



**PRÉFET  
DE LA RÉGION  
PROVENCE- ALPES-  
CÔTE D'AZUR**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Direction régionale des entreprises,  
de la concurrence, de la consommation,  
du travail, de l'emploi**



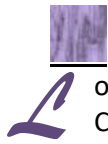
## **Crise sanitaire : la négociation collective, « quoi qu'il en coûte »?**



*Analyse qualitative de 30 textes signés dans les entreprises de Provence-Alpes-Côte d'Azur, suite aux premières mesures exceptionnelles prévues par la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 pendant le premier confinement.*

**Mounia Saadaoui - Chargée d'études – Service études, statistiques et évaluations**

**Mars 2021**



Lors de ses allocutions du 12 et du 16 mars 2020, le Président de la République annonce que l'épidémie de Covid-19 est la plus grave crise sanitaire qu'ait connue la France depuis un siècle. Il déclare : « *Nous n'ajouterons pas aux difficultés sanitaires la peur de la faillite pour les entrepreneurs, l'angoisse du chômage et des fins de mois difficiles pour les salariés. Aussi, tout sera mis en œuvre pour protéger nos salariés et pour protéger nos entreprises quoi qu'il en coûte, là aussi.* ».

Pour faire face à l'épidémie de Covid-19, des mesures exceptionnelles ont ainsi été prévues par [la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence](#). Plusieurs textes présentés en Conseil des ministres touchent directement au droit du travail<sup>1</sup> comme notamment :

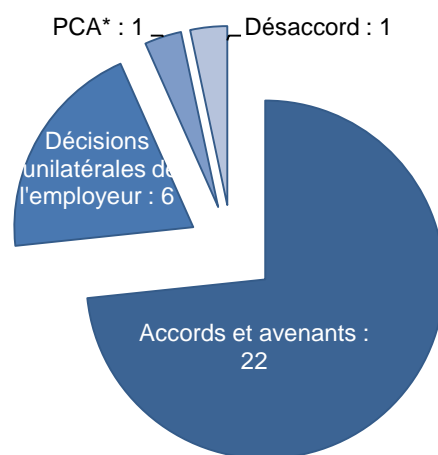
- [l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020](#) portant mesures d'urgence en matière de **congés payés (I)** et de **durée du travail (II)** ;
- [le décret n° 2020-325 du 25 mars 2020](#) relatif à **l'activité partielle (III)** qui connaîtra des évolutions procédurales pour mieux s'adapter à la situation économique du pays ;
- [l'ordonnance du 1<sup>er</sup> avril 2020](#) qui a modifié la date limite et les conditions de versement de la **prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (IV)** ;
- l'article [L. 1222-11](#) du Code du travail doit être appliqué : « en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, la mise en œuvre du **télétravail (V)** peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection du salarié ». L'utilisation du télétravail doit être encouragée au maximum lorsqu'il est possible. Les dispositions du Code sur le télétravail remontent à une loi du 22 mars 2012, avec quelques modifications apportées en 2017 et 2018. Dès lors, cette disposition ne s'inscrit pas à proprement parler dans le dispositif d'urgence « COVID » : elle a été finalement « redécouverte » à l'aune de la crise sanitaire.

Comment les acteurs de la négociation se sont-ils emparés de ces nouvelles mesures dérogeant aux dispositions du Code du travail ?

Pour répondre à cette question, une sélection sur le titre de textes signés entre mars et juin 2020 a été effectuée dans la base D@ccordNG (répertoriant les accords déposés) en réaction aux mesures exceptionnelles annoncées par le Président pour faire face à l'épidémie de Covid-19 pendant la première période de l'état d'urgence (24 mars au 10 juillet). **En Paca, 271 textes ont été identifiés** et concernent 235 unités déposantes (voir annexes). Un échantillon de **30 unités déposantes** a été choisi de manière aléatoire pour effectuer l'analyse qualitative des textes déposés.

Au sein de cet échantillon, la majorité des textes déposés sont des accords et avenants. Un texte sur cinq est une décision unilatérale de l'employeur (**figure 1**).

**Figure 1 : Ventilation du nombre de textes applicables en Paca, en fonction du type de texte, entre mars et juin 2020**



\*Plan d'action de continuité de l'activité  
Source : D@ccordNG

<sup>1</sup> Seuls les thèmes traités dans les textes déposés par les entreprises seront analysés dans cette étude.

## I. Congés imposés : plus de la moitié des textes déposés portent sur cette mesure dérogatoire

Usuellement, selon l'article [L. 3141-16](#) du Code du travail, l'employeur définit, après avis du Comité social et économique (CSE) le cas échéant, la période de prise des congés et l'ordre des départs. Il ne peut, sauf circonstances exceptionnelles, modifier l'ordre et les dates de départs en congés moins d'un mois avant la date de départ prévue.

Sur le fondement de [l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020](#), sur une période qui s'étendait initialement jusqu'au 31 décembre 2020 et qui a été prolongée par [l'ordonnance du 16 décembre 2020](#) jusqu'au 30 juin 2021, **les employeurs peuvent imposer aux salariés de prendre des congés payés** (reliquat ou nouveaux congés) ou de les déplacer (congés déjà posés), sans avoir à respecter le délai normal de préavis d'un mois. **Cette faculté est subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise, ou à défaut d'un accord de branche.** Le nombre de congés imposés ou déplacés est limité à six (soit une semaine de congés) et un délai de préavis d'au moins un jour franc doit être respecté par l'employeur.

L'employeur peut aussi, si l'accord d'entreprise ou de branche le prévoit, fractionner sans accord des salariés les congés payés ou suspendre le droit à un congé simultané pour les couples travaillant dans l'entreprise.

En outre, "lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie", les jours de réduction du temps de travail (RTT), ceux de repos liés au forfait jours et ceux placés sur un Compte épargne temps (CET) peuvent aussi être imposés ou déplacés dans des conditions exceptionnelles, dans la limite de 10 jours. Un préavis minimum d'un jour franc s'impose alors à l'employeur (faculté non subordonnée à la conclusion d'un accord).

Cette possibilité donnée aux entreprises d'imposer par accord collectif des jours de congés acquis explique que **plus de la moitié des textes de l'échantillon (16) portent sur cette thématique** lors de la première période de l'état d'urgence ([ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020](#)) (**figure 2**). Les autres thèmes ont été traités dans 5 textes.

