

## Contenu

ARTICLE 1	Pendant la crise sanitaire, les entorses au droit du travail se multiplient.....	2
	Des ruptures de contrat trop souvent au bon vouloir de l'employeur .....	4
	Le chômage partiel, pour de faux.....	7
	Des congés obligés .....	8
	Des magasins pas toujours essentiels, mais restés ouverts.....	9
ARTICLE 2	Pourquoi faut-il rapidement une prime pour les fonctionnaires mobilisés par la crise ? .....	11
ARTICLE 3	Coordination des employeurs territoriaux - Communiqué de presse du 3 avril 2020 de Philippe LAURENT (coordination employeurs locaux).....	12
ARTICLE 4	Informations :.....	13
-	Sortie du confinement : une note parlementaire invite à la "prudence" (Mission d'information) .....	13
-	Confinement : Google publie des données de géolocalisation dans 131 pays .....	14
ARTICLE 5	Jurisprudences.....	15
➡	Les fonctionnaires en position de décharge totale d'activité pour l'exercice d'un mandat syndical ne bénéficient d'aucun droit automatique à la promotion interne dans un cadre d'emplois supérieurs .....	15
➡	L'obligatoire possibilité pour un agent de préparer son entretien préalable au licenciement . <b>Erreur ! Signet non défini.</b>	

---

## ARTICLE 1 Pendant la crise sanitaire, les entorses au droit du travail se multiplient

4 AVRIL 2020 PAR le site mediapart

---

Ruptures de contrats, faux chômage partiel, congés obligatoires, et même incitation à prendre de la chloroquine : partout en France, quel que soit le secteur, des employeurs s'exonèrent du respect des règles, au détriment de leurs salariés.

Un jour à peine après le début du confinement, la note de service était déjà disponible. Les quelque 1 400 salariés français de SNF, leader mondial du traitement de l'eau dont le siège est situé à Andrézieux-Bouthéon près de Saint-Étienne (Loire), étaient invités à lire la prose de René Pich. Le cofondateur de l'entreprise, en 1978, ne détient plus les manettes opérationnelles de l'entreprise – 6 500 salariés dans le monde, et des produits utilisés dans la quasi-totalité des stations d'épuration françaises – mais il est encore bien présent dans sa vie interne.

Intitulé « Confinement et égoïsme », sa note du 18 mars semble avoir été rédigée en réaction à l'appel à la grève et aux droits de retrait qui se multipliaient le jour même dans l'usine d'Andrézieux. Dans son texte, l'entrepreneur de 79 ans appelle à différencier « ceux qui acceptent de travailler parce qu'ils savent que l'on ne peut pas laisser partir la France à vau-l'eau » de « ceux qui, comme d'habitude, sabotent le travail des autres ». Ou encore, de « ceux qui paniquent et se calfeutrent dans leur trou comme des rats ». « Quelle est la proportion de ceux qui prennent en charge l'avenir de la France ? », s'interroge gravement René Pich, 53<sup>e</sup> fortune française selon le magazine Challenges.

Le 23 mars, une seconde note de son cru va plus loin, en entonnant les louanges de la chloroquine, ce traitement possible et encore controversé du Covid-19. « Nous nous sommes informés dès fin janvier et nous avons compris que ce produit était la solution. [...] Le produit est maintenant utilisé avec succès en Chine, Corée du Sud et Thaïlande », assure René Pich... avant de se transformer en pharmacien.

« Nous avons acheté une certaine quantité de ce médicament pour traiter quelques dizaines de personnes fortement impactées. Si c'est le cas, vous devez faire une demande à la direction pour la délivrance de ce produit », écrit-il, précisant avoir « prévu l'envoi sur des filiales touchées par la maladie ». Il donne même la posologie : « 2 cachets de 250 mg matin et soir jusqu'à la disparition des symptômes au bout de 4 à 7 jours (10 jours maximum). »



23 mars 2020  
FLONEWS MANAGEMENT



### Phosphate de chloroquine

Les deux articles joints confirment que le phosphate de chloroquine est efficace pour le traitement du coronavirus. Le Pr Raoult l'a prouvé en France mais le corps médical veut appliquer les procédures de validation qui peuvent durer plusieurs mois !

Pour SNF, avec sa pyramide d'âge, on devrait avoir un certain nombre de personnes impactées de manière tout à fait bénigne. Un très petit nombre de cas devrait être hospitalisé. Et encore un petit nombre mis en réanimation (âge, maladies lourdes).

Nous nous sommes informés en Chine dès fin janvier et nous avons compris que ce produit était la solution. Aujourd'hui, Trump aux USA, en passant au-dessus de toutes les procédures médicales a préconisé ce produit pour tous les cas graves.

Le produit est maintenant utilisé avec succès en Chine, Corée du Sud et Thaïlande. C'est pour cela que nous avons acheté une certaine quantité de ce médicament pour traiter quelques dizaines de personnes fortement impactées. Si c'est le cas, vous devez faire une demande à la direction pour la délivrance de ce produit.

La posologie est de : 2 cachets de 250 mg matin et soir jusqu'à disparition des symptômes au bout de 4 à 7 jours (10 jours maximum).

Nous ne donnerons pas de produit pour des stocks de précaution et nous avons prévu l'envoi sur des filiales touchées par la maladie.

Une information positive : nos usines en Chine avec 1 000 employés n'ont pas été touchées et tournent normalement en nous envoyant des masques, des lunettes et des gants.

