

**CORONAVIRUS - COVID-19**  
**NOUVELLES MESURES – POINT DE SITUATION**  
**4 MAI 2020**

**Table des matières**

1. Déconfinement et reprise d'activité : les modalités sont fixées.....	2
2. Projet de loi sur la prorogation de l'état d'urgence sanitaire pour 2 mois.....	4
3. Activité partielle.....	6
4. Activité partielle : bascule des arrêts dérogatoires.....	8
5. CSE : délais d'information-consultation .....	8
6. Durée du travail : champ des dérogations .....	10
7. Masques de protection : approvisionnement et prix.....	11
8. Masques de protection : masques grand public .....	12
9. Télétravail : premiers retours.....	12
10. Mesure de l'audience syndicale dans les TPE.....	13
11. Conditions de travail : inquiétudes et perspectives .....	13
12. Transports publics : réserves des sociétés de transports .....	14
13. Formation des conseillers prud'hommes.....	14
14. Situation sur le marché du travail.....	15
15. Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat : précisions de l'Urssaf.....	16
16. Report de cotisations sociales : échéance du 5 mai ou du 15 mai.....	16
17. FNE-Formation : mise à jour du questions-réponses .....	16
18. Amazon : vers la reprise ? .....	16

## 1. Déconfinement et reprise d'activité : les modalités sont fixées

### 1.1. Protocole national de déconfinement du Ministère du travail

En complément des fiches conseils métiers, établies sur un plan thématique ou sectoriel, et des guides élaborés par les branches, le Ministère du Travail a publié hier un **protocole national de déconfinement** pour les entreprises pour assurer la santé et la sécurité des salariés.

Le document se décline en huit parties

#### *I – Mesures barrières et de distanciation physique*

Est présenté un « socle du déconfinement » compilant l'ensemble des mesures barrières déjà très largement communiquées (lavage des mains, distanciation physique...).

#### *II – Recommandations en termes de jauge par espace ouvert*

Chaque personne devrait disposer d'un espace d'au moins 4m<sup>2</sup> en tout lieu de l'entreprise. Chaque entreprise est invitée à calculer sa surface résiduelle et sa jauge maximale. Concrètement, un open space de 100m<sup>2</sup> ne pourrait pas accueillir plus de 25 personnes et un ascenseur de 8m<sup>2</sup> n'emmènerait que 2 personnes. Si cette distanciation ne peut être appliquée, le port du masque serait obligatoire et l'entreprise serait tenue de fournir les équipements.

#### *III – Gestion des flux de personnes*

Le télétravail doit être mis en place chaque fois que possible. La présence physique ponctuelle ou périodique des télétravailleurs, lorsqu'elle est nécessaire, doit être organisée de façon à être étalée pour limiter le nombre de salariés rejoignant simultanément l'entreprise.

L'organisation de l'espace de travail doit être revue pour éviter ou limiter au maximum les croisements, avec des plans de circulation sous une forme incitative plutôt que contraignante.

La gestion des flux doit être déterminée en identifiant l'ensemble des phases du processus d'arrivée dans l'entreprise pour identifier et prévenir les goulots d'étranglement.

Pour les locaux communs, les horaires de pause doivent être échelonnés.

Quelques bonnes pratiques doivent être promues : marquage au sol, séparation des flux, plans de nettoyage régulier des rampes d'escalier...

Dans les bureaux, il convient de privilégier une personne par bureau. A défaut, dans les bureaux partagés, il faut éviter le face à face, permettre une distance de plus d'un mètre, utiliser si possible des plexiglas en séparation et assurer une aération régulière.

Concernant la pratique de l'open flex, il est conseillé d'attribuer un poste fixe pendant la pandémie.

#### *IV – Les équipements de protection individuelle*

La « doctrine » est d'utiliser les EPI en dernier recours, lorsqu'il est impossible de recourir à une solution de protection collective de nature technique ou organisationnelle.

Si le respect de la distanciation physique ne peut être garanti, le port d'un masque est obligatoire, tel un masque FFP1 ou un masque grand public.

En outre, le port collectif du masque grand public peut être généralisé, mais il ne s'agit que d'une possibilité lorsque les gestes barrières peuvent être respectés.

Le port de gants doit lui être évité car il donne un faux sentiment de protection.

#### *V – Les tests de dépistage*

Les campagnes de dépistage organisées par les entreprises pour leurs salariés ne sont pas autorisées.

Le recours aux tests sérologiques est jugé contreproductif hors étude épidémiologique.

Le rôle des entreprises dans la stratégie nationale est de : relayer les messages des autorités, inciter les salariés symptomatiques à ne pas se rendre sur le lieu de travail ou à le quitter immédiatement, mettre en place des mesures de protection, collaborer avec les autorités si elles venaient à être contactées dans le cadre du contact tracing.

#### *VI – Le protocole de prise en charge d'une personne symptomatique et de ses contacts rapprochés*

L'entreprise doit rédiger une procédure ad hoc de prise en charge des personnes symptomatiques : isolement, prise en charge de la personne avec un professionnel de santé, prise de contact avec le service de santé au travail.