**Figure 2 : Ventilation du nombre de textes applicables en Paca, en fonction du thème traité, entre mars et juin 2020**

Thème	Nombre de textes
Congé	16
Prime	5
Activité partielle	5
Durée du travail	5
Télétravail	5
<b>Total</b>	<b>30</b>

*Note : Un même texte peut porter simultanément sur plusieurs thèmes*

*Source : D@ccordNG*

Parmi ces 16 accords et avenants, 14 rappellent et appliquent les dispositions de [l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020](#) portant mesures d'urgence en matière de congés payés et de jours de repos et 2 mentionnent des dispositions différentes de celles issues des dernières ordonnances. Enfin, un désaccord a été identifié suite à l'ouverture de négociation portant sur les modalités de prise de congés payés.

## ● La majorité des accords appliquent les mesures prévues par l'ordonnance, avec quelques variantes

Quelques différences d'application des ordonnances ont été en effet repérées :

### ***Imposer non seulement la prise de congés payés, mais aussi la prise de temps de récupération***

Une entreprise de 90 salariés dans le secteur de la santé humaine a négocié un accord qui mentionne la possibilité pour l'employeur d'imposer 10 jours de repos, qui « doit s'entendre indépendamment de celle des 6 jours prévue pour les congés payés » soit au total **16 jours imposés**. Cet accord va plus loin car il prévoit également d'imposer la **prise des temps de récupération** : « Afin de compléter les mesures relatives aux congés payés et autres jours de repos, les parties conviennent, en dérogation des dispositions légales et conventionnelles applicables, que l'employeur peut également imposer la prise de temps de récupération tels que listés ci-après, dans la limite de 48 heures, en respectant un délai de prévenance d'au moins un jour franc. Les temps pouvant être imposés par l'employeur dans ce cadre concernent les récupérations dont les salariés bénéficient en contrepartie du travail : de nuit ; pendant les jours fériés ; d'habillage déshabillage ; de récupération de nuit. ». Cet accord d'entreprise, entré en vigueur le 26 mars 2020, va au-delà du cadre dérogatoire fixé par l'ordonnance du 25 mars 2020, et il a été conclu pour une durée déterminée de 3 mois qui a pris fin le 30 juin 2020.

### ***Laisser la possibilité au salarié de choisir ses dates de congés dans une période imposée***

Une entreprise de plus de 300 salariés dans le secteur du transport aérien, très lourdement touché par la crise sanitaire, a permis à ses salariés de choisir les dates de congés dans une période allant du 1<sup>er</sup> au 31 août 2020 pouvant s'étendre jusqu'au 30 septembre 2020 sous certaines conditions. L'accord mentionne qu' « Afin de permettre à chaque salarié de concilier la prise de ses congés et sa vie personnelle et familiale, les salariés pourront demander eux-mêmes les dates souhaitées pour la prise de ces jours de congés payés. Les salariés devront retourner leurs demandes de dates de congés payés pour le 31 mai au plus tard, soit via le logiciel RH dédié à cet effet ou par mail à avec copie à la hiérarchie, afin d'organiser les équipes pour permettre une continuité de l'activité. A défaut, la Direction fixera elle-même les dates des congés payés, pour le nombre de jours et au cours de la période indiquée, après en avoir informé le salarié. ».

Dans cet accord, le nombre de jours de congés payés à poser concerne également les salariés en activité partielle et diffère selon la quotité de travail des salariés : « Ainsi, il sera demandé à l'ensemble des salariés y compris ceux en chômage technique 100% ou activité partielle de prendre sur la période du 1er juin au 31 août 2020 :

**Au moins 15 jours ouvrés de congés payés pour les salariés à 35h hebdomadaires en horaire administratif et au forfait annuel jours ;**

**Au moins 12 jours ouvrés de congés payés pour les salariés à 32h hebdomadaires en horaire administratif et les collaborateurs postés (32h et 35h). ».**

Il est ici mentionné la prise de 15 ou 12 jours de congés payés, sans qu'aucune distinction ne soit effectuée sur la nature des jours de repos à poser. Or l'ordonnance « congés et durée du travail » [n° 2020-323 du 25 mars 2020](#) prévoit qu'un accord collectif peut autoriser l'employeur à imposer au maximum **6 jours** ouvrables pour la prise de congés payés. Les 10 autres jours que l'employeur a la possibilité d'imposer aux salariés sont des jours de repos tels que : les journées de réduction du temps de travail (RTT) ; les journées ou demi-journées d'une convention de forfait en jours sur l'année ; les jours déposés sur le compte épargne temps.

Des dispositions pour les salariés absents (sur la totalité de la période allant du 1<sup>er</sup> juin au 31 août 2020) et qui ne pourraient pas prendre leurs congés sont également prévues. En effet, 6 jours de congés ouvrables seront pris, de façon consécutive, immédiatement à la fin de l'absence en cours du salarié, et ce jusqu'au 31 décembre 2020.

### ***Le nombre de jours de congés imposés varie selon le lieu de travail***

Dans le secteur bancaire, des dispositions différentes ont été prévues en fonction du lieu de travail des salariés. En effet, tous les salariés « **exerçant en agence devaient prendre 4 jours de congés** » entre le 6 avril 2020 et le 16 mai 2020 et « **4 jours et demi consécutifs ou fractionnés pour ceux travaillant au siège** ».

Ces dispositions ne s'appliqueront pas « **aux salariés ayant déjà pris une semaine de congés payés depuis le début du confinement soit le lundi 16 mars 2020** ».

## ● Deux accords mentionnent des dispositions différentes de celles prévues par l'ordonnance

L'ordonnance fixe le nombre de jours de congés fixé par accord par l'employeur "dans la limite de six jours". Cette rédaction n'autorise pas les négociateurs à aller au-delà. En revanche, ils peuvent prévoir un nombre de jours inférieur. Dans deux entreprises, les acteurs de la négociation sont parvenus à négocier des mesures accommodantes.

### **Aucun abattement sur les congés et jours de repos : renoncer à un seul jour de congé pour réaliser un « effort symbolique »**

L'accord signé dans une entreprise du secteur des transports mentionne que la structure « a pris des engagements forts au profit des salariés et a assumé son rôle de protecteur social afin que les salariés ne subissent aucun préjudice financier: (...) **aucun abattement sur les droits à RTT, aucun abattement sur les droits à congés, primes été/hiver, aucune mesure sur les droits à congés alors que [l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020](#) portant mesures d'urgences en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos permettait de fixer ou modifier les jours de congés. C'est dans ce même élan protectionniste et solidaire que l'entreprise demande un effort symbolique à tous ses salariés par leur contribution en renonçant à une journée de congé en 2020, appelée « journée de solidarité ».**».

