) où est implanté l'établissement concerné par l'accord ou le document. Une demande unique peut être transmise au titre de plusieurs établissements d'une même entreprise. En effet, lorsque l'accord ou le document porte sur des établissements implantés dans plusieurs départements, l'employeur adresse selon son choix sa demande au préfet de l'un des départements concernés, ce dernier étant compétent pour traiter la demande. Dans ce cas, le contrôle de la régularité des conditions de placement des salariés en APLD est confié pour chaque établissement au préfet de département où est implanté l'établissement concerné.

Comment l'effectuer ? La demande de validation de l'accord collectif ou l'homologation du document élaboré par l'employeur est adressée à la Direccte par voie dématérialisée dans les mêmes conditions que pour l'activité partielle de droit commun à savoir sur le portail géré par l'ASP : activitepartielle.emploi.gouv.fr La demande doit être accompagnée de l'accord ou du document unilatéral. Dans le cas d'une demande d'homologation, celle-ci est accompagnée de l'avis rendu par le CSE lorsqu'il existe. L'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe doit faire l'objet d'un dépôt sur la plateforme TéléAccords <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr//PortailTeleprocedure/> , indépendamment de la demande de validation ou d'homologation déposée auprès de la Direccte dans l'application SI-APART.

Quelles démarches pour une demande de renouvellement : La procédure de demande de validation doit être renouvelée lorsqu'un avenant de révision de l'accord est conclu. La procédure d'homologation doit, de même être, renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document unilatéral par l'employeur. Le dispositif peut être renouvelé tous les six mois dans la limite de la durée de l'accord. Dans ce cas, l'employeur doit adresser à la Direccte, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle de longue durée, un bilan portant sur le respect des engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle et des engagements pris en termes de suivi de l'accord et portant sur l'application de la réduction d'activité de 40%.

Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée. Pour permettre une continuité dans le bénéfice du dispositif d'APLD, il convient de déposer la demande de renouvellement complète au moins 15 jours (dans le cas d'un accord) ou 21 jours (dans le cas d'un document de l'employeur) avant la date de fin d'autorisation.

QUEL EST LE RÔLE DE L'ADMINISTRATION ?

La mobilisation de l'activité partielle de longue durée donne lieu à un contrôle a posteriori de l'administration.

LORS DE LA DEMANDE :

L'instruction de la demande : La demande de validation ou d'homologation est instruite en fonction de critères définis par la loi.

Dans le cadre d'une demande de validation : l'autorité administrative valide l'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe dès lors qu'elle s'est assurée :

- Des conditions de validité et de la régularité de la procédure de négociation,
- De la présence de l'accord de l'ensemble des mentions obligatoires.

Dans le cadre d'une demande d'homologation : les conditions sont plus strictes pour un document unilatéral. La Direccte homologue le document élaboré par l'employeur en application d'un accord de branche après avoir vérifié :

- La régularité de la procédure d'information et de consultation du CSE lorsqu'il existe,
- De la présence dans le document de l'ensemble des mentions obligatoires,
- La conformité du document aux stipulations de l'accord de branche,
- La présence d'engagements spécifiques de l'employeur en matière d'emploi.

La notification de la décision : L'administration doit notifier par voie dématérialisée sa décision motivée à l'employeur dans un délai :

-De 15 jours à compter de la réception de l'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, s'agissant d'une décision de validation

-De 21 jours à compter de la réception du document établi par l'employeur s'agissant d'une décision d'homologation.

Cette décision doit aussi être notifiée par tout moyen et dans les mêmes délais au CSE lorsqu'il existe et aux organisations syndicales représentatives signataires s'agissant d'un accord collectif. Le silence gardé par l'autorité administrative pendant les délais de 15 ou 21 jours après la réception par l'autorité administrative de la demande complète vaut décision de validation ou d'homologation. Dans ce cas, c'est à l'employeur qu'il revient de transmettre une copie de la demande et de son accusé de réception par l'administration au CSE dans tous les cas et aux syndicats signataires lorsque la demande concerne un accord.

