
FICHE ACTUALITE SOCIALE

De : Lamartine Conseil – Equipe droit social

Objet : Mesures d'aides aux entreprises en matière sociale dans le contexte du coronavirus après entrée en vigueur des derniers décrets et ordonnances

Le 17 avril 2020

Le Gouvernement a annoncé la mise en place de plusieurs mesures afin d'aider les entreprises dans le contexte exceptionnel de propagation du coronavirus, sur lesquelles nous revenons ci-après, à savoir : la mise en place du télétravail (i), le recours à l'Activité Partielle (ii), la mise en arrêt maladie des salariés devant garder leur enfant (iii), la possibilité de reporter le paiement des cotisations sociales (iv), et la mise en œuvre d'autres mesures diverses (v). En outre, des aménagements sont prévus en ce qui concerne la mise en place et le fonctionnement des instances représentatives du personnel (vi).

Ces mesures visent avant tout à éviter les licenciements, le Gouvernement demandant aux entreprises de veiller à ne pas procéder à des licenciements.

A la suite de la promulgation de la loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid 19, le Gouvernement a adopté les ordonnances et décret suivants :

- l'ordonnance n°2020-322 adaptant temporairement les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L.1226-1 du Code du travail, et modifiant, à titre exceptionnel, les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation, l'ordonnance n°2020-323 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos et le décret n°2020-325 relatif à l'Activité Partielle qui s'applique aux dispositifs d'Activité Partielle mis en place depuis le 1^{er} mars 2020 ;
- l'ordonnance n°2020-346 portant mesures d'urgence en matière d'Activité Partielle ;
- l'ordonnance n°2020-385 modifiant la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat et l'ordonnance n°2020-389 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel.
- le décret n°2020-419 relatif aux modalités de consultation des instances représentatives du personnel pendant la période de l'état d'urgence sanitaire, le décret n°2020-425 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L.5421-2 du Code du travail et son arrêté du 16 avril 2020 ;

- l'ordonnance n°2020-428 portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de covid-19 et le décret n°2020-435 portant mesures d'urgence en matière d'Activité Partielle ;
- le décret n°2020-434 relatif à l'adaptation temporaire des délais et modalités de versement de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L.1226-1 du Code du travail.

(i) Mise en place du télétravail

Le Gouvernement a enjoint les entreprises à recourir au télétravail lorsque les postes de travail le permettent.

En effet, en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, le Code du travail autorise l'employeur à mettre en œuvre le télétravail et ce, sans l'accord des salariés¹.

Dans ce contexte, la mise en place du télétravail nécessite d'autant moins le respect d'un quelconque formalisme, l'envoi d'un simple e-mail informant le salarié qu'il exerce ses fonctions en télétravail suffit.

(ii) Recours à l'Activité Partielle

Face à la baisse ou à l'interruption d'activité liée au coronavirus à laquelle sont confrontées les entreprises, le système dit « d'Activité Partielle », permet, sous certaines conditions, de réduire ou de suspendre temporairement l'activité des salariés². L'Activité Partielle peut prendre la forme (i) soit d'une réduction temporaire de la durée du travail, (ii) soit d'une fermeture temporaire de tout ou partie d'un établissement, pour une durée maximum passée de 6 mois à 12 mois en application du décret n°2020-325.

Il s'agit d'une mesure collective devant concerner tout un établissement, ou une partie de celui-ci constitutive d'un groupe identifié de salariés : service, atelier, unité de production, etc. La réduction collective de travail peut toutefois être appliquée individuellement au sein d'un même groupe identifié de salariés, sous réserve qu'un roulement entre les salariés soit mis en place.

En tout état de cause, toutes les typologies de salariés peuvent être concernées (salariés en CDI ou en CDD, à temps complet ou à temps partiel, sans condition d'ancienneté). Le décret n°2020-325 a levé toutes les restrictions concernant les salariés en forfaits annuels en jours qui sont pleinement admis au bénéfice de l'Activité Partielle.

En revanche, l'ordonnance n°2020-428 précise que les cadres dirigeants (c'est-à-dire les salariés qui ne sont pas soumis aux règles légales relatives à la durée du travail) ne peuvent bénéficier de ce dispositif qu'en cas de fermeture de l'entreprise, de l'établissement ou du service dont ils relèvent, et ne peuvent donc être placés en Activité Partielle dans le cadre d'une réduction d'horaires.

