

Questions-réponses : Activité partielle et actualités sociales pendant l'état d'urgence sanitaire

Cette note est établie par le cabinet Syncéa le 6 mai 2020, et se base sur les textes connus à cette date. Elle annule et remplace la version du 8 avril 2020. Les modifications figurent en rouge. Elle a vocation à être actualisée en fonction des évolutions législatives et réglementaires attendues.



SOMMAIRE



- Qu'est-ce que l'activité partielle ?
- Ai-je le droit de refuser d'être placé en activité partielle ?
- Je suis salarié(e) protégé(e) : puis-je continuer à exercer mon mandat pendant la période d'activité partielle ?
- Comment se déroulent les réunions du CSE ?
- Quelles sont les cas d'absence d'obligation de consultation préalable du CSE ?
- Les budgets du CSE sont-ils impactés en cas de mise en activité partielle ?
- Comment s'articulent les arrêts maladie ou arrêts dérogatoires (garde d'enfant/personne vulnérable) avec l'activité partielle ? Quelle indemnisation vais-je recevoir si je suis en arrêt maladie sur une période d'activité partielle ?
- À quelle date prennent fin les arrêts dérogatoires et notamment ceux pour garde d'enfant ?
- J'ai été placé(e) en activité partielle : mon employeur peut-il me demander de travailler quand même ?
- Je suis placé(e) en activité partielle : quelle rémunération vais-je percevoir ?
- Est-ce que les jours fériés sont payés en cas d'activité partielle ?
- Mon employeur peut-il individualiser le recours à l'activité partielle ?
- Mon employeur peut-il m'imposer de prendre des jours de RTT et de CET ?



SOMMAIRE



- Mon employeur peut-il m'imposer de prendre des congés payés ?
- Quels sont les droits maintenus si l'entreprise est en activité partielle ?
- Je suis en congés payés : comment serai-je rémunéré durant la période d'activité partielle ?
- Vais-je pouvoir continuer à bénéficier des garanties de prévoyance collective pendant la période d'activité partielle ?
- Quelles conséquences l'activité partielle a-t-elle sur ma retraite ?
- Je suis au forfait (jours ou heures) : puis-je bénéficier de l'activité partielle ?
- Je suis au forfait : quelle indemnisation vais-je percevoir si je suis placé(e) en activité partielle ?
- Puis-je exercer un autre emploi pendant la période d'activité partielle ?
- Y a-t-il une incompatibilité entre l'astreinte et l'activité partielle ?
- Que se passe-t-il pour les personnes en préavis ?
- Les RCC et les PSE sont-ils interdits pendant la crise sanitaire ou en cas d'activité partielle ?
- Ai-je droit à une prime en raison des conditions de travail liées à la crise sanitaire liée au Covid-19 ?
- J'ai été placé en télétravail : est-ce que j'ai droit à des titres restaurants et à une indemnisation ?



Qu'est-ce que l'activité partielle ?



- L'activité partielle, aussi appelée « chômage partiel », est un dispositif permettant aux employeurs faisant face à des difficultés économiques les contraignant à réduire temporairement l'activité, de diminuer le temps de travail de leurs salariés.
- La baisse temporaire d'activité peut prendre deux formes différentes :
 - Soit une fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement,
 - Soit une réduction temporaire du temps de travail en-dessous de la durée légale hebdomadaire ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée collective du travail de l'établissement.
- Pendant l'activité partielle, le contrat de travail du salarié n'est pas rompu mais seulement suspendu.
- Durant cette période :
 - Le salarié reçoit de son employeur une indemnité d'activité partielle,
 - L'employeur reçoit de l'Agence de services et de paiement (ASP) une allocation d'activité partielle visant à prendre en charge une partie de l'indemnisation des heures chômées.

Ai-je le droit de refuser d'être placé(e) en activité partielle ?