La décision de validation ou d'homologation ou, à défaut, la demande et son accusé de réception sont portés également à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information. Ces derniers sont également informés des voies et délais de recours dont ils disposent pour contester l'autorisation de recours. Les textes ne prévoient pas comment les salariés sont informés individuellement de leur placement en APLD. Ces modalités d'information et notamment un délai de prévenance raisonnable peuvent être définis par l'accord ou le document mettant en place le dispositif.

La durée de la décision de validation ou d'homologation et son renouvellement : La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation à recourir à l'APLD pour une durée de six mois. L'autorisation est renouvelée par période de six mois au vu du bilan du respect de ses engagements par l'employeur et des autres documents qu'il transmet à l'administration. Au total, le bénéfice du dispositif peut être accordé dans la limite de 24 mois consécutifs ou non sur une période de référence de 36 mois consécutifs. Le décompte est réalisé en mois civils (un mois durant lequel l'entreprise recourt à l'APLD compte pour un mois entier). Un accord ou un document prévoyant un recours au dispositif sur une durée totale de 24 mois permet à l'entreprise :

-De recourir à l'APLD durant 12 mois,

-Puis de revenir à une activité normale durant 6 mois sans recourir au dispositif,

-Puis de recourir de nouveau à l'APLD durant une nouvelle période de 12 mois.

LORS DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'APLD

Une fois l'activité partielle de longue durée mise en œuvre, l'employeur doit rendre compte du respect de ses engagements et peut être pénalisé lorsqu'il ne les respecte pas.

La transmission d'un bilan par l'employeur : l'employeur adresse à l'autorité administrative avant l'échéance de chaque période d'autorisation de 6 mois :

-Un bilan portant sur le respect de ses engagements de maintien de l'emploi et de formation professionnelle inscrit dans l'accord ou le document unilatéral,

-Un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe,

-Le procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'APLD.

C'est au vu de ces éléments que la Direccte renouvelle ou non sa décision de validation ou d'homologation.

Le remboursement des sommes perçues pour non-respect des engagements : l'administration peut réclamer le remboursement de certaines sommes aux employeurs qui ne respectent pas leurs engagements de maintien dans l'emploi.

La rupture du contrat d'un salarié placé en activité partielle : Lorsque l'employeur licencie pour motif économique pendant la durée du recours à l'APLD un ou plusieurs salariés placés en activité partielle dans le cadre du dispositif, l'administration peut lui demander de rembourser à l'ASP les sommes perçues au titre de chaque salarié concerné

La rupture du contrat d'un salarié dont l'emploi devait être maintenu : Lorsque l'employeur licencie pour motif économique pendant la durée du recours à l'APLD un ou plusieurs salariés qui n'étaient pas placés en activité partielle, mais dont l'employeur s'était engagé à maintenir les emplois, l'administration peut lui demander de rembourser une somme pour chaque rupture. La somme remboursée est égale, pour chaque rupture, au rapport entre le montant total des sommes versées à l'employeur au titre de l'allocation d'activité partielle spécifique (soit le montant moyen accordé au titre d'un salarié placé en activité partielle spécifique dans l'entreprise).

Par extension, si l'engagement de maintien dans l'emploi inscrit dans l'accord ou le document unilatéral est limité aux seuls salariés concernés par l'activité partielle, l'employeur n'aura aucun remboursement à effectuer s'il licencie d'autres salariés, éventuellement dans le cadre d'un PSE.

Les cas de non-remboursement des sommes versées en cas de difficulté économiques : Le remboursement de tout ou partie des sommes dues par l'employeur peut ne pas être exigé par l'administration s'il est incompatible avec la situation économique et financière de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe. Il appartient à l'employeur d'apporter des éléments pour appuyer une telle demande de remise de remboursement. De plus, aucun remboursement n'est exigible si les perspectives d'activité de l'entreprise se sont dégradées par rapport à celles prévues dans l'accord collectif ou le document de l'employeur. En d'autres termes, une entreprise qui démontre que ses difficultés économiques se sont dégradées depuis la mise en place de l'APLD et risquent de s'aggraver n'a pas à rembourser les sommes perçues au titre des salariés qu'elle licencie.

Les entreprises qui bénéficient d'une de ces dispenses de remboursement sont tenues d'en informer les organisations syndicales de salariés signataires de l'accord d'APLD et les institutions représentatives du personnel. Le remboursement n'est pas demandé en cas de départ volontaire dans le cadre d'un PSE ou de rupture du contrat de travail d'un commun accord (ruptures conventionnelles individuelles ou collectives).

