



BANQUES ET  
ASSURANCES

DERNIÈRE MISE À JOUR : 31 MARS 2020

AFIN DE RÉPONDRE À TOUTES VOS QUESTIONS,  
LA FBA A CRÉÉ UNE ADRESSE MAIL DÉDIÉE.  
N'HÉSITEZ PAS À NOUS ÉCRIRE À :  
[COVID19@FBA.CFDT.FR](mailto:COVID19@FBA.CFDT.FR)

# CRISE COVID-19

## QUESTIONS/RÉPONSES

### > DÉPLACEMENT

- ▶ **JE TRAVAILLE DANS UNE BANQUE OU UNE ENTREPRISE D'ASSURANCE, MON AGENCE EST OUVERTE À LA CLIENTÈLE, QUELLE ATTESTATION DOIS-JE AVOIR POUR ME DÉPLACER ?**

Vous devez télécharger, imprimer et remplir l'attestation de déplacement dérogatoire dans un premier temps. L'employeur doit vous fournir un justificatif permanent pour éviter de remplir une attestation chaque jour.

- ▶ **Y A-T-IL UNE DISTANCE MAXIMUM ENTRE MON LIEU DE RÉSIDENCE ET MON LIEU DE TRAVAIL ?**

Non, il n'y a pas de distance maximum. Si vous ne pouvez pas travailler à distance, c'est un déplacement justifié par une nécessité professionnelle.

### > CONGÉS RTT

- ▶ **L'EMPLOYEUR PEUT-IL M'IMPOSER DES CONGÉS DU JOUR AU LENDEMAIN ? DES JOURS RTT ?**

Pour les congés payés : il peut, « *en cas de circonstances exceptionnelles* », modifier l'ordre et les dates de départ en congés payés des salariés. Attention, cette faculté, dont dispose l'employeur, suppose que les congés aient déjà été posés, à défaut l'employeur ne pourra pas les imposer au salarié.

S'agissant des jours de RTT : il faut se référer à l'accord (de branche ou d'entreprise) qui les a mis en place afin de voir s'il est possible pour l'employeur de les imposer.

- > Question réponse du gouvernement n°13

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/coronavirus-questions-reponses-entreprises-salaries>

La loi d'urgence sanitaire votée le 22 mars vient modifier les modalités de prise de congés payés, RTT et CET.

Seul un accord d'entreprise ou de branche pourra autoriser l'employeur à imposer ou à modifier les dates de prise d'une partie des congés payés dans la limite de six jours ouvrables, en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités de prise de ces congés prévus par le Code du travail et les conventions et accords collectifs.

En revanche, l'employeur pourra imposer ou modifier unilatéralement les dates de prise des jours de réduction du temps de travail (RTT), des jours de repos prévus par les conventions de forfait et des jours de repos affectés sur le compte épargne-temps du salarié, en dérogeant là aussi aux délais de prévenance et aux modalités légales, réglementaires et conventionnelles.

Des ordonnances qui doivent être prises le 25 mars viendront préciser ces modalités.

Il est donc nécessaire d'attendre ces ordonnances avant d'entrer dans des négociations.

## ► MON EMPLOYEUR PEUT-IL M'IMPOSER DES CONGÉS, JOURS DE RTT OU DES JOURS DE CET ?

- Pour les congés payés : en règle générale, l'employeur peut déplacer des congés déjà posés par le salarié sur une autre période à venir, compte tenu de circonstances exceptionnelles (article L. 3141-16 du Code du travail).

La loi d'urgence sanitaire a modifié les règles en la matière jusqu'au 31 décembre 2020. L'employeur peut imposer ou modifier la prise de jours de congés payés et en fixer les dates, de manière unilatérale. Plusieurs conditions doivent être respectées :

- > Il faut qu'un accord d'entreprise négocié avec les représentants du personnel ou validé à la majorité des salariés, ou un accord de branche, le permette.
- > Cela ne peut concerner que 6 jours de congés payés maximum.
- > Il doit s'agir de jours de congés payés acquis (mais ils peuvent l'être pour la prochaine période de congés).
- > Il doit respecter un délai de prévenance de seulement un jour franc.
- > Les jours imposés ne peuvent pas l'être au-delà du 31 décembre 2020.
- > Cette décision ne peut être prise que si l'intérêt de l'entreprise le justifie en raison des difficultés économiques, financières et sociales liées à la propagation du Covid-19.

Dans ce cas, le salarié n'aura pas à donner son accord.

La loi autorise aussi 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. [Nouveauté issue des ordonnances du 25 mars 2020]

- S'agissant des jours de RTT : en règle générale, c'est l'accord de branche ou d'entreprise qui les a mis en place qui détermine si l'employeur peut les imposer et, dans ce cas, selon quelles modalités.