Les salariés ne peuvent pas refuser leur mise en Activité Partielle. S'agissant des salariés protégés, leur accord n'est plus requis, sous réserve toutefois que la mesure d'Activité Partielle affecte tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché le salarié, conformément à l'ordonnance n°2020-346.

Démarches à accomplir

¹ Article L.1222-11 du Code du travail

² Articles L.5122-1 et suivants du Code du travail

L'employeur qui souhaite recourir au dispositif d'Activité Partielle doit effectuer les démarches suivantes :

- informer et consulter son CSE (la Ministre du travail précise, dans son Questions/réponses à jour au 10 avril 2020, que seuls les CSE aux attributions étendues, c'est-à-dire dans une entreprise d'au moins 50 salariés, doivent être informés et consultés) sur son projet de recourir à l'Activité Partielle, en précisant les motifs de recours, la durée envisagée et le nombre de salariés qui seraient concernés.

Conformément au décret n°2020-235, cet avis peut être recueilli **postérieurement** à la demande faite auprès de l'administration (cf. nos commentaires ci-après), et transmis dans un délai **d'au plus deux mois** à compter de cette demande.

En l'absence de CSE, l'employeur doit communiquer ces informations à ses salariés (aucun formalisme légalement n'est imposé).

- effectuer une demande auprès de l'administration sur le site internet suivant : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>. Conformément au décret n°2020-325, les entreprises disposent **d'un délai de 30 jours pour déposer cette demande avec effet rétroactif**. Dès lors, les entreprises sont autorisées à placer les salariés en Activité Partielle avant de faire la demande d'autorisation. Aux termes de son Questions/réponses à jour au 10 avril 2020, la Ministre du travail autorise les entreprises à effectuer leurs demandes jusqu'au 30 avril 2020, sans que le délai de 30 jours ne leur soit opposable.

Pour autant, nous recommandons de ne pas tarder à effectuer cette demande afin d'être fixé au plus vite.

La première étape consiste à créer un compte avec le Siret de l'établissement. Une fois les identifiants et le mail d'habilitation reçus (ce qui peut prendre 72 heures), la demande peut être déposée sur le site. Il convient alors :

- de sélectionner « autres circonstances exceptionnelles », puis indiquer « coronavirus » en sous-motif ;
- d'indiquer précisément (i) les effets de l'épidémie sur l'activité de la société, à savoir :
 - ✓ soit la fermeture totale de l'entreprise si son activité est soumise à fermeture administrative ;
 - ✓ soit une baisse d'activité chiffrée (diminution des commandes, absence de nouveaux projets ou missions...) ou des difficultés d'approvisionnement.

Le seul confinement des salariés et de la population en général ne suffit pas à justifier la demande, pas plus que la volonté de l'entreprise de préserver la santé de ses salariés.

(ii) ainsi que l'impact sur l'emploi (arrêt complet pour l'ensemble du personnel, pour une partie des services, etc.) ;

- de préciser la sous-activité, en cochant « suspension d'activité » si les salariés ne travaillent plus ou « réduction d'activité » s'ils peuvent travailler en partie sur la période considérée ;

- de renseigner les informations suivantes : date de début et date de fin prévisionnelle, nombre de salariés concernés et estimation du volume d'heures demandé pour la période totale ;
 - de joindre l'avis du CSE le cas échéant et tout document démontrant la baisse d'activité.
- une fois l'autorisation obtenue, étant précisé qu'en application du décret n°2020-325 **l'absence de décision de l'administration dans un délai de deux jours vaut acceptation implicite** de la demande de recourir à l'Activité Partielle :
- informer le CSE de l'autorisation de recourir à l'Activité Partielle ;
 - solliciter le bénéfice de l'allocation auprès de l'Agence de services et de paiement (*cf. nos commentaires ci-après*) en effectuant une demande en ligne sur le même site internet après indemnisation des salariés chaque fin de mois : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>. Dans sa demande, l'employeur doit notamment préciser le nombre d'heures chômées par salarié.