### **Annuler tous les congés posés pendant le confinement**

Dans une entreprise du secteur de la Recherche-développement scientifique de plus de 200 salariés, l'accord prévoit d'annuler les demandes de congés et de jours de repos formulées avant le confinement et posées en mars 2020 et en avril 2020, afin de pouvoir les poser en juillet ou en août ou de les capitaliser sur un Compte épargne temps. Il est mentionné : « Dans la mesure du possible, l'entreprise est contrainte de mettre en œuvre toutes les mesures permettant de protéger ses collaborateurs, de soutenir l'emploi et leur pouvoir d'achat et de sauvegarder les intérêts et la pérennité de l'entreprise après cette crise sans précédent. C'est dans ce contexte exceptionnel que la société a d'ores et déjà fait le choix **de systématiser le télétravail à compter du 23 mars 2020 et d'accepter systématiquement les demandes d'annulation de congés ou jours de repos et RTT, formulées par les salariés qui avaient posé des jours en mars 2020 et en avril 2020.** (...). La pose de jours de congés (CP ou RTT) devra être privilégiée pour les mois de juillet et août 2020. Les Parties rappellent que les salariés sont invités à épargner sur leur compte épargne-temps une partie des jours de congés payés qu'ils auront acquis au 31 mars 2020. ».

## ● Un procès-verbal de désaccord a été signé

Dans une entreprise de plus de 500 salariés du secteur de la « Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution », les parties n'ont pu aboutir à aucun accord sur le thème de la gestion dérogatoire des congés payés pendant la crise sanitaire et ont établi un procès-verbal de désaccord.

## II. Dérogation temporaire aux durées maximales du travail et de repos

### ● Des dérogations pour les secteurs dits « essentiels »

[L'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020](#) autorise les entreprises "relevant de secteurs d'activité particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale" à déroger temporairement aux durées maximales de travail et de repos quotidien jusque fin 2020.

[Le Décret n° 2020-1317 du 30 octobre 2020](#) détermine ces secteurs d'activité : **sanitaire, social et médico-social, construction aéronautique, industrie agro-alimentaire, transport maritime**. Les entreprises y sont autorisées à bénéficier de prêts de main-d'œuvre dans des conditions aménagées jusqu'au 31 décembre 2020.

Concrètement, cela signifie que les entreprises des secteurs concernés pourront de droit, **sans avoir à conclure d'accord ou à faire une demande à l'administration, user de ces dérogations.**

L'employeur doit alors en informer sans délai et par tout moyen le CSE ainsi que de la Direccte. Pour ces mêmes entreprises, le travail dominical est facilité. Le repos hebdomadaire peut être attribué par roulement.

Usuellement le Code du travail prévoit qu'une convention ou **un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche** peut :

- **prévoir le dépassement de la durée maximale** : quotidienne ([L3121-19](#) du Code du travail) et hebdomadaire ([L3121-23](#) du Code du travail) de travail effectif, en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée au-delà des limites fixées par le Code du travail ;
- **définir le contingent annuel d'heures supplémentaires** ([L3121-33](#) du Code du travail).

Pour rappel, l'article [L3121-30](#) du Code du travail dispose que des heures supplémentaires peuvent être accomplies dans la limite d'un contingent annuel. Les heures effectuées au-delà de ce contingent annuel ouvrent droit à une contrepartie obligatoire sous forme de repos.

Ce tableau résume les dérogations autorisées par [l'ordonnance n° 2020-323](#) :

Durée concernée	Durée avant ordonnance	Durée après ordonnance
Durée quotidienne maximale	10 h	<b>12 h</b>
Durée quotidienne maximale nuit	8 h	<b>12 h</b>
Durée du repos quotidien	11 h	<b>9 h</b>
Durée hebdomadaire maximale	48 h	<b>60 h</b>
Durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines	44 h	<b>48 h</b>
Durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit calculée sur une période de douze semaines	40 h	<b>44 h</b>

Bien que les entreprises des secteurs concernés peuvent de droit, sans avoir à conclure d'accord ou à faire une demande à l'administration, user de ces dérogations, un avenant sur la thématique de la durée du travail dans une entreprise appartenant au secteur listé a non seulement intégré des dérogations à la durée du travail mais aussi renégocié temporairement l'aménagement du temps de travail.

Ainsi, dans une clinique privée de 150 salariés un accord traite du thème de la durée du travail dans sa globalité modifiant ainsi les règles existantes négociées dans les accords antérieurs. En effet, afin de répondre aux contraintes et aux besoins liés à l'activité, cette entreprise a intégré dans son accord des dispositions concernant l'aménagement du temps de travail sur plusieurs semaines pour les salariés à temps complet et à temps partiel. Ces nouvelles mesures modifient temporairement (du 15 avril au 31 décembre 2020) celles négociées dans un précédent accord sur la réduction du temps de travail en 1999 qui ne permettaient pas à l'établissement de faire face à la crise sanitaire. Contrainte de déprogrammer massivement des activités chirurgicales ou médicales non urgentes, liées à l'activation du Plan Blanc (décision de l'ARS), la clinique a dû revoir son organisation actuelle afin de réajuster la durée du travail de chaque salarié au plus près du niveau d'activité et de pouvoir répondre aux besoins lorsque cela sera nécessaire.

### **Aménagement de la durée hebdomadaire du travail**

La durée du travail « peut aller jusqu'à 48 heures hebdomadaires en cas de hausse d'activité de la clinique et être, à l'inverse, ramenée à 0 heure par semaine, en cas de baisse d'activité, le principe étant que les heures effectuées entre 35 heures et 48 heures par semaine doivent dans la mesure du possible être compensées par des heures réalisées en moins. Cette répartition de la durée du travail ne devra pas entraîner, en cours de la période de référence, un déficit d'heures à rattraper de plus de 100 heures. ».

