

Le 27 avril 2020

Mesures prises dans le cadre du Covid-19

Mise en œuvre des décisions du Comex du 8 avril 2020

- **INDEMNITES DE TELETRAVAIL**

Il a été décidé de verser une indemnité exceptionnelle pour la prise en compte des frais professionnels découlant de l'exercice du télétravail.

Le bénéfice de cette indemnité est ouvert à tous les salariés des organismes de Sécurité sociale du régime général en situation de télétravail, qu'ils soient télétravailleurs réguliers ou exceptionnels.

Cette indemnité est versée à raison de 2,60 euros par jour effectivement télétravaillé.

Elle sera versée à tous les salariés en situation de télétravail à la demande de l'employeur pour permettre la continuité de l'activité et garantir la protection des salariés durant la période de crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19.

Pour les personnels relevant déjà d'une situation de télétravail, elle se substitue non seulement au Protocole d'accord Ucanss du 28 novembre 2017 mais aussi à l'accord collectif local, à la charte ou à la décision unilatérale organisant le télétravail dans l'organisme.

Cette décision unilatérale ne saurait créer un droit acquis au bénéfice des salariés, ni constituer un usage. La décision unilatérale sera communiquée pour information aux représentants du personnel et aux salariés.

- **DEPLAFONNEMENT DU CET POUR L'ANNEE 2020**

Le protocole d'accord du 8 mars 2016 prévoit que le nombre de jours épargnés dans le compte épargne temps ne peut, en tout état de cause, excéder 60 jours pour les salariés de moins de 55 ans.

Le Comex a souhaité assouplir ce plafond d'épargne pour permettre aux salariés concernés d'épargner au-delà du plafond actuel sans que la totalité des jours épargnés dans le compte épargne temps n'excède 80 jours.

Le salarié peut donc inscrire à son compte les éléments suivants :

- Congés payés principaux dans la limite de 7 jours ouvrés au total par an pour un salarié travaillant à temps plein. Ce plafond est proratisé pour les salariés à temps partiel selon le nombre de demi-journées travaillées dans la semaine ;
- Tout ou partie des congés supplémentaires suivants : congés ancienneté, congés enfant à charge, congés des résistants, déportés, internés, congés des agents travaillant dans les sous-sols ou locaux insalubres, congés des anciens combattants, congés de fractionnement, congés des cadres dirigeants ;
- La journée administrative visée par le protocole d'accord du 3 avril 1978 ;
- Tout ou partie des jours de repos, issus de la réduction collective de la durée du travail, utilisables à l'initiative du salarié ;
- Tout ou partie des jours de repos des cadres au forfait (le salarié peut dorénavant épargner la totalité de ses jours alors que les anciennes dispositions conventionnelles n'ouvraient cette possibilité que pour une partie) ;
- Tout ou partie des heures de repos compensateur équivalent acquis au titre des heures supplémentaires.

Le plafonnement annuel reste fixé à 22 jours maximum de repos par année civile, dont 7 jours maximum de congés principaux.

La décision unilatérale prise par la direction de chaque organisme sera communiquée pour information aux représentants du personnel et aux salariés.

Impacts des mesures prises dans le cadre du Covid-19 avec un principe général de maintien de la rémunération quelle que soit la situation du salarié pendant la crise sanitaire

• CONGES ET RTT

Le report des congés

En ce qui concerne les congés, il appartient aux organismes locaux de préserver la santé des collaborateurs, d'organiser les plans de continuité des activités et de garantir la capacité à gérer la reprise d'activité. Ces multiples enjeux nécessitent une réponse adaptée à la situation locale.

Le report n'est pas prévu sauf situations particulières. Les salariés doivent poser les congés selon les cycles prévus en fonction des droits ouverts.

Un report peut être envisagé pour organiser la gestion sur la période et la date est alors fixée localement en fonction du contexte.

La monétisation des jours de congé et des RTT

Même si le Protocole d'accord du 8 mars 2016 ne le prévoit pas, l'article L 3151-3 permet au salarié de demander à son employeur l'autorisation de monétiser les droits affectés au compte épargne temps, pour compléter sa rémunération. La monétisation des droits affectés dans le CET est subordonnée à la demande du salarié et à l'accord de l'employeur. Aucune modalité pratique n'étant fixée par la loi, il appartient aux organismes d'apprécier l'opportunité d'accéder à la demande de monétisation et de décider du nombre de jours.

Mise en œuvre de l'ordonnance portant mesures d'urgence en matière de jours de repos, de durée du travail et de congés payés

En matière de jours de repos, l'ordonnance permet à l'employeur d'imposer ou de modifier unilatéralement les dates des jours de réduction du temps de travail, des jours de repos prévus dans les conventions de forfait et des jours de repos affectés sur le compte épargne temps du salarié.

Sans négocier un nouvel accord, l'employeur peut ainsi imposer la prise ou modifier la date des jours de RTT dans la limite de 10 jours acquis et ce jusqu'au 31 décembre 2020.