L'interruption du versement de l'allocation pour non-respect des engagements : Au-delà des remboursements, l'autorité administrative peut interrompre le versement de l'allocation d'activité partielle à l'employeur lorsqu'elle constate qu'il ne respecte pas les engagements de maintien dans l'emploi et ceux en matière de formation professionnelle inscrits dans l'accord ou le document unilatéral.

Le cas des heures chômées au-delà de 40% de la durée légale : Les heures chômées au-delà de la limite de 40% de la durée légale (ou 50% avec l'accord de la Direccte) ne sont pas prises en charge. Si le volume d'heures maximum donnant lieu au versement des allocations APLD sur la durée de recours au dispositif prévue dans l'accord (équivalent à la réduction d'activité de 40% calculée sur la totalité du recours au dispositif dans la limite de 24 mois) est atteint avant la fin de recours au dispositif, il ne sera plus possible de recourir à l'APLD, le volume d'heures maximum pouvant donner lieu à placement des salariés en APLD ayant été atteint. Le Ministère du Travail recommande donc aux employeurs de tenir à jour un compteur permettant d'apprécier la réduction d'activité des salariés et de distinguer les heures chômées ouvrant droit à une indemnité d'activité partielle des heures travaillées devant être rémunérées normalement.

Ce document pourra être demandé en cas de contrôle par l'administration lors de la vérification des conditions de placements en APLD des salariés.

COMMENT EST INDEMNISÉE L'APLD ?

L'APLD permet à l'employeur de bénéficier d'une indemnisation des salariés et d'une prise en charge à taux majoré et plus longue que dans le cadre de l'activité partielle.

À PARTIR DE QUAND ET DANS QUELLES LIMITES L'EMPLOYEUR BÉNÉFICIE DE L'APLD ?

Un employeur peut solliciter le bénéfice de l'APLD au plus tôt à partir du premier jour du mois civil au cours duquel il transmet sa demande de validation ou d'homologation à l'autorité administrative. Une demande transmise à la fin du mois de novembre permet donc de placer les salariés en APLD à compter du 1^{er} novembre. Le bénéfice du dispositif peut être accordé par période de six mois renouvelables dans la limite de 24 mois consécutifs ou non sur une période de référence de 36 mois soit trois années consécutives.

COMMENT SONT INDEMNISÉS LES SALARIÉS EN APLD ?

L'employeur verse une indemnité d'activité partielle spécifique à tout salarié placé en APLD comme dans le cadre du dispositif de droit commun. Son niveau est le même qu'avec le dispositif exceptionnel d'activité partielle soit 84% du salaire net si ce n'est qu'il est assorti d'un plafond.

70% du salaire brut de référence : Le montant versé au salarié est calculé sur la base d'une indemnité horaire égale à 70% de la rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés ramenée à un taux horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise, ou, lorsqu'elle est inférieure, sur celle de la durée collective du travail ou de celle stipulée au contrat de travail. Ce taux horaire est ensuite multiplié par le nombre d'heures chômées dans la limite de la durée légale du travail pour obtenir le montant de l'indemnité d'activité partielle spécifique. Comme avec le dispositif exceptionnel d'activité partielle, la majoration d'indemnisation accordée aux salariés formés pendant une période d'activité partielle n'est pas appliquée. En temps normal, les salariés formés pendant une période d'activité partielle sont indemnisés à 100%. Certaines règles de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'APLD sont pour le moment calquées sur celles applicables dans le cadre du dispositif exceptionnel d'activité partielle. Ceci permet notamment l'indemnisation de certaines heures supplémentaires et de certains publics normalement exclus du dispositif exceptionnel dans le cadre de l'APLD.

Un plafond et un plancher d'indemnisation : Le niveau d'indemnisation est assorti d'un plafond : la rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du SMIC. L'indemnité est donc plafonnée à 70% de 4,5 fois le taux horaire du SMIC soit 31,97€ par heure chômée. Les dispositions relatives à la rémunération mensuelle minimum (RMM) sont d'application générale et s'imposent donc dans le cadre de l'APLD comme dans celui du droit commun. Elles garantissent un plancher d'indemnisation au moins égale au SMIC net soit 8,03€ par heure en 2020.