Pour faciliter le contact tracing, il est demandé d'établir des matrices des contacts et leur qualification.

#### *VII – La prise de température*

Un contrôle de température à l'entrée de l'établissement est déconseillé, il revient plutôt aux personnes de s'auto-surveiller.

Toutefois, les entreprises peuvent organiser un tel contrôle, en suivant la procédure relative à l'élaboration de notes de service valant adjonction au règlement intérieur et permettant une application immédiate avec communication simultanée au CSE et à l'inspection du travail. Le dispositif doit offrir des garanties en matière d'information préalable des salariés, d'absence de conservation des données et de conséquences à tirer pour l'accès au site.

Le salarié est en droit de refuser le contrôle. Si l'accès au site lui est refusé pour ce motif, l'employeur peut être tenu de verser le salaire correspondant à la journée de travail perdue.

#### *VIII – Nettoyage et désinfection*

Pour la réouverture après confinement, le protocole habituel de nettoyage suffit si les lieux n'ont pas été fréquentés dans les 5 derniers jours.

Après réouverture, lorsque l'évaluation des risques le justifie, une opération de désinfection peut être effectuée en plus du nettoyage.

Il conviendra de procéder plusieurs fois par jour au nettoyage-désinfection des surfaces et des objets régulièrement touchés (sanitaires, poignées de portes, interrupteurs, boutons d'ascenseurs...).

[Protocole national de déconfinement pour les entreprises pour assurer la santé et la sécurité des salariés](#)

## 1.2. Déclaration commune des partenaires sociaux

Dans une déclaration commune publiée le 30 avril, la CFDT, la CFTC et le MEDEF énoncent les principes fondamentaux pour la reprise des activités :

- identifier les activités nécessaires au fonctionnement de l'entreprise et les compétences nécessaires ;
- procéder à une adaptation de l'environnement de travail et des modalités d'organisation du travail ;
- mettre en place dans chaque entreprise une « cellule de crise » ou un « correspondant Covid-19 » ;
- mettre en œuvre des mesures évolutives de prévention générales et spécifiques (en consultant les fiches métiers du ministère du Travail, les brochures INRS et les guides élaborés par les branches) ;
- faciliter les horaires décalés ;
- organiser les flux de circulation dès l'entrée sur les lieux de travail ;
- intégrer les exigences liées à l'accueil des clients et les contraintes liées à l'activité des entreprises extérieures et des prestataires ;
- faire réaliser certaines missions à distance au moyen des nouvelles techniques de l'information et de la communication en étant attentif au risque d'isolement ;
- continuer à activer des dispositifs d'activité partielle.

[Source AEF](#)

[Déclaration commune CFDT-CFTC-Medef](#)

Quant aux DRH, ils s'organisent pour préparer la reprise.

Une enquête de l'ANDRH les a interrogés sur les mesures mises en place dans le cadre du déconfinement.

85% des DRH ont anticipé les commandes de matériel de protection. 99% sont favorables à la mise à disposition de gel hydroalcoolique, 94% pour la distribution de masques et 79% pour la mise en place d'un suivi spécifique avec la médecine du travail.

Les DRH sont moins enclins aux mesures les plus « intrusives » : 49% sont favorables à une prise de température à l'entrée des locaux et 33% au déploiement d'une application de tracking.

La plupart des répondants a opté pour un retour progressif dans les locaux avec un maintien du télétravail, parfois à 100% dans un premier temps ou sous forme de roulement.

Avec les représentants du personnel, les sujets les plus évoqués sont l'organisation des congés et jours de repos ainsi que le développement du télétravail.

74% des DRH prévoient un développement durable du télétravail après la crise.

[Déconfinement & après ? Les DRH s'y préparent | Résultats enquête ANDRH](#)

## 2. Projet de loi sur la prorogation de l'état d'urgence sanitaire pour 2 mois

Le projet de loi prorogeant l'état d'urgence sanitaire a été présenté en Conseil des ministres et sera discuté au Parlement cette semaine. Il prévoit que **l'état d'urgence sanitaire soit prorogé jusqu'au 23 juillet inclus, soit pour 2 mois supplémentaires.**

De nouveaux pouvoirs seraient confiés au Premier ministre qui pourrait, par décret, aux seules fins de garantir la santé publique :

- réglementer ou interdire la circulation des personnes et des véhicules ainsi que l'accès aux moyens de transport et les conditions de leur usage ;
- réglementer l'ouverture d'une ou plusieurs catégories d'établissements recevant du public ainsi que de tout autre lieu de regroupement de personnes ;
- décider de mesures de mise en quarantaine, de placement ou de maintien en isolement lors de l'entrée sur le territoire national de personnes ayant séjourné dans une zone de circulation de l'infection.

Les mesures individuelles ayant pour objet la mise en quarantaine et les mesures de placement et de maintien en isolement seraient prononcées par décision individuelle motivée du préfet sur proposition du directeur général de l'ARS.

Le placement et le maintien en isolement seraient subordonnés à la constatation médicale de l'infection de la personne concernée.