En ce qui concerne la durée du travail, l'employeur n'envisage pas de mobiliser les dispositions prévues par l'ordonnance sur la durée du travail et le repos dominical.

A ce stade on ne connaît d'ailleurs pas les secteurs éligibles à ce dispositif qui doit faire l'objet d'un décret.

En matière de congés payés, l'ordonnance prévoit des mesures dérogatoires visant à imposer la prise de congés payés dans le cadre d'un accord d'entreprise ou à défaut d'un accord de branche et dans la limite de six jours. L'employeur n'envisage pas de mener une négociation de branche sur ce sujet.

Incidence des situations sur les congés payés et les RTT

Pour les salariés en arrêt maladie dans le cadre de la pandémie ou à disposition de l'employeur et dispensés temporairement d'activité, les droits à congés payés sont maintenus.

Les absences sont pénalisantes pour l'acquisition des RTT dans ces situations puisque les salariés ne travaillent pas.

Il est à souligner que quelle que soit la nature de l'arrêt (arrêts liés à la pandémie ou autres arrêts maladie) le décompte des droits au titre de l'article 41 de la CCNT est neutralisé depuis le 16 mars 2020.

Le salarié qui, en amont de son départ en congé est en arrêt de travail dans le cadre de la pandémie, ne perd pas le bénéfice de son droit à congés. Ses congés doivent donc être

reportés. Il s'agit là de l'application de la règle habituelle de gestion des congés en cas d'arrêt de travail qui précède le congé.

Dans la situation particulière d'arrêt de travail pour garde d'enfants, la planification des congés peut être un motif légitime pour considérer que le congé doit être pris compte tenu de la nature de cette absence.

- **CHÔMAGE PARTIEL**

A ce jour, aucun réseau n'a eu recours au chômage partiel.

A compter du 1^{er} mai, des nouvelles dispositions s'appliquent pour les salariés qui étaient en arrêt de travail pour garde d'enfants, en arrêt pour personnes vulnérables présentant un risque accru de développer des formes graves de la maladie ou en arrêt pour les personnes cohabitant avec ces personnes vulnérables.

Pour ces salariés, il conviendra de privilégier le recours au télétravail, y compris dans des conditions dégradées (horaires restreints) et à défaut de les positionner à la disposition de l'employeur et dispensés temporairement d'activité.

- **PRIMES**

Primes de fonction

Les Caisses Nationales ont arrêté une position commune de maintien des primes de fonction pour les salariés en activité, qu'elle que soit l'organisation du travail (sur place ou à distance) et même si le salarié exerce une activité différente de celle exercée habituellement, soustraction faite des jours d'absence (congés ou arrêt de travail).

Par ailleurs les salariés nouvellement mobilisés sur une activité éligible au versement de la prime de fonction (ex : mobilisation sur la réponse téléphonique en renfort) peuvent bénéficier de la prime.

Les modalités de calcul de la prime sont en cours de définition par les branches.

Prime de crèche

Le versement de la prime de crèche à compter du 16 mars est maintenu au cours de la crise sanitaire pour tous les salariés, quel que soit leur statut (en activité, en arrêt de travail ou dispensé temporairement d'activité) dès lors qu'ils fournissent :

- Une attestation Pajemploi justifiant du paiement d'un mode de garde,
- Une attestation sur l'honneur justifiant du reste à charge en cas d'activation du dispositif de chômage partiel. Le reste à charge correspond au différentiel entre le salaire versé et l'indemnisation reçue au titre du chômage partiel, déduction faite de toute autre aide perçue.

- **INTERESSEMENT**

Le critère de répartition de l'intéressement s'effectue selon la durée de présence au sein de l'organisme, c'est-à-dire en fonction du travail effectif réalisé par chaque salarié pendant la période de calcul de l'intéressement.

Une disposition assimilant certaines absences maladie à de la présence, présente des risques juridiques sur la validité d'un accord d'intéressement et le risque d'une requalification de l'intéressement en salaire avec un impact sur les cotisations patronales et salariales.

Ainsi, pour les salariés en dispense d'activité, l'absence n'est pas une absence pénalisante pour le calcul de l'intéressement, le contrat de travail n'étant pas suspendu à la différence des situations d'arrêt maladie dans le cadre de la pandémie

- **TICKETS RESTAURANTS, INDEMNITES REPAS ET INDEMNITES KILOMETRIQUES**

Les organismes peuvent accorder aux salariés se rendant sur site une compensation pour les frais de repas. Cette décision est laissée à l'appréciation des directeurs locaux au regard notamment des possibilités de restauration à proximité.

Les organismes peuvent également faire bénéficier aux salariés se rendant sur site une compensation en versant des IK. Cette décision est laissée à l'appréciation des directeurs locaux au regard notamment de l'usage habituel ou non du véhicule personnel.

