



Sommaire



1. Dans quelles conditions autoriser le retour sur le lieu de travail des salariés ? .....	2
1.1. Les mesures à prendre pour garantir la sécurité des salariés .....	2
1.2. Le rappel et l'affichage des gestes barrières.....	2
1.3. Les trajets des salariés pour se rendre sur leur lieu de travail.....	3
1.4. La réception du public est conditionnée au respect de plusieurs règles.....	3
2. Les obligations de l'employeur : la mise à jour du DUERP .....	5
3. La décision de télétravailler est-elle une décision unilatérale de l'employeur ? .....	6
4. Le droit de retrait des salariés, quand peut-il s'appliquer ? .....	7
5. Le chômage partiel .....	8
5.0. Qu'est-ce que « l'activité partielle » ? Est-ce différent du « chômage partiel » ? .....	8
5.1. Dans quelles conditions peut-on recourir au chômage partiel ? .....	8
5.2. Le télétravail exclut-il le chômage partiel ? .....	9
5.3. Quelle est la rémunération du salarié placé en chômage partiel ? .....	9
5.4. L'employeur peut-il placer ses salariés dans des situations différentes par rapport au télétravail ou au chômage partiel? Si oui, dans quelles conditions ? .....	9
5.5. La fraude à l'activité partielle et ses conséquences .....	10
5.6. Chômage partiel et cumul d'activité.....	10
5.7. Les salariés au forfait sont-ils éligibles à l'activité partielle ?.....	11
5.8. Pour en savoir plus sur l'activité partielle.....	11
6. L'employeur peut-il imposer aux salariés de prendre des congés et des RTT ? .....	12
6.1. Les congés payés .....	12
6.2. Les RTT.....	12
7. L'arrêt maladie pour garde d'enfant .....	13
7.1. Pour les salariés, pour combien de temps est délivré l'arrêt maladie pour garde d'enfant ? .....	13
7.2. Les architectes libéraux peuvent bénéficier d'un arrêt maladie pour garde d'enfant ..	13
8. Consulter une organisation syndicale.....	14
8.1. Les organisations syndicales de salariés .....	14
8.2. Les organisations syndicales d'employeurs .....	14

## 1. Dans quelles conditions autoriser le retour sur le lieu de travail des salariés ?

Le Gouvernement a annoncé mercredi 28 avril les grands axes du plan de déconfinement, du 11 mai jusqu'au 2 juin, la première période de déconfinement permettra de vérifier que les mesures mises en œuvre permettent de contenir l'épidémie et d'envisager les mesures pour la phase suivante partant du 2 juin jusqu'à l'été.

Afin d'aider les entreprises à assurer, lors du déconfinement, la sécurité des salariés, le ministère du travail a publié, le 3 mai, un protocole national de déconfinement.

L'employeur est contraint par le code du travail à prendre « *les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* ».

Si la règle consiste à privilégier le télétravail, les fonctions de certains salariés, indispensables au fonctionnement de l'entreprise ou la situation géographique de l'entreprise peuvent conduire l'employeur à demander aux salariés de revenir sur leur lieu de travail.

Il est recommandé d'encourager les salariés à rester à la maison en cas de maladie.

### 1.1. Les mesures à prendre pour garantir la sécurité des salariés

L'employeur doit garantir la sécurité des salariés en repensant l'organisation du travail :

- Evaluer les risques et mettre en place des mesures de contrôle
- Minimiser l'exposition des salariés par la mise en place de mesures collectives (plan de circulation, limitation de l'ouverture au public, limitation des réunions en présentiel, organisation des bureaux permettant de respecter une distance de deux mètres entre les salariés) et des mesures individuelles (mise à disposition d'équipements de protection individuelle - EPI)
- Mettre à jour le DUER (document unique d'évaluation des risques professionnels) en y inscrivant les « gestes-barrière », ainsi que le plan d'action contre le risque coronavirus.

Il est recommandé de :

- Limiter au strict nécessaire les réunions : la plupart peuvent être organisées à distance, les autres doivent être organisées dans le respect des règles de distanciation
- Limiter les regroupements de salariés dans des espaces réduits
- Les déplacements non indispensables doivent être annulés ou reportés
- L'organisation du travail doit être au maximum adaptée, par exemple mettre en place la rotation des équipes
- Les règles de distanciation et les gestes barrière doivent impérativement être respectées.