La loi d'urgence sanitaire a modifié les règles en la matière jusqu'au 31 décembre 2020. L'employeur peut imposer ou modifier la prise de jours de RTT, de jours de repos dus en application du forfait jours ou heures et la prise de jours déposés sur le compte épargne-temps de manière unilatérale. Plusieurs conditions doivent être respectées :

- > Pour les jours RTT : il doit s'agir de jours acquis par le salarié.
- > Le nombre de jours imposés dans ce cadre est limité à 10 au total (RTT, jours de forfaits et CET).
- > Il doit respecter un délai de prévenance d'un jour franc.
- > Les jours imposés ne peuvent pas l'être au-delà du 31 décembre 2020.
- > Cette décision ne peut être prise que si l'intérêt de l'entreprise le justifie en raison des difficultés économiques, financières et sociales liées à la propagation du Covid-19.

## > GARDE D'ENFANT

### ► JE SUIS PARENT D'UN ENFANT DONT L'ÉCOLE FERME, EST CE QUE JE PEUX NE PAS VENIR TRAVAILLER ET DANS QUELLES CONDITIONS ?

Oui, pour l'un des deux parents uniquement qui peut bénéficier d'une indemnisation au titre des indemnités de sécurité sociale, sans délai de carence. L'indemnité complémentaire due par l'employeur en cas d'arrêt de travail s'applique également sans jours de carence.

- > La démarche est à réaliser par l'employeur expliquée ici : <https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A13890>

► **MON EMPLOYEUR ME PROPOSE DE TÉLÉTRAVAILLER. AI-JE TOUT DE MÊME DROIT À L'ARRÊT POUR GARDE D'ENFANTS ?**

L'arrêt de travail spécifique pour garde d'enfants est ouvert aux parents d'enfants de moins de 16 ans qui font l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile (la fermeture d'un établissement scolaire ou d'une crèche entre dans ce cadre) et qui sont, de ce fait, dans l'impossibilité de continuer à travailler. Un seul parent à la fois peut bénéficier de la mesure.

Ainsi, vous avez droit à l'arrêt dès lors que la garde de votre enfant est incompatible avec le travail ou le télétravail. En effet, selon nous, le fait que votre poste soit matériellement compatible avec le télétravail ne vous prive pas du droit à l'arrêt.

2 cas de figure sont donc possibles :

- **Le télétravail n'est pas compatible avec la garde de votre ou vos enfants** (dans le sens où vous n'êtes pas en capacité de télétravailler tout en vous occupant de votre ou de vos enfants) : vous pouvez bénéficier de l'arrêt de travail. Dans ce cas, et dans la mesure où c'est votre employeur qui doit déclarer l'arrêt, nous vous invitons à en discuter avec votre employeur et à lui expliquer la situation. Attention, on considère que si l'un des conjoints a complètement interrompu son activité au titre de l'activité partielle, le second ne pourra pas bénéficier de cet arrêt de travail spécifique. Son conjoint étant en capacité de s'occuper des enfants.
- **Le télétravail est compatible avec la garde de votre ou vos enfants** : vous ne pouvez pas, en principe, bénéficier de l'arrêt de travail. Attention toutefois, cet arrêt spécifique est un dispositif nouveau et dérogatoire. Peu de détails sont donnés dans les textes réglementaires qui l'ont institué. Faute de précision, nous vous invitons à vous rapprocher de votre CPAM et d'obtenir leur avis sur le sujet.

*En savoir plus sur la garde d'enfants :*

*Lire ici les questions/réponses sur la garde d'enfants de la direction générale de la cohésion sociale*

► **MON ENTREPRISE A FERMÉ PENDANT 15 JOURS, MON MARI REPREND LE TRAVAIL LA SEMAINE PROCHAINE (RÉOUVERTURE DE SON ENTREPRISE). NOTRE FILS DE 2 ANS EST GARDÉ PAR UNE ASSISTANTE MATERNELLE MAIS ELLE NE PREND PAS LES ENFANTS DE PARENTS EN CONFINEMENT. AI-JE DROIT À L'ARRÊT POUR GARDE D'ENFANT ?**

Au regard de votre situation, il convient de distinguer deux situations :

- Sur la période de fermeture de votre entreprise (chômage partiel ou dispense d'activité à l'initiative de l'employeur), vous n'avez pas la possibilité de bénéficier d'un arrêt de travail pour garde d'enfant.
- À compter de la réouverture de votre entreprise, sous réserve que le télétravail soit impossible ou non conciliable avec la garde d'enfant, vous pourrez bénéficier d'un arrêt pour garde d'enfant. Il suffit de le déclarer à votre employeur en lui transmettant, notamment, une attestation sur l'honneur dans laquelle vous indiquerez que vous n'avez aucun autre mode de garde possible.

