

Veille COVID-19

Syndicat DE L'Architecture

VEILLE N°2 - jeudi 26 mars

- Mesures concrètes face à la baisse de l'activité de l'entreprise - MAJ
- Charte Télétravail
- Lettre du Président Lionel DUNET
- Coronavirus et mesures de confinement - synthèses des aides par la CNPL
- Décret de Solidarité
- Chroniques pandémiques 1,2 et 3

Le Syndicat poursuit son travail de veille en informant, relayant et prenant positions sur les différents textes, ordonnances et arrêtés, juridiques, sociaux et ministériels produits dans le contexte de l'épidémie au COVID-19 et ses conséquences. Nous sommes joignables au numéro habituel 01 43 61 02 91 et par email à contact@syndicatdelarchitecture.com.

Quelles mesures concrètes peuvent-êre mises en œuvre pour faire face à la baisse de l'activité de l'entreprise ?

DERNIÈRES INFORMATIONS COMPILÉES

Activité partielle :

Muriel Pénicaud a annoncé [ce matin sur Europe 1](#) que les textes sur l'activité partielle seraient publiés vendredi. Elle a indiqué que l'activité partielle ne s'applique pas aux postes qui peuvent se faire en télétravail. Cela signifie que pour les salariés dans les sièges dont l'activité peut se faire en télétravail, la demande d'activité partielle risque de ne pas être acceptée.

Une suggestion est de faire une première demande pour les salariés qui ne peuvent être en télétravail et de faire une nouvelle demande dans un second temps pour les autres postes dans le cadre d'une baisse d'activité, afin de ne pas bloquer l'ensemble de la demande.

Le ministère du travail a mis en ligne hier [un schéma sur l'examen des demandes d'activité qui a été communiqué par le ministère à toutes les DIRRECTE](#).

Loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de COVID-19

Cette loi qui prévoit différentes mesures afin d'endiguer la propagation du covid-19 sur le territoire français, a été publiée au [journal officiel du 24 mars 2020](#), au terme d'une procédure accélérée.

Ce texte élaboré dans l'urgence modifie le Code de la santé publique en créant un nouveau chapitre intitulé « Etat d'urgence sanitaire » qui autorise le 1er Ministre à prendre diverses mesures restrictives pour la circulation des biens et des personnes.

Le Législateur autorise le Gouvernement à prendre par ordonnances, un certain nombre de mesures qui relèvent en principe du domaine de la Loi. Plus précisément

- en matière de droit du travail, de droit de la sécurité sociale et de droit de la fonction publique, notamment pour :

« adapter les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail ».

Pour mémoire, ces dispositions portent sur le **maintien de salaire légal**.

- « limiter les ruptures des contrats de travail et d'atténuer les effets de la baisse d'activité, en facilitant et en renforçant le recours à l'activité partielle pour toutes les entreprises quelle que soit leur taille, notamment en adaptant de manière temporaire le régime social applicable aux indemnités versées dans ce cadre, en l'étendant à de nouvelles catégories de bénéficiaires, en réduisant, pour les salariés, le reste à charge pour l'employeur et, pour les indépendants, la perte de revenus, en adaptant ses modalités de mise en œuvre, en favorisant une meilleure articulation avec la formation professionnelle et une meilleure prise en compte des salariés à temps partiel »

Pour mémoire, un projet de décret sur modalités de mise en œuvre et d'indemnisation de l'activité partielle (dit « chômage partiel » en pratique) a été soumis pour avis à la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle ; il aurait donc vocation à s'appliquer à des salariés qui n'en bénéficient pas ou peu en application du dispositif classique.

- pour **modifier** « dans le respect des droits réciproques, les **obligations des personnes morales de droit privé exerçant une activité économique à l'égard de leurs clients et fournisseurs [...]** notamment en termes de délais de paiement et pénalités et de nature des contreparties, [...]».

Même s'il est impossible d'anticiper le contenu des textes qui seront pris sur ce fondement, il nous semble qu'ils pourraient avoir des conséquences sur les modalités de recouvrement des cotisations en imposant par exemple des reports ou des délais de paiement.

- pour **adapter** « les délais et procédures applicables au dépôt et au traitement des déclarations et demandes présentées aux autorités administratives, les délais (...), préalables à la prise d'une décision par une autorité administrative et, le cas échéant, les délais dans lesquels cette décision peut ou doit être prise ou peut naître ».

Là encore, l'exercice est délicat, mais ces dispositions pourraient être en lien avec le décret relatif à l'activité partielle, dont le projet prévoit notamment la possibilité pour l'employeur de bénéficier d'une décision implicite d'acceptation de sa demande dans un délai de 2 jours.