Les restaurants d'entreprise peuvent rester ouverts, mais doivent être aménagés pour laisser un mètre de distance entre les personnes. L'étalement des horaires de repas est également recommandé.

Dans la mesure du possible, il est conseillé à l'employeur de mettre en place les conditions de reprise en concertation avec ses salariés.

### 1.2. Le rappel et l'affichage des gestes barrières

#### **Rappel des gestes barrières et des principales mesures de protection**

- Se laver les mains très régulièrement
- Tousser ou éternuer dans son coude
- Utiliser des mouchoirs à usage unique
- Saluer sans se serrer la main, éviter les embrassades
- Porter un masque et en proposer au visiteur
- Mettre du gel hydroalcoolique à disposition

- Ne pas recevoir plus de 2 personnes à la fois
- Laisser une distance d'au moins 1 mètre entre chaque personne
- Éviter de se toucher la bouche, le nez et les yeux
- Désinfecter les poignées de portes, rampes d'escaliers, les interrupteurs, les bureaux, ordinateurs, téléphone, etc...
- Enlever les revues et les documents des aires d'attente ou des salles communes.

### **Affichages recommandés**

Les affiches officielles du ministère de la santé doivent être affichées à l'entrée de l'agence.

Téléchargez [l'affiche](#) des gestes barrières.

Téléchargez [l'affiche](#) pour la gestion des déchets

Pour télécharger plus [d'affiches](#)

### **1.3. Les trajets des salariés pour se rendre sur leur lieu de travail**

Si les transports en commun ne sont pas facilement accessibles, le télétravail reste recommandé dans les circonstances actuelles et l'employeur peut prendre en compte les situations propres à chaque salarié pour organiser l'activité en tout ou partie en télétravail.

En Ile de France, une réglementation spécifique est prévue pour l'accès aux transports publics collectifs de la région. Compte tenu des conditions d'affluence constatées ou prévisibles aux heures de pointe, cette réglementation vise à faire respecter les mesures d'hygiène et de distanciation sociale, dites mesures barrières. Entre 6h30 et 9h30 et entre 16h00 et 19h00 du lundi au vendredi hors jours fériés, l'accès aux transports en commun est réservé aux salariés munis d'un justificatif de leur employeur.

Pour en savoir plus et télécharger l'attestation employeur, consulter le site de la [préfecture d'Ile de France](#)

La mise en place d'horaires décalés pour les salariés qui se rendent physiquement sur leur lieu de travail est une solution.

Une autre consiste à encourager les salariés à utiliser leur véhicule personnel plutôt que les transports en commun, l'employeur dans ce cas peut décider de verser aux salariés une indemnité forfaitaire kilométrique.

### **1.4. La réception du public est conditionnée au respect de plusieurs règles**

Pour ralentir la propagation du virus Covid-19, le gouvernement impose la fermeture de certains établissements recevant du public (ERP). La liste des ERP concernés est fixée à l'article 10 du décret n° 2020-548 du 11 mai 2020.

Dès lors qu'elles reçoivent du public, les entreprises d'architecture rentrent dans la catégorie W des établissements recevant du public : administration, banques, bureaux. Les ERP classés dans la catégorie de type W ne sont pas concernés par l'interdiction d'accueil du public.

Par conséquent, les entreprises d'architecture peuvent décider de recevoir du public, si elles l'estiment opportun. Et elles peuvent aussi décider d'en limiter l'accès

#### **Néanmoins, un certain nombre de règles doivent être respectées :**

- Les mesures d'hygiène et de distanciation sociale, incluant la distanciation physique d'au moins un mètre entre deux personnes, doivent être observées en tout lieu et en toute circonstance.
- Il est possible de subordonner l'accès à l'entreprise au port d'un masque de protection.

Les mesures d'hygiène sont les suivantes :

- se laver régulièrement les mains à l'eau et au savon (dont l'accès doit être facilité avec mise à disposition de serviettes à usage unique) ou par une friction hydroalcoolique ;
- se couvrir systématiquement le nez et la bouche en toussant ou éternuant dans son coude ;
- se moucher dans un mouchoir à usage unique à éliminer immédiatement dans une poubelle ;
- éviter de se toucher le visage, en particulier le nez, la bouche et les yeux.

Les masques doivent être portés systématiquement par tous dès lors que les règles de distanciation physique ne peuvent être garanties.