## ► **TÉLÉTRAVAIL**

► **EST-CE QUE SI L'EMPLOYEUR REFUSE DE ME METTRE EN TÉLÉTRAVAIL, JE SUIS OBLIGÉ DE ME RENDRE AU TRAVAIL ?**

En principe oui. À moins que le salarié exerce son droit de retrait. Néanmoins, attention, le droit de retrait doit se manier avec précaution. Pour plus de détails, lire la réponse relative à la question spécifique du droit de retrait.

► **MON EMPLOYEUR M'IMPOSE LE TÉLÉTRAVAIL, MAIS NE ME DONNE PAS LES MOYENS POUR LE FAIRE (PAS D'ORDINATEUR NOTAMMENT), QUE FAIRE ?**

Dans le contexte, nous conseillons d'échanger avec l'employeur ou d'alerter les représentants du personnel de la problématique afin qu'une solution puisse être trouvée. Légalement, a priori, l'employeur a l'obligation de prendre en charge les frais professionnels, et cette obligation générale devrait en principe s'appliquer en cas de télétravail, d'autant plus quand celui-ci est imposé par l'employeur. L'employeur devrait donc prendre en charge les moyens pour que le salarié puisse recourir au télétravail, si celui-ci l'impose.

► **MON TRAVAIL PEUT ÊTRE EFFECTUÉ EN TÉLÉTRAVAIL, L'EMPLOYEUR PEUT-IL QUAND MÊME ME LE REFUSER ?**

Oui. Seul l'employeur peut imposer le télétravail au salarié en cas de circonstances exceptionnelles (comme c'est le cas en situation de risque épidémique), Néanmoins le salarié peut en demander le bénéfice à son employeur, qui n'a donc pas l'obligation de l'accepter.

**À noter :** lorsqu'un accord collectif ou une charte prévoit le télétravail, l'employeur qui refuse d'accorder le télétravail à un salarié occupant un poste permettant d'en bénéficier doit motiver sa réponse.

*« Il y a un salarié sur trois dont le travail peut se faire en télétravail. J'ai demandé à toutes les entreprises de mettre en place systématiquement le télétravail. Cela n'est pas une option. Si vous êtes salarié et que votre travail peut être fait en télétravail, il faut rester chez vous. C'est un droit automatique ».*

Un salarié peut-il se mettre en télétravail de lui-même ?

*« L'employeur ne peut pas refuser, après si le salarié n'a pas d'ordinateur et si c'est un travail qui ne peut pas se faire en télétravail, bien sûr, l'employeur va lui dire non »,* indique Muriel Pénicaud. Interview France info du 18 mars 2020.

► **L'EMPLOYEUR PLACE CERTAINS SALARIÉS EN TÉLÉTRAVAIL ET PAS LES AUTRES, A-T-IL LE DROIT ?**

Oui, car il n'a pas l'obligation à ce jour de placer les salariés en télétravail, cela est, à ce stade, uniquement fortement recommandé par le gouvernement quand cela est possible. N'hésitez pas à alerter vos représentants du personnel pour qu'ils fassent remonter vos préoccupations.

**À noter :** si l'employeur place certains salariés en télétravail, mais pas tous, il ne faut pas que cela soit fondé sur un critère discriminatoire, mais sur un critère objectif. De surcroît, il ne doit pas y avoir d'inégalité de traitement entre salariés placés exactement dans la même situation, c'est-à-dire, deux salariés qui occupent un poste avec les mêmes contraintes vis-à-vis du télétravail doivent bénéficier du même traitement en mettant en place a minima un roulement entre salariés par exemple, si l'entreprise n'a pas les moyens de mettre tous les salariés en télétravail en même temps.

## > **ACTIVITÉ PARTIELLE / CHÔMAGE PARTIEL**

*Lorsqu'une entreprise fait face à des difficultés économiques l'obligeant à réduire temporairement son activité, elle peut recourir à l'activité partielle. Les conséquences de l'épidémie à laquelle on se trouve aujourd'hui confronté peuvent justifier le recours à ce dispositif. Celui-ci permet soit de réduire la durée de travail habituelle de l'entreprise, soit de fermer temporairement un établissement (ou une partie) tout en faisant bénéficier les salariés d'une allocation spécifique à la charge de l'Etat (R.5122-1).*

**> Consulter ici la Lettre ouverte de la FBA adressée aux branches professionnelles et entreprises au secteur financier.**

► **JE SUIS INTÉRIMAIRE, MON CONTRAT EST EN COURS, EST CE QUE JE PEUX BÉNÉFICIER DE L'ACTIVITÉ PARTIELLE ?**

Oui, lorsque l'établissement dans lesquels ils sont détachés a lui-même placé ses propres salariés en activité partielle (sauf lorsque le salarié est détaché alors que l'établissement a déjà recours à l'activité partielle, il ne pourra pas être en activité partielle durant la totalité de son contrat).