Bonne chance à tous.

**René PICH**

Les propos tenus par le fondateur de l'entreprise sont certes extrêmes. Mais même caricaturaux, ils donnent à voir, telle une loupe grossissante, la teneur des rapports existant dans le monde du travail en pleine crise sanitaire due au coronavirus. Comme l'attestent les nombreux témoignages rassemblés par Mediapart durant les trois dernières semaines, les relations entre employeurs et salariés se sont bien souvent durcies. Les premiers ne se privent pas toujours d'imposer leurs choix, au détriment du bien-être et de la sécurité des seconds, voire au mépris des règles ou des lois.

Chez SNF, les écrits du fondateur ne sont pas passés pour tout le monde. L'avocate lyonnaise Sofia Soula-Michal, qui a révélé le contenu des notes internes sur son blog hébergé par Mediapart, nous indique avoir déposé plainte au nom de la CFDT, pour « mise en danger de la vie d'autrui » et « exercice illégal de la profession de pharmacien ». Une première audition des dirigeants de l'entreprise aurait eu lieu ce vendredi 3 avril.

Pascal Rémy, l'actuel PDG de l'entreprise, s'emploie à limiter les dégâts et à minimiser l'affaire. Il assure à Mediapart que « s'agissant de la chloroquine, il n'a évidemment jamais été question de procéder à une distribution directe à nos salariés de ce médicament ». « Dans la mesure où une faible quantité de chloroquine (5 boîtes) était en sa possession, il est apparu opportun à Monsieur Pich d'attirer l'attention de ses collaborateurs sur cette situation », argumente-t-il.

---

Même si les écrits de René Pich attestent du contraire, il promet que « *l'objectif était bien qu'en cas de prescription par une autorité médicale et en cas de rupture de stock dans les hôpitaux, la faible quantité détenue puisse éventuellement être mise à disposition des hôpitaux de la région* ».

L'entreprise signale par ailleurs avoir dépensé « *un peu plus de 1,5 million d'euros* » pour distribuer gratuitement des dizaines de milliers de masques FFP2, de lunettes et de gants, ainsi que du gel hydroalcoolique, à des hôpitaux, des cliniques, des Ehpad, des cabinets médicaux et des infirmières de sa région.

Derrière le côté quelque peu folklorique de cet épisode se cache une autre entorse possible au droit, autrement plus dommageable pour les salariés de l'entreprise. Selon nos informations, l'inspection du travail reproche à la direction de SNF d'avoir voulu augmenter le temps de travail au-delà des limites autorisées par la loi, sans avoir obtenu l'accord de l'administration.

« *Nous avons adressé une demande de dérogation en bonne et due forme le 20 mars dernier et nous avons compris qu'elle avait été acceptée moyennant quelques compléments d'information que nous avons transmis le 31 mars* », assure le PDG Pascal Rémy. À notre connaissance, aucune autorisation de déroger aux règles sur le temps de travail n'a pourtant été accordée.

« *Nous sommes convaincus que notre situation entre parfaitement dans le cadre réglementaire autorisant les entreprises dont l'activité est essentielle pour le pays à avoir recours à ce mécanisme d'extension de la durée hebdomadaire du travail* », dit le dirigeant. Il fait là référence aux récentes mesures annoncées par le gouvernement : dans les « *secteurs particulièrement nécessaires à la sécurité de la nation ou à la continuité de la vie économique et sociale* », il devient possible de faire passer la durée maximale du travail de 48 heures à 60 heures par semaine.

Pourtant, l'ordonnance rendant possible cet allongement du temps de travail n'a été publiée que le 26 mars, six jours après la première demande de SNF. Et le décret détaillant les secteurs autorisés n'a pas encore été publié.

Au-delà du seul cas de SNF, cette tentative de contournement des règles n'est pas isolée dans le monde du travail, loin de là. Les multiples témoignages que nous avons recueillis depuis la mi-mars, venus de tous les secteurs professionnels et géographiques, pour des entreprises de toute taille, décrivent de nombreuses atteintes au droit du travail. En voici un florilège.

## **Des ruptures de contrat trop souvent au bon vouloir de l'employeur**

Le gouvernement l'a répété sur tous les tons aux entreprises : ne licenciez pas. « *Tout licenciement qui serait dû à la crise n'est vraiment pas la bonne démarche* », assurait encore la ministre du travail le 29 mars sur RTL, appelant à placer les salariés en chômage partiel – une situation où l'employeur doit verser 40 % de la rémunération, et où l'État et l'Unedic en assurent 50 %. Le message a été entendu : selon la ministre, vendredi 3 avril, 473 000 entreprises avaient fait entrer dans ce dispositif 5 millions de salariés, soit un quart des tous les salariés français...

Mais tous les employeurs ne jouent pas le jeu. Certaines entreprises ne souhaitent pas prendre en charge le coût du chômage partiel, et d'autres ne le peuvent tout simplement pas, faute de trésorerie suffisante au

moment où leur activité se retrouve réduite à néant pour une période indéterminée. Et les licenciements surviennent.

Les premiers salariés à être « remerciés » sont ceux qui sont encore en période d'essai, laps de temps durant lequel l'employeur peut rompre le contrat sans donner de motif. Ce qui ne veut pas dire qu'il peut le faire quelle qu'en soit la raison. Comme le ministère du travail le rappelle, la Cour de cassation juge qu'une rupture de contrat pendant la période d'essai est abusive si elle est « *motivée par des considérations non inhérentes à la personne du salarié* ». Dit autrement : rompre la période d'essai en raison d'une baisse d'activité due à la crise sanitaire n'est pas légal. Encore faut-il que le salarié puisse le prouver.