### **Modification de la durée ou de l'horaire de travail**

« La répartition de la durée ou des horaires de travail est susceptible d'être modifiée notamment pour assurer la continuité de l'activité ou en raison de nécessités impérieuses liées au bon fonctionnement de l'équipe concernée. Dans ce cas, les salariés bénéficieront d'un délai de prévenance d'un jour ouvré compte tenu des circonstances exceptionnelles. Les modifications peuvent conduire à une répartition de l'horaire sur tous les jours de la semaine et sur toutes les plages horaires sans restriction. ».

### **Décompte et régime des heures supplémentaires**

« Par principe, les heures supplémentaires sont effectuées sur demande de la hiérarchie, et sont exceptionnelles. Il s'agit des heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence. Calculées en fin de période de référence soit le 31 décembre 2020, elles sont soit récupérées sous forme d'un repos compensateur équivalent, majorations incluses, dans la mesure où l'organisation du travail le permet (dans un délai de 2 mois à compter du 1er janvier 2021), soit sur la paie du mois de janvier 2021. Le taux de majoration des heures supplémentaires effectuées à la demande de la hiérarchie est fixé à 25% pour les 8 premières heures et 50% au-delà. Le contingent d'heures supplémentaires applicable est de 750 heures par année civile. ».

### **Une rémunération annuelle lissée**

« Le personnel concerné perçoit une rémunération annuelle lissée (soit pour une moyenne de 35 heures de travail effectif par semaine) calculée indépendamment du nombre de jours et du nombre d'heures de travail réellement réalisées. ».

## ● **Dans le secteur de la construction, les circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie de Covid-19 inscrites comme motif de dérogation aux durées du travail**

Deux entreprises de moins de 50 salariés du secteur de la construction (non listé dans le [Décret n° 2020-1317 du 30 octobre 2020](#)) ont négocié un accord identique en s'appuyant à la fois sur les circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie de Covid-19 et sur des dispositions existantes ([l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017](#) et de [la loi n°2018-217 du 29 mars 2018](#)) relatives au renforcement de la négociation collective, permettant aux entreprises de déroger par accord aux dispositions légales relatives à la durée du travail.

L'objectif mentionné est de pérenniser l'activité et par voie de conséquence l'emploi au sein de l'entreprise.

Cet accord définit le temps de travail, le taux de majoration des heures supplémentaires et le contingent des heures supplémentaires :

### **Une durée quotidienne qui peut être portée à 12 heures**

« Durée quotidienne maximale de 10 heures. Toutefois, en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise tel que le cas exposé en préambule, la durée quotidienne du travail effectif pourra être portée à 12 heures. ».

### **Une durée hebdomadaire qui peut être augmentée jusqu'à 60 heures**

« Durée hebdomadaire limitée à 48 heures sur une même semaine ou 44 heures par semaine sur une période de 12 semaines consécutives. Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles, la durée maximale peut être augmentée **jusqu'à 60 heures maximum**. Par le présent accord, les parties conviennent d'une durée moyenne hebdomadaire portée à 46 heures sur une période de 12 semaines consécutives. ».

### **Un contingent d'heures supplémentaires qui passe de 220 à 400 heures**

« Le contingent annuel des heures supplémentaires est fixé par accord de branche à 220 heures. Par le présent accord d'entreprise, le contingent annuel des heures supplémentaire **est fixé à 400 heures au sein de la société**. La période de référence pour le calcul du contingent est l'année civile. Les heures effectuées au-delà du contingent annuel ouvriront droit à repos compensateur selon la règle de 1 heure de dépassement ouvrant droit à 1 heure de repos. Ce droit devra être pris dans les 2 mois d'ouverture d'un droit équivalent à 1 journée de 7 heures. ».

L'un des deux accords a été signé par deux représentants du CSE et l'autre a été soumis à la ratification au 2/3 des salariés.

### **● Dérogations au repos quotidien et au repos dominical prévues par l'ordonnance : peu mentionnées dans les textes analysés**

Pour rappel, la durée minimale de repos quotidien dont doit, sauf dérogations, bénéficier chaque salarié, est fixée en principe à 11 heures consécutives par jour (article [L. 3131-1](#) du code du travail). L'ordonnance autorise les entreprises "relevant de secteurs d'activité particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale" à déroger temporairement à cette durée de repos quotidien jusque fin 2020 et la réduire à 9 heures consécutives, sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal à la durée du repos dont le salarié n'a pu bénéficier, soit au moins 2 heures.

#### **Dans les textes analysés, la dérogation au repos quotidien a été très peu traitée**

Deux entreprises de moins de 50 salariés dans le secteur de la construction ont mentionné dans leur accord que « Les parties conviennent de respecter les durées de repos légales à savoir au minimum 11 heures quotidiennement et 35 heures hebdomadairement. Toute dérogation à ces règles devra faire l'objet d'un accord préalable de l'Inspection du Travail. ».

L'entreprise qui a conclu un plan de continuité d'activité dans le secteur de la construction a inscrit dans son accord « Les repos quotidiens et hebdomadaires qui seraient suspendus en vertu des mesures d'urgence décidées par l'entreprise seront compensés par des repos compensateurs équivalents en temps. ».

#### **La dérogation au repos dominical est également peu mentionnée dans les textes analysés**

Pour rappel, le repos hebdomadaire doit être donné en principe le dimanche, sauf dans les hypothèses limitativement prévues par le Code du travail (articles [L3132-1](#) à [L3132-3](#)).

Pour adapter l'organisation du travail à l'activité économique de l'entreprise bouleversée par le contexte de l'épidémie du coronavirus, [la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020](#) a prévu la possibilité pour le gouvernement de prendre des mesures par ordonnance afin d'étendre les dérogations à la réglementation relative au repos hebdomadaire. Ainsi, l'ordonnance publiée au JO le 26 mars prévoit que les entreprises relevant de secteurs d'activité particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale, qui seront déterminés par décret, peuvent déroger à la règle du repos dominical en attribuant le repos hebdomadaire par roulement. Cette dérogation s'applique également aux entreprises qui assurent à celles mentionnées ci-dessus des prestations nécessaires à l'accomplissement de leur activité principale ([Ord. n° 2020-323, 25 mars 2020](#) : JO, 26 mars).



Par la suite, le [décret n° 2020-1740 du 29 décembre 2020](#) porte dérogation temporaire à la règle du repos dominical pour les activités d'identification, d'orientation et d'accompagnement ainsi que de surveillance épidémiologique (services de « contact-tracing ») dans le cadre de la lutte contre la propagation de l'épidémie de Covid-19.