La personne concernée doit pouvoir disposer de moyens de communication téléphonique ou électronique lui permettant de communiquer librement avec l'extérieur.

Ces mesures pourraient à tout moment faire l'objet d'un recours devant le juge des libertés et de la détention qui statue dans les 72 heures ; celui-ci pourrait également se saisir d'office à tout moment.

Sauf si l'intéressé y consent, la mise en quarantaine ou le placement à l'isolement ne peut se poursuivre au-delà d'un délai de 14 jours sans que le juge des libertés et de la détention ait statué sur cette mesure. La durée totale ne peut excéder un mois.

Un décret préciserait les modalités d'application de ces mesures.

Le projet de loi étend les catégories de personnes habilitées à constater la violation des dispositions prises sur le fondement de l'état d'urgence sanitaire.

Il permet au ministre chargé de la santé de mettre en œuvre un système d'information aux seules fins de lutter contre la prorogation de l'épidémie de Covid-19. Cette faculté serait limitée à la durée de l'épidémie ou au plus tard à une durée d'un an à compter de la publication de la loi.

Le ministre chargé de la santé, l'Agence nationale de santé publique, l'Assurance maladie et les agences régionales de santé, pourraient adapter aux mêmes fins et pour la même durée les systèmes existants.

Ces systèmes visent à identifier les personnes infectées ou susceptibles de l'être, à organiser les opérations de dépistage, à définir le cas échéant des prescriptions médicales d'isolement prophylactique et à assurer le suivi médical des personnes concernées, à permettre une surveillance épidémiologique et la réalisation d'enquêtes sanitaires, ainsi qu'à soutenir la recherche sur le virus.

Les organismes disposant d'un accès à ces systèmes d'information seraient, outre les autorités précitées, le service de santé des armées, les communautés professionnelles territoriales de santé, les établissements de santé, maisons de santé, centres de santé et médecins prenant en charge les personnes concernées, ainsi que les laboratoires autorisés à réaliser les examens de dépistage.

Un décret, pris après avis de la CNIL, préciserait les services et personnels concernés au sein de ces organismes, les informations auxquelles ils ont accès, ainsi que les organismes auxquels ils peuvent faire appel pour le traitement de ces données, dans le respect des dispositions du RGPD.

[Projet de loi prorogeant l'état d'urgence sanitaire](#)

### **3. Activité partielle**

#### **3.1. Actualisation du questions-réponses**

Le ministère du Travail a actualisé son questions-réponses sur l'activité partielle, désormais long de soixante-huit pages.

Les éléments relatifs au régime social de l'indemnité d'activité partielle sont complétés pour tenir compte du possible assujettissement de la partie complémentaire, à compter du 1<sup>er</sup> mai.

Pour la bascule au 1<sup>er</sup> mai des salariés en arrêt de travail, l'employeur devra déposer dans les 30 jours une demande d'activité partielle sur le site internet, sans qu'il soit nécessaire de consulter le CSE ni même de remplir les conditions de mise en œuvre de l'activité partielle, aucune précision supplémentaire n'est apportée.

Il est annoncé qu'un décret sera prochainement pris sur les conditions de calcul de l'indemnité versée aux marins pêcheurs, salariés portés et cadres dirigeants.

Le document comprend de nouvelles et importantes annexes.

La fiche sur le calcul du taux horaire de rémunération est modifiée.

Sur la question des heures supplémentaires, il est confirmé qu'elles ne sont prises en compte ni pour la détermination du nombre d'heures chômées ni pour le calcul de l'indemnité, sauf s'il s'agit d'heures supplémentaires résultant d'une durée collective conventionnelle ou d'une convention individuelle de forfait (« *Les heures supplémentaires réalisées tous les mois sans le support juridique d'une convention de forfait ou d'une convention/accord collectif ne sont pas prises en compte ni pour déterminer le nombre d'heures indemnifiables, ni pour calculer le taux horaire de référence* »).

L'on apprend que cette possible intégration des heures supplémentaires rétroagit au 12 mars.

Pour calculer la rémunération devant être prise en compte, qui doit être celle que le salarié aurait perçue dans le mois s'il n'avait pas été en activité partielle, il est possible de se référer au dernier salaire perçu au titre de la période précédant le placement en activité partielle.

Pour la détermination du taux horaire des primes mensuelles calculées en fonction du temps de présence, il est indiqué que lorsque ces primes connaissent une variation importante d'un mois sur l'autre, un montant mensuel moyen sur les 12 derniers mois peut être utilisé.

Les positions du questions-réponses pouvant sembler difficiles à concilier avec l'articulation des règles légales, qui renvoient à l'assiette de calcul des congés payés, le ministère indique qu'« *un décret est en cours d'élaboration pour adapter et clarifier en conséquence l'assiette servant au calcul du taux horaire, tel qu'interprétée par la présente annexe* ».

Des annexes sont consacrées aux travailleurs rémunérés au cachet, aux entreprises de travail temporaire, aux apprentis ou salariés en contrats de professionnalisation, ainsi qu'aux forfaits jours.