Sources :

[Décret n° 2020-548 du 11 mai 2020](#) prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire

Liens utiles :

Pour consulter le protocole national de déconfinement pour les entreprises édité par le Ministère du travail le 5 mai 2020.

<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/protocole-national-de-deconfinement.pdf>

Ministère des Solidarités et de la Santé : [Épidémie de COVID-19 : Chacun doit appliquer tous les gestes barrières](#) (communiqué de presse)

Santé publique France : [outils de prévention destinés aux professionnels de santé et au grand public](#)

Consulter la fiche de l'UNSA : [Reprise d'activité dans les agences](#)

## 2. Les obligations de l'employeur : la mise à jour du DUERP

Le code du Travail impose à l'employeur de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la protection de la santé de ses salariés, assorties d'une obligation de résultats.

Chaque employeur « évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail [...] » (Code du travail, art. L. 4121-3).

Cette évaluation est consignée dans un document unique obligatoire, que l'employeur doit mettre à jour au moins une fois par an et chaque fois qu'il sera constaté un changement dans l'entreprise affectant l'exposition des salariés à un ou plusieurs risques non identifiés

L'employeur doit donc mettre à jour le **document unique d'évaluation des risques professionnels** (DUER<sup>1</sup>), si possible en association avec les représentants du personnel ou le service de santé au travail. Il s'agit d'une part, d'évaluer les risques professionnels, et d'autre part, de mettre en place les mesures de prévention qui en résultent.

Dans la mesure où des **entreprises extérieures** (ex : prestataire de nettoyage) interviennent dans l'entreprise, l'employeur doit également mettre à jour le **plan de prévention**.

Nous vous recommandons la lecture du document très complet élaboré par l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS) : <http://www.inrs.fr/publications/juridique/focus-juridiques/focus-juridique-coronavirus.html>

Pour aller plus loin, consulter la fiche de l'UNSA « [Mise en place du DUER](#) »

---

<sup>1</sup> DUER : document obligatoire dans les entreprises dès la présence d'au moins 1 salarié, articles L.4121-1 et suivants du code du travail

### 3. La décision de télétravailler est-elle une décision unilatérale de l'employeur ?

#### Oui

En principe, le télétravail doit faire l'objet d'un accord entre le salarié et l'employeur. Le seul cas dérogatoire autorisant l'employeur à contraindre le salarié au télétravail sans son accord relève de la force majeure ou de la menace d'épidémie.

La période de crise sanitaire que nous traversons actuellement illustre parfaitement ces contextes ; c'est pourquoi le télétravail devient la règle alors que l'activité professionnelle sur le lieu de travail est désormais l'exception.

Par conséquent, l'employeur peut imposer au salarié la mise en œuvre du télétravail même si ce dernier n'est pas d'accord. Autrement dit, le consentement des parties pour la mise en place du dispositif du télétravail n'est plus nécessaire.

Le salarié ne peut pas refuser la mise en place du télétravail.

**Attention** : Si un salarié décide de se rendre dans les locaux de l'entreprise sans l'accord de l'employeur et qu'il a reçu la consigne de travailler à distance, il peut être sanctionné. En effet, il s'agit d'une faute professionnelle qui peut prendre la forme d'un avertissement, d'un blâme ou même d'une procédure disciplinaire.

Si l'activité ne permet pas le télétravail, l'employeur doit alors garantir la sécurité des salariés en repensant l'organisation du travail :

- Les règles de distanciation et les gestes barrière doivent impérativement être respectées
- Limiter au strict nécessaire les réunions : la plupart peuvent être organisées à distance ; les autres doivent être organisées dans le respect des règles de distanciation ;
- Limiter les regroupements de salariés dans des espaces réduits ;
- Les déplacements non indispensables doivent être annulés ou reportés ;
- L'organisation du travail doit être au maximum adaptée, par exemple mettre en place la rotation des équipes.

Si l'employeur est en droit d'imposer le télétravail au salarié en cas d'épidémie ou de force majeure, la réciproque n'est pas vraie concernant le salarié. En effet, ce dernier ne peut pas imposer à son entreprise le télétravail de façon unilatérale.

Si l'employeur refuse, il doit néanmoins motiver sa décision en tenant compte de son obligation de sécurité pour assurer la protection de la santé de ses salariés, conformément à l'article L.4121-1 du code du travail. Ainsi, l'employeur est contraint par le code du travail à prendre « *les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* ». Il semble par conséquent primordial que toute décision de refus de télétravail par l'employeur ne porte pas atteinte dans le même temps à l'application des dispositions en matière de protection de la santé des salariés.