### III. Des assouplissements à la mise en place de l'activité partielle

[L'article 11 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020](#) sur l'état d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 a autorisé le gouvernement à faciliter le recours à l'activité partielle pendant la période de crise sanitaire. Hors les dispositions du Code du travail, c'est un ensemble d'une quinzaine de textes qui réglementent le dispositif exceptionnel de l'activité partielle applicable initialement jusqu'au 31 décembre 2020 avec, pour objectif, de permettre aux entreprises de faire face aux conséquences économiques et sociales de la crise sanitaire.

L'activité partielle s'adresse à tous les salariés qui subissent une baisse de rémunération imputable :

- soit à une réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou partie de l'établissement en deçà de la durée légale de travail ;
- soit à une fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement.

Les demandes d'activité partielle sont formulées par les employeurs si la baisse d'activité est occasionnée par l'un des motifs visés à l'article [R. 5122-1](#) du Code du travail parmi lesquels celui des circonstances de caractère exceptionnel, qui trouve à s'appliquer dans la présente crise.

Le dispositif d'activité partielle fonctionne en deux temps :

- Le salarié reçoit de son employeur une indemnité d'activité partielle, en lieu et place de son salaire. Cette indemnité correspond à 70 % de son salaire brut (soit environ 84 % de son salaire net) avec un minimum de 8,03 € par heure. Les salariés dont la rémunération était inférieure au SMIC (apprentis par exemple) bénéficient d'une indemnité égale à leur rémunération antérieure.
- Si l'employeur a obtenu l'autorisation administrative, il peut déposer une demande d'indemnisation qui lui permet d'obtenir le remboursement mensuel des rémunérations versées aux salariés concernés. L'employeur peut percevoir l'allocation d'activité partielle dans la limite d'un plafond de 1 000 heures par an et par salarié. L'allocation est fixée à 60 % de la rémunération horaire brute (cas général) et s'élève à 70 % pour les secteurs protégés et les entreprises fermées pour mesures sanitaires.

Un recours massif à l'activité partielle a été constaté dès le début de la crise sanitaire et plus particulièrement en avril 2020, mois plein de confinement.

On estime à 61,2 millions le nombre d'heures indemnisées correspondant à 403 255 salariés (ETP) en activité partielle en avril 2020 dans la région.

#### ● La majorité des textes relatifs à l'activité partielle porte sur le maintien de salaire à 100 %

Dans l'échantillon, cinq textes font référence à la mise en œuvre de l'activité partielle : 2 accords, 2 décisions unilatérales de l'employeur et 1 plan d'action.

Parmi ces 5 textes, 4 prévoient que toutes les heures d'activité partielle décidées à l'initiative de la direction seront complétées par une indemnité visant à maintenir 100 % du taux horaire ayant servi au calcul de l'indemnité horaire d'activité partielle, et ce globalement pendant la durée du premier confinement.

*Dans une association du secteur de l'hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement, qui compte une centaine de salariés, l'objet de la décision unilatérale prise par l'employeur est : « Indemnité additionnelle de l'activité partielle au-delà de l'indemnité obligatoire ». Il est mentionné : « Dans le cadre des mesures prises pour palier la crise sanitaire du Covid-19 que la France connaît actuellement, l'association a recours à l'activité partielle. Celle-ci est variable selon les services. Elle peut être totale ou partielle. Légalement, l'indemnisation compensatrice obligatoire de l'activité partielle correspond à 70 % du salaire horaire brut. **Afin de ne pas engendrer une perte financière pour les salariés concernés par l'activité partielle, la direction a fait le choix de maintenir à 100 % les salaires et de verser ainsi une indemnité additionnelle.***

Tous les salariés positionnés en activité partielle bénéficieront de cette mesure. Pour information, le CSE a préalablement été consulté sur cette décision et a rendu un avis positif le 23 mars 2020. Cette mesure est prise pour les mois de mars et avril 2020.».

Dans une Unité économique et sociale (UES) de 150 salariés du même secteur que l'exemple précédent, une décision unilatérale de l'employeur mentionne que « Pour toutes les heures d'activité partielle décidées à l'initiative de la direction à compter du 16 mars 2020 et jusqu'au 30 juin 2020, l'UES s'engage à compléter le montant horaire de l'indemnité d'activité partielle déterminée conformément aux dispositions de l'article R.5122-18 du Code du Travail à verser une indemnité complémentaire visant à **maintenir 100 % du taux horaire** ayant servi au calcul de l'indemnité horaire d'activité partielle.».

Dans un Etablissement Public Industriel et Commercial du secteur des activités immobilières de près de 300 salariés, un accord d'entreprise mentionne des recommandations déjà inscrites dans l'accord de branche : « Les différentes mesures relatives à l'activité partielle, prises par ordonnances et décrets, autorisent l'employeur à maintenir la rémunération des salariés placés en activité partielle à 100% de leur rémunération. Pour autant, la part qui excède les 70% de la rémunération brute, soit 84 % de la rémunération nette mensuelle, ne peut bénéficier d'une quelconque prise en charge des pouvoirs publics. Par le biais de cet accord, bien qu'elle n'y soit pas obligé et conformément aux engagements pris, l'entreprise s'engage à **maintenir à 100% la rémunération nette** de l'ensemble des salariés placés en activité partielle, quel qu'en soit le motif. Cette décision rejoint, par ailleurs, les recommandations qui ont été émises par les partenaires sociaux de la branche professionnelle, en date du 3 avril 2020.».

### ● Evolution procédurale : de l'activité partielle collective, puis individualisée, vers l'activité partielle de longue durée

Avant [l'ordonnance du 22 avril 2020](#), l'activité partielle était un dispositif collectif, c'est-à-dire applicable à l'entreprise, un établissement ou une partie d'établissement, un service, etc. Désormais, cette ordonnance permet aux employeurs de placer en activité partielle leurs salariés de façon individualisée ou selon une répartition non uniforme des heures chômées ou travaillées au sein d'un même établissement, service ou atelier, lorsque cette individualisation est nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise d'activité :

- en concluant un accord d'entreprise ou d'établissement ;
- en appliquant un accord de branche le permettant ;
- à défaut d'accord, après avis favorable du CSE ou du conseil d'entreprise.