Pour les forfaits jours, la valeur d'une journée de travail est déterminée soit par une stipulation conventionnelle, soit en divisant le salaire mensuel par 22 ou un nombre moyen mensuel de jours (si le nombre de jours inclus dans le forfait est inférieur à 218).

Puis la valeur journalière est divisée par 7 pour obtenir le taux horaire.

En revanche, les questions-réponses ne comprennent aucune disposition relative à la possibilité d'individualiser le recours à l'activité partielle.

### Questions-réponses activité partielle

## **3.2. Quels changements au 1er juin ?**

Dans son discours à l'Assemblée nationale, le Premier ministre avait indiqué que le dispositif de chômage partiel serait maintenu jusqu'au 1<sup>er</sup> juin puis qu'ensuite, il y aurait des changements.

La ministre du Travail a apporté des détails sur ces adaptations.

A partir du 1<sup>er</sup> juin, l'indemnisation de l'Etat devrait progressivement diminuer. La ministre indique qu'« *il va y avoir un taux de prise en charge de l'Etat moins important, ça va être progressif, en douceur* » et qu'il devrait alors y avoir « *un petit reste à charge pour les entreprises* ».

Aujourd'hui, 11,3 millions de salariés sont concernés par le chômage partiel.

### Source Le Figaro

Autre évolution possible, à partir du 1<sup>er</sup> juin, le bénéfice du chômage partiel pour les salariés restant à la maison pour garder leur enfant serait subordonné à la fourniture à l'employeur d'une attestation de l'école justifiant que l'établissement scolaire n'est pas en mesure d'accueillir l'enfant.

### Source BFM TV

Jusqu'au 1<sup>er</sup> juin, c'est donc le statu quo qui prédomine, preuve en est avec un communiqué du ministre des Solidarités et de la Santé et du ministre de l'Action et des Comptes Publics annonçant que la mesure exceptionnelle de chômage partiel dédiée aux salariés à domicile est reconduite jusqu'à cette date.

A noter qu'il a déjà bénéficié à 361 770 salariés pour un montant total de 76 millions d'euros.

### Olivier Véran et Gérald Darmanin annoncent que la mesure exceptionnelle de chômage partiel dédiée aux salariés à domicile est reconduite jusqu'au premier juin

#### **4. Activité partielle : bascule des arrêts dérogatoires**

Depuis le 1<sup>er</sup> mai, les arrêts de travail dérogatoires (garde d'enfant, personnes vulnérables ou conjoints de personnes vulnérables) basculent dans le dispositif d'activité partielle en lieu et place d'un arrêt indemnisé par l'assurance maladie.

Dans une communication sur le sujet, le ministère du Travail indique la marche à suivre.

Si le motif initial de l'arrêt était la garde d'enfant et que le salarié ne peut pas reprendre son activité au 1<sup>er</sup> mai, le salarié doit être placé en activité partielle et l'employeur :

- ne doit plus déclarer d'arrêt de travail ;
- pour les arrêts en cours dont le terme est postérieur au 30 avril, doit envoyer un signalement de reprise anticipée d'activité via la DSN ;
- doit faire une demande d'activité partielle.

Si le motif initial de l'arrêt était que le salarié était considéré comme une personne vulnérable ou cohabitait avec une telle personne et qu'il ne peut pas reprendre son activité au 1<sup>er</sup> mai, le salarié doit être placé en activité partielle et l'employeur :

- se voit remettre par le salarié un certificat d'isolement, adressé par l'Assurance maladie ou établi par un médecin de ville ;
- pour les arrêts en cours dont le terme est postérieur au 30 avril, doit envoyer un signalement de reprise anticipée d'activité via la DSN ;
- doit faire une demande d'activité partielle.

L'employeur dispose de 30 jours à compter du 1<sup>er</sup> mai pour faire sa demande préalable d'activité partielle sur le site [activitepartielle.emploi.gouv.fr](http://activitepartielle.emploi.gouv.fr). La demande d'indemnisation pourrait être faite à partir de début juin.

Ces changements ne concernent pas les non-salariés.

[Ministère du Travail - Les arrêts de travail dérogatoires basculent en activité partielle au 1er mai](#)

[Ministère des Solidarités et de la Santé - Délivrance et indemnisation des avis d'arrêt de travail dans le cadre du Covid-19](#)

#### **5. CSE : délais d'information-consultation**

L'ordonnance n° 2020-4360 du 22 avril 2020 renvoie à un décret pour fixer les délais de consultation du CSE et les délais d'expertise portant sur les décisions de l'employeur qui ont pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie.

Plus de 10 jours après la publication de cette ordonnance, le décret n'était toujours pas publié.

Une ordonnance n° 2020-507 du 3 mai 2020 est venue modifier l'ordonnance du 22 avril 2020 afin de la préciser et de la compléter.

Deux précisions sont apportées :

- les aménagements ne sont pas applicables aux informations et consultations menées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ou d'un accord de performance collective ;

- les nouveaux délais qui seront fixés par décret ne s'appliqueront pas aux procédures en cours à la date de publication du décret, toutefois, lorsque les délais ayant commencé à courir antérieurement à cette date ne seront pas encore échus, l'employeur pourra interrompre la procédure en cours et engager une nouvelle procédure obéissant aux nouveaux délais.