**Sources** : article L. 1222-11 du code du travail : « *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 salariés.* »

Pour en savoir plus, consulter la rubrique [Télétravail](#) sur le site du Ministère du travail

## 4. Le droit de retrait des salariés, quand peut-il s'appliquer ?

**Le droit de retrait** est une disposition qui permet à **un salarié** de se retirer d'une situation de travail s'il considère qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Le droit de retrait ne s'applique pas sur le seul motif de la situation générale de pandémie et de l'existence du virus (sinon, plus personne ne pourrait travailler). Le salarié doit donc justifier de conditions particulières et notamment si l'employeur ne met pas en œuvre une organisation du travail qui permette l'application, au minimum, des gestes barrière.

L'employeur doit, de surcroît, mettre en œuvre des actions de prévention des risques (règles de distanciation, mise en œuvre de règles d'hygiène, mise à disposition de gel hydroalcoolique, de masques, de réorganisation du travail afin que les salariés et agents soient le moins en contact possible, nettoyage des surfaces et des locaux collectifs...), ainsi que des actions d'information et de formation des salariés et agents.

Le salarié ou l'agent qui exerce son droit de retrait doit immédiatement informer son employeur par tout moyen écrit (courrier LRAR, remis en main propre contre signature, e-mail). Il est également recommandé d'informer l'inspection du travail ou le CHSCT dans la fonction publique.

L'employeur doit verser les salaires échus pendant la période de retrait, mais peut parfaitement contester le droit de retrait qui ne se justifie pas dans toutes les situations. A défaut pour le salarié d'exercer son droit de retrait dans des conditions justifiées (libre appréciation par les juridictions), il commet un abus de droit et s'expose alors à une retenue sur salaire et à une sanction disciplinaire.

**Les représentants du personnel**, constatant une carence de l'employeur dans la mise en place des mesures de prévention, peuvent exercer un **droit d'alerte** :

- Dans les entreprises de droit privé : c'est le CSE qui donne l'alerte en cas de manquement ou si les mesures prises paraissent insuffisantes ; cela déclenche une enquête conjointe employeur/représentant du personnel, et en cas de désaccord, une réunion du CSE dans les 24h,
- Dans la fonction publique : le dispositif est similaire, sauf que l'alerte est ici donnée par le CHSCT.

### Sources :

Article L4131-1 du code du travail pour le secteur privé et la fonction publique hospitalière, décret n°82-453 pour la fonction publique de l'Etat, et n°85-603 pour la fonction publique territoriale.

### Pour en savoir plus :

Consulter la fiche « [droit de retrait, dans quelles conditions peut-on l'exercer](#) » sur le site [www.service-public.fr](http://www.service-public.fr)

Consulter la fiche de l'UNSFA « [Droit de retrait du salarié](#) »

## 5. Le chômage partiel

### 5.0. Qu'est-ce que « l'activité partielle » ? Est-ce différent du « chômage partiel » ?

L'activité partielle était anciennement dénommée « *chômage technique* » ou « *chômage partiel* ». Il s'agit d'un **dispositif prévu par le code du travail**, dont l'objectif est d'**éviter les licenciements économiques des salariés** dont l'entreprise est contrainte de réduire ou de suspendre temporairement son activité pour l'un des motifs suivants : la conjoncture économique, des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie, un sinistre ou des intempéries exceptionnelles, la restructuration de l'entreprise (ou sa transformation, ou sa modernisation), et toute autre circonstance exceptionnelle.

La baisse temporaire d'activité peut prendre deux formes différentes :

- une réduction du temps de travail en-dessous de la durée légale hebdomadaire ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail de l'établissement,
- une fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement, pendant laquelle les salariés sont en inactivité totale quelle que soit la durée de la fermeture, dans la limite cependant du contingent annuel d'heures indemnissables.

En cas de réduction collective de l'horaire de travail, les salariés peuvent être placés en position d'activité partielle individuellement et alternativement afin de pouvoir autoriser la mise en place d'un système de « roulement » par unité de production, atelier, services, etc.