Dans l'échantillon de textes étudiés entre mars et juin 2020, aucun texte ne fait référence à l'activité partielle individualisée. Ce constat est probablement lié au temps nécessaire à l'appropriation des textes de loi par les acteurs de la négociation. Une recherche a posteriori dans la base permet d'identifier une trentaine de textes conclus dans la région, sur cette thématique de l'activité partielle individualisée, définissant les critères d'une répartition de façon non uniforme des heures chômées ou travaillées au sein d'une même entreprise.

Ces textes ont été déposés majoritairement à partir du mois de juillet et jusqu'en septembre laissant place aux textes conclus en application du nouveau dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD).

L'APLD est un dispositif de soutien à l'activité économique qui offre la possibilité à une entreprise, confrontée à une réduction durable de son activité, de diminuer l'horaire de travail de ses salariés, et de recevoir pour les heures non travaillées une allocation en contrepartie d'engagements, notamment en matière de maintien en emploi. Comme ce dernier dispositif a été mobilisé après l'échantillonnage des textes étudiés, il n'apparaît pas dans cette étude.

Les modalités de prise en charge de l'activité partielle ont de nouveau évolué en application [de l'ordonnance du 21 décembre 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle](#). En effet, en l'absence d'accord d'activité partielle de longue durée (APLD), les salariés des entreprises qui ne sont pas fermées par décision administrative et celles n'appartenant pas aux secteurs les plus touchés par la crise percevront, à compter du 1<sup>er</sup> mars 2021, une indemnité inférieure au taux actuellement en vigueur.

La Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA) est une prime de gratification de 1 000 euros maximum que les entreprises sont libres de verser à leurs salariés. Ouverte aux salariés du secteur privé dont la rémunération ne dépasse pas trois SMIC, elle est totalement exonérée de charges sociales et d'impôt pour l'employeur comme pour le salarié.

En application de [l'article 11 de la loi du 23 mars 2020](#) d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19, [l'ordonnance du 1<sup>er</sup> avril 2020](#) a modifié la date limite et les conditions de versement de la PEPA. Elle assouplit les conditions de son versement par rapport à celles fixées par [l'article 7 de la loi du 24 décembre 2019](#) de financement de la sécurité sociale pour 2020, qui exigeait un accord d'intéressement.

Désormais, **la mise en place d'un accord d'intéressement n'est plus nécessaire**. [La troisième loi de finances rectificative du 30 juillet 2020](#) a prolongé la date limite de versement de la prime qui passe ainsi du 31 août au 31 décembre 2020. Le texte prévoit, en outre, que le montant de la prime **peut être porté à 2 000 euros, s'il y a accord d'intéressement dans l'entreprise** (soit existant, soit conclu avant le 31 août 2020). Cette mesure doit bénéficier notamment aux entreprises qui ont déjà versé une prime. Enfin, pour récompenser plus spécifiquement les salariés employés pendant l'épidémie de Covid-19 (caissières, manutentionnaires, livreurs...), **un nouveau critère de modulation du montant de la prime peut être retenu par accord collectif ou unilatéralement par l'employeur**. Il est désormais possible de tenir compte des conditions de travail liées à la crise sanitaire.

Par cette mesure, les pouvoirs publics ont souhaité favoriser le pouvoir d'achat des salariés les moins rémunérés ainsi qu'encourager le partage de la valeur au sein de l'entreprise par la conclusion d'accords d'intéressement.

### ● L'objectif d'améliorer le pouvoir d'achat est clairement mentionné dans les textes

Dans l'échantillon étudié, cinq textes prévoient le versement de la PEPA : 4 décisions unilatérales de l'employeur et 1 accord d'entreprise.

Chacun mentionne dans son préambule que l'objectif de l'attribution de cette prime est d'améliorer le pouvoir d'achat des salariés. Si comme le prévoit l'ordonnance, les cinq entreprises conditionnent son attribution aux conditions de travail et à la mobilisation des salariés pendant le premier confinement, elles se différencient sur les modalités d'attribution.

*Dans une entreprise du secteur du commerce de 10 salariés, la décision unilatérale mentionne que la PEPA d'un montant de 500 euros « est attribuée aux salariés remplissant les conditions cumulatives suivantes : être titulaire d'un contrat de travail en cours à la date de versement de la prime ; avoir perçu, pendant les 12 mois précédant le versement de la prime, une rémunération brute totale inférieure à 54 765 € ; être présent sur son lieu de travail et en télétravail durant la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19. ».*

*Dans une entreprise d'une vingtaine de salariés du secteur de l'Industrie chimique, il a été négocié que « Le présent accord s'applique à l'ensemble des collaborateurs salariés, dont la rémunération annuelle brute perçue au cours des 12 derniers mois qui précèdent la date de versement de la prime est inférieure à 54 763 €. Afin de permettre de récompenser plus spécifiquement les salariés ayant travaillé sur le site de l'entreprise, situé au lieu de son siège social, pendant l'épidémie de Covid-19, le critère de modulation du montant de la prime tiendra compte de la présence effective sur le site à compter de la date de début de l'urgence sanitaire fixée le 12/03/2020 et jusqu'à la date de versement de la prime fixée le 30/04/2020. ».* Pour cette entreprise, le montant de la prime varie en fonction de la présence effective sur le site. Il atteint 600 € pour les salariés présents sur l'ensemble de la période du 12 mars au 30 avril 2020. Il est réduit si le salarié a exercé son activité en télétravail ou calculé au prorata s'il a été absent (pour un autre motif que congés payés, congé de maternité ou de paternité, congé d'adoption, ou congé parental d'éducation).

*Dans une entreprise de 230 salariés environ du secteur de la fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac, la PEPA est versée aux salariés qui bénéficient d'un contrat de travail ou de mise à disposition en cours au 7 mai 2020 et qui ont travaillé sur site pendant la période du 14 mars au 9 mai 2020.*

Le montant de la prime varie en fonction du jour travaillé : « 40 € bruts pour chaque jour de semaine (lundi à vendredi) travaillé sur site; 120 € bruts pour chaque samedi travaillé sur site ; 120 € bruts pour chaque jour férié travaillé sur site. Le montant maximum de la prime est fixé à 1600 € bruts. ».

## V. La mise en place du télétravail pendant le confinement

Lorsque les activités sont éligibles au télétravail, dans le contexte de risque épidémique, la mise en place du télétravail fait partie des mesures qui peuvent être prises par l'employeur pour assurer le respect des principes généraux de prévention et satisfaire à son obligation de protéger la santé et d'assurer la sécurité de ses salariés. Dans ce contexte, elle constitue alors un simple aménagement du poste de travail du salarié, qui peut lui être imposé (article [L1222-11](#) du Code du travail), alors que le télétravail, hors crise sanitaire, implique la volonté des deux parties d'y recourir notamment par accord d'entreprise.

