

## **Mesures exceptionnelles prises dans le cadre de la crise sanitaire**

**26 juin 2020**

\*\*\*

Compte tenu de l'évolution de la crise sanitaire et de la reprise progressive des activités dans les organismes, des précisions sont apportées sur des thématiques ayant donné lieu à des dispositions dérogatoires.

### **Indemnité de télétravail**

Par dérogation aux dispositions du protocole d'accord du 28 novembre 2017 sur le travail à distance (ou dispositions conventionnelles locales), et dans le contexte de crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19, le Comex a décidé, dans sa séance du 8 avril 2020, le versement d'une indemnité exceptionnelle pour la prise en compte des frais professionnels découlant de l'exercice du télétravail.

Le 13 mai 2020, le Comex a souhaité proroger le versement de cette indemnité exceptionnelle jusqu'au 10 juillet 2020, date de fin de la période d'état d'urgence sanitaire.

Lors de sa séance du 10 juin 2020, le Comex s'est prononcé sur un principe de fin d'application de l'indemnité exceptionnelle au 11 juillet, avec une latitude laissée néanmoins aux organismes de poursuivre le versement jusqu'au 15 septembre.

Il s'agit par cette décision de permettre une période de transition pendant laquelle, en fonction de la reprise progressive du travail sur site dans le cadre des plans de déconfinement, les salariés peuvent continuer à exercer leur activité en télétravail.

Dans ces situations, le télétravail s'exerce dans des circonstances exceptionnelles et l'indemnité à raison de 2,60€ par jour effectivement travaillé peut continuer à être versée jusqu'au 15 septembre 2020.

Il est à noter que dans le protocole national de déconfinement pour les entreprises en date du 24 juin 2020 sur les mesures de protection des salariés, le télétravail n'est plus la norme mais il reste une solution à privilégier dans le cadre d'un retour progressif à une activité présentielle.

## **Primes de fonction**

Dans une communication en date du 14 mai 2020 adressée aux directeurs d'organismes, l'Ucanss indiquait le maintien d'un cadre dérogatoire concernant l'attribution des primes de fonction jusqu'à la fin de la période d'état d'urgence sanitaire, à savoir, le paiement de la prime de fonction pour les salariés dont le contrat de travail se poursuit, quelle 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 (congrés ou arrêt de travail).

Compte tenu de l'évolution de la situation sanitaire et dans un contexte de reprise progressive de l'accueil dans les différentes branches, il apparaît désormais que l'employeur est de plus en plus souvent en capacité de proposer des conditions de travail qui permettent d'assurer l'activité d'accueil.

Dans ce contexte, les règles sur les modalités de calcul des primes relevant de l'article 23 de la CCNT doivent de nouveau trouver à s'appliquer dans les conditions du cadre conventionnel.

Toutefois, une latitude d'appréciation dans l'application des dispositions conventionnelles est laissée aux directeurs des organismes pour tenir compte de situations particulières en lien avec la reprise des activités.

## **Salariés en dispense d'activité**

Seuls les salariés présentant un certificat de vulnérabilité sont susceptibles de bénéficier de la dispense d'activité. Ce régime est néanmoins l'exception, le télétravail devant être privilégié dès lors que cela est compatible avec l'activité exercée.

En ce qui concerne la garde des enfants, compte tenu du caractère obligatoire du retour à l'école et au collège, le dispositif dérogatoire cesse de s'appliquer.

## **Prime de crèche**

Le versement de la prime de crèche a été maintenu au cours de la crise sanitaire pour tous les salariés, quel que soit leur statut (en activité ou en arrêt de travail), dès lors qu'ils étaient en capacité de fournir les justificatifs demandés.

Les modalités dérogatoires de prise en charge des primes de crèche prennent fin au 30 juin 2020.

## **Décompte du temps de travail**

Pendant la crise sanitaire, les organismes ont décompté chaque jour de travail à hauteur du temps journalier prévu au contrat de travail sans nécessairement décompter le temps réellement effectué afin de ne pas pénaliser les salariés se trouvant dans l'impossibilité de réaliser le temps de travail journalier.

Il est désormais préconisé de revenir dès que possible au décompte réel du temps de travail.

\*\*\*