La situation des salariés en dispense d'activité avec maintien de rémunération pénalise l'acquisition des titres restaurant.

- **HORAIRES DE TRAVAIL ET REPOS HEBDOMADAIRE**

Compte tenu de la bascule de nombreux salariés en télétravail, ceux-ci sont dispensés de badgeage avec un décompte théorique du temps journalier prévu au contrat de travail.

L'objectif est de neutraliser les difficultés des salariés à réaliser les heures en raison de problèmes techniques et/ou liés à la mise en place de roulements.

Une exception concerne les salariés venant sur site et réalisant plus d'heures, pour lesquels le temps travaillé est valorisé à hauteur du temps effectué.

En pratique, les organismes locaux ont parfois été amenés à modifier les horaires de travail afin de répondre aux besoins de service.

La souplesse organisationnelle est recommandée pour tenir compte des charges de famille et des capacités techniques des réseaux informatiques ; cette souplesse est mise en place en accord avec le salarié.

Certains organismes ont recours au travail le samedi payé en heures supplémentaires dans le respect des dispositions légales et conventionnelles.

- **LES ACTIVITES DE FORMATION**

Les organismes de formation doivent suspendre l'accueil en présentiel des stagiaires pendant la période de confinement. Ces organismes peuvent néanmoins continuer les formations, dès lors qu'elles sont organisées à distance.

Lorsque l'organisme de formation ou le centre de formation est en capacité d'assurer la poursuite de la formation à distance, le salarié continue la formation proposée. A défaut, la session sera reportée.

La poursuite des parcours certifiants et les jurys de certification seront organisés en fonction des mesures gouvernementales sur la sortie du confinement.

- **DROIT DE RETRAIT**

L'Ucanss ne dispose pas des éléments permettant de mesurer l'exercice du droit de retrait dans les organismes.

Dans le contexte du coronavirus et d'un point de vue juridique, si l'employeur met en œuvre les recommandations des pouvoirs publics, les conditions d'exercice du droit de retrait ne sont pas considérées comme étant réunies. En principe, le salarié n'a pas alors un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

- **NEGOCIATION COLLECTIVE ET EXERCICE DU DROIT SYNDICAL**

Au niveau national

Le Ministère du Travail a été amené à préciser les modalités de tenue de la négociation collective pendant la crise sanitaire. Cela permet de disposer d'un cadre de référence.

Les principaux points sont les suivants :

- Les modalités de tenue en présentiel pendant l'épidémie : elles sont mobilisables si caractère d'urgence (respect du calendrier législatif ou conventionnel des négociations, nécessités liées à la réponse à la crise sanitaire) et sous réserve de respect des consignes de sécurité sanitaire. Dans ce cas une autorisation de déplacement dérogatoire peut être fournie. Le ministère du travail recommande néanmoins de tenir les réunions de négociation collective à distance.
- Les modalités de tenue en visio ou en audioconférence : il est rappelé que l'ensemble des parties doit être convié (à l'exception de celles ayant été régulièrement convoquées et ayant refusé d'y participer) pour respecter le principe de loyauté de la négociation. Rien ne s'oppose donc à une tenue sous ce format. Théoriquement toute négociation programmée durant cette période pourrait donc être concernée.

Au niveau local

D'une manière générale, des réunions avec les représentants du personnel se tiennent régulièrement sous la forme d'audios ou de visioconférences, en outre, une animation du dialogue social est souvent maintenue par les médias sociaux en temps réel.

Ainsi, le dialogue social au niveau local se poursuit.

Il est à noter qu'afin de garantir l'effet des dispositions d'urgence prévues par l'ordonnance du 25 mars 2020, le décret du 10/04/2020 adapte les règles applicables en matière d'information et de consultation du CSE.

À titre exceptionnel, il est prévu que "*le comité soit informé concomitamment à la mise en œuvre, par l'employeur, d'une faculté ou d'une dérogation offerte par [...] cette ordonnance [en matière de jours de repos, jours sur le CET, durée du travail], son avis pouvant être rendu dans un délai d'un mois à compter de cette information*". L'ordonnance opère ainsi une distinction entre le temps d'information du CSE et celui où il rend son avis.

L'employeur ne peut pas s'opposer à la circulation des représentants sur les sites de l'organisme mais il peut inviter les représentants du personnel à privilégier la prise de contact à distance quand cela est possible. Les représentants du personnel peuvent bénéficier d'une autorisation de déplacement dérogatoire au même titre que les salariés qui doivent se rendre sur le lieu de travail.

Les membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants, le crédit d'heures de délégation dont ils disposent.

Dans les circonstances exceptionnelles et compte tenu des difficultés que peuvent avoir les élus à exercer leur mission, le plafond fixé par l'article R.2315-6 du Code du travail « *La répartition des heures entre les membres de la délégation du personnel du comité social et économique, prévue à l'article L. 2315-9, ne peut conduire l'un d'eux à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire ...* » n'est pas applicable.