L'employeur est invité dans le même temps à recourir à un dialogue de proximité avec les représentants syndicaux ou les représentants de proximité pour fixer les règles applicables, en veillant au maintien des liens au sein du collectif de travail et à la prévention des risques liés à l'isolement des salariés en télétravail.

### ● Organisation du télétravail pour une meilleure articulation entre les temps de vie

#### *Interdiction d'effectuer des heures supplémentaires pendant le premier confinement pour les salariés sédentaires*

Un groupe de plus de 3500 salariés dans le secteur du transport et entreposage a conclu un accord relatif à l'organisation du temps de travail et plus particulièrement concernant le télétravail des salariés sédentaires. Il est en effet mentionné, « eu égard à la situation relative à l'épidémie de Covid-19 et aux mesures exceptionnelles de confinement imposées par le gouvernement, qu'il est expressément demandé aux établissements d'organiser du télétravail dès lors que ce mode d'organisation est rendu possible. Dans ce contexte inédit et subi, le groupe marque la volonté avec les organisations syndicales de permettre la poursuite des activités tout en préservant la santé et la sécurité de ses salariés contraints de devoir rester à leur domicile en leur permettant de bénéficier d'un juste équilibre entre vie privée et vie professionnelle. ».

Il est convenu entre les parties signataires de l'accord que « les salariés à l'horaire sont dispensés d'effectuer leurs quatre pointages dans l'outil de gestion des temps habituel mis en place au sein de leur établissement. Il leur sera automatiquement crédité 7h24 pour chaque journée travaillée et chaque journée de télétravail devra correspondre strictement à cette durée effective de travail.

« Afin de garantir le respect effectif de l'articulation entre vie privée et vie professionnelle, durant la première période de confinement, aucune heure supplémentaire ne devra être réalisée. Par conséquent, il appartient aux managers de veiller à une juste répartition de la charge de travail et de prendre les mesures qui s'imposent. ».

### ● Travailler à distance pour ne pas recourir massivement au dispositif d'activité partielle

« Un effort sans précédent a été immédiatement entrepris » par un Etablissement public industriel et commercial du secteur des activités immobilières « pour placer en situation de travail à distance une part très importante des salariés, sur tout ou partie de leurs activités quotidiennes, chaque fois que cela était possible. Ce n'est qu'en cas d'impossibilité d'effectuer des missions à distance ou en présentiel sous une forme acceptable du point de vue sanitaire et des consignes gouvernementales, et en ayant objectivement constaté une baisse de l'activité confiée, que les salariés concernés sont placés en situation d'activité partielle, pour tout ou partie de leur temps de travail, selon des périodes temporelles qui pourront évoluer en fonction de l'évolution de la situation. ».

## Signature de l'accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 « pour une mise en œuvre réussie du télétravail » : un cadre de référence

Le télétravail a été largement utilisé depuis mars 2020, dans les circonstances exceptionnelles dictées par la pandémie de Covid-19 : s'il s'est agi d'un télétravail « exceptionnel », dont les conditions de mise en œuvre n'étaient pas comparables au télétravail « habituel » dans le cadre de l'activité normale de l'entreprise, il a généré une large diffusion de cette forme d'organisation du travail, soulevant un certain nombre de questions opérationnelles. Ainsi, de nombreux salariés souhaitent télétravailler plus régulièrement qu'auparavant et de nombreuses entreprises envisagent une mise en place élargie de cette organisation du travail.

Les partenaires sociaux signataires de l'accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail ont mené, de juin à septembre 2020, un travail de diagnostic approfondi pour :

- répertorier les enseignements à tirer de la première période de confinement qui a donné lieu à un recours très important à une forme de télétravail ;

- identifier les enjeux et questions qui se posent dans la perspective d'un développement potentiellement plus important du télétravail dans le cadre de l'activité « normale » de l'entreprise, ou en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure.

Fort de ce diagnostic et constatant que l'articulation entre les sources juridiques n'est pas toujours aisément comprise par les employeurs et les salariés, l'accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 explicite l'environnement juridique applicable au télétravail et propose aux acteurs sociaux dans l'entreprise, et dans les branches professionnelles, un outil d'aide au dialogue social, et un appui à la négociation, leur permettant de favoriser sa mise en œuvre.



analyse des textes fait ressortir plusieurs observations :

- ✓ Concernant l'application des mesures d'urgence en matière de **congés payés**, l'analyse des textes déposés lors du premier confinement a montré que les acteurs de la négociation ont dans leur grande majorité appliqué strictement les mesures dérogatoires dictées par les ordonnances. Les textes signés en entreprises mentionnant des dispositions plus favorables que celles prévues par les ordonnances sont rares.
- ✓ Les mesures concernant les dérogations à **la durée du travail** ne sont censées s'appliquer qu'aux secteurs d'activité particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale. Toutefois, ceux-ci n'ont toujours pas été fixés par un décret spécifique comme annoncé. En conséquence, il est difficile d'avoir une visibilité fiable des entreprises qui dépasseraient la durée du travail prévue par le Code du travail car elles n'ont pas l'obligation de conclure un accord ni de faire une demande de dérogation à l'administration. L'obligation qui pèse sur l'employeur qui use de cette dérogation est d'informer sans délai et par tout moyen le Comité social et économique ainsi que la Direccte. Les autres entreprises qui ont signé des textes sur ce thème ont utilisé les dérogations à la durée du travail existantes dans le Code du travail (article [L3121-19](#)) justifiant l'activité accrue ou les modifications d'organisation de l'entreprise par la crise sanitaire.
- ✓ La majorité des textes portant sur le thème de **l'activité partielle** signés lors du premier confinement prévoient que toutes les heures d'activité partielle décidées à l'initiative de la direction seront complétées par une indemnité visant à maintenir 100 % du taux horaire ayant servi au calcul de l'indemnité horaire d'activité partielle, et ce globalement pendant la durée du premier confinement.
- ✓ Le nouveau critère de modulation du montant de **la prime exceptionnelle du pouvoir d'achat (PEPA)** a été retenu dans les textes étudiés sur ce thème. En effet, pour récompenser plus spécifiquement les salariés employés pendant l'épidémie de Covid-19, les conditions de travail liées à la crise sanitaire sont mentionnées comme un critère d'attribution de la PEPA.
- ✓ Lors de son allocution télévisée du mardi 24 novembre 2020, le Président de la République a répété qu'il faudrait continuer à "télétravailler lorsque c'est possible". La généralisation du **télétravail** pour les activités qui le permettent est une mesure phare du nouveau protocole national, qui a été actualisé une première fois le 13 novembre 2020 puis de nouveau le 16 février 2021. Le protocole formalise, en matière de santé et sécurité au travail, les recommandations du Haut conseil de la santé publique pour se protéger du risque de contamination à la Covid-19. Il appartient à l'employeur de mettre en œuvre les principes généraux de prévention énoncés à l'article [L. 4121-2](#) du Code du travail. La mise en place du télétravail pour les activités qui le permettent participe aux mesures pouvant être prises dans ce cadre.