Employée quelques semaines dans **une auberge de jeunesse privée parisienne**, Dandara\* (*tous les prénoms employés dans cet article ont été modifiés, lire notre Boîte noire*) a la chance de disposer de preuves. Juste après le début de la période de confinement, l'employeur de la jeune femme lui a fait savoir par courrier qu'il mettait fin à sa période d'essai, le 18 mars au soir.

Légalement, cette rupture devrait s'expliquer par un manquement professionnel de Dandara, ou l'inadéquation de son profil avec le poste qu'elle occupait. Il n'en est rien. Dans plusieurs courriels envoyés en parallèle, sa responsable lui a assuré que son travail était « *très satisfaisant* ». « *C'est l'un des messages les plus difficiles que j'ai jamais eu à envoyer* », lui a écrit sa supérieure, laissant peu de doutes sur les motivations réelles de l'employeur : « *Nous devons mettre fin à ton contrat. Nous l'avons fait pour toutes les personnes en période d'essai dans l'entreprise, car nous n'avons pas le choix à ce stade. Nous essayons de sauver l'entreprise.* » « *Je te tiendrai au courant une fois que nous aurons le feu vert pour reprendre l'activité* », lui a-t-elle même assuré.

**La marque d'habillement Zapa** a été plus prudente. Selon nos informations, l'entreprise a mis fin à la période d'essai de toutes ses démonstratrices qui venaient d'entamer leur contrat, mais l'échange est resté froidement administratif, avec un courrier-type : « *Nous vous confirmons par la présente que nous mettons fin à votre période d'essai. Ayant moins d'un mois d'ancienneté chez Zapa, le délai de prévenance est de 48 heures. Nous vous précisons que votre délai de prévenance vous sera rémunéré.* »

Dans certains cas, les salariés virés sont condamnés à rester dans le flou sur les raisons réelles de la fin de leur période d'essai. C'est par exemple le cas de Sarah\*, licenciée par **un grand traiteur parisien** le 16 mars, une semaine après le début de son contrat. Elle a contesté la procédure par courrier, mais s'est vu promptement répondre que la rupture était « *strictement liée aux insatisfactions générées par la tenue de [son] poste de travail* ». Lui laissant dans les faits très peu de moyens de contester.

La controverse juridique s'annonce plus corsée dans le cas des ruptures de contrat à durée déterminée, qui se multiplient dans tous les secteurs. Le leader européen du voyage organisé, **TUI** (qui détient les marques Nouvelles Frontières, Marmara et Look Voyages), a par exemple annoncé le 17 mars à la plupart de ses salariés en CDD qu'ils étaient licenciés. Ne restent que quelques salariés en contrat court chargés des rapatriements de clients encore coincés sur leur lieu de vacances.

« *Ces contrats CDD n'avaient plus d'activité compte tenu de l'impact très fort lié à la crise sanitaire du Covid-19 qui touche durement le secteur du tourisme et ses entreprises* », indique l'entreprise à Mediapart,

---

tout en signalant qu'elle a versé à tous la prime de précarité, « *alors que celle-ci n'est pas due dans le cadre d'une rupture pour force majeure* ».

La « force majeure » est en effet un motif prévu par la loi pour rompre un CDD. Le 28 février, le ministre de l'économie Bruno Le Maire a même annoncé que le coronavirus serait considéré par l'État comme un cas de force majeure vis-à-vis de ses fournisseurs qui auraient des retards. Pour autant, rien ne dit pour l'instant que la crise sanitaire actuelle sera reconnue comme un cas de force majeure par la justice, seule habilitée à trancher lorsqu'un salarié conteste la rupture de son contrat.

La jurisprudence sur la question est complexe. Pour chaque cas soumis aux juges, il faudra principalement déterminer si l'épidémie était réellement imprévisible lors de la conclusion du contrat. En 2009, la cour d'appel de Saint-Denis de la Réunion avait par exemple jugé que l'épidémie de chikungunya n'était pas « *un événement imprévisible justifiant la rupture du contrat* » parce qu'elle avait démarré en 2006 et qu'elle sévissait fréquemment dans la région.

Dans le cas du coronavirus, la question devrait se poser avec force pour les contrats signés après le 30 janvier, date à laquelle l'Organisation mondiale de la santé (OMS) a annoncé que l'épidémie constituait « *une urgence de santé publique de portée internationale* ». Et où elle est donc devenue assez prévisible.

Quoi qu'il en soit, c'est aussi au motif de la force majeure que **Disneyland Paris** a commencé début avril à rompre à tour de bras les CDD qui avaient été signés avec les saisonniers pour travailler dans le parc d'attractions. « *Nous avons été contraints de fermer nos parcs, hôtels, boutiques, restaurants ainsi que le Disney village et nous ne disposons d'aucune visibilité sur la date à laquelle nous pourrions reprendre nos activités*, indiquent les courriers types envoyés par mail en ce moment. *Cette situation de "force majeure" entraîne la résolution de votre contrat de travail.* »

« *J'ai personnellement quitté mon emploi pour pouvoir vivre la magie Disney. J'ai pris des engagements divers pour pouvoir me rapprocher de mon futur emploi, commente, amer, Cyril\*. Nous sommes nombreux à nous retrouver dans cette situation, abandonnés par Disney.* » Cyril devait travailler du 20 mars au 27 septembre comme agent de nettoyage dans le parc d'attractions. Mais son contrat, signé fin février, comporte une curieuse clause, qui indique que « *la présente proposition est subordonnée à la non-survenance, avant la date de commencement de votre mission, d'une pandémie grippale en France* ».