**Source :** article R.5122-1 du code du travail

### 5.1. Dans quelles conditions peut-on recourir au chômage partiel ?

Les motifs de recours au chômage partiel sont strictement énumérés par l'article R.5122-1 du code du travail. Selon le « Questions-réponses du ministère du travail à destination des employeurs », l'épidémie de Covid-19 est un cas de force majeure qui constitue une circonstance de caractère exceptionnel justifiant la mise en place de l'activité partielle en application de l'article R 5122-1, 5° du code du travail.

Le recours à l'activité partielle est une décision prise à l'initiative de l'employeur. Le salarié ne peut pas refuser sa mise en activité partielle (de manière dérogatoire, l'activité partielle s'impose également au salarié protégé sans que l'employeur n'ait à recueillir son accord, dès lors qu'elle affecte tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché l'intéressé (article 6 de l'ordonnance du 27 mars 2020).

Les ordonnances des 25 et 27 mars 2020 ont assoupli la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle sur plusieurs points :

- la demande d'activité partielle pour le motif de « *circonstance exceptionnelle* » peut être postérieure à sa mise en place dans l'entreprise ; elle doit, dans ce cas, être déposée dans les 30 jours à compter de sa mise en place, l'employeur bénéficiant d'une prise en charge rétroactive ; compte tenu du volume des demandes et des circonstances exceptionnelles, ces demandes d'autorisation d'activité partielle pourront être présentées par les entreprises jusqu'au 30 avril 2020. Ainsi, une demande d'activité partielle pourra être déposée par une entreprise, avant la fin du mois d'avril, sans que le délai de 30 jours ne lui soit opposable.
- le délai d'acceptation implicite de la demande d'activité partielle est désormais de 2 jours (au lieu de 15) et ce, pour les demandes faites jusqu'au 31 décembre 2020,
- l'avis du comité social et économique<sup>2</sup> (pour les entreprises qui en sont dotées, et pour lesquelles la consultation est obligatoire) peut être recueilli par l'employeur postérieurement à la demande d'activité partielle, et doit être communiqué dans les 2 mois à la DIRECCTE,
- la durée de validité maximale de l'autorisation d'activité partielle passe de 6 à 12 mois.

**Source :** articles R.5122-1 et suivants du code du travail

---

<sup>2</sup> Article L.2311-1 et suivants : CSE obligatoire dans les entreprises de plus de 11 salariés. La consultation du CSE dans le cadre de la demande d'activité partielle ne concerne que les entreprises de plus de 50 salariés.

## 5.2. Le télétravail exclut-il le chômage partiel ?

**Non.** Le télétravail n'étant qu'une forme particulière d'organisation du travail, elle est compatible avec le chômage partiel, qui comme son nom l'indique vient en complément de l'activité que l'employeur aura pu maintenir, selon une organisation qu'il détermine dans le respect des consignes sanitaires.

Il est indispensable, pour l'employeur, de bien identifier les jours travaillés (et les modalités d'organisation du travail, dont le télétravail) et ceux chômés.

Pour aller plus loin : <https://www.village-justice.com/articles/teletravail-activite-partielle-decompte-duree-travail-trio-infernal,34512.html>

## 5.3. Quelle est la rémunération du salarié placé en chômage partiel ?

L'allocation d'activité partielle versée par l'État à l'entreprise n'est plus forfaitaire mais proportionnelle à la rémunération des salariés placés en activité partielle.

Pendant la période d'activité partielle :

- l'employeur reçoit de l'Agence de services et de paiement (ASP) une allocation équivalente à une part de la rémunération horaire du salarié placé en activité partielle,
- le salarié reçoit de son employeur une indemnité d'activité partielle, en lieu et place de son salaire pour la période durant laquelle il est placé en activité partielle.

L'employeur verse au salarié une indemnité équivalente à 70 % de sa rémunération horaire brute. En tout état de cause, elle ne peut être inférieure à 8,03 euros, sauf pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Cela correspond à en moyenne environ 84 % du salaire net du salarié. Ce montant est multiplié par le nombre d'heures chômées dans la limite de 35 heures par semaine, sauf si le contrat de travail prévoit un volume inférieur.

L'employeur peut décider unilatéralement d'indemniser ses salariés au-delà de 70 % du salaire brut. Il en ira de même si une convention collective ou un accord d'entreprise le prévoit.