Deux aménagements supplémentaires sont effectués :

- **le délai de communication de l'ordre du jour des réunions du CSE est réduit de trois à deux jours ;**
- **le délai de communication de l'ordre du jour des réunions du CSE central est réduit de huit à trois jours.**

[Ordonnance n° 2020-507 du 2 mai 2020 adaptant temporairement les délais applicables pour la consultation et l'information du comité social et économique afin de faire face à l'épidémie de Covid-19](#)

Deux décrets ont été publiés dans la foulée

Le premier décret fixe les délais d'information-consultation applicables aux procédures entamées à compter du 3 mai 2020.

Délais d'information-consultation	
<i>Objet du délai</i>	<i>Délai</i>
Avis du CSE/CSEE <sup>1</sup> /CSEC <sup>2</sup> en l'absence d'expert	8 jours (contre 1 mois)
Avis du CSE/CSEE en cas d'expertise	11 jours (contre 2 mois)
Avis du CSEC en cas d'expertise	12 jours (contre 2 mois)
Avis du CSEC en cas de double consultation CSEE/CSEC donnant lieu à une ou plusieurs expertises	12 jours (contre 3 mois)
Délai minimal entre la transmission de l'avis du CSEE au CSEC et le terme du délai butoir imparti au CSEC pour rendre son avis, en cas de double consultation	1 jour (contre 7 jours)

Délais d'expertise	
<i>Objet du délai</i>	<i>Délai</i>
Délai dont dispose l'expert, à compter de sa désignation, pour demander à l'employeur toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission	24 heures (contre 3 jours)

<sup>1</sup> Comité social et économique d'établissement

<sup>2</sup> Comité social et économique central

Délai dont dispose l'employeur pour répondre à cette demande	24 heures (contre 5 jours)
Délai dont dispose l'expert pour notifier à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée de l'expertise	48 heures à compter de sa désignation (contre 10 jours) Si une demande a été adressée à l'employeur, 24 heures à compter de sa réponse
Délai dont dispose l'employeur pour saisir le juge d'un recours	48 heures (contre 10 jours)
Délai minimal entre la remise du rapport par l'expert et l'expiration des délais de consultation du CSE/CSEE/CSEC	24 heures (contre 15 jours)

Ce décret rappelle que ces règles ne s'appliquent pas aux consultations organisées dans le cadre d'un PSE ou d'un APC et ajoute qu'elles ne s'appliquent pas non plus aux consultations récurrentes (orientations stratégiques ; situation économique et financière ; politique sociale, conditions de travail et emploi).

L'ensemble de ces règles sont applicables aux **délais qui commencent à courir entre le 3 mai et le 23 août 2020**.

Un second décret précise que le raccourcissement des délais de transmission de l'ordre du jour (cf. supra) s'applique aussi entre le 3 mai et le 23 août 2020.

[Décret n° 2020-508 du 2 mai 2020 adaptant temporairement les délais relatifs à la consultation et l'information du comité social et économique afin de faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de Covid-19](#)

[Décret n° 2020-509 du 2 mai 2020 fixant les modalités d'application des dispositions du I de l'article 9 de l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 modifiée portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de Covid-19](#)

## 6. Durée du travail : champ des dérogations

Le ministère du Travail a actualisé son questions-réponses relatif à l'adaptation de l'activité et aux congés afin d'intégrer certains apports de l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos.

Il est rappelé que jusqu'au 31 décembre 2020 :

- conformément à l'article 1 de l'ordonnance, si un accord de branche ou d'entreprise le prévoit, il est possible d'imposer la prise de six jours de congés payés, y compris avant l'ouverture de la période de prise, ainsi que le fractionnement des congés ;
- conformément aux articles 2 à 5 de l'ordonnance, il est possible d'imposer la prise de JRTT, de jours de repos prévus par une convention de forfait ou de jours stockés sur le compte épargne temps, dans la limite totale de 10 jours, en informant sans le délai

le CSE (sur ce point, alors que l'ordonnance ne le prévoit pas, le ministère indique que cette information ne vise que les entreprises d'au moins 50 salariés).

Le document indique qu'une entreprise peut accroître la durée de travail quotidienne et hebdomadaire des salariés en sollicitant la Direccte ou l'inspecteur du droit, selon la nature de la demande.

Jusqu'au 31 août, les demandes de dérogation sont à adresser à l'inspection du travail du siège social de l'entreprise et non plus auprès de celle des différents établissements.

Il convient de relever qu'alors que l'ordonnance du 25 mars 2020 prévoyait la possibilité de déroger aux règles relatives aux durées maximales de travail, aux durées minimales de repos et au repos dominical dans les entreprises relevant de secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale, et que nous sommes toujours dans l'attente des décrets censés déterminer les secteurs concernés et l'ampleur des dérogations, les questions-réponses n'y fait aucune référence.

L'on pourrait alors en déduire que le ministère a renoncé à publier ces décrets...