► **JE SUIS EN FORFAIT JOURS (OU EN FORFAIT HEURES), EST-CE QUE JE PEUX BÉNÉFICIER DE L'ACTIVITÉ PARTIELLE ?**

Il n'est pas possible de bénéficier du dispositif lorsqu'il s'agit d'une réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement. Mais il est possible d'en bénéficier en cas de fermeture totale de l'établissement ou d'une partie de l'établissement dont ils relèvent.

► **EST-CE QUE J'AI LE DROIT DE REFUSER D'ÊTRE EN ACTIVITÉ PARTIELLE ?**

Non, la mesure est considérée comme un changement des conditions de travail, les salariés ne peuvent pas refuser. Par contre, les salariés protégés peuvent refuser la mesure. Attention, en cas de refus, il y a un risque de licenciement pour motif économique pour le salarié concerné.

► **EST-CE QUE J'AI UNE DÉMARCHE À EFFECTUER POUR TOUCHER LES INDEMNITÉS D'ACTIVITÉ PARTIELLE ?**

Non. En principe, celles-ci sont versées par l'employeur, à échéance normale de paie et l'employeur touche ensuite une allocation. L'État va rembourser toutes les sommes versées.

► **J'AI UNE RÉMUNÉRATION VARIABLE, COMMENT EST CALCULÉE MON INDEMNITÉ D'ACTIVITÉ PARTIELLE ?**

L'indemnité est calculée sur la même base de calcul que les congés payés. Il est possible de se référer ici pour avoir des indications selon le type de rémunération dont il est question.

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F33359>

► **EST-CE QUE JE VAIS CONTINUER À ACQUÉRIR DES CONGÉS PAYÉS PENDANT QUE JE SERAI EN ACTIVITÉ PARTIELLE ?**

Oui, l'activité partielle n'a pas d'impact sur l'acquisition des droits à congés payés.

► **QU'EN EST-IL POUR LES RÈGLES DE RÉPARTITION DE LA PARTICIPATION AUX BÉNÉFICES ET DE L'INTÉRESSEMENT ?**

L'activité partielle n'a pas d'impact non plus sur cet aspect.

► **PUIS-JE AVOIR UN SECOND EMPLOI PENDANT QUE JE SUIS EN ACTIVITÉ PARTIELLE ?**

Oui, il est possible de cumuler un emploi pour le salarié en activité partielle, à condition qu'il n'ait pas de clause d'exclusivité, et que cela ne contredise pas une éventuelle clause de non concurrence (il faut donc vérifier le contenu de son contrat de travail). Attention, il ne faut pas dépasser les durées maximales de travail.

► **ET COMMENT CELA SE PASSE-T-IL POUR MA RÉMUNÉRATION EN CAS DE CUMUL AVEC UN AUTRE EMPLOI ?**

En cas de cumul, les personnes bénéficient de l'indemnité de l'activité partielle et de la rémunération pour l'autre emploi. Le salarié doit informer son employeur de sa décision d'exercer une autre activité professionnelle pendant la suspension de son contrat en précisant le nom de l'employeur et la durée prévisionnelle de travail.

► **EST-CE QUE L'EMPLOYEUR PEUT METTRE EN PLACE L'ACTIVITÉ PARTIELLE SANS CONSULTER LE CSE ?**

En principe non. Il doit d'ailleurs transmettre l'avis du CSE à la DIRECCTE lorsqu'il sollicite l'activité partielle.

Néanmoins, la situation est tellement exceptionnelle que le gouvernement a indiqué que l'employeur peut en cas d'urgence prendre des mesures conservatoires d'organisation du travail avant la consultation du CSE. Dans tous les cas, nous considérons que si une demande d'activité partielle est faite avant l'avis du CSE, l'employeur doit ensuite l'informer le plus rapidement possible.

► **CHÔMAGE PARTIEL, ACTIVITÉ PARTIELLE, CHÔMAGE TECHNIQUE : QUELLE DIFFÉRENCE ?**

On parle beaucoup dans les médias actuellement de chômage partiel, d'activité partielle et de chômage technique. Mais qu'est-ce qui distingue précisément le chômage technique d'un chômage ou d'une activité partielle ? Et bien en réalité... rien du tout !