TABLEAU DE CALCUL DE L'INDEMNITÉ ET DE L'ALLOCATION D'APLD (élaboré sur la base d'un tableau mis en ligne par le Ministère du Travail)

Date de dépôt de l'accord APLD	Indemnisation du salarié	Allocation versée à l'employeur			Durée
		Taux	Plancher	Plafond	
Accord déposé entre le 1 ^{er} juillet et le 30 juin 2022	70% du salaire horaire brut par heure chômée dans la limite de 40% ou 50% de la durée légale Plancher au SMIC net soit 8,03€/heure Plafond à 70% de 4,5 SMIC soit 31,97€/heure	60% du salaire brut soit 85,7 % de l'indemnité versée au salarié	7,23€/heure OU 8,03€/heure dans les entreprises les plus impactées	60% de 4,5 SMIC brut soit 27,41€/heure OU 70% de 4,5 SMIC brut soit 31,97€/heure dans les entreprises les plus impactées	La décision de validation ou d'homologation est accordée pour 6 mois renouvelables dans la limite d'un total de 24 mois appréciés sur une période de 36 mois
		OU 70% du salaire brut dans les entreprises les plus impactées par la crise sanitaire	Ces planchers ne bénéficient pas aux salariés rémunérés sur la base d'un pourcentage du SMIC		

COMMENT SONT PRISES EN CHARGE LES INDEMNITES VERSEES AUX SALARIÉS ?

La prise en charge des indemnités versées aux salariés placés en APLD prend la forme de l'allocation d'activité partielle spécifique financée par l'Etat et l'UNEDIC. Cette allocation d'APLD est versée pour les heures indemnisées dans la limite de la durée légale et d'une réduction du temps de travail limitée à 40% (au plus 50% à titre exceptionnel) sur la durée de mise en œuvre du dispositif. Le taux de l'allocation de l'APLD est actuellement fixé par le décret n°2020-926 du 28 juillet sauf dans les secteurs d'activité dits « protégés » qui bénéficient d'une prise en charge intégrale.

Afin de pouvoir ajuster ces niveaux de prise en charge en fonction de l'évolution du contexte sanitaire et économique, le gouvernement a prévu qu'ils puissent être modifiés rapidement par la voie d'un décret simple.

60% du salaire brut de référence : Le taux horaire de l'allocation d'activité partielle spécifique est égal à 60% de la rémunération horaire brute correspondant à l'assiette de l'indemnité de congés payés, dans la limite de 4,5 fois le taux horaire du SMIC. Ce taux est ainsi aligné sur celui qui est accordé dans le cadre du dispositif exceptionnel d'activité partiel mis en œuvre pour faire face à la crise sanitaire. Il est surtout nettement supérieur au taux de 36% qui s'imposera dans la cadre de l'activité partielle de droit commun à compter du 1^{er} janvier 2021.

Un plancher de 7,23€ : Quelle que soit la date de transmission de l'accord d'APLD, la détermination du taux horaire de l'allocation d'activité partielle spécifique est assortie d'un plancher : il ne peut pas être inférieur à 7,23€. Ce plancher est cependant écarté pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Le plancher ne s'applique pas à l'ensemble des salariés dont la rémunération est inférieure au SMIC ce qui est le cas de certains salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Un taux majoré pour les entreprises des secteurs « protégés » : Pour les heures chômées à compter du 1^{er} novembre 2020, le taux horaire de l'allocation d'APLD ne peut être inférieur au taux horaire auquel l'employeur aurait pu prétendre en mobilisant l'activité partielle hors du cadre de l'APLD. Actuellement, cette mesure permet aux entreprises ayant mis en place l'APLD de bénéficier du taux majoré réservé aux entreprises les plus touchées par la crise sanitaire.

Un taux dérogatoire de 70% pour les entreprises les plus touchées par la crise sanitaire : Jusqu'au 31 décembre, le taux de l'allocation d'activité partielle spécifique est ainsi porté à 70% de la rémunération brute de référence au bénéfice des entreprises les plus impactées par la pandémie. Ce taux majoré s'accompagne d'un montant plancher de l'allocation versée aux employeurs à 8,03€ soit le niveau du SMIC horaire net.