Les heures travaillées doivent être rémunérées normalement par l'employeur. **En clair, rien n'interdit à l'employeur de verser au salarié une rémunération équivalente à son salaire net.**

Le bulletin de salaire est modifié en conséquence (annexe au bulletin de salaire jusqu'au 26 mars 2021) et devra porter les mentions suivantes :

- le nombre d'heures chômées indemnisées au titre de l'activité partielle,
- le taux appliqué pour le calcul de l'indemnité ;
- le montant de l'indemnité correspondante versée au salarié.

Ces trois données doivent permettre, d'une part, au salarié d'être mieux informé sur la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle le concernant et, d'autre part, de faciliter le contrôle et l'instruction des demandes d'indemnisation mené par la DIRECCTE.

**Source :** articles R.5122-12 et D.5122-13 du code du travail, articles R.3243-1 et R.5122-17 du code du travail (bulletin de paie).

## 5.4. L'employeur peut-il placer ses salariés dans des situations différentes par rapport au télétravail ou au chômage partiel? Si oui, dans quelles conditions ?

Le dispositif de l'activité partielle est ouvert à tous les salariés possédant un contrat de travail, quels que soient leur ancienneté dans l'entreprise, leur type de contrat (CDI, CDD, intérimaire, apprentis, contrat de professionnalisation...) et leur durée du travail (temps partiel, temps plein).

L'employeur peut placer les salariés dans des situations différentes si son choix se fonde sur des critères objectifs et non discriminatoires.

Il doit également veiller à l'égalité de traitement entre salariés placés exactement dans la même situation.

Par exemple, si l'entreprise ne peut pas mettre tous les salariés en activité partielle en même temps, elle doit mettre en place *a minima* un roulement entre salariés occupant le même poste ou les mêmes fonctions.

**Source :** article L.1132-1 du code du travail

**Pour aller plus loin :** <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/article/la-protection-contre-les-discriminations>

### 5.5. La fraude à l'activité partielle et ses conséquences

Pour identifier la présence d'une fraude à l'activité partielle, l'administration vérifie les demandes d'indemnisation formulées par les employeurs. En effet, le dispositif prend en charge les heures non travaillées par les salariés, c'est-à-dire celles au cours desquelles ils n'ont pas fourni de travail et n'étaient pas à disposition de leur employeur.

Par exemple : les jours de congés payés posés par les salariés ne pourront pas être pris en charge par l'activité partielle donc l'employeur devra les rémunérer normalement.

L'employeur doit pouvoir justifier des modalités d'organisation du travail et de la répartition du temps de travail en cas d'activité partielle, pour chaque salarié.

Le ministère a d'ores et déjà annoncé qu'il contrôlerait massivement, dès le retour à la normale, le recours des entreprises au dispositif d'activité partielle.

Les sanctions, cumulables, encourues par les entreprises sont les suivantes :

- remboursement intégral des sommes perçues au titre du chômage partiel,
- interdiction de bénéficier, pendant une durée maximale de 5 ans, d'aides publiques en matière d'emploi ou de formation professionnelle,
- 2 ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende

A été jugé coupable d'escroquerie l'employeur qui réalise des demandes d'indemnisation d'heures chômées indues et les justifie par de fausses déclarations mensuelles assorties d'états nominatifs par salariés non conformes à la réalité de l'activité durant la période concernée (Cass. crim., 27 juin 2018, pourvoi n°17-81.980).

**Sources :** article 441-6 du code pénal, article L 8211-1-6° du code du travail et article L.5124-1 du code du travail

**Pour aller plus loin :** <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/covid-19-sanctions-contre-les-fraudes-au-chomage-partiel>

### 5.6. Chômage partiel et cumul d'activité

Pendant la période d'activité partielle, le contrat de travail est suspendu, mais pas rompu ; cela signifie que le salarié reste lié à son employeur.

Rien ne s'oppose à ce que le salarié travaille pour une autre entreprise aux heures chômées, sous réserve de respecter le principe de loyauté vis-à-vis de son employeur.

Le salarié doit donc informer son employeur s'il entame une autre activité durant cette période en précisant le nom de l'employeur et la durée prévisionnelle de travail. Il faudra également veiller à ne pas violer une clause de non-concurrence éventuellement prévue par le contrat de travail.

En activité partielle si le salarié travaille dans une autre entreprise, le salarié bénéficie de l'indemnité de l'activité partielle et de la rémunération liée à l'autre emploi.

