

NOUVEAU CONFINEMENT, NOUVELLES MESURES... DMS AVOCATS FAIT LE POINT

31 mars, 1^{er} avril 2021... les annonces du Président de la République puis du Gouvernement se sont succédées autour des modalités du nouveau confinement. Le monde des entreprises est directement visé.

1. L'incitation à recourir autant que possible au télétravail

Le Premier ministre a précisé lors de son discours devant l'Assemblée Nationale du 1^{er} avril 2021 que le télétravail « sera systématisé quatre jours par semaine minimum pour les emplois publics et privé partout où cela est possible ».

Cette déclaration confirme simplement les mesures portées le 23 mars dernier par la nouvelle version du « [protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprises face à l'épidémie de covid 19](#) ».



Ce document impose à chaque employeur de définir par écrit (et le cas échéant après information-

consultation des représentants du personnel) un « plan d'action » qui identifiera notamment :

- ✓ Les activités susceptibles d'être effectuées en télétravail ;
- ✓ Les postes de travail concernés ;
- ✓ Les « roulements » entre salariés pour réduire les situations dans lesquelles les salariés se trouvent à plusieurs dans un même bureau

L'inspection du travail pourra solliciter une copie de ce plan d'action en cas de contrôle. Le Gouvernement annonce avoir donné des [instructions aux DIRECCTE](#) pour renforcer les contrôles en ce sens.

La version actualisée du protocole, que vous pouvez consulter [ici](#), précise en effet :

« (...) Les entreprises définissent un plan d'action pour les prochaines semaines, pour

réduire au maximum le temps de présence sur site des salariés, tenant compte des activités télétravaillables au sein de l'entreprise. Ce plan d'action, dont les modalités sont adaptées à la taille de l'entreprise, fait l'objet d'échanges dans le cadre du dialogue social de proximité. En cas de contrôle, les actions mises en œuvre seront présentées à l'inspection du travail. »

2. Les déplacements professionnels restent possibles, mais sont encadrés

Le couvre-feu à partir de 19 heures est généralisé.

Les motifs de sortie et de déplacement seront encadrés : une attestation précisant le motif du déplacement sera exigée au-delà des 10 kilomètres du domicile du salarié.



Les déplacements inter-régionaux seront restreints à quelques motifs impérieux, dont les déplacements professionnels. En cas de contrôle, le salarié devra fournir une attestation de son employeur.

3. Le recours facilité au dispositif de chômage partiel pour garde d'enfant

Les écoles étant de nouveau fermées jusqu'au 26 avril 2021, le Gouvernement a réactivé le droit au chômage partiel pour garde d'enfant à partir du 5



Grégoire BRAVAIS
Avocat à la Cour
139 boulevard Haussmann - 75008 PARIS
Tél : 01.53.81.50.02 - Fax : 01.47.66.12.78
Toque : P 43

2 hypothèses sont à distinguer :

- ✓ **En cas de poste « non télétravaillable »** : les salariés pourront bénéficier du dispositif d'activité partielle pour garder leur enfant de moins de 16 ans ou en situation de handicap.
Seul un parent peut bénéficier de ce dispositif. Par conséquent le salarié devra obligatoirement fournir à son employeur une attestation sur l'honneur précisant qu'il est le seul des deux parents à demander à bénéficier de l'activité partielle pour ce motif.
- ✓ **En cas de poste « télétravaillable »** : les salariés pourront également demander à bénéficier du chômage partiel pour garder leurs enfants en bas âge ou non autonomes. Ce droit n'est pas automatique mais sera accordé par l'employeur « en fonction de la situation personnelle du salarié » et notamment lorsque la garde de son/ses enfant(s) l'empêche de poursuivre son activité normalement.

La Ministre du travail a en outre précisé que pour les salariés en activité partielle garde d'enfant à la suite de la fermeture des écoles, il y aurait 0 reste à charge pour l'employeur : « dans tous les cas, l'activité partielle est sans reste à charge pour l'employeur ».



4. Le maintien des règles d'indemnisation du chômage partiel

Par deux décrets [n°2021-347](#) et [n°2021-348](#) du 30 mars 2021, les taux de prise en charge actuellement en vigueur ont été prolongés jusqu'au 30 avril 2021.



Dispositif exceptionnel
d'**activité partielle**
COVID-19

En cas de difficultés,
préservez l'emploi de vos salariés

Pour rappel, les salariés en activité partielle, quelle que soit la situation de l'entreprise, bénéficient d'une indemnisation à hauteur de 84% de leur rémunération nette, qui ne peut descendre en dessous d'un plancher équivalent au SMIC horaire.

L'indemnisation de l'employeur par l'Etat dépend de la situation de l'entreprise :

- ✓ Etablissements et entreprises fermés par décision administrative et les entreprises justifiant d'une perte de 60% de leur chiffre d'affaires par rapport : prise en charge à 100 % de l'activité partielle, sans reste à charge pour l'employeur, tant que les mesures de restriction sanitaire seront mises en œuvre.
- ✓ Etablissements et entreprises répertoriés dans les listes S1 et S1 bis (tourisme, culture, transport, sport, évènementiel...) : prise en charge de l'activité partielle à 100% jusqu'au 30 avril 2021.
- ✓ Pour les autres secteurs, le reste à charge employeur est de 15% jusqu'à fin avril.

5. Les changements de dates de vacances scolaires imposent-ils à l'employeur un changement des dates de congés payés ?

Les dates de vacances scolaires ont été uniformisées sur tout le territoire national du 10 au 26 avril 2021. La question se pose alors des salariés qui ont déjà posé leurs congés à des dates différentes.

En principe, à partir du moment où les congés payés ont déjà été posés et acceptés, l'employeur n'est pas contraint d'accepter leur report.

Toutefois, le Ministère du travail après échange avec les partenaires sociaux le 1^{er} avril 2021, a indiqué dans un communiqué que « les employeurs sont invités à faciliter la prise de congés de leurs salariés qui ont des enfants sur les nouvelles dates de vacances lorsqu'ils avaient déjà prévu leurs congés à des dates ultérieures ».

Les employeurs sont donc appelés à faire preuve de souplesse en matière de report des congés de leurs salariés.

Enfin et pour rappel, la possibilité pour l'employeur d'imposer au salarié la prise de jours de congés ou de RTT prévue par l'ordonnance du 25 mars 2020 pourra être utilisée jusqu'au 30 juin 2021, sous certaines conditions toutefois.

Contactez moi si vous souhaitez des renseignements complémentaires. Cordialement

Grégoire BRAVAIS

Avocat Associé

gbravais@dms-avocats.fr