Trois jours avant de démarrer sa mission le jeune homme a reçu un premier courriel lui proposant de reporter le début de son contrat au 5 mai, ce qui l'aurait laissé sans ressources pendant plusieurs semaines. Après plusieurs coups de fil insistants, il lui a ensuite été indiqué qu'il devrait patienter jusqu'à mi-avril pour connaître son sort.

Finalement, le 1<sup>er</sup> avril, la CFDT de Disneyland a communiqué à tous les salariés et futurs employés la position de l'entreprise : tous ceux qui ont démarré leur CDD avant le 16 mars seront placés en chômage partiel ; les autres verront leurs contrats annulés.

« Nous contestons très clairement cette utilisation du “cas de force majeure”, inappropriée et juridiquement bancal, pour mettre fin au contrat de travail des salariés en CDD », proteste le syndicat. Qui appelle à contester la situation devant les tribunaux, « seule action dorénavant possible ».

## Le chômage partiel, pour de faux

« Mes collègues et moi sommes pris au piège par notre entreprise. La direction nous a placés en chômage partiel pour 60 % de notre activité, mais elle nous demande de travailler 100 % de notre temps », témoigne David\*. Ce salarié d'une PME dans le secteur de l'édition de logiciels, se sent mal à l'aise que « l'État paye [son] salaire pour protéger l'entreprise de la crise », alors que lui-même crée toujours de la richesse pour son employeur. Mais il n'ose pas protester ouvertement car son employeur « menace à demi-mot les récalcitrants », en évoquant des licenciements économiques.

« Mon histoire doit être ordinaire dans un contexte pareil, j'ai le sentiment que nous ne sommes pas les seuls... », glisse David. Et il a raison. Les témoignages de salariés placés en chômage partiel par leur entreprise mais sommés de travailler sont légion. Il y a Maxime\*, jeune cadre dans le bâtiment mis au chômage partiel sans en être averti au préalable, et régulièrement appelé par des supérieurs lui demandant d'avancer sur ses dossiers. Ils l'enjoignent toutefois à « éviter » les courriels, qui laissent des traces et prouveraient qu'il travaille.

Il y a aussi Lucas\*, manager commercial dans une jeune pousse de la « fintech », le monde numérique de la finance. « La situation économique actuelle place évidemment l'entreprise en difficulté, le chiffre d'affaires des deux prochains trimestres va très fortement diminuer, constate-t-il. La direction a donc annoncé entre 50 % et 80 % de chômage partiel, selon les services. » Pour autant, pas question de se tourner les pouces. « Dans les faits et dans le discours de la direction, par exemple lors d'une conférence audio entre le directeur commercial et les managers commerciaux, il est entendu que les personnels doivent travailler comme d'habitude. » Et ce alors que « l'entreprise n'est pas en difficulté financière à court terme, selon la direction elle-même », s'offusque le commercial.

Julie\*, elle, raconte que dans sa petite entreprise de décoration de l'ouest de la France, le patron a envoyé un message aux salariés dès le 18 mars pour leur indiquer qu'ils seraient tous mis en chômage partiel « jusqu'à la fin du confinement ». Mais cela ne l'a pas empêché, quelques jours plus tard, « de demander à certains de venir travailler quand même, en leur envoyant l'attestation obligatoire pour qu'ils puissent se déplacer jusqu'au bureau ». Julie est amère : « Je suis choquée, il vend de la peinture, pas de la nourriture ! »

Les témoignages similaires sont tellement courants que le 30 mars, le ministère du travail a publié un communiqué pour rappeler que « la mise en chômage partiel des salariés n'est pas compatible avec le télétravail » et que cette pratique « s'apparente à une fraude et est assimilée à du travail illégal ».

Sur le papier, les sanctions encourues par l'employeur sont lourdes : remboursement intégral des sommes perçues au titre du chômage partiel, interdiction de bénéficier, pendant une durée maximale de cinq ans, d'aides publiques en matière d'emploi ou de formation professionnelle et même jusqu'à deux ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende.

Dans les faits, les contrôles sont très difficiles à mettre en place. À tel point que le gouvernement « invite les salariés et les représentants du personnel à signaler tout manquement à cette règle » à l'administration, et notamment à l'inspection du travail.

Un cas précis revient très fréquemment dans les témoignages : celui des consultants et autres prestataires envoyés en mission par leur entreprise chez un client, avant que ce dernier n'interrompe brutalement le contrat.

Le prestataire se retrouve alors en « inter-contrat » et son employeur d'origine doit en théorie continuer à le rémunérer. De quoi compliquer sérieusement la situation d'entreprises qui opèrent parfois en flux tendu. Mais les règles sont limpides : l'article 2.4 de l'accord de 2013 sur la convention collective des bureaux d'étude et des sociétés de conseils précise explicitement qu'« il n'est pas possible d'inclure dans la demande d'indemnisation de l'activité partielle les salariés dits en attente de mission, inter-contrat ou inter-chantier ».