Indemnisation

Indemnisation du salarié : pendant la période d'Activité Partielle, le salarié perçoit, au titre des heures non travaillées, une indemnité versée mensuellement par la société, dont le montant est égal à **70 % de sa rémunération horaire brute** (y compris si le salarié suit, pendant les heures non travaillées, une formation).

Les apprentis et les salariés en contrat de professionnalisation (**dont la rémunération est inférieure au SMIC**) bénéficient, quant à eux, d'une indemnité d'Activité Partielle égale à leur rémunération antérieure.

Nous attirons votre attention sur le fait que certaines conventions collectives, telle que celle des Bureaux d'études techniques (Syntec), prévoient une indemnisation complémentaire, plus favorable aux salariés.

L'assiette de calcul est celle retenue pour le calcul de l'indemnité de congés payés suivant la règle du maintien de salaire, aménagée par la Ministre du travail aux termes de son Questions/réponses à jour au 10 avril 2020³.

S'agissant des éléments de rémunération variable, le décret n°2020-435 énonce que le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité d'Activité Partielle tient compte également de la moyenne des éléments de rémunération variables (à l'exclusion des frais professionnels et des éléments de rémunération qui, bien qu'ayant le caractère de salaire, ne sont pas la contrepartie du travail effectif ou ne sont pas affectés par la réduction ou l'absence d'activité et sont alloués pour l'année), **perçus au cours des douze mois civils** (ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de douze mois civils), **précédant le premier jour de placement en Activité Partielle de l'entreprise.**

A ce jour, les heures indemnisées sont celles correspondant **à la différence entre la durée légale de travail** ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective de travail **ou la durée stipulée au contrat** (salariés à temps partiel) **et le nombre d'heures travaillées** sur la période considérée. Ainsi, à ce jour, les heures supplémentaires dites structurelles ne sont pas rémunérées.

³ Cf notre e-mail du 11 avril 2020.

Toutefois, pour les salariés soumis à un régime d'équivalence, il est désormais tenu compte, en application de l'ordonnance n°2020-346, des heures d'équivalence rémunérées pour le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'Activité Partielle et de la durée considérée comme équivalente en lieu et place de la durée légale du travail.

Pour les salariés en forfait annuel en jours, le décret n°2020-435 précise que l'indemnité d'Activité Partielle est déterminée en tenant compte du nombre de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés par le salarié, convertis en heures, étant précisé qu'une demi-journée non travaillée correspond à 3 heures 30, une journée non travaillée correspond à 7 heures et une semaine non travaillée correspond à 35 heures.

Pour les VRP qui ne relèvent pas d'un aménagement du temps de travail applicable dans l'entreprise, le décret n°2020-435 précise que la rémunération mensuelle de référence correspond à la moyenne des rémunérations brutes perçues au cours des douze derniers mois civils (ou le cas échéant de la totalité des mois civils travaillés si le salarié a travaillé moins de douze mois), précédant le premier jour de placement en Activité Partielle de l'entreprise (à l'exclusion des frais professionnels et des éléments de salaire exposés ci-avant). Les heures indemnifiables sont calculées sur la différence entre la rémunération mensuelle de référence déterminée comme exposé ci-avant et la rémunération mensuelle effectivement perçue par le VRP au cours de la période d'Activité Partielle.

Une rémunération mensuelle minimale est garantie à tous les salariés se retrouvant en situation d'Activité Partielle, correspondant au SMIC net (proratisé pour les salariés à temps partiel).

Régime social de l'indemnité d'Activité Partielle : les indemnités versées aux salariés sont exonérées de cotisations sociales et de taxe sur les salaires et sont soumises à un taux réduit de CSG/CRDS de 6,7 %.

L'URSSAF est venue préciser sur son site que ce régime social était également applicable au complément d'indemnité versé par l'employeur, **en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale**. Ce régime social plus favorable ne s'applique toutefois, à ce jour, que sur la part complémentaire versée par l'employeur au-delà des 70%, et non sur les sommes qui seraient versées par celui-ci au titre de l'indemnisation d'heures chômées non indemnifiables, car excédant la durée légale du travail.

Indemnisation de l'employeur : en contrepartie des indemnités versées aux salariés, l'employeur a droit, pour chaque heure indemnifiée, **à une allocation d'Activité Partielle cofinancée par l'Etat et l'Unedic**. Cette allocation est versée mensuellement par l'Agence de services et de paiement (à titre de précision, la Ministre du travail a indiqué que l'allocation serait remboursée dans les 10 jours).