Les entreprises bénéficiant de cette prise en charge intégrale : une prise en charge intégrale est ainsi garantie aux entreprises partiellement ou totalement fermées par décision de l'autorité administrative ainsi que dans celles appartenant à des secteurs protégés. Peuvent ainsi bénéficier du taux majoré les entreprises :

-De 51 secteurs relevant du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, du sport, de la culture, du transport aérien et de l'événementiel,

-De 51 secteurs dont l'activité dépend de celle des secteurs de la première liste (vinification, fabrication de bière, divers commerces de gros, éditeurs de livre, nettoyage courant des bâtiments, etc...). L'appartenance à ces secteurs ouvre droit au taux majoré pour les entreprises ayant subi une diminution de chiffre d'affaires d'au moins 80% durant la période comprise entre le 15 mars et le 15 mai 2020. Rappelons que cette diminution est appréciée : soit en fonction du chiffre d'affaires constaté au cours de la même période de l'année précédente, soit par rapport au chiffre d'affaires mensuel moyen de l'année 2019 ramené sur deux mois (moyenne éventuellement calculée depuis la date de création de l'entreprise jusqu'au 15 mars 2020 lorsque cette création est postérieure au 15 mars 2019). Cette mesure a été prise afin de ne pas pénaliser le développement de l'APLD dans les secteurs protégés qui bénéficient d'un taux majoré de prise en charge.

L'obligation de télétravailler peut-elle être assouplie pour rompre l'isolement du salarié ?

Le Ministère du Travail introduit une exception à l'obligation de recourir au télétravail sur les postes qui le permettent pour les salariés souffrant d'isolement. Il prévoit également les conditions dans lesquelles les stages et périodes d'apprentissage peuvent se poursuivre en entreprise malgré la crise sanitaire.

PAR EXCEPTION, UN SALARIE ISOLE PEUT REJOINDRE SON LIEU DE TRAVAIL

Afin de prévenir les situations de souffrance liées à l'isolement de certains salariés, le questions-réponses préconise ainsi de maintenir au maximum le lien entre les membres de l'équipe en facilitant les échanges formels comme informels par téléphone ou visioconférences. Si ces mesures s'avèrent insuffisantes pour que l'employeur puisse remplir son obligation en matière de protection de la santé et de la sécurité des salariés placés en télétravail, il peut les autoriser à se rendre dans l'entreprise. Cette autorisation peut être décidée avec le médecin du travail. Elle ne peut concerner qu'un nombre limité de jours par semaine et évidemment, l'activité réalisée dans les locaux de l'entreprise devra se faire dans le respect du protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés dans l'entreprise face à l'épidémie de Covid-19.

LE SALARIÉ N'A PAS A RÉSERVER UN ESPACE AU TELETRAVAIL A SON DOMICILE

En principe, les salariés n'ont pas à garantir à leur employeur un espace de travail dédié pour travailler (superficie, bureau, etc...) à leur domicile. Aucune prescription n'est édictée par le Code du Travail quant à la configuration du lieu où le travail est exercé en télétravail. Un accord ou une charte d'entreprise a la possibilité de préciser l'espace que doivent réserver les salariés pour recourir au télétravail.

LES APPRENTIS EN TELETRAVAIL DOIVENT ÊTRE ACCOMPAGNÉS

Les apprentis bénéficient des mêmes dispositions que les autres salariés. À ce titre, un apprenti devra, ou non, travailler à distance selon qu'il occupe un poste télétravaillable. En cas de recours au télétravail, les maîtres d'apprentissage ne sont pas dispensés de leurs missions d'accompagnement des apprentis dans l'acquisition des compétences. Ils doivent donc veiller à maintenir un lien régulier avec chaque apprenti et cela par tout moyen (SMS, visioconférences, mails...). Dans le cas où le travail en présentiel est maintenu, l'employeur doit fournir à l'apprenti une attestation de déplacement pour le temps passé dans l'entreprise. Pour les temps de formation théorique, c'est au CFA de fournir cette attestation.