Aucun salarié ne peut accomplir des travaux rémunérés au-delà de la durée maximale du travail telle qu'elle ressort des dispositions légales de sa profession et aucun employeur ne peut

recourir aux services d'une personne qui méconnaît les dispositions légales relatives à la durée du travail.

La plateforme « [Mobilisation exceptionnelle pour l'emploi](#) » pour les personnes de recherche d'emploi ou en activité partielle qui souhaitent travailler en soutien dans les secteurs prioritaires (Santé, Agriculture, Agro-alimentaire, Transports, Logistique, Aide à domicile, Énergie, Télécommunication)

**Source :** L.1222-1 du code du travail, Circulaire DGEFP n°2013-12 du 12 juillet 2013, point 5.6, p.24

### 5.7. Les salariés au forfait sont-ils éligibles à l'activité partielle ?

Les salariés au forfait en heures ou en jours sont éligibles à l'activité partielle en cas de fermeture de l'établissement mais également désormais en cas de réduction de l'horaire collectif habituellement pratiquée dans l'établissement à due proportion de cette réduction.

### 5.8. Pour en savoir plus sur l'activité partielle

Consulter la rubrique « Tout savoir sur le dispositif d'activité partielle »  
<https://www.architectes.org/actualites/tout-savoir-sur-le-dispositif-d-activite-partielle>

Le Ministère du Travail met à jour quotidiennement une FAQ sur le thème de l'activité partielle :  
<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-covid-19-precisions-sur-les-evolutions-procedurales-du-dispositif>

## 6. L'employeur peut-il imposer aux salariés de prendre des congés et des RTT ?

### Oui dans certaines conditions

Prise en application de l'article 11 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020, l'ordonnance portant mesure d'urgence en matière de congés et de durée du travail précise les conditions et limites dans lesquelles un accord d'entreprise ou de branche autorisera l'employeur à imposer ou à modifier les dates de prise d'une partie des congés payés, ainsi que les modalités permettant à l'employeur d'imposer ou de modifier unilatéralement les dates des jours de réduction du temps de travail, des jours de repos prévus par les conventions de forfait et des jours de repos affectés sur le compte épargne temps du salarié.

#### 6.1. Les congés payés

L'employeur peut imposer ou modifier la prise de jours de congés payés et en fixer les dates, de manière unilatérale, afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du Covid-19.

Plusieurs conditions doivent être respectées :

1. Il faut qu'un accord d'entreprise négocié avec les représentants du personnel ou validé à la majorité des salariés, ou qu'un accord de branche le permette.

**NB : actuellement, il n'y a pas d'accord de branche conclu pour les architectes, l'employeur ne peut donc imposer la prise de congés que si un accord d'entreprise est négocié.**

2. Cela ne peut concerner que 6 jours ouvrables maximum, ce qui correspond à 1 semaine de congés payés (du lundi au samedi).

3. Il doit s'agir de jours de congés payés acquis (mais ils peuvent l'être pour la prochaine période de congés).

4. L'employeur doit respecter un délai de prévenance de seulement un jour franc au lieu de 2 mois.

5. Les jours de congés imposés ne peuvent pas l'être au-delà du 31 décembre 2020.

Si toutes ces conditions sont remplies, le salarié n'a pas à donner son accord.

L'accord peut autoriser l'employeur à fractionner les congés et à ne pas respecter l'obligation de congés simultanés pour des conjoints ou pacsés travaillant dans la même entreprise.

#### 6.2. Les RTT

L'employeur peut imposer au salarié, avec un préavis minimum d'1 jour franc, de prendre ou modifier :

- les journées de réduction du temps de travail (RTT) ;
- les journées ou demi-journées d'une convention de forfait en jours sur l'année ;
- les jours déposés sur le compte épargne-temps et en déterminer les dates.

L'employeur peut imposer de prendre ces jours, sans qu'aucun accord d'entreprise ou de branche n'ait été négocié.

La période de prise des jours de repos imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

#### Sources

[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

## 7. L'arrêt maladie pour garde d'enfant

### 7.1. Les salariés ne peuvent plus bénéficier d'un arrêt maladie pour garde d'enfants

Le dispositif de prise en charge exceptionnelle d'indemnités journalières par l'Assurance Maladie pour les parents qui n'auraient pas d'autre possibilité pour la garde de leurs enfants de moins de 16 ans a pris fin au 30 avril 2020.