Comme bien d'autres, Benoît, salarié d'une « boîte généralement très humaine » d'un millier de personnes, a été pourtant placé en chômage partiel alors qu'il est en inter-contrat. « Mais on m'a tout de même demandé de préparer et d'assurer une présentation pour nos commerciaux, raconte-t-il. Et au cours du coup de fil avec mon supérieur, j'ai appris dans le même temps que mon collègue direct, arrivé en février et donnant toute satisfaction, avait été licencié parce qu'il était encore en période d'essai. »

## Des congés obligés

Dans les mesures prises le 26 mars par le gouvernement pour aider les entreprises, figure en bonne place la possibilité pour l'employeur d'imposer la pose de jours de congé à ses salariés. Jusqu'à une semaine de congés payés, si un accord d'entreprise l'autorise, et jusqu'à dix jours de RTT, sans aucune contrainte.

De très nombreux employeurs ont d'ores et déjà utilisé cette mesure. La banque Natixis, par exemple, qui impose à ses troupes de prendre au moins cinq jours de RTT d'ici le 30 avril. « L'objectif de cette mesure est double, argumente la banque en interne. D'abord, il s'agit de s'adapter à l'évolution de l'activité des métiers et de faire en sorte que chacun puisse se mobiliser pleinement au moment où elle repartira. Par ailleurs, il est primordial que durant cette période difficile, chacun puisse s'accorder un temps de repos. »

D'autres entreprises ne se sont pas embarrassées des contraintes légales. C'est le cas de Bureau Veritas, entreprise spécialisée dans l'inspection, la certification et les essais en laboratoire. « *Après nous avoir mis en télétravail, on nous a sommés de poser quinze jours de congé, et on nous refuse systématiquement l'arrêt de travail pour garde d'enfants, pourtant prévu par le gouvernement, témoigne Béatrice\*. On nous explique qu'il faut d'abord poser tous nos congés disponibles. Et bien évidemment, si on travaille pendant ces vacances, c'est bien vu, conscience professionnelle oblige...* »

Une position illégale, mais parfaitement assumée par la direction, comme le montre la session de questions-réponses écrites qui a eu lieu le 20 mars. À de nombreuses reprises, les responsables de l'entreprise y ont répété la ligne officielle : pas d'arrêt de travail si des congés ne sont pas posés au préalable.



---

« Le gouvernement a rendu possible l'arrêt de travail pour un des deux parents pour la garde des enfants de moins de 16 ans, indique plusieurs fois la direction par écrit. Cette disposition est appliquée si toute alternative a été mise en œuvre (télétravail, pose de congés...) car nous privilégions le civisme et la sauvegarde de l'entreprise. » La même réponse inflexible a été faite à un salarié signalant qu'il souhaitait s'arrêter pour ne pas mettre en danger son fils immunodéficient, « qui, s'il était atteint, ne survivrait pas à ce virus ».

Bureau Veritas n'a en fait qu'un seul message à faire passer : « Utiliser vos congés payés en priorité est un geste de solidarité avec l'entreprise et la collectivité. » Cette antienne vaut aussi pour les salariés qui pourraient être placés en chômage partiel : « La direction indique qu'il est normal de poser des congés payés avant une période d'activité partielle », ont indiqué les représentants du personnel dans un compte-rendu envoyé aux salariés.

Chez Nocibé, qui possède 490 magasins de parfumerie et de cosmétiques dans l'Hexagone, la posture est moins martiale, et surtout moins officielle. Les magasins ont tous été fermés dès le 14 mars au soir, et la grande majorité des salariés a été placée en chômage partiel. Mais plusieurs responsables régionaux ont par la suite demandé aux responsables de magasin de poser d'autorité des congés à leurs salariés, si possible en leur faisant solder les jours restant à prendre d'ici le 31 mai.

« Nous avons été alertés de toute part, rapporte Caroline Gallien-Teklaoui, déléguée du personnel CGT, qui a dénoncé publiquement le procédé. Mais suite à nos fortes protestations, la direction est revenue en arrière et n'impose plus rien, du moins à notre connaissance. » Interrogée par Mediapart, l'entreprise indique simplement avoir « invité ses collaborateurs à poser les congés arrivant à échéance fin mai », « afin de limiter l'impact » du chômage partiel sur leur rémunération.

« Cette mesure incitative vise également à permettre autant que possible de pouvoir compter sur les ressources de l'entreprise pour accompagner la reprise de l'activité dans les meilleures conditions quand celle-ci sera décidée », explique Nocibé.

Les tentatives d'arrangement avec les jours de congé sont innombrables. Téléconseillère dans une entreprise d'une centaine de salariés dans le Sud, Sophie\* raconte ainsi que sa direction lui a indiqué durant les trois premiers jours de confinement qu'elle était en chômage partiel. « Mais à la fin de la première semaine, la responsable des ressources humaines m'a appelée pour me dire que j'étais finalement attendue sur mon lieu de travail dès lundi », témoigne Sophie. Avec une mauvaise surprise à la clé : « Elle m'a aussi dit qu'il fallait que je réfléchisse comment je voulais que ces trois jours d'absence soient décomptés : en congés payés ou en sans solde... »

## **Des magasins pas toujours essentiels, mais restés ouverts**

Pour eux, le confinement n'est qu'un concept creux. Chaque matin, comme des millions de salariés et malgré les annonces d'Édouard Philippe le 14 mars, ils se rendent à leur travail, dans un magasin qui peut voir passer des centaines de clients chaque jour. Et ils estiment que leur enseigne ne devrait pas pouvoir être désignée comme un commerce essentiel, dûment listé par le gouvernement comme ayant le droit de rester ouvert.