Montant de cette allocation : le décret n°2020-325 relatif à l'Activité Partielle prévoit **la prise en charge intégrale par l'Etat de l'indemnité versée aux salariés, dans la limite toutefois de 70 % de la rémunération brute plafonnée à 4,5 SMIC**.

(iii) Gestion des salariés devant garder leurs enfants de moins de 16 ans

Depuis le lundi 16 mars 2020, les entreprises sont également confrontées à l'absence physique de certains salariés devant garder leurs enfants compte tenu de la fermeture des crèches et établissements scolaires.

Si le poste de travail le permet, le télétravail est, là encore, la solution à privilégier. S'il est impossible, le salarié doit être placé en arrêt maladie selon une procédure spécifique, aux termes de laquelle l'employeur doit :

- demander au salarié une attestation dans laquelle il s'engage à être le seul parent qui demande le bénéfice d'un arrêt de travail pour garder l'enfant à domicile dont il indique le nom et l'âge, le nom de l'établissement scolaire et celui de la commune où l'enfant est scolarisé ;
- déclarer le salarié sur le site internet suivant <https://www.declare.ameli.fr> et envoyer les éléments nécessaires à la liquidation de l'indemnité journalière selon la procédure habituelle applicable aux arrêts maladie. Il a été précisé que :
 - le complément d'indemnité prévu par le Code du travail ou par la convention collective doit être appliqué par la société dans les conditions prévues par ces textes (*sous réserve de nos commentaires ci-après*) ;
 - les indemnités journalières de la sécurité sociale et le complément d'indemnité sont versés sans délai de carence (*y compris pour les arrêts de travail de droit commun pour maladie ou accident ayant commencé à compter du 24 mars 2020. Pour les arrêts de travail de droit commun ayant commencé entre le 12 et le 23 mars 2020, l'indemnisation ne commence qu'à compter du 4^{ème} jour d'absence*).

Sur ce point, l'ordonnance n°2020-322, **modifiée par le décret n°2020-434**, prévoit pour tous les arrêts de travail :

- **la suppression de la condition d'ancienneté d'un an** pour pouvoir bénéficier de l'indemnisation complémentaire de l'employeur ;
- la suppression de l'exclusion des salariés travaillant à domicile, des salariés saisonniers, des salariés intermittents et des salariés temporaires du bénéfice de cette indemnité.

Le décret n°2020-434 prévoit également qu'à compter du 12 mars et jusqu'au 30 avril 2020, quelle que soit la durée totale d'indemnisation, le montant de l'indemnité complémentaire versée au salarié en arrêt, est égal, en tenant compte du montant des IJSS, **à 90 % de la rémunération brute qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler** (cette disposition ne concerne pas les arrêts de travail de droit commun).

A ce jour, les décrets prévoient ces dispositions uniquement pour l'indemnité complémentaire légale.

Enfin, pour rappel, aux termes de son Questions/réponses à jour au 10 avril 2020, la Ministre du travail a indiqué, concernant l'articulation entre l'arrêt de travail pour garde d'enfant et l'Activité Partielle, que, dès lors que le service auquel appartient le salarié est en Activité Partielle à 100 % (fermeture temporaire du service ou de l'établissement), l'arrêt de travail pour garde d'enfant ne peut être renouvelé ou prolongé, le salarié devant basculer dans le dispositif d'Activité Partielle au plus tard dès la fin du premier arrêt de travail pour garde d'enfant (si l'Activité Partielle est déjà en cours à la fin du premier arrêt de travail).

Par ailleurs, les Ministères de la santé et du travail ont annoncé, ce jour, que tous les salariés qui se trouvent en arrêt de travail pour garde d'enfants ou en raison de leur vulnérabilité seraient placés en Activité Partielle à partir du 1^{er} mai. Nous ne manquerons pas de vous tenir informés.

(iv) Report du paiement des charges sociales

Le réseau des Urssaf s'est engagé à octroyer des délais de paiement des cotisations dues par les entreprises, sans pénalité.