- **Un salarié ne peut pas refuser d'être placé en activité partielle.**
- En effet, la mise au chômage partiel ne constitue pas une modification du contrat de travail et s'impose donc aux salariés (Cass soc., 18 juin 1996, n° 94-44.654).
 - Le refus du salarié peut être constitutif d'une faute grave.
- **Il en va de même pour les salariés titulaires d'un mandat (les salariés protégés).**
- **L'article 6 de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 précise que la mise en activité partielle s'impose au salarié protégé, sans que l'employeur n'ait à recueillir son accord, dès lors qu'elle affecte tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché l'intéressé.**
- Il n'y a donc plus application de la jurisprudence qui considérait qu'il s'agissait d'une modification des conditions de travail devant être acceptée par le salarié protégé (Cass. Soc. 19 janvier 2011, n°09-43194 ; Cass. Soc. 29 janvier 1992, n°88-44603).
- **Ainsi, si vous êtes salarié(e) protégé(e) et que vous refusez d'être placé(e) en activité partielle, l'employeur peut engager à votre encontre une procédure de licenciement** pour motif disciplinaire.
 - Il consultera au préalable le CSE avant demande d'autorisation à l'inspecteur du travail.

Je suis salarié(e) protégé(e) : puis-je continuer à exercer mon mandat pendant la période d'activité partielle ?



- **Durant la période d'activité partielle, le mandat n'est pas suspendu.** Il est possible de **poser des heures de délégation** et de se déplacer dans les services pour prendre contact avec les salariés (Cass. Crim. 25 mai 1983 n° 82-91.538 ; Conseil d'État 13 nov. 1987, n° 68104). Il peut y avoir la **tenue de réunions préparatoires** (sous réserve des restrictions liées à l'épidémie du Covid-19). Votre employeur peut vous convoquer à une réunion plénière. Le secrétaire et le trésorier du CSE peuvent accomplir les missions qui leur sont confiées.
 - Exemple pour l'indemnisation : si vous deviez réaliser 35 heures et que votre entreprise vous a placé en chômage total, dans le cadre du régime de l'activité partielle, vous percevrez une rémunération à 70% (84% du net environ) pour ces 35 heures. Cependant, si durant cette semaine vous avez pris 4 heures de délégation dans le cadre du mandat, ces heures doivent vous être payées à 100 %.
- Pour le Ministère du travail (cf Questions-réponses) « en situation d'état d'urgence sanitaire, au regard de leurs attributions en matière de santé sécurité et condition de travail, les élus du CSE, particulièrement ceux membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), et les délégués syndicaux, doivent pouvoir continuer à exercer leurs missions à l'intérieur des entreprises dont l'activité n'est pas interrompue ». Il y a « maintien de leur **liberté de circulation**, reconnue d'**ordre public** ». Un déplacement sur site d'un représentant du personnel « qui ne peut être différé ou est indispensable à l'exercice des missions d'élu ou de délégué syndical, est regardé comme un **déplacement professionnel** ». Il faut respecter les règles d'hygiène et de sécurité mises en place et les gestes barrières.

Comment se déroulent les réunions du CSE ?

(1/4)



- En raison de la **crise sanitaire** (plus que de la mise en place de l'activité partielle), une ordonnance du 1^{er} avril 2020, entrant en vigueur le 3 avril 2020, **permet de réunir le CSE en visioconférence, en audioconférence ou par messagerie instantanée pendant la durée de l'état d'urgence sanitaire.**
 - L'employeur doit **préalablement informer** les **membres** de l'**instance** de ces modalités de réunion.
 - la **limite de trois réunions** en visioconférence par année civile prévue, à défaut d'accord (art. L. 2315-4 et L. 2316-16 du C. Trav.) **ne s'applique qu'aux réunions organisées en dehors de la période de l'état d'urgence sanitaire.**
 - NB : Cette ordonnance prévoit aussi la suspension ou le report des processus électoraux en cours ou à venir, en prorogeant la durée du mandat et la protection contre le licenciement des représentants du personnel actuels.

Comment se déroulent les réunions du CSE ?

(2/4)



- Les modalités de tenue des réunions par **conférence téléphonique** et **messagerie instantanée** ont été précisées par le décret n° 2020-419 du 10 avril 2020.

À noter que décret du 10 avril précité n'évoque pas les modalités de la visioconférence. Cela s'explique par le fait que ce mode particulier de réunion du CSE est déjà réglementé depuis la loi Rebsamen du 17 août 2015

- Lorsque la réunion du CSE est tenue par messagerie instantanée ou en conférence téléphonique, le dispositif technique mis en œuvre garantit l'identification de ses membres, ainsi que leur participation effective :
 - en assurant la communication instantanée des messages écrits au cours des délibérations (= si recours à la messagerie instantanée) ;
 - en assurant la retransmission continue et simultanée du son des délibérations (= si recours à la conférence téléphonique).
- Cette organisation ne fait pas obstacle à la tenue de suspensions de séance.
- En cas de vote à bulletin secret, le dispositif de vote doit garantir que l'identité de l'électeur ne peut à aucun moment être mise en relation avec l'expression de son vote.
- Le président de l'instance informe ses membres de la tenue de la réunion en conférence téléphonique. Concernant la réunion par messagerie instantanée, le président doit en outre préciser la date et l'heure de son début ainsi que la date et l'heure à laquelle interviendrait au plus tôt sa clôture.