Ces termes sont synonymes et désignent la même situation factuelle : une entreprise confrontée à une situation exceptionnelle qui l'oblige soit à réduire, soit à suspendre temporairement son activité et, par voie de conséquence, à verser aux salariés une compensation pour la perte de salaire en découlant.

En fait, la seule différence est sémantique puisque c'est depuis la Loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi que le terme « activité partielle » s'est officiellement substitué aux traditionnels « chômage partiel » et « chômage technique ».

► **JE SUIS ADHÉRENT CFDT ET JE SOUHAITERAIS SAVOIR SI UN SALARIÉ A L'OBLIGATION D'ASSURER UNE ASTREINTE LORSQUE L'EMPLOYEUR L'A DÉCLARÉ EN CHÔMAGE PARTIEL.**

L'activité partielle suspendant le contrat de travail, vous ne pouvez pas être d'astreinte durant une période d'activité partielle.

En revanche, si l'activité partielle ne porte que sur certains jours dans la semaine, vous pourrez être soumis pour les jours travaillés, le cas échéant, à une astreinte.

## > **DROIT DE RETRAIT / ARRÊTS D'ACTIVITÉ (DONT ARRÊT MALADIE)**

► **J'ESTIME QUE MON EMPLOYEUR N'A PAS MIS EN PLACE LES MESURES NÉCESSAIRES POUR MA SÉCURITÉ (PAS DE MASQUES, PAS DE GEL HYDROALCOOLIQUE ...), PUIS-JE FAIRE VALOIR MON DROIT DE RETRAIT ?**

Il y a lieu dès lors de distinguer deux situations :

> lorsque les contacts sont brefs, les mesures « barrières », disponibles et actualisées sur le site <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>, notamment celles ayant trait au lavage très régulier des mains, permettent de préserver la santé des salariés et celle de leur entourage. Dans ces conditions, dès lors que sont mises en œuvre, tant par l'employeur que par les salariés, les recommandations du gouvernement, la seule circonstance que le salarié soit affecté à l'accueil du public et pour des contacts brefs ne suffit pas, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, à considérer qu'il justifie d'un motif raisonnable pour exercer son droit de retrait.

> lorsque les contacts sont prolongés et proches, il y a lieu de compléter les mesures « barrières » par exemple par l'installation d'une zone de courtoisie d'un mètre, par le nettoyage des surfaces avec un produit approprié, ainsi que par le lavage des mains.

Dans ces conditions, dès lors que sont mises en œuvre, tant par l'employeur que par les salariés, les recommandations du gouvernement – disponibles et actualisées sur la page suivante : <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus> – la seule circonstance que le salarié soit affecté à l'accueil du public et pour des contacts prolongés et proches ne suffit pas, sous

réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, à considérer qu'il justifie d'un motif raisonnable pour exercer son droit de retrait.

► **EST-CE QUE JE PEUX UTILISER MON DROIT DE RETRAIT CAR J'AI PEUR DE ME RENDRE AU TRAVAIL / JE SUIS UNE PERSONNE FRAGILE / JE VIS AVEC UNE PERSONNE FRAGILE ?**

Les travailleurs ont l'obligation d'alerter immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé. Dans un tel contexte, les travailleurs ont le droit de se retirer. **Attention toutefois, car ce droit ne doit pas s'exercer à la légère et toutes les situations ne le justifient pas.**

Lorsque les conditions d'exercice du droit de retrait ne sont pas réunies, le salarié commet un abus de droit et s'expose alors à une retenue sur salaire, à une sanction disciplinaire voire, à un licenciement.

**Dans des situations telles que des pandémies, le droit de retrait ne s'applique pas systématiquement** car il vise une situation particulière de travail et non la situation générale de pandémie. C'est pourquoi, à partir du moment où l'entreprise a mis en œuvre l'ensemble des mesures prévues par le Code du travail et par les recommandations nationales pour assurer la protection de la santé des travailleurs, le gouvernement considère que **l'existence même du virus ne suffit pas à elle-seule à justifier l'exercice du droit de retrait. Mais, c'est un droit subjectif dont l'opportunité est appréciée au cas par cas et qui relève, en cas de litige, de l'appréciation souveraine des tribunaux.**

**Donc, il faut manier l'exercice de ce droit avec beaucoup de précaution.**

Ce droit de retrait doit d'ailleurs, le cas échéant, s'articuler avec le droit d'alerte du CSE afin de contraindre un peu plus l'employeur. L'alerte lancée par le CSE déclenche l'obligation pour l'employeur d'initier une enquête conjointe avec l'élu, et l'obligation, en cas de désaccord, de réunir rapidement le CSE (dans les 24 h).