[Questions-réponses adaptation de l'activité, congés, mise à disposition de main d'oeuvre](#)

## **7. Masques de protection : approvisionnement et prix**

Un dispositif d'approvisionnement de 10 millions de masques « grand public » est mis en place au profit des entreprises de moins de 50 salariés, ressortissantes des réseaux des chambres de commerce et d'industrie et des chambres de métiers et de l'artisanat.

Les masques sont en textile à filtration garantie, lavables et réutilisables 20 fois.

Leur commercialisation s'effectuera via une plateforme gérée par La Poste (<https://masques-pme.laposte.fr>).

Les entreprises peuvent passer commande en fonction de leur nombre de salariés. Le paiement se fait directement en ligne afin d'opérer une livraison sans contact physique ni signature.

Pour éviter les pénuries, un délai minimal est fixé entre deux commandes passées par une même entreprise.

La plateforme est ouverte depuis le samedi 2 mai pour les entreprises de 10 à 49 salariés, et depuis ce lundi 4 mai pour les entreprises de moins de 10 salariés.

[Le ministère de l'Economie et des Finances lance avec l'appui de La Poste, CCI France et CMA France, une plateforme de commercialisation et de distribution de 10 millions de masques "grand public" pour les petites et très petites entreprises de métropole et d'outre-mer](#)

Par ailleurs, le ministère de l'Economie et des Finances a annoncé le lancement d'enquêtes de la DGCCRF chez les fabricants et importateurs de masques « grand public », ainsi que dans la distribution. Les enquêtes viseront à vérifier que ces produits ont fait l'objet de tests probants quant à leurs performances de filtration et sont accompagnés des données nécessaires à la bonne information des consommateurs.

Ces masques « grand public » ne feront pas l'objet d'un encadrement des prix mais seulement d'un suivi pour s'assurer qu'il n'y a pas de hausses injustifiées : une communication régulière sera effectuée sur les fourchettes de prix pratiqués.

En revanche, il y aura une réglementation des prix des masques à usage unique (masques chirurgicaux) à hauteur de 95 centimes TTC l'unité (soit 47,50 € la boîte de 50 masques).

[Agnès Pannier-Runacher annonce l'encadrement des prix des masques de type chirurgical et mobilise la DGCCRF pour garantir la qualité et un prix raisonnable de tous les masques de protection](#)

Ce plafonnement est en vigueur depuis un décret du 2 mai 2020 : 95 centimes TTC l'unité pour la vente au détail (quel que soit le mode de distribution, y compris en cas de vente en ligne, mais sans inclure les éventuels frais de livraison), 80 centimes HT l'unité pour la vente en gros.

Ces prix maxima pourront être modifiés par arrêté pour tenir compte de l'évolution de la situation du marché dans la limite de -50% et +50%.

[Décret n° 2020-506 du 2 mai 2020 complétant le décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 prescrivait les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire](#)

## **8. Masques de protection : masques grand public**

Fournir à chacun un masque de protection est un enjeu central du déconfinement.

Pour ce faire, les enseignes de la grande distribution alimentaire (Auchan, Aldi, Carrefour, Colruyt, Cora, Groupe Casino, Intermarché, Leclerc, Lidl, Netto, Supermarché Match, Système U) confirment que des masques grand public (en tissu et réutilisables) et des masques à usage unique seront progressivement mis en vente, dans des magasins et drive, à partir du lundi 4 mai, avec des approvisionnements qui monteront en puissance après le 11 mai.

Dans ces enseignes, le prix de base d'un masque grand public sera de 2 à 3 euros et le prix d'un masque à usage unique sera inférieur à 1 euro.

Le ministère de l'Économie a également demandé aux enseignes de la grande distribution d'élaborer un guide des bonnes pratiques pour la mise en vente des masques en magasins, de manière à garantir une diffusion équitable et sereine de ces équipements de protection (notamment le nombre de masques possible par achat). Chaque enseigne précisera les modalités d'achat des masques dans ses magasins.

[Mise en vente de masques de protection dans les enseignes de la grande distribution](#)

## **9. Télétravail : premiers retours**

Le réseau Anact-Aract a lancé une consultation sur le télétravail entre le 8 et le 15 avril. Les premiers résultats font l'objet d'une communication.

Parmi 4 152 personnes ayant répondu :

- 88% estiment disposer d'un équipement numérique suffisant, mais seulement 67% d'un environnement de travail adapté.

- Environ 80% ont vu leurs activités redéfinies et considèrent avoir la possibilité d'adapter leurs horaires.
- 73% estiment que le télétravail n'a pas modifié la qualité des relations de travail au sein de leur structure.
- 45% ont le sentiment de travailler plus que d'ordinaire et 36% ont le sentiment de travailler moins.
- La moitié a un sentiment de moindre efficacité au travail.
- 88% de l'ensemble des répondants souhaiteraient poursuivre le télétravail à l'issue de la crise, dont 98% pour les télétravailleurs expérimentés et 78% des personnes qui n'avaient pas expérimenté le télétravail avant la crise.

