

## DÉCOUVREZ NOTRE NEWSLETTER VEILLE SOCIALE

### Nouvelles publications ministérielles :

- [Questions réponses du Ministère du travail sur l'entretien professionnel.](#)
- [Questions réponses du Ministère du travail sur le Covid 19.](#)

### Coronavirus : les dernières actualités

#### Fermeture des écoles :

Dans le cadre de la fermeture des écoles, crèches et université annoncées hier par le Président, quelles sont les mesures à prendre :

- Votre salarié doit vous adresser une [attestation](#) de garde d'enfant à domicile ;
- Il conviendra de favoriser le télétravail lorsque cela est possible ;
- Si cela n'est pas possible, le salarié peut être placé en arrêt de travail, et indemnisé, sans délai de carence, dans le cadre de la mise en place d'un télé-service "[declare.ameli.com](#)" quels que soient leur régime d'affiliation et leur contrat de travail (un seul parent peut bénéficier d'un arrêt dans ce cadre).

#### Chômage partiel :

Le recours au chômage partiel est autorisé en cas de circonstance exceptionnelle et vous envisagez la diminution de la durée du travail ou la fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement, nous vous présentons les mesures en l'état :

#### Procédure de mise en œuvre :

- Consultation du CSE dans les entreprises de plus de 50 salariés (portant sur le motif du recours, les catégories professionnelles et les activités concernées, les modalités de mise en œuvre des réductions d'horaires et toute autre mesure envisagée par l'employeur.
- Transmission sans délai de l'avis du CSE par l'employeur au Préfet du département *via* la DIRECCTE du lieu de l'établissement et de votre demande précisant les motifs justifiant le recours à l'activité partielle, la période prévisible de sous activité et le nombre de salariés concernés.

#### Quid du contrat de travail ?

Il est suspendu mais non rompu. Pendant les heures non travaillées, les salariés ne restent pas sur le lieu de travail, ne restent à la disposition ni se conforment à ses directives.

Les salariés perçoivent une indemnité compensatrice versée par l'employeur d'au *minimum* de 70% de la rémunération brute annuelle, pouvant être augmentée par l'employeur.

#### Quelle compensation financière pour l'employeur ?

L'employeur bénéficiera d'une allocation forfaitaire cofinancée par l'État et l'Unedic (sous réserve de modification du montant dans les heures à venir) :

- 7.74 € par heure chômée pour les entreprises de 1 à 250 salariés
- 7.23 € par heure chômée pour les entreprises de plus de 250 salariés.

#### Quelle démarche ?

Il faudra déposer une demande sur le portail dédié

<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>.

Compte tenu de la crise sanitaire actuelle, il est recommandé de déposer votre demande dans un délai raisonnable après le début de la période demandée.

### La sélection jurisprudentielle :

#### Après Take eat easy, Uber : nouvelle forme de contrat de travail

Confirmation du lien de subordination entre un chauffeur et la plateforme Uber pour laquelle il travaillait. « Le chauffeur qui a recours à l'application Uber ne se constitue pas sa propre clientèle, ne fixe pas librement ses tarifs et ne détermine pas les conditions d'exécution de sa prestation de transport », selon la Cour de cassation.

Elle enfonce le clou en précisant que « le fait que le chauffeur n'ait pas l'obligation de se connecter à la plateforme et que cette absence de connexion, qu'elle qu'en soit la durée ne l'expose à aucune sanction, n'entre pas en compte dans la caractérisation du lien de subordination ».

De ce fait, la relation de travail entre un chauffeur indépendant et la société Uber doit être requalifié en contrat de travail.

+ [Cass. soc. 4 mars 2020 n° 19-13316](#)

#### Travailler pendant son arrêt maladie, c'est possible

L'exercice d'une activité, pour le compte d'une société non concurrente de celle de l'employeur, pendant un arrêt de travail provoqué par la maladie, ne constitue pas en lui-même un manquement à l'obligation de loyauté qui subsiste pendant la durée de cet arrêt, et ce, en l'absence de préjudice.

+ [Cass. soc. 26 fév. 2020 n° 18-10017](#)



#### Ingérence des représentants du personnel de l'entreprise de travail temporaire au sein de l'entreprise utilisatrice en cas de risque grave

Lorsque le CHSCT de l'entreprise de travail temporaire constate que les salariés mis à disposition de l'entreprise utilisatrice sont soumis à un risque grave et actuel, sans que l'entreprise utilisatrice ne prenne de mesures, et sans que le CHSCT de l'entreprise utilisatrice ne fasse usage de son droit à expertise, il peut, au titre de l'exigence constitutionnelle du droit à la santé des travailleurs, faire appel à un expert agréé afin d'étudier la réalité du risque et les moyens éventuels d'y remédier.

Cette solution serait selon nous transposable au CSE, puisqu'il a récupéré les attributions du CHSCT.

+ [Cass. soc. 26 fév. 2020 n° 18-22556](#)

#### Délais de consultation : la Cour de cassation fait prévaloir le droit d'information des élus sur l'automatisme de l'expiration des délais

La saisine du juge par le comité avant l'expiration des délais de consultation permet d'ordonner la production des éléments d'information complémentaires et, en conséquence, de prolonger ou de fixer le délai de consultation à compter de leur communication, et ce, peu importe que les délais de consultation soient expirés à la date du jugement ou que le projet ait été commencé à être mis en œuvre.

+ [Cass. soc. 26 fév. 2020 n° 18-22759](#)

#### Le principe de libre circulation des élus dans l'entreprise est-il absolu ?

Ayant retenu que les restrictions d'accès mentionnées dans la note de la société, qui imposent aux représentants du personnel membres du CHSCT d'une part d'être accompagnés dans les zones confidentielles et dans les zones d'enclave, protégées ou non, par le responsable de site ou toute autre personne le remplaçant, et d'autre part de mener les entretiens éventuels avec les salariés dans une salle de réunion sur le site en dehors de l'enclave, et enfin de mentionner sur un cahier de visite leurs heures d'entrée et de sortie, constituèrent des atteintes à leurs prérogatives de libre circulation dans l'entreprise, qui n'étaient pas justifiées par des impératifs de sécurité et étaient disproportionnées par rapport à la protection des intérêts commerciaux de la société, la cour d'appel a légalement justifié sa décision.

+ [Cass. soc. 26 fév. 2020 n° 18-24758](#)

25%

C'est la différence de salaire entre les femmes et les hommes, tous postes confondus.

Selon le Ministère du travail, l'index a permis des améliorations dans les entreprises de 1000 salariés et +.

#### Mémo

##### À COMPTER DU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2020

Entrée en vigueur de la nouvelle règle d'indemnisation des demandeurs d'emploi.

Les indemnités chômage seront désormais calculées sur le revenu mensuel moyen du travail, et non sur les seuls jours travaillés.

Les indemnités chômage ne pourront être inférieures à 65% du salaire net mensuel moyen. Elles ne pourront jamais dépasser le montant du salaire net mensuel moyen.