En l'absence de décision gouvernementale venant prévoir la fermeture des agences bancaires et devant l'impossibilité de mettre en place le télétravail, les recommandations du gouvernement portent sur les personnes à risques et les mesures de protection mis à disposition des salariés.

► **JE SUIS ENCEINTE/J'AI UNE MALADIE QUI ME PLACE DANS LES PERSONNES À RISQUE ÉLEVÉ, DOIS-JE ALLER TRAVAILLER ?**

Les personnes dont l'état de santé conduit à les considérer comme présentant un risque de développer une forme sévère de la maladie Covid-19 doivent impérativement rester à leur domicile, en arrêt de travail, si aucune solution de télétravail n'est envisageable. Elles peuvent désormais se connecter directement, sans passer par leur employeur ni par leur médecin traitant, sur le site [declare.ameli.fr](https://declare.ameli.fr) pour demander à être mises en arrêt de travail pour une durée initiale de 21 jours. Cet accès direct permet de ne pas mobiliser les médecins de ville pour la délivrance de ces arrêts.

Ces personnes sont, conformément à un avis rendu par le Haut Conseil de la santé publique :

- > les femmes enceintes ;
- > les personnes atteintes de maladies respiratoires chroniques (asthme, bronchite chronique...);
- > les personnes atteintes d'insuffisances respiratoires chroniques ;
- > les personnes atteintes de mucoviscidose ;
- > les personnes atteintes d'insuffisances cardiaques (toutes causes) ;
- > les personnes atteintes de maladies des coronaires ;
- > les personnes avec antécédents d'accident vasculaire cérébral ;
- > les personnes souffrant d'hypertension artérielle ;
- > les personnes atteintes d'insuffisance rénale chronique dialysée ;
- > les personnes atteintes de Diabète de type 1 insulino-dépendant et de diabète de type 2 ;
- > les personnes avec une immunodépression (personnes atteintes de pathologies cancéreuses et hématologiques, ou ayant subi une transplantation d'organe et de cellules souches hématopoïétiques, personnes atteintes de maladies inflammatoires et/ou auto-immunes recevant un traitement immunosuppresseur, personnes infectées par le VIH);
- > les personnes atteintes de maladie hépatique chronique avec cirrhose ;
- > les personnes présentant une obésité avec un indice de masse corporelle (IMC) égal ou supérieur à 40.

► **UNE PERSONNE DE MON AGENCE OU MON SERVICE EST UN CAS PROBABLE OU CONFIRMÉ DE COVID-19. QUE DOIVENT FAIRE LES COLLÈGUES AYANT TRAVAILLÉ AVEC ELLE ?**

Dans un premier temps, l'agence ou le service doit être complètement désinfecté. Pour éviter toute évolution de la contamination, les salariés doivent être mis en quarantaine.

> [Cliquez ici pour consulter la Fiche conduite à tenir de Santé Publique France](#)

« Vous noterez que la confirmation biologique n'est pas systématique et qu'en cas de doute, c'est la mise en quatorzaine qui doit être systématique. » Médecine du travail.

► **JE SUIS EN ARRÊT MALADIE (LIÉ AU COVID 19), LES JOURS DE CARENCE S'APPLIQUENT-ILS ?**

Non, les jours de carence sont supprimés jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire.

► **J'AI ATTRAPÉ LE COVID-19 À L'AGENCE... S'AGIT-IL D'UN CONGÉ MALADIE DANS LE CADRE D'UN ACCIDENT DE TRAVAIL OU D'UNE MALADIE PROFESSIONNELLE ?**

Il convient de distinguer la reconnaissance en maladie professionnelle de la reconnaissance en accident du travail.

> **Sur la maladie professionnelle**

En l'état actuel du droit, le Covid-19 ne figure pas dans le tableau des maladies professionnelles.

Dans ces conditions, sa reconnaissance en maladie professionnelle suppose :

- qu'il a été contracté essentiellement et directement par le fait ou à l'occasion du travail,
- un taux d'incapacité permanente d'au moins 25 % ou un décès de la victime.

Il existe donc de nombreux obstacles à la reconnaissance du Covid-19 en qualité de maladie professionnelle.

Du fait du mode de propagation du virus, la preuve d'un lien avec le travail peut se révéler difficile à rapporter.

Il en sera de même de la condition tendant au taux d'incapacité qui peut également être difficile à remplir.

> **Sur la reconnaissance en accident du travail**

À titre de rappel, l'accident du travail se définit comme un événement ou une série d'événements survenus à des dates certaines par le fait ou à l'occasion du travail, dont il est résulté une lésion corporelle, quelle que soit la date d'apparition de celle-ci.