Comment se déroulent les réunions du CSE ?

(2/4)



L'ordonnance n°2020-507 et le décret n° 2020-508 du 2 mai 2020 **prévoient des règles spécifiques lors des informations-consultations sur les décisions de l'employeur ayant pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de propagation de l'épidémie de covid-19**

Consultations concernées

- Informations ou consultations du CSE et du CSE central « sur les décisions de l'employeur ayant pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de propagation de l'épidémie de covid-19 ».
- Menées du 3 mai au 23 août 2020

Consultations expressément exclues du champ d'application des nouveaux délais

- Les 3 grandes informations et consultations récurrentes sur les orientations stratégiques, la situation économique et financière de l'entreprise et la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (art. L. 2312-17 du C. Trav.)
- La consultation dans le cadre d'un licenciement de dix salariés ou plus dans une même période de trente jours, dans les conditions prévues à la section 4 du chapitre III du titre III du livre II de la première partie du code du travail (c'est-à-dire un PSE)
- Information-consultation si mise en œuvre d'un accord de performance collective (APC) mentionné à l'article L. 2254-2 du code du travail

Comment se déroulent les réunions du CSE ?

(2/4)



Les délais dans le cadre des décisions de l'employeur ayant pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de propagation de l'épidémie de covid-19 sont aménagés. **Les délais sont exprimés en jours calendaires**

Délai de remise de l'ordre du jour :
CSE = le délai est de 2 jours au moins avant la réunion
CSE central = le délai est de 3 jours au moins avant la réunion.

Objet du délai	Délai
Délai de consultation en l'absence d'intervention d'un expert	8 jours
Délai de consultation en cas d'intervention d'un expert	12 jours pour le comité central
	11 jours pour les autres comités
Délai de consultation en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultation se déroulant à la fois au niveau du comité central et d'un ou plusieurs comités d'établissement	12 jours
Délai minimal entre la transmission de l'avis de chaque comité d'établissement au comité central et la date à laquelle ce dernier est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif	1 jour



Quels sont les cas d'absence d'obligation de consultation préalable du CSE ?



- **Lorsque l'entreprise recourt à la mise en œuvre de l'activité partielle**, l'employeur dispose **d'un délai de 2 mois pour consulter le CSE (pour les entreprises de plus de 50 salariés)** et transmettre son avis à l'administration (Art. R.5122-2 modifié par Décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle).
 - Cette consultation a posteriori n'exonère pas l'employeur de son obligation de remise d'une note précise et écrite préalable à la tenue de la réunion. Il doit aussi répondre aux questions du CSE et apporter une réponse motivée à la suite de l'avis du CSE.
- **Hypothèse de dérogation liée au temps de travail :**
 - Lorsqu'un **employeur impose ou modifie la date de prise de jours de repos** (dans la limite de dix jours pour les droits à CET et les RTT), selon les modalités prévues par l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020, **il doit en informer le CSE sans délai et par tout moyen**. Le CSE rend son avis dans **le délai d'un mois à compter de cette information**. L'employeur peut agir sans attendre que l'avis du CSE soit rendu.
 - Lorsqu'un employeur met en œuvre une **dérogation à la durée du travail ou au repos dominical** car un décret le lui permet en application de l'ordonnance précitée, il n'a pas à consulter préalablement le CSE.





Les budgets du CSE sont-ils impactés en cas de mise en activité partielle ?