- pour « assurer la continuité des droits des assurés sociaux et leur accès aux soins et aux droits », prendre « toute mesure dérogeant aux dispositions du code de la sécurité sociale (...) pour adapter les conditions d'ouverture, de reconnaissance ou de durée des droits relatifs à la prise en charge des frais de santé et aux prestations en espèces des assurances sociales ainsi que des prestations familiales, des aides personnelles au logement, de la prime d'activité et des droits à la protection complémentaire en matière de santé ».

Une ordonnance présentée en Conseil des ministres mercredi 25 mars 2020 "adapte temporairement les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire" versée par l'employeur en cas d'arrêt de travail.

[Le texte, qui doit être publié au Journal officiel du 26 mars](#), lève certaines conditions en principe requises pour bénéficier des indemnités complémentaires, pour permettre aux salariés bénéficiant d'un arrêt de travail lié à l'épidémie de coronavirus de les percevoir.

Des conditions assouplies

En pratique, l'ordonnance "lève certaines conditions prévues dans le droit commun pour le versement de l'indemnité complémentaire aux allocations journalières" :

- la condition d'ancienneté d'un an dans l'entreprise ;
- l'obligation de justifier dans les 48 heures de l'incapacité de travail liée à la maladie ou à un accident ;
- l'obligation d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres États membres de la Communauté européenne ou dans un État partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

L'exclusion visant les salariés travaillant à domicile, les salariés saisonniers, les salariés intermittents et les salariés temporaires est également levée.

Ces assouplissements des conditions de versement de l'indemnité complémentaire permettent d'élargir la part de salariés couverts, qu'ils soient arrêtés pour maladie ou qu'ils soient dans l'impossibilité de travailler parce qu'ils "font l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile", ou qu'ils "sont parents d'un enfant de moins de seize ans faisant lui-même l'objet d'une telle mesure".

Ces dispositions s'appliquent "jusqu'au 31 août 2020". Un décret pourra "aménager les délais et les modalités selon lesquelles l'indemnité" est versée.

En conséquence = couverture obligatoire des salariés de -1 an d'ancienneté par l'employeur au 1er jour en complément des IJSS.

CHARTRE TÉLÉTRAVAIL

Le Syndicat vous propose **un modèle de charte télétravail**, rédigée par Sébastien GRISCELLI, spécialisé en gestion sociale et contractuelle pour le Syndicat.

A utiliser facilement dans vos entreprises et à [télécharger ici](#) !

CONSEILS PRATIQUES POUR L'UTILISATION DE LA CHARTRE

Notice explicative décrivant succinctement la mise en place d'une telle charte, ainsi qu'un récapitulatif des fondamentaux du télétravail . [Disponible ici.](#)

Procédure d'adoption de la Charte Télétravail

Entreprise possédant des IRP* * Instances Représentatives du Personnel	Entreprise sans représentants du personnel
---	--

1	La Direction doit informer ses représentants du personnel lors d'une réunion Ordinaire et / ou extraordinaire (L'avis doit être indiqué dans le procès-verbal)	L'employeur a la possibilité d'adopter unilatéralement la Charte et son contenu, pour la bonne forme, une simple information (Note interne) devra être faite auprès des salariés
2	Le contenu des modalités du télétravail sera alors négocié avec les instances	
3	En l'absence d'accord, l'entreprise pourra unilatéralement adopter la charte et son contenu	

Conseils Pratiques et Rappels Fondamentaux

Le / La Salarié(e) :

- Bénéficie des mêmes droits que les autres salariés
- Est tenu d'être joignable et disponible aux horaires habituels de travail (Horaires collectifs), dans le cas d'un forfait jour, les heures de disponibilités sont convenues en Amont avec l'employeur et font l'objet d'un écrit commun.
- Doit disposer de l'autonomie suffisante pour exercer ses prérogatives et répondre à des contraintes de connexions basiques (Disposer d'un accès Internet suffisant pour exécuter ses tâches).
- A la possibilité de revenir travailler dans les locaux de son entreprise (Ponctuellement ou définitivement)

L'employeur :

- Doit répondre aux mêmes exigences de santé et de sécurité au travail vis-à-vis de ses collaborateurs en télétravail (Conformité de l'installation, RPS, etc...)
- Doit respecter les contraintes horaires habituelles ou définies comme tel, en prenant soin de ne pas bouleverser l'équilibre vie professionnelle / Vie privée
- Est en capacité de demander une productivité identique à celle effectuée dans les locaux de l'entreprise, en détaillant les livrables et leur contenu.
- A la possibilité de mettre fin au télétravail d'un collaborateur.

Le matériel :

- Doit impérativement et en totalité être mis à disposition par l'employeur, il faut prohiber l'usage du matériel privé, tant pour des raisons de sécurité des données que de respect de la vie privée.
- Est supervisé, réparé et entretenu par l'entreprise
- Doit comporter une station de travail, et les logiciels nécessaires afin de permettre au collaborateur d'exercer son métier
- Doit comporter également un moyen de communication (téléphone, Skype) appartenant à l'entreprise