

Sujet	Mesure envisagée	Texte	Plan d'action
<u>CSE</u>	Modification des modalités d'information et de consultation + Suspension	Loi d'habilitation ("LOI d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19."): <i>"de modifier les modalités d'information et de consultation des instances représentatives du personnel, notamment du comité social et économique, pour leur permettre d'émettre les avis requis dans les délais impartis, et de suspendre les processus électoraux des comités sociaux et économiques en cours ; "</i>	(1) Point à surveiller de près car il affecte les autres points; Notamment l'activité partielle
<u>Télétravail</u>	Cf. droit commun (pas de mesure d'urgence explicite). En revanche, l'état d'urgence sanitaire est sans aucun doute un motif suffisant pour la mise en place du télétravail.	L1222-11 du code du travail : <i>"En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salarié s".</i>	(1) Possibilité de mettre en place le télétravail du fait de l'apandémie (2) Possibilité de s'appuyer sur l'état d'urgence sanitaire

<b><u>Activité partielle</u></b> <b>(ex: "chômage partiel")</b>	Adaptation du régime social applicable aux indemnités d'activité partielle	<i>Loi d'habilitation ("LOI d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19."):  "de 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 "</i>	(1) Identifier l'activité qui doit être restreinte ou l'établissement qui doit être fermé (2) Préparer la consultation du CSE (3) Préparer le dossier de demande à l'Inspection du Travail (4) Déposer la demande sur le site: <a href="https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/">https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/</a>
	Nouveaux bénéficiaires		
	Réduction du reste à charge pour l'employeur		
	Prise en compte des salariés à temps partiel		

<b><u>Arrêt maladie</u></b>	Arrêt maladie pour garde enfants	<p>Décret n° 2020-227 du 9 mars 2020 modifiant Décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020:</p> <p>"En application de l'article L. 16-10-1 du code de la sécurité sociale, afin de limiter la propagation de l'épidémie de 2019-n-Cov, les assurés qui font l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile et se trouvent dans l'impossibilité de travailler peuvent bénéficier, au titre de cet arrêt de travail, des indemnités journalières prévues aux articles L. 321-1, L. 622-1 du même code et L. 732-4 et L. 742-3 du code rural et de la pêche maritime dans les conditions suivantes :</p>	(1) Faire le point sur le montant de la garantie de salaire avec le gestionnaire de paie
	Assouplissement des conditions et modalités d'attribution de la garantie maintien de salaire	<p>- les conditions d'ouverture de droit mentionnées aux articles L. 313-1 et L. 622-3 du code de la sécurité sociale et L. 732-4 du code rural et de la pêche maritime ne sont pas requises ;</p> <p>- le délai mentionné au premier alinéa de l'article L. 323-1 du même code, au cinquième alinéa de l'article L. 732-4 du code rural et de la pêche maritime à l'expiration duquel les indemnités journalières sont accordées ne s'applique pas.</p> <p>La durée maximale pendant laquelle chaque assuré exposé et faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction et de maintien à domicile peut bénéficier des indemnités journalières versées dans ces conditions est fixée à vingt jours."</p>	

<p><b>Congés payés</b></p>	<p>Autoriser les employeurs à imposer ou modifier :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les dates de prise des RTT, du CET et jour de repos forfait jours (unilatéralement);</li> <li>- les congés payés dans la limite de 6 jours ouvrables et sous réserve d'un accord de branche, ou accord d'entreprise</li> </ul>	<p>Loi d'habilitation ("LOI d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19."):</p> <p><i>"de permettre à un accord d'entreprise ou de branche d'autoriser l'employeur à imposer ou à modifier les dates de prise d'une partie des congés payés dans la limite de six jours ouvrables, en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités de prise de ces congés définis par les dispositions du livre Ier de la troisième partie du code du travail et par les conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise "</i></p>	<p>(1) Faire le point sur les congés payés, RTT et CET de tous les salariés concernés par la baisse d'activité</p> <p>(2) En attendant activité partielle, possibilité d'imposer aux salariés de prendre leur congés dans les conditions exposées dans la première colonne</p>
<p><b>Durée du temps de travail</b></p>	<p>Dérogation aux règles d'ordre public sur le temps de travail et les repos hebdomadaires et quotidiens pour les "entreprises secteurs particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation ou à la continuité de la vie économique et sociale"</p>	<p>Loi d'habilitation ("LOI d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19."):</p> <p><i>"de permettre aux entreprises de secteurs particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation ou à la continuité de la vie économique et sociale de déroger aux règles d'ordre public et aux stipulations conventionnelles relatives à la durée du travail, au repos hebdomadaire et au repos dominica l</i></p>	<p>(1) Surveiller la liste des entreprises concernées.</p> <p>(2) Préparer la liste des établissements et salariés concerné le cas échéant</p>
<p><b>Intéressement et Participation</b></p>	<p>Modification des dates limites et modalités de versement</p>	<p>Loi d'habilitation ("LOI d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19."):</p> <p><i>"de modifier, à titre exceptionnel, les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement en application de l'article L. 3314-9 du code du travail et au titre de la participation en application de l'article L. 3324-12 du même code ;"</i></p>	<p>(1) Surveiller nouvelles modalités</p>

<b><u>Stagiaire et formation</u></b>	Adaptation des conditions de certification, de rémunération et de versement des cotisations sociales	Loi d'habilitation ("LOI d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19."):  d'aménager les dispositions de la sixième partie du code du travail, notamment afin de permettre aux employeurs, aux organismes de formation et aux opérateurs de satisfaire aux obligations légales en matière de qualité et d'enregistrement des certifications et habilitations ainsi que d'adapter les	(1) Surveiller nouvelles modalités
<b><u>Médecine du travail</u></b>	<i>Elargissement du champs d'intervention</i>	Loi d'habilitation ("LOI d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19."):  "d'aménager les modalités de l'exercice par les services de santé au travail de leurs missions définies au titre II du livre VI de la quatrième partie du code du travail, notamment du suivi de l'état de santé des travailleurs, et de définir les règles selon lesquelles le suivi de l'état de santé est assuré pour les travailleurs qui n'ont pu, en raison de l'épidémie, bénéficier du suivi prévu par le même code ; "	(1) Surveiller nouvelles modalités
<b><u>Chômage et revenus de remplacement</u></b>	<i>Rallongement des durées d'attribution</i>	Loi d'habilitation ("LOI d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19."):  d'adapter, à titre exceptionnel, les modalités de détermination des durées d'attribution des revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421-2 du code du travail ;	(1) Surveiller nouvelles modalités
<b><u>Elections Syndicales et CPH</u></b>	<i>Prorogation des mandats</i>	Loi d'habilitation ("LOI d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19."):  "d'adapter l'organisation de l'élection mentionnée à l'article L. 2122-10-1 du code du travail, en modifiant si nécessaire la définition du corps électoral, et, en conséquence, de proroger, à titre exceptionnel, la durée des mandats des conseillers prud'hommes et des membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles"	(1) Surveiller nouvelles modalités