Cette consultation s'accompagne d'un kit pratique proposé par l'Anact pour associer télétravail et QVT ([ici](#)).

[Anact - Télétravail en confinement : les premiers chiffres clés](#)

## 10. Mesure de l'audience syndicale dans les TPE

Les modalités de candidature à la mesure de l'audience des organisations syndicales auprès des salariés des entreprises de moins de onze salariés sont adaptées.

Les candidatures pouvaient valablement être déposées jusqu'au 27 avril, contre le 24 mars initialement.

La liste des candidatures recevables sera publiée le 12 mai, contre le 9 avril initialement.

[Arrêté du 24 avril 2020 portant modification de l'arrêté du 21 février 2020 relatif aux modalités de candidature à la mesure en 2020 de l'audience des organisations syndicales auprès des salariés des entreprises de moins de onze salariés](#)

## 11. Conditions de travail : inquiétudes et perspectives

La CFDT a lancé une enquête auprès des salariés sur leur perception de l'impact de la crise sur leur situation professionnelle et leur vision de l'avenir.

70% des salariés déclarent avoir vu leur situation professionnelle touchée.

Parmi les ouvriers qui travaillent encore, 96% sont en présentiel. Ce pourcentage tombe à 32% chez les cadres.

41% des salariés des TPE ont constaté une diminution de leur salaire, contre 14% dans les grandes entreprises.

Les salariés font aussi part de leurs craintes : 51% se déclarent inquiets ; 79% pensent que la crise aura une incidence sur l'avenir de leur entreprise quand 26% pensent qu'ils perdront leur emploi.

Selon l'enquête, près de trois quarts des salariés souhaitent une relocalisation en France des productions clés et une revalorisation des emplois dont la crise a montré le caractère indispensable.

[Source AEF](#)

## 12. Transports publics : réserves des sociétés de transports

Le déconfinement fait craindre un afflux massif de passagers dans les transports en commun.

C'est la raison pour laquelle le maintien du télétravail et la mise en place d'horaires décalés sont recommandés.

La présidence de la région Ile-de-France et d'Ile-de-France Mobilités, Valérie Pécresse, lance dans le JDD « *un signal d'alarme et un appel à la mobilisation générale* ».

Elle propose que 100% des salariés qui sont aujourd'hui en télétravail ne retournent pas au bureau la semaine du 11 mai, puis 90% la semaine du 18 mai, puis 80% jusqu'à l'été. Concrètement, un salarié pouvant télétravailler n'irait pas au bureau plus d'un jour par semaine en moyenne.

Elle demande à l'Etat de rendre obligatoire pour les salariés utilisant les transports la présentation d'une attestation de l'employeur mentionnant le créneau horaire autorisé.

### Source JDD

Quant aux principales sociétés de transports (RATP, SNCF, Transdev, Keolis...), elles ont adressé un courrier au Premier ministre dans lequel elles indiquent ne pas pouvoir « *répondre d'une obligation de résultat* ».

Elles indiquent qu'« *après plusieurs jours de travail et de concertation avec l'ensemble des parties prenantes, il apparaît que les transporteurs ne disposent pas, aujourd'hui, des moyens humains et des matériels de nature à satisfaire à une telle obligation* ».

Sont évoqués, en cas de forte affluence, des risques d'arrêt du service et de tensions sociales, pouvant se traduire par l'exercice d'un droit de retrait ou des actions judiciaires.

Elles en appellent aux forces de l'ordre pour réguler en amont les flux de circulation.

Le respect des règles de distanciation « *conduirait les opérateurs à un niveau de service extrêmement réduit et, en tout état de cause, décevant pour les usagers* » et pourrait conduire à la suspension de l'exploitation.

Elles demandent la définition d'un cadre général permettant une déclinaison locale en fonction des spécificités de chaque bassin de mobilité et des moyens à la disposition de chaque opérateur de transport, avant de poursuivre : « *à défaut, nous considérons de notre devoir de vous informer du risque très élevé de trouble à l'ordre public qui conduira nécessairement à l'arrêt des transports publics pourtant indispensables à la sortie du confinement et la reprise de l'activité économique* ».

### Source Le Point

## 13. Formation des conseillers prud'hommes

Par un décret du 27 avril 2020, les délais impartis aux juges des tribunaux de commerce et aux conseillers prud'hommes pour satisfaire à leur obligation de formation ont été prorogés pour tenir compte de l'annulation de sessions de formation par l'Ecole nationale de la magistrature en raison de la préservation contre la propagation du Covid-19.

Les conseillers prud'hommes nommés par arrêté du 14 décembre 2018 et n'ayant pas exécuté leur obligation de formation initiale à la date du 30 avril 2020 disposent, à compter de cette date, d'un délai supplémentaire exceptionnel d'un an pour satisfaire à leur obligation.

Pour les conseillers nommés par arrêté du 30 octobre 2019 et n'ayant pas suivi leur formation initiale à la date du 28 février 2021, un délai supplémentaire exceptionnel d'un an court à compter de cette date.