LES CONDITIONS DE POURSUITE DES STAGES DOIVENT ÊTRE CONCERTEES

Un stage peut se poursuivre en télétravail lorsque les missions devant être exécutées par le stagiaire le permettent. Cette transformation de stage à distance nécessite un avenant à la convention de stage originelle (par voie électronique ou à minima par échange de courriels avec l'apprenti et son établissement d'enseignement. Il en ira de même s'il s'avère que le stage doit être reporté. Si le stage se poursuit en présentiel dans le respect du protocole sanitaire, une concertation doit avoir lieu entre l'étudiant, l'organisme d'accueil et l'établissement d'enseignement sur les conditions de sa réalisation. Les stagiaires continuent à percevoir leur gratification lorsqu'ils sont en télétravail. En revanche, en cas d'interruption de l'activité de l'entreprise, cette gratification n'est en principe plus versée. Le ministère invite les employeurs à acter cette interruption par tout moyen et notamment par échange d'e-mail.

Contrôle des salariés en télétravail : la CNIL rappelle certaines limites

Un employeur ne peut demander à un salarié de rester connecté en permanence en visioconférence ou en partage d'écran pour s'assurer de sa présence à son poste de travail. De même, il est recommandé de ne pas imposer aux salariés l'activation de leurs caméras lorsqu'ils participent à des réunions à distance.

L'EMPLOYEUR PEUT-IL CONTRÔLER L'ACTIVITÉ DES SALARIÉS EN TELETRAVAIL ?

Le télétravail n'est qu'une modalité d'organisation du travail de sorte que l'employeur conserve son pouvoir d'encadrer et de contrôler l'exécution des tâches confiées aux salariés. Cependant, cette prérogative ne saurait être exercée de manière excessive, l'employeur devant justifier que les dispositifs mis en œuvre sont strictement proportionnés à l'objectif poursuivi et ne portent pas une atteinte excessive au respect des droits et libertés des salariés, particulièrement le droit au respect de leur vie privée.

-L'employeur doit informer l'ensemble des salariés préalablement à la mise en œuvre d'un dispositif de contrôle de l'activité,

-L'information et la consultation des représentants du personnel constitue une condition essentielle,

-Il est interdit à l'employeur d'avoir recours à des stratagèmes visant à piéger un salarié,

-Si depuis l'entrée en application du RGPD les traitements de surveillance de l'activité des salariés n'ont pas à faire l'objet d'une formalité préalable auprès de la CNIL, ils devront cependant être portés au registre des traitements. Les traitements des données personnelles susceptibles d'engendrer un risque élevé pour les droits et libertés des personnes concernées doivent par ailleurs faire l'objet d'une analyse d'impact.

L'EMPLOYEUR PEUT-IL SURVEILLER CONSTAMMENT SES SALARIÉS ?

Sauf cas exceptionnel dûment justifié au regard de la nature de la tâche, l'employeur ne peut pas placer ses salariés sous surveillance permanente. Par conséquent, il ne peut mettre en place une surveillance constante au moyen d'un dispositif vidéo (tel qu'une webcam) ou audio pour s'assurer de la présence du salarié tout au long de sa journée de travail. Il ne peut par exemple lui demander de se mettre en visioconférence pendant la totalité du temps de travail. De la même manière, l'utilisation du partage d'écran permanent, de logiciels permettant d'enregistrer les frappes au clavier (keyloggers) ou encore l'obligation pour le salarié d'effectuer très régulièrement des actions pour montrer qu'il est présent derrière son écran comme cliquer toutes les X minutes sur une application ou prendre des photos à intervalles réguliers sont des procédés excessifs et invasifs et ne peuvent donc pas être mise en oeuvre. La CNIL préconise de privilégier un contrôle de la réalisation des missions par la fixation d'objectifs sur une période donnée, objectifs devant être raisonnables, objectivement quantifiés et contrôlables à intervalles réguliers. De même, un compte rendu régulier du salarié est un moyen de contrôle de l'activité qui peut tout à fait être mise en place. En cas de surveillance excessive du salarié, la CNIL peut mettre l'employeur en demeure de se conformer au RGPD, mais aussi prononcer une sanction (financière ou non) qui en fonction de la gravité des cas pourra être rendue publique.

L'EMPLOYEUR PEUT-IL OBLIGER UN SALARIÉ A ACTIVER SA CAMÉRA LORS D'UNE RÉUNION ?