Olivier\* travaille dans un Brico Leclerc dans le Sud-Ouest. Et il ne comprend pas que son magasin soit toujours en activité, même s'il correspond bien au « *commerce de détail de matériaux de construction, quincaillerie, peintures et verres* » officiellement autorisé. Le rayon de nourriture pour animaux permet d'ailleurs à l'enseigne d'entrer doublement dans les standards gouvernementaux.

*« Alors que toutes les grandes enseignes de bricolage, telles Leroy Merlin, Castorama ou Bricomarché, ont décidé de rester fermées par respect pour la santé de leurs collaborateurs et de leurs clients, Leclerc profite d'une crise sanitaire majeure pour faire de l'argent »,* peste Olivier. Il décrit des clients achetant « *de la peinture, du papier peint, du mobilier de jardin... tout sauf des produits de première nécessité* ».

Interrogée par Sud-Ouest le 23 mars, la direction d'un des Brico Leclerc se retranchait derrière l'autorisation officielle. « *Nous regrettons que certains clients se déplacent pour des produits non indispensables, à plusieurs ou sans regrouper leurs achats, mais nous n'avons pas de pouvoir de police, à la différence de la préfecture ou de la gendarmerie* », balayait la direction.

La problématique est la même chez Jardiland, et la colère de Cyril\*, semblable à celle d'Olivier. Représentant du personnel, Cyril dénonce l'ouverture des rayons animalerie et alimentation, et surtout la politique de retrait en magasin, possible pour tous les rayons de l'enseigne pour peu que les clients aient commandé les articles sur Internet. « *Après avoir fermé les magasins le premier dimanche, la direction nationale a décidé de les rouvrir, sous couvert de l'argument que Jardiland vend de la nourriture pour animaux !* », s'indigne-t-il.

*« Les représentants du personnel ont immédiatement tiré la sonnette d'alarme, signifiant à la direction le côté dangereux et irresponsable de l'ouverture au public, et soulignant la dimension anxiogène de la chose pour les équipes en relation directe avec les clients, assure Cyril. La seule réponse est que nous avons "une mission de service public pour l'alimentation animale et humaine" pendant cette crise ! »*

Une indignation et une angoisse que ressent lui aussi Tarik, représentant du personnel chez Ikea en Île-de-France. Son magasin a été fermé le 14 mars, comme tous les Ikea de France. « *Mais le groupe est en train de rouvrir progressivement ses 34 magasins, pour les livraisons et peut-être pour les retraits de commandes, s'inquiète Tariq. Plusieurs d'entre nous vont donc devoir briser le confinement et la distanciation sociale, pour une activité qui n'est pas de première nécessité. Nous allons nous mettre en danger pour des clients qui vont acheter des meubles ou des rideaux.* » Tariq sait de quoi il parle : il a été testé positif au Covid-19 et se bat depuis plusieurs jours contre la maladie.

---

## **ARTICLE 2 Pourquoi faut-il rapidement une prime pour les fonctionnaires mobilisés par la crise ?**

Publié le 06/04/2020 • Par La Gazette • dans : [Toute l'actu RH](#)

---



Employeurs, syndicats et agents demandent la possibilité d'octroyer une prime exceptionnelle aux fonctionnaires les plus mobilisés par la crise sanitaire. Mais aucun texte n'est à ce jour publié.

Dès le début de la crise du Covid 19, le Président de la République a parlé de reconduire la « prime Macron ». Mais l'ordonnance du 1er avril ne prévoit le versement d'une prime exceptionnelle et défiscalisée qu'aux salariés du secteur privé. Pourquoi les agents publics ne sont-ils pas concernés ? Est-ce un simple oubli gouvernemental ?

Tandis qu'unaniment, employeurs, syndicats et agents demandent la possibilité d'octroyer une prime exceptionnelle aux fonctionnaires les plus mobilisés, aucun texte n'est à ce jour publié.

Cet oubli et les querelles juridiques qui y sont liées constituent de mauvais signaux adressés à celles et ceux qui assurent la continuité du service dans le contexte anxiogène de la crise actuelle.

En effet, les fonctionnaires impliqués au quotidien, mobilisés sur le terrain pour assurer les services essentiels, engagés au service des plus vulnérables, doivent bénéficier d'une telle prime. Les modalités d'octroi et les périmètres des agents concernés seront les débats de demain. L'urgence aujourd'hui, c'est la reconnaissance.

Or la reconnaissance dépasse les discours et se manifeste par des symboles : ceux qui reconnaissent que les services publics essentiels ont été maintenus sur l'ensemble du territoire grâce à la forte mobilisation des agents publics.

Le droit de la fonction publique ne permet pas d'attribuer une prime exceptionnelle sans l'intervention préalable du législateur et du Gouvernement.

À défaut d'une ordonnance spécifique, les incertitudes relatives à la légalité d'une prime exceptionnelle et les disparités entre les métiers pouvant éventuellement y prétendre au travers du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel créeraient de pénibles difficultés de mise en place dans un délai raisonnable d'une prime légitimement attendue.

Reconnaître aux fonctionnaires mobilisés une prime annoncée pour les salariés du secteur privés pourrait être de nature à renouer confiance après le projet de réforme des retraites qui a stigmatisé les droits de certains métiers publics. Le projet de réforme des retraites envisageait de réduire le nombre de métiers relevant des catégories actives, qui peuvent bénéficier de conditions dérogatoires pour partir à la retraite en raison d'une exposition à « un risque particulier de fatigues exceptionnelles ».