Après avoir mis en place une procédure spécifique pour le dépôt ou la modification de la DSN pour les entreprises dont l'échéance des cotisations Urssaf était le 15 mars, le 5 avril et le 15 avril, nous attendons des précisions pour les prochaines échéances.

(v) Mesures diverses

Prise de congés payés / JRTT / jours de repos

L'ordonnance n°2020-323 prévoit les mesures suivantes, pour une période ne pouvant s'étendre au-delà du 31 décembre 2020 (*cf. également nos commentaires ci-après relatifs aux représentants du personnel*) :

- s'agissant des congés payés, **un accord d'entreprise, ou à défaut un accord de branche**, peut déterminer les conditions dans lesquelles l'employeur est autorisé, **dans la limite de six jours de congés**, à décider de la prise de jours de congés payés acquis par un salarié, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris, ou à modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés.

En l'absence d'accord collectif, il nous semble toujours possible pour l'employeur de déplacer des congés déjà posés par le salarié, compte tenu des circonstances exceptionnelles⁴.

- s'agissant des JRTT et des jours de repos au titre du forfait annuel en jours et du compte épargne temps, l'employeur peut, compte tenu des circonstances exceptionnelles, **imposer ou modifier sous préavis d'un jour franc, les dates des JRTT, journées ou demi-journées de repos au titre du forfait annuel en jours** et les jours déposés sur le compte épargne temps **dans la limite de dix jours**.

Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA)

L'ordonnance n°2020-385 aménage les conditions de versement de la prime PEPA puisqu'elle :

- permet à toutes les entreprises de verser cette prime exceptionnelle d'un montant maximal de **1.000 €** sans avoir l'obligation de mettre en place un accord d'intéressement ;
- augmente le montant maximal de cette prime à **2.000 €** pour les entreprises mettant en place un accord d'intéressement (qui, exceptionnellement, peut être conclu jusqu'au 31 août 2020) ;
- reporte la date limite de versement de cette prime au **31 août 2020**.

Intéressement et participation

Par dérogation aux dispositions du Code du travail, la date limite de versement aux bénéficiaires ou d'affectation sur un plan d'épargne salariale ou un compte courant bloqué des sommes attribuées en 2020 au titre d'un régime d'intéressement ou de participation est reportée au **31 décembre 2020**.

L'URSSAF considère également que la conclusion d'un accord d'intéressement pour une durée inférieure à 3 ans et/ou après le dernier jour de la première moitié de la période de calcul de l'intéressement, est possible **jusqu'au 31 août 2020, y compris en dehors du dispositif PEPA** (*cf. nos observations ci-dessus relatives à la prime PEPA*).

Mise en place des mesures barrières

⁴ L'article L.3141-16 du Code du travail n'a, en effet, pas été modifié par les ordonnances.

Les employeurs ayant une obligation de sécurité de résultat à l'égard de leurs salariés doivent, lorsque les salariés continuent à travailler sur site, faire respecter les règles de distanciation (1 mètre minimum) et les gestes barrières, veiller à ce que savons, gels, mouchoirs soient approvisionnés et que des sacs poubelles soient disponibles, limiter les réunions au strict nécessaire, ainsi que les regroupements de salariés dans des espaces réduits. En outre, tous les déplacements non indispensables doivent être annulés ou reportés.

Des bonnes pratiques sont en ligne sur le site du Ministère du travail pour les postes de travail en contact avec le public tels que ceux dans les secteurs de la livraison ou de la grande distribution, **ainsi que dans d'autres branches d'activité.**

Enfin, en cas de contamination, ou de suspicion de contamination, l'employeur doit renvoyer le salarié à son domicile, appeler le 15 si les symptômes sont graves, informer les salariés qui ont été en contact étroit avec le salarié et nettoyer immédiatement les espaces de travail du salarié concerné.

Actualisation du Document unique d'évaluation des risques (DUER)

Après avoir identifié les situations de travail pour lesquelles les conditions de transmission du coronavirus peuvent se trouver réunies, les entreprises sont invitées à mettre à jour leur DUER afin d'intégrer ces risques et mentionner les mesures de prévention et de protection adéquates.