**Depuis le 1er mai**, les salariés jusqu'alors en arrêt de travail dérogatoire sont placés en activité partielle et indemnisés à ce titre. Le salarié n'a aucune démarche à entreprendre. Il doit seulement transmettre à son employeur une attestation de nécessité de garde d'enfant.

Cette mesure sera applicable jusqu'au 1<sup>er</sup> juin, le dispositif étant susceptible d'évoluer ensuite.

L'employeur devra, à partir du 1er mai, faire sa déclaration sur le site dédié à l'activité partielle, [www.activitepartielle.emploi.gouv.fr](http://www.activitepartielle.emploi.gouv.fr)

NB : Le dispositif d'arrêt maladie dérogatoire pour garde d'enfant reste applicable pour les travailleurs indépendants, stagiaires de la formation professionnelle et dirigeants de société relevant du régime général.

#### Sources :

[Décret n° 2020-227 du 9 mars 2020](#) adaptant les conditions du bénéfice des prestations en espèces d'assurance maladie et de prise en charge des actes de télémedecine pour les personnes exposées au covid-19

[Article 20](#) de la loi de finances rectificative pour 2020 (publiée au JO du 26 avril 2020)

#### Liens utiles :

[https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/arret-travail-covid-19\\_2.pdf](https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/arret-travail-covid-19_2.pdf)

### 7.2. Les architectes libéraux peuvent bénéficier d'un arrêt maladie pour garde d'enfant

Les travailleurs indépendants, les stagiaires de la formation professionnelle et les dirigeants de société relevant du régime général, peuvent bénéficier d'un arrêt maladie pour garde d'enfant selon les modalités rappelées ci-dessous :

Si l'assuré est parent d'un enfant de moins de 16 ans ou en situation de handicap dont la structure d'accueil ou l'établissement scolaire est fermé, la prise en charge exceptionnelle d'indemnités journalières par l'Assurance Maladie est maintenue.

Dans ce cas, les personnes concernées doivent faire leur déclaration ou la renouveler sur <https://declare.ameli.fr/>. Cet arrêt de travail peut être fractionné et partagé entre les deux parents de manière à leur permettre éventuellement de concilier la poursuite partielle de leur activité professionnelle avec la garde de leur enfant. Si les consignes sanitaires de fermeture des structures et établissements sont maintenues au-delà, une nouvelle demande devra être effectuée.

#### Sources :

[Décret n° 2020-227 du 9 mars 2020](#) adaptant les conditions du bénéfice des prestations en espèces d'assurance maladie et de prise en charge des actes de télémedecine pour les personnes exposées au covid-19

Lettre du Ministre des Solidarités et de la Santé :

<http://www.unapl.fr/sites/default/files/annexes/communiquel/lettre-ministre.pdf>

#### Liens utiles :

Pour faire la déclaration : <https://declare.ameli.fr/>

Pour en savoir plus : la fiche « [Indemnités Journalières forfaitaires des Professions Libérales](#) » réalisée par l'UNSFA

## 8. Consulter une organisation syndicale

### 8.1. Les organisations syndicales de salariés

CFE-CGC BTP  
15, rue de Londres  
75009 PARIS  
Tél : 01.55.30.12.89

<http://www.cfecgcbtp.com/>

FG FO BTP  
CS 20006  
170, av Parmentier  
75479 PARIS CEDEX 10  
Tél : 01 42 01 30 00

<http://www.foconstruction.com/web/federation-generale-fo/la-force-syndicale.php>

FNSCBA CGT  
Case 413  
263, rue de Paris  
93514 MONTREUIL CEDEX  
Tel : 01 55 82 85 02

<https://fncsba.com/>

SYNATPAU-CFDT  
3, rue du Château d'Eau  
75010 PARIS  
Tél : 01 86 95 36 35

<http://www.synatpau.com/>

UNSA FESSAD  
21 rue Jules Ferry  
93177 BAGNOLET CEDEX  
Tél : 01 48 18 88 00

[rachel.brishoual@unsa.org](mailto:rachel.brishoual@unsa.org)

### 8.2. Les organisations syndicales d'employeurs

UNSFA  
29, Boulevard Raspail  
75007 PARIS  
Tél : 01 45 44 58 45

<https://unsfa.fr>

Syndicat de l'architecture  
24, rue des Prairies  
75020 PARIS  
Tél : 01 43 61 02 91

<https://syndicatdelarchitecture.com/>