## Profil des unités déposantes ayant signé un texte en lien avec l'épidémie de Covid-19 entre mars et juin 2020, en Paca

Définition : une **unité déposante** qui a déposé l'accord peut être une entreprise mono-établissement, l'établissement siège d'une entreprise multi-établissements, un établissement d'une entreprise, appartenir à un groupe ou à une Unité économique et sociale (le terme entreprise utilisé dans l'étude fait référence à toutes ces entités).

- **Tableau 1 : Répartition du nombre de textes par taille d'entreprise**

Effectif	Nombre de textes	Part
Moins de 11 salariés	40	14,8%
<b>De 11 à 49 salariés</b>	<b>84</b>	<b>31,0%</b>
<b>De 50 à 299 salariés</b>	<b>109</b>	<b>40,2%</b>
De 300 à 999 salariés	27	10,0%
1000 salariés ou plus	11	4,1%
<b>Total</b>	<b>271</b>	<b>100%</b>

Source : D@ccordNG

Plus de 70% des textes ont été signés dans des unités déposantes dont l'effectif est compris entre 11 et 299 salariés.

- **Tableau n°2 : Nombre de textes signés selon le secteur d'activité de l'entreprise**

Secteur d'activité (A38)	Nombre de textes	Part
Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques	31	11,4%
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	30	11,1%
Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement	25	9,2%
Construction	20	7,4%
Transports et entreposage	19	7,0%
Activités de services administratifs et de soutien	18	6,6%

Activités financières et d'assurance	15	5,5%
Activités immobilières	14	5,2%
Activités pour la santé humaine	13	4,8%
Industrie chimique	12	4,4%
Activités informatiques et services d'information	10	3,7%
Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	9	3,3%
Autres activités de services	7	2,6%
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	6	2,2%
Hébergement et restauration	6	2,2%
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	5	1,8%
Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et d'équipements	4	1,5%
Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	4	1,5%
Edition, audiovisuel et diffusion	3	1,1%
Métallurgie et fabrication de produits métalliques à l'exception des machines et des équipements	3	1,1%
Recherche-développement scientifique	3	1,1%
Arts, spectacles et activités récréatives	3	1,1%
Industrie pharmaceutique	3	1,1%
Enseignement	3	1,1%
Fabrication de matériels de transport	2	0,7%
Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	1	0,4%
Fabrication de machines et équipements n.c.a.	1	0,4%
Télécommunications	1	0,4%
<b>Total général</b>	<b>271</b>	<b>100%</b>

Source : D@ccordNG

Quatre secteurs concentrent près de 40% des textes déposés sur la thématique de l'épidémie Covid-19 :

- Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques ;
- Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles ;
- Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement ;
- Construction.

• **Tableau n°3 : Nombre de textes par type de signataire**

Type de signataire	Nombre de textes	Part
Délégué(s) syndical(aux)	107	39,5%
Élu ou salarié non mandaté	64	23,6%
Employeur seul	59	21,8%
Élu ou salarié mandaté	25	9,2%
Salariés à la majorité des deux-tiers	16	5,9%
<b>Total général</b>	<b>271</b>	<b>100%</b>

Source : D@ccordNG

Le délégué syndical reste l'interlocuteur privilégié pour près de 40% des unités déposantes.



- **Tableau n°4 : Répartition par type de texte**

Type de texte	Nombre de textes	Part
Accord	191	70,5%
Décision unilatérale de l'employeur	58	21,4%
Avenant	19	7,0%
Autres	1	0,4%
Plan d'action	1	0,4%
Désaccord	1	0,4%
<b>Total général</b>	<b>271</b>	<b>100%</b>

Source : D@ccordNG

Plus des trois quarts des textes déposés sont des accords ou avenants et un texte sur cinq est une décision unilatérale de l'employeur.

- **Tableau n°5 : Répartition des textes par syndicat signataire**

Syndicat signataire	Nombre de textes
CFDT	47
CGT-FO	33
CFTC	32
CFE-CGC	30
CGT	27
AUTRE	17
UNSA	10
SOLIDAIRES (SUD)	4

Source : D@ccordNG

La CFDT est le syndicat ayant signé le plus d'accord relatif à l'épidémie de Covid-19.



## PLUS D'INFORMATIONS :

- Site de la DIRECCTE : [paca.direccte.gouv.fr](http://paca.direccte.gouv.fr)
  - Site du Ministère du travail : [travail-emploi.gouv.fr](http://travail-emploi.gouv.fr)
  - Plateforme ouverte des données publiques françaises : [data.gouv.fr](http://data.gouv.fr)
  - Site de Légifrance : [Legifrance.gouv.fr](http://Legifrance.gouv.fr)
- **DIRECCTE PACA 23/25, rue Borde, CS 10009 - 13285 Marseille Cedex 08 - Tél. : 04 86 67 32 00**
- Directeur de la publication : Laurent Neyer
  - Chef du service études, statistiques et évaluation : Rémi Belle - [remi.belle@direccte.gouv.fr](mailto:remi.belle@direccte.gouv.fr)
  - Réalisation : Mounia Saadaoui - [mounia.saadaoui@direccte.gouv.fr](mailto:mounia.saadaoui@direccte.gouv.fr)

Reproduction autorisée, sauf indication contraire, moyennant mention de la source et uniquement si l'information reproduite ne fait pas l'objet d'altération, d'ajouts ou de suppressions.



Réalisation de la maquette : Véronique Vidal-Batilliot – Direccte Paca – Unité Communication.