Mise en place d'un Plan de Continuité de l'Activité (PCA)

Les entreprises soumises à la norme ISO 22301 : 2019 (pour les nécessités de leur activité ou l'appliquant volontairement) et qui doivent instaurer un Système de Management de la Continuité de l'Activité (« SMCA ») impliquant la création d'un PCA ayant pour objet d'établir une stratégie de maintien de leurs activités dans l'éventualité d'une interruption (crise sanitaire, mouvements sociaux, catastrophe naturelle, etc.), doivent informer et consulter leur CSE sur son contenu, dans la mesure où ce dispositif préventif a un impact sur l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

Si l'information-consultation du CSE n'a pas pu être mise en œuvre avant l'état d'urgence sanitaire, nous pourrions vous accompagner sur cette procédure.

Possibilité de déroger aux durées maximales de travail dans certains secteurs

De manière temporaire et exceptionnelle, conformément à l'ordonnance n°2020-232, les entreprises des secteurs jugés essentiels à la continuité de la vie économique et à la sûreté de la nation, peuvent déroger aux règles d'ordre public en matière de durée quotidienne maximale de travail, de durée quotidienne maximale accomplie par un travailleur de nuit, de durée du repos quotidien, de durée hebdomadaire maximale absolue et moyenne, de durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit.

Elargissement exceptionnel des cas de démissions légitimes au regard de l'assurance chômage

Conformément au décret n°2020-425 et à son arrêté du 16 avril 2020, sont assimilés à des salariés involontairement privés d'emploi (pouvant bénéficier de l'allocation chômage), les salariés dont la cessation du contrat de travail résulte d'une démission intervenue avant le 17 mars 2020 en vue de reprendre une activité salariée à durée indéterminée ou une activité à durée déterminée d'une durée initiale d'au moins trois mois ou 455 heures, dès lors que cette reprise d'activité :

- n'a pu se concrétiser par une embauche effective, alors que celle-ci devait initialement intervenir à compter du 1^{er} mars 2020 (c'est le cas notamment si l'embauche effective a été reportée) ;

- s'est concrétisée par une embauche effective à laquelle l'employeur met fin avant l'expiration d'un délai de 65 jours travaillés à compter du 1^{er} mars 2020.

Ces dispositions s'appliquent aux décisions de prise en charge intervenant entre le 15 avril 2020 et le 31 mai 2020.

(vi) Mise en place et fonctionnement des instances représentatives du personnel

L'ordonnance n°2020-389 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel :

- **suspend les élections professionnelles en cours** à compter du 12 mars 2020 (ou, lorsque certaines formalités ont été accomplies entre le 12 mars et le 2 avril 2020, à compter de la plus tardive des formalités) jusqu'à une date fixée à trois mois après la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire ;
- **reporte les élections professionnelles non initiées** (mais qui auraient dû l'être avant le 2 avril 2020 ou qui devaient l'être après cette date) jusqu'à une date fixée à trois mois après la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire ;
- **prolonge donc les mandats** en cours jusqu'à la proclamation des résultats du premier ou, le cas échéant, du second tour des élections professionnelles ;
- permet à titre dérogatoire et temporaire, et jusqu'à la fin de de l'état d'urgence sanitaire, de recourir à la **visioconférence ou aux conférences téléphoniques** (ou à la messagerie instantanée si les deux autres dispositifs ne peuvent être mis en place) pour tenir les réunions de toutes les instances représentatives du personnel. **Le décret n°2020-419 précise les conditions dans lesquelles doivent se tenir ces réunions. Ainsi, le dispositif technique mis en œuvre doit notamment garantir l'identification de ses membres ainsi que leur participation effective. Lorsqu'il est procédé à un vote à bulletin secret, le dispositif de vote doit garantir que l'identité de l'électeur ne peut à aucun moment être mise en relation avec l'expression de son vote, et, en cas de vote par voie électronique, le système retenu doit assurer la confidentialité des données transmises ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes ;**
- autorise l'employeur qui souhaite mettre en œuvre les dispositifs liés aux JRTT, jours de repos ou dérogations aux durées maximales de travail visés ci-dessus, à **informer le CSE concomitamment** à la mise en œuvre de ces dispositifs et à recueillir son avis dans **un délai d'un mois** à compter de cette information.

* *

*

L'équipe sociale du cabinet Lamartine Conseil se tient à votre disposition pour vous apporter conseil et assistance dans la mise en œuvre de ces différents dispositifs.