Il est recommandé de ne pas imposer aux salariés l'activation de leur caméra lorsqu'ils participent à des visioconférences. Le principe de minimisation des données issu, du RGPD suppose, en effet que les données soient adéquates, pertinentes et limitées à ce qui est nécessaire au regard des finalités pour lesquelles elles sont traitées. Or, dans la plupart des cas, une participation via micro est suffisante. En outre, bien qu'elle puisse participer à la convivialité dans une période d'éloignement du collectif de travail, la diffusion de l'image peut porter atteinte au droit au respect de la vie privée tout particulièrement aux autres personnes présentes au domicile. D'après la CNIL, un salarié devrait donc pouvoir refuser la diffusion de son image lors d'une visioconférence en mettant en avant les raisons tenant à sa situation particulière. Par ailleurs, seules des circonstances très particulières dont il appartiendrait à l'employeur de justifier, pourraient rendre nécessaire la tenue de la visioconférence à visage découvert.

LES SALARIÉS PEUVENT-ILS UTILISER LEUR ÉQUIPEMENT PERSONNEL ?

Le recours aux équipements personnels des salariés (téléphone portable, ordinateur, tablette...) est une décision qui doit être prise après avoir mis en balance les intérêts et les inconvénients présentés par cet usage qui brouille la frontière entre vie personnelle et vie professionnelle. La CNIL rappelle à cet égard que l'employeur reste responsable de la sécurité des données personnelles de son entreprise y compris lorsqu'elles sont stockées sur des terminaux dont il n'a pas la maîtrise physique ou juridique, mais dont il a autorisé l'utilisation pour accéder aux ressources informatiques de l'entreprise. Le RGPD veut en effet que le niveau de sécurité et de confidentialité des données personnelles traitées soit le même quel que soit l'équipement utilisé. En outre, contrairement aux données présentes sur les équipements professionnels confiés aux salariés qui sont présumés avoir un caractère professionnel, l'employeur n'est pas libre d'accéder à celles présentes sur leur équipement personnel.

Les médecins du travail pourront à nouveau délivrer des arrêts de travail

Les médecins du travail seront à nouveau habilités, comme ce fut le cas lors du premier confinement, à délivrer des arrêts de travail à titre dérogatoire.

LES PRIORITÉS DES SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL (SST)

-Participer à l'accompagnement et au conseil des employeurs et des salariés notamment sur la mise en œuvre du protocole sanitaire en entreprise et l'évaluation des risques professionnels,

-Apporter leur expertise aux entreprises adhérentes sur le recours au télétravail, l'accompagnement des salariés vulnérables au risque de forme grave de la Covid-19 et le suivi des travailleurs saisonniers ou détachés,

-Contribuer au suivi des cas contacts et aux opérations de dépistage, notamment celles que les employeurs peuvent désormais organiser via des tests rapides

-Rester vigilants pour repérer les situations de vulnérabilité sociale et de détresse psychologique et proposer un accompagnement adapté aux salariés, le cas échéant en partenariat avec d'autres structures. Les SST doivent aussi intensifier leur action en faveur de la prévention et de la désinsertion professionnelle en mobilisant plus largement les infirmiers de santé au travail pour les visites de pré-reprise.

Possibilité de réaliser le suivi individuel de l'état de santé des salariés par téléconsultation dans le respect des recommandations de bonnes pratiques de la haute autorité de santé à l'exception des cas où le médecin du travail considère qu'un examen physique est nécessaire.

-Pour les SST interentreprises, continuer à rendre compte de leur activité en remontant à leur Directe les indicateurs définis dans l'instruction du 16 juillet 2020 ;

La CJUE confirme qu'une convention collective peut réserver certains droits à congé aux femmes

Une convention collective nationale peut réserver aux femmes qui élèvent seules leur enfant le droit à un congé supplémentaire après le congé légal de maternité dès lors que ce congé vise la protection des travailleurs de sexe féminin au regard, tant des conséquences de la grossesse, que de leur condition de maternité.

L'article 46 de la convention collective nationale des organismes de sécurité sociale prévoit qu'à l'expiration du congé maternité, l'employée qui élève elle-même son enfant a successivement droit à un congé de trois mois à demi traitement ou à un congé d'un mois et demi à plein traitement ainsi qu'à un congé sans solde d'un an.