L'accident du travail suppose ainsi un caractère de soudaineté.

Il existe une présomption d'imputabilité au travail de l'accident survenu au salarié au temps et au lieu du travail.

Se posera la question de la preuve et notamment de la difficulté à établir que le Covid-19 a été contracté à l'occasion d'un événement soudain et précis, par le fait ou à l'occasion du travail.

Le mode de propagation du virus peut rendre difficile, l'isolement d'un fait déterminé comme ayant pu conduire à la contamination.

Pour espérer voir reconnaître, votre situation en accident du travail ou en maladie professionnelle, il conviendra, notamment de prouver que :

- votre employeur a été déficient dans son obligation de sécurité afin d'établir les conditions dans lesquelles vous avez contracté le Covid-19, notamment, en obtenant l'intervention des représentants du personnel pour faire constater la situation ;
- tout en étant en mesure de pouvoir prouver les mesures que vous avez prises à titre personnel pour vous protéger en dehors de votre lieu de travail.

Cela suppose que vous fassiez une déclaration d'accident du travail à votre employeur, en produisant un arrêt de travail de votre médecin.

Quant à la maladie professionnelle, cela supposera de faire une déclaration à la CPAM selon le formulaire prévu à cet effet en joignant l'arrêt de votre médecin, mentionnant maladie professionnelle.

Rien interdit de faire les deux démarches de manière simultanée.

La CPAM sera ensuite amenée à prendre une décision sur votre prise en charge au titre du risque professionnel que vous aurez la possibilité de contester.



BANQUES ET ASSURANCES

## > MANDATS

### ▶ JE SUIS EN ACTIVITÉ PARTIELLE, QUE DEVIENNENT MES MANDATS D'ÉLUS AU CSE ET DE DS ?

L'activité partielle n'a aucune incidence sur le mandat des représentants du personnel, le contrat de travail est uniquement suspendu.

Les salariés se trouvant en activité partielle sont donc en droit, dans l'exercice de leurs fonctions représentatives, de pénétrer dans l'entreprise lorsqu'une partie des employés y travaillent encore.

### ▶ JE SUIS EN ACTIVITÉ PARTIELLE, EST-CE QUE JE BÉNÉFICIE ENCORE DE MES HEURES DE DÉLÉGATION ?

Le crédit d'heures est délivré en fonction du mandat et non du temps de travail effectif. L'absence du représentant du personnel n'a donc aucun impact sur le montant du crédit d'heures, quel que soit le motif de suspension du contrat de travail, y compris pour l'activité partielle.

### ▶ MON EMPLOYEUR CONVOQUE UNE RÉUNION SSCT APRÈS-DEMAIN POUR EXAMINER LES PLANS DE RÉAMÉNAGEMENT D'UNE AGENCE, PEUT-ON REFUSER CETTE RÉUNION ?

La réponse n'est pas juridique, elle est de bon sens. La priorité individuelle et collective aujourd'hui, est de sauver des vies. La FBA, dans le communiqué de presse du 16 mars dernier ([cliquer ici pour consulter](#)), a demandé la suspension des dossiers de restructuration ou autres projets.

### ▶ EST-CE QUE L'EMPLOYEUR PEUT IMPOSER LA VISIOCONFÉRENCE POUR LA RÉUNION CSE ?

Dès le 9 mars, le gouvernement dans son question-réponse (<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/coronavirus-questions-reponses-entreprises-salaries>) encourageait déjà le recours à la visioconférence « *si nécessaire pour éviter les contacts physiques* ».

Du côté des dispositions légales, il est prévu que le recours à la visioconférence est limitée à 3 par année civile, sauf accord avec les élus qui en disposent autrement.

Dès lors, si les 3 réunions n'ont pas encore eu lieu, et sans accord contraire, l'employeur peut donc imposer le recours à la visioconférence pour l'ensemble des élus pour la tenue d'une réunion (dans la limite du maximum de 3).

Au regard de la situation, étant placé dans une situation exceptionnelle, nous considérons que l'employeur peut imposer, dans tous les cas, le recours à la visioconférence.

### ▶ L'EMPLOYEUR A DEMANDÉ À TOUS LES SALARIÉS DE RESTER CHEZ EUX MAIS CONVOQUE UNE RÉUNION CSE, EN A-T-IL LE DROIT ?

Oui, il en a même parfois l'obligation, notamment pour la mise en place de l'activité partielle par exemple. Néanmoins, il est possible de négocier avec lui, une réunion en visioconférence afin de ne faire courir aucun risque aux élus.