Nombre de ces métiers sont aujourd'hui en première ligne, ils s'incarnent dans les agents de terrain mobilisés par la crise Covid 19 (agent de la voie publique, agents médico-sociaux, agent de collecte des ordures ménagères). Ainsi, dans le secteur hospitalier, un agent sur deux est classé en catégorie active. Ce sont ces emplois que le projet de réforme des retraites envisage d'exclure de cette catégorie. Hélas, ce sont ces mêmes agents territoriaux et hospitaliers qui pourraient être privés de la prime Macron faute d'ordonnance spécifique.

Il y a donc urgence à cesser les tergiversations juridiques et à créer une prime défiscalisée et exonérée de cotisations sociales pour tous les agents publics impliqués et mobilisés dans la crise exceptionnelle que nous traversons. Comme dans le secteur privé, les montants pourraient alors être modulés et fixés librement par les employeurs selon l'exposition et la mobilisation des agents dans le cadre des plans de continuité d'activité.

## **ARTICLE 3 Coordination des employeurs territoriaux - Communiqué de presse du 3 avril 2020 de Philippe LAURENT (coordination employeurs locaux)**

Rédigé par ID CiTé le 06/04/2020



Extraits : "... De fait, les nombreux problèmes, très concrets et nouveaux, que rencontrent les collectivités, doivent trouver des réponses rapides afin de continuer à se situer dans des règles de droit, réponses qui, de surcroît, ne viennent pas obérer pas la reprise normale des services. Le ministre a fourni des indication précises quant aux demandes des collectivités, et, même si les textes sont encore en préparation ou en cours d'arbitrage, les indications données vont dans le sens souhaité. Les membres de la Coordination ont donc pu constater que le Gouvernement a compris une grande partie de leurs difficultés et de leurs attentes.

Plusieurs questions ont ainsi été abordées :

- la possibilité de verser, sur décision souveraine de la collectivité, une **prime exceptionnelle** (hors RIFSEEP) pour les agents engagés sur le terrain dans le cadre des plans de continuité d'activité. La demande des élus que cette prime soit défiscalisée et "désocialisée" a été entendue et pourrait trouver des éléments de réponses positifs dans les prochains jours ;
- la possibilité de verser des **frais de mission exceptionnels** aux agents engagés sur le terrain ;
- la **prochaine parution du décret "télétravail"**, qui donnera une base réglementaire aux pratiques actuellement mises en œuvre ;
- la question des **congés "forcés"** imputables sur la période de confinement, qui n'est pas encore réglée, mais "la Coordination demande instamment, que, **si cette possibilité était mise en œuvre, ce ne soit qu'une possibilité donnée à chaque collectivité, avec des limites précises de surcroît, et en aucun cas une obligation**", a insisté Philippe Laurent ;
- la perspective de caractériser le Covid 19 comme **maladie professionnelle** pour les agents territoriaux qui auront été exposés..."

[CSFPT - Communiqué complet - 2020-04-03](#)

## ARTICLE 4 Informations :

- **Sortie du confinement : une note parlementaire invite à la "prudence" (Mission d'information)**

Rédigé par ID CiTé le 01/04/2020

---

L'Office parlementaire d'évaluation des choix scientifiques et technologiques vient de publier une double note de synthèse sur l'épidémie de coronavirus, fruit de la consultation de six scientifiques et de nombreuses références documentaires. L'étude, présentée devant les parlementaires, aborde notamment la question des moyens de dépistage et de la stratégie de confinement.

### Sommaire

- Suivre l'évolution de la pandémie et préparer la suite.
- Le rapport indique que la durée de l'épidémie n'est pas connue
- Une campagne de dépistage aléatoire pour mieux comprendre la diffusion du virus dans la population, et le taux de personnes immunisées

[Public Sénat - Article complet - 2020-03-31](#)

---

Point de situation épidémique

Etat de la recherche concernant les vaccins, traitements et stratégies de dépistages

---

- **Confinement : Google publie des données de géolocalisation dans 131 pays**

Le géant américain utilise la géolocalisation des smartphones des utilisateurs. Les données agrégées et anonymisées peuvent par exemple permettre de mesurer le respect du confinement.

C'est une première pour Google. La firme de Mountain View a annoncé vendredi, dans un post de blog, la publication d'un rapport de mobilité des populations lié au Covid-19 dans 131 pays du monde. Concrètement, Google s'appuie sur les données de géolocalisation des smartphones pour décrire les déplacements des individus et aider les autorités publiques, notamment à mesurer le respect des mesures de confinement dans des zones géographiques déterminées. Pour ce faire, Google se repose sur l'historique des positions des utilisateurs qui ont accepté que ces données soient enregistrées – pour améliorer les suggestions de déplacement dans Google Maps, par exemple. Google a l'habitude de faire profiter des tiers de cette connaissance fine des flux de population. « Dans Google Maps, nous utilisons des données agrégées et anonymisées qui montrent la fréquentation de certains types d'endroits, aident à identifier quand un commerce local a tendance à être le plus encombré. Nous avons été informés par des autorités de santé que le même type de données agrégées, anonymisées, pourrait être utile à l'heure où ils ont des décisions cruciales à prendre dans la lutte contre le Covid-19 », écrit Google.