Les conseillers prud'hommes ayant déposé leur candidature entre le 22 janvier et le 24 février 2020 suivent leur formation initiale dans un délai de quinze mois à compter du premier jour du huitième mois suivant leur nomination.

A défaut, ces conseillers seront réputés démissionnaires.

[Décret n° 2020-482 du 27 avril 2020 relatif à la prorogation exceptionnelle des délais de formation obligatoire des conseillers prud'hommes et des juges des tribunaux de commerce](#)

## **14. Situation sur le marché du travail**

Comme chaque semaine, en collaboration avec la DGEFP et Pôle emploi, la Dares publie un suivi d'indicateurs éclairant la situation sur le marché du travail.

S'agissant de l'activité partielle, le nombre de demandes continue de croître même si le rythme ralentit : au 28 avril, 1 164 000 demandes ont été déposées, soit une hausse de 9% par rapport à la semaine précédente. Cela représente 890 000 entreprises et 11 300 000 salariés (+1 million en une semaine).

57% des salariés faisant l'objet d'une demande d'activité partielle depuis le 1er mars travaillent dans des établissements de moins de 50 salariés, ces établissements représentant 51% de l'emploi salarié privé.

L'Île-de-France et Auvergne-Rhône-Alpes cumulent 33% des dossiers déposés, 37% des effectifs concernés et 36% des heures chômées demandées depuis le 1er mars

S'agissant des procédures de restructurations, le nombre de suppressions de postes envisagées dans le cadre d'un PSE a été divisé par six entre la première semaine de mars et celle du 20 au 26 avril 2020.

S'agissant des inscriptions à Pôle emploi, après une très forte hausse au mois de mars, le nombre de nouveaux demandeurs d'emploi ralentit. 82 195 personnes se sont inscrites entre le 12 et le 18 avril, c'est -3,7% par rapport à 2019.

Si l'on fait une moyenne sur les quatre dernières semaines, l'on observe une hausse de 3,3% par rapport à l'année précédente.

Sur un panel d'une quinzaine de sites, le nombre d'offres d'emploi en ligne publiées la semaine du 20 au 26 avril remonte à 70% du niveau pré-confinement alors qu'il était descendu à 60% au cours des quatre dernières semaines.

[Dares, Situation sur le marché du travail au 28 avril 2020](#)

## 15. Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat : précisions de l'Urssaf

L'Urssaf met à jour son actualité consacrée à la prime exceptionnelle.

L'on apprend qu'une instruction ministérielle a été prise le 16 avril sur le sujet ; elle n'est toutefois pas encore publiée.

La position désormais prise par l'Urssaf sur son site rejoint celle présentée dans les questions-réponses du ministère du Travail ([ici](#)) : l'employeur a la possibilité de ne réserver la prime qu'à une partie de ses salariés en raison des conditions de travail liées à l'épidémie de Covid-19.

[Urssaf, Covid-19 et modification de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat](#)

## 16. Report de cotisations sociales : échéance du 5 mai ou du 15 mai

Les employeurs dont la date d'échéance Urssaf intervient le 5 ou le 15 mai peuvent reporter tout ou partie du paiement de leurs cotisations salariales et patronales pour cette échéance.

Il ne s'agit pas d'un report automatique ; cela suppose une action pour modifier l'ordre de paiement ou le virement.

Tout en présentant les modalités de ce report pour le mois de mai, l'Urssaf lance un appel : *« Dans le contexte actuel, où notre système de soins et plus largement notre protection sociale et l'action de l'Etat sont plus que jamais sollicités, il est important que les entreprises qui le peuvent continuent à participer au financement de la solidarité nationale. Nous appelons donc les entreprises à faire preuve de responsabilité dans l'usage des facilités qui leur sont accordées, afin qu'elles bénéficient avant tout aux entreprises qui en ont besoin. ».*

[Mesures exceptionnelles pour les entreprises touchées par le coronavirus : échéance Urssaf du 5 mai ou du 15 mai](#)

## 17. FNE-Formation : mise à jour du questions-réponses

Le ministère du Travail complète son questions-réponses relatif au FNE-Formation.

Dans l'hypothèse où une entreprise n'a pas placé tous ses salariés en activité partielle, il est indiqué qu'à titre exceptionnel, une demande de FNE-Formation peut être faite pour les salariés qui ne sont pas en activité partielle, avec une prise en charge à hauteur de 100% des coûts pédagogiques, c'est-à-dire comme pour des salariés en activité partielle, mais avec une différence : la rémunération des salariés est ici intégralement maintenue par l'employeur.

[Questions-réponses FNE-Formation](#)

## 18. Amazon : vers la reprise ?

Après la condamnation d'Amazon à restreindre ses activités jusqu'à ce qu'une évaluation des risques soit réalisée, la CGT, la CFDT et SUD proposent à la direction de reprendre l'activité en deux phases : une première d'une dizaine de jours sous forme d'activité partielle, une deuxième phase d'environ un mois ouvrant la voie à une activité complète.

A défaut de dialogue, les syndicats menacent d'intenter de nouvelles actions judiciaires.

Pour l'heure, les sites d'Amazon en France restent fermés.

[Source AEF](#)