► **CERTAINS ÉLUS REFUSENT DE SE RENDRE À LA RÉUNION CSE, LA RÉUNION PEUT-ELLE SE TENIR ?**

Il faut se référer au règlement intérieur du CSE. En effet, la loi ne prévoit pas de quorum pour que les réunions CSE se tiennent. Aussi, à défaut d'en avoir prévu dans le règlement intérieur du CSE, la réunion pourra se tenir.

► **COMMENT SONT RÉMUNÉRÉES LES HEURES DE DÉLÉGATIONS QUE JE POSE PENDANT L'ACTIVITÉ PARTIELLE ?**

Il faut faire attention à la rémunération des heures de délégation dans ce cas particulier. En effet, la Cour de cassation semble faire une distinction entre les causes de suspension du contrat de travail pour maintenir ou réfuter les indemnités versées :

- > En cas d'arrêt maladie, si le médecin n'a pas donné son accord pour poser des heures de délégation pendant l'arrêt, la sécurité sociale est en droit de demander le remboursement des indemnités journalières perçues par le salarié protégé.
- > En cas de congés payés, si des heures de délégation sont posés sur les congés, il est possible mais pas certain que le salarié puisse récupérer ce jour de congé tout en étant payé des heures de délégation.
- > En cas d'activité partielle : les juges ne se sont pas prononcés sur le maintien de la rémunération pour des heures de délégation alors que le salarié bénéficiait déjà de l'indemnité versée en raison de l'activité partielle. La seule précision qui existe sur la question est que l'employeur n'a pas le droit de déduire le temps passé en heures de délégation de l'indemnité versée au titre de l'activité partielle et doit verser la totalité de ladite indemnité. Ce cas pourrait indiquer que les heures de délégation ne sont pas rémunérées en plus de l'activité partielle, mais à lui seul, il ne permet pas de dégager un principe général applicable à toutes les situations.

► **JE DISPOSE DE 20 HEURES DE DÉLÉGATION PAR MOIS, C'EST TRÈS INSUFFISANT AVEC CE QUI SE PASSE EN CE MOMENT, QU'EST-CE QUI EST POSSIBLE ?**

Le temps mensuel nécessaire à l'exercice de leurs fonctions par les représentants du CSE est fixé en heures par accord d'entreprise ou à défaut, par la loi. Le législateur prévoit que ce nombre d'heures peut être augmenté en cas de circonstances exceptionnelles.

À ce jour, nous considérons que la pandémie à laquelle nous faisons face répond à cette casuistique de circonstances exceptionnelles.



**BANQUES ET  
ASSURANCES**

# Exemples de bonnes pratiques

- ▶ **Fermeture des agences au public (à clé), le conseil et les rendez-vous sont assurés par téléphone ou par mail, exceptionnellement de manière physique.**
- ▶ **Rassemblement du personnel des « petites agences » (- de 6 ou 8 salariés ?) dans autres agences, avec mise en place d'une rotation de la moitié des effectifs tous les 15 jours. Les salariés confinés sont considérés comme en activité professionnelle et doivent rester à disposition de l'entreprise.**
- ▶ **Tous les salariés qui le peuvent sont en télétravail (services de back office).  
Limitation du nombre de salariés sur les plateformes ou dans les services avec rotation du personnel. Les salariés confinés sont considérés comme en activité professionnelle et doivent rester à disposition de l'entreprise.**
- ▶ **Les salariés confinés sont en dispense d'activité (et pas en chômage partiel), ils touchent donc leur rémunération normalement.**
- ▶ **Lieux de travail : les consignes gouvernementales sont appliquées avec mise à disposition de gants, de gel hydroalcoolique ou au moins un point d'eau et du savon, distance d'au moins 1 mètre entre collègues. Consigne à respecter pour le déjeuner sur place.**
- ▶ **Mise à disposition pour les salariés devant travailler d'une attestation de l'employeur pour pouvoir se déplacer.**
- ▶ **Mise en place de modalités de transports spécifiques pour éviter l'exposition dans les transports en commun (remboursement des déplacements en voiture, prise en charge parking...).**
- ▶ **Information des clients des procédures mises en place (fermeture d'agences, horaires, modalités de contact...) sur les sites de l'entreprise, par envoi de sms groupés.**
- ▶ **Information régulière des IRP.**

- ▶ **Mise en place par l'entreprise de service d'accompagnement psychologique et d'assistantes sociales pour les salariés.**
- ▶ **Facilitation de la communication syndicale dans l'entreprise.**
- ▶ **Communication étendue par les équipes syndicales de l'application « IKONOPIA » pour renforcer le lien avec les adhérents et les salariés (infos régulières, rdv hebdo...)**
- ▶ **Relayer la position CFDT de ne pas verser de dividendes aux actionnaires notamment par le biais des administrateurs salariés.**