Aucun élément individuel En France, il est ainsi possible de visualiser, par régions et par typologie de lieu, quelle est l'évolution générale de la fréquentation par rapport à la situation mi-février, soit un mois avant la mise en place du confinement. Google a classé les lieux de présence en six catégories : commerces et loisirs, alimentation et pharmacies, parcs et jardins, gares et lieux de transit, bureaux, et enfin logements résidentiels. L'effet du confinement est très clair. **Dans tous les lieux, hors bureaux et logements, la baisse de fréquentation moyenne en France atteint 72 à 88 %**. La présence sur les lieux de travail chute, elle, de 56 %. D'une région à l'autre, ces données varient. Les déplacements dans l'espace public (jardins, places, parcs, plages...) ont ainsi chuté de 89 % en Ile-de-France par rapport à la normale, mais seulement de 73 % en Occitanie.

Les données publiées ne comportent aucun élément individuel. Google s'est assuré à deux fois qu'il ne prêterait pas le flanc à la critique sur ce point, alors que le groupe est souvent pointé du doigt pour son modèle d'affaires reposant sur l'exploitation des données personnelles. Google met en avant son utilisation d'outils mathématiques pour anonymiser les jeux de données en conservant leur pertinence statistique, une technique connue sous le nom de « confidentialité différentielle ». Ce faisant, le groupe s'expose inévitablement à la critique inverse, à savoir que ces données pourraient n'être que d'une utilité limitée pour les autorités en l'état. Les opérateurs télécoms fournissent déjà des indicateurs du même type, avec une maille beaucoup plus fine. Et les gouvernements s'intéressent désormais aux techniques de suivi des contacts par Bluetooth, pour suivre et enrayer l'épidémie. Autant de pistes que Google se refuse d'exploiter pour l'instant.

## ARTICLE 5      **Jurisprudences**



Les fonctionnaires en position de décharge totale d'activité pour l'exercice d'un mandat syndical ne bénéficient d'aucun droit automatique à la promotion interne dans un cadre d'emplois supérieurs

Rédigé par ID CiTé le 06/04/2020

L'accès à la promotion interne organisée par les dispositions de la loi du 26 janvier 1984 n'est pas fermé aux fonctionnaires se trouvant en position de décharge totale d'activité pour l'exercice d'un mandat syndical. Toutefois ces dispositions ne confèrent aucun droit automatique à la promotion interne dans un cadre d'emplois supérieur au bénéfice des agents consacrant la totalité de leur service à l'exercice d'un mandat syndical mais se bornent à leur garantir le droit d'y accéder selon les modalités définies. (...)

En outre, si un agent remplit les conditions statutaires pour pouvoir prétendre à une promotion, il ne peut se prévaloir d'aucun droit à être proposé ou inscrit sur la liste d'aptitude. L'inscription sur cette liste d'aptitude résulte, ainsi que le prévoient les dispositions de l'article 39 de la loi du 26 janvier 1984, de l'appréciation de l'autorité administrative compétente portée sur la valeur professionnelle de l'agent et sur des acquis issus de son expérience professionnelle.

**En l'espèce**, M. G... n'a pas été proposé en vue de son inscription sur la liste d'aptitude établie pour l'accès au cadre d'emplois des administrateurs territoriaux par voie de promotion interne au titre de l'année 2007. Il ressort des pièces du dossier produites devant les premiers juges que, contrairement à ce que soutient M. G..., les procédures d'établissement des listes d'aptitude menées par le centre de gestion ont permis à plusieurs agents de bénéficier d'une promotion interne alors qu'ils étaient comme lui en situation de décharge syndicale et, qu'au titre de l'année 2007, l'un des agents inscrit sur la liste d'aptitude exerçait des fonctions syndicales au sein du syndicat présidé par l'appelant. Pour soutenir que le refus de l'inscrire sur la liste d'aptitude établie en 2007 est constitutif d'une discrimination à raison de ses fonctions syndicales, M. G... fait état des promotions dans le cadre d'emplois des administrateurs territoriaux de Mme D... en 2011 avec huit ans d'ancienneté dans le grade de directeur, de M. H... en 2009 avec quinze ans d'ancienneté dans ce même grade et de M. C... en 2007 alors qu'il avait le grade d'attaché principal et indique que, dans tous les cas de figure, son ancienneté est supérieure à la moyenne de l'ancienneté des agents de son grade qui ont été promus.

Toutefois, d'une part l'appelant ne peut utilement se prévaloir des promotions accordées en 2009 et 2011 pour critiquer la légalité du refus de le promouvoir en 2007.

D'autre part, la seule circonstance que des agents aient bénéficié d'une promotion interne alors que leur

ancienneté était moins importante que celle de M. G... n'est constitutive ni d'une discrimination syndicale ni d'une erreur manifeste d'appréciation dès lors qu'ainsi qu'il a été dit au point précédent l'inscription sur cette liste d'aptitude résulte de l'appréciation de l'autorité administrative compétente portée sur la valeur professionnelle de l'agent et sur des acquis issus de son expérience professionnelle.

Comme l'ont relevé à cet égard à bon droit les premiers juges, il ne ressort pas des pièces du dossier qu'en s'abstenant de faire droit à la demande d'inscription de M. G..., dont le nom n'a même jamais été évoqué par les membres de la commission administrative paritaire lors de l'étude des dossiers de candidature, l'autorité administrative se soit livrée à une appréciation qui serait entachée d'une erreur manifeste.

**REFERENCES** [CAA de BORDEAUX N° 18BX00861 - 2020-02-24](#)