- Le budget de fonctionnement du CSE et, à défaut d'accord sur le sujet, le budget destiné aux activités sociales et culturelles **sont calculés sur la base de la masse salariale brute (MSB) de l'entreprise. Celle-ci est constituée par** (art. L.2315-61 et L.2312-83 du C. travail) :
 - **L'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale** en application des dispositions de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ou de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée.
- Durant la période d'activité partielle, le salarié perçoit, une allocation qui n'est pas considérée comme ayant le caractère de salaire (Art. L. 5122-4 du C. trav. ; Cass. Soc. 12 juillet 1989 n° 87-45463). Il est mentionné dans le code du travail que **les allocations d'activité partielle sont exonérées** de la taxe sur les salaires et **des cotisations de sécurité sociale** (art. L. 5428-1 du Code du travail). L'ordonnance 2020-346 du 27 mars 2020 précitée (article 11) étend ce régime social aux majorations d'indemnités d'activité partielle prévues par accord collectif ou décision unilatérale. Si l'entreprise verse une allocation sur la base d'un pourcentage plus important, il y aura également exonération de cotisations de sécurité sociale.
 - **Par conséquent et sous réserve d'une appréciation différente des juges, une mise en activité partielle au sein de l'entreprise pourrait avoir un impact sur le montant du budget de fonctionnement (et sur le budget des activités sociales et culturelles s'il est calculé sur une assiette identique) sachant que le montant des allocations versées aux salariés n'entrerait pas dans l'assiette de calcul des budgets du CSE.**

Comment s'articulent les arrêts maladie avec l'activité partielle ?



- Le **Ministère du travail a récemment apporté des précisions quant à l'articulation entre l'activité partielle et les indemnités journalières maladies.** Pour répondre à cette question, il convient :
 - De distinguer selon que **l'arrêt de travail intervient AVANT ou APRÈS le placement en activité partielle** ;
 - De **distinguer selon le motif de l'arrêt de travail** (arrêt maladie ou **arrêt de travail dérogatoire** mis en place dans le cadre de la gestion de l'épidémie pour isolement ou garde d'enfants) ;
 - De distinguer selon que l'activité de l'entreprise est totalement interrompue ou simplement réduite.

1^{ère} situation

Vous êtes en arrêt de travail pour maladie et l'entreprise place ses salariés en activité partielle

Dans ce cas, **vous restez en arrêt maladie indemnisé jusqu'à la fin de l'arrêt prescrit**, que l'activité de l'entreprise soit totalement interrompue ou simplement réduite.

2^{ème} situation

Vous êtes placé en activité partielle et vous tombez malade pendant cette période d'activité partielle

Vous conservez le droit de bénéficier d'un arrêt maladie (hors arrêt pour garde d'enfant ou personne vulnérable).
Le bénéfice du dispositif d'activité partielle s'interrompt alors jusqu'à la fin de l'arrêt prescrit.



Comment s'articulent les arrêts dérogatoires (garde d'enfant/personne vulnérable) avec l'activité partielle ?

- Vous bénéficiez au préalable d'un **arrêt de travail dérogatoire mis en place dans le cadre de la gestion de l'épidémie pour isolement ou garde d'enfant**, il y a des **règles particulières qui sont précisées par le Ministère du travail**. Elles diffèrent selon les modalités de mise en œuvre de l'activité partielle.

L'entreprise place les salariés en activité partielle avec <u>fermeture totale ou d'une partie de l'établissement</u>	L'entreprise place les salariés en activité partielle en raison d'une <u>réduction de l'activité</u>
<p>La justification des arrêts dérogatoires étant d'indemniser le salarié qui ne peut pas se rendre sur son lieu de travail, ceux-ci n'ont plus lieu d'être lorsque l'activité du salarié est interrompue puisqu'il n'a plus à se rendre sur son lieu de travail.</p> <p>⇒ le placement des salariés en activité partielle interrompt l'arrêt de travail du salarié</p> <p>⇒ l'employeur doit signaler à l'assurance maladie la fin anticipée de l'arrêt.</p> <p>Toutefois, en cas de circonstances particulières, si l'arrêt de travail dérogatoire est en cours au moment du placement en activité partielle des salariés, l'employeur peut attendre le terme de l'arrêt en cours pour placer le salarié en activité partielle.</p> <p>En revanche, aucune prolongation ou aucun renouvellement de l'arrêt ne pourra être accordé une fois le placement en activité partielle intervenu.</p>	<p>Il n'est pas possible de cumuler sur une même période de travail une indemnité d'activité partielle et les indemnités journalières de sécurité sociale.</p> <p>C'est pourquoi quand l'activité partielle prend la forme d'une réduction du nombre d'heures travaillées, il n'est pas possible de cumuler cette activité partielle avec un arrêt de travail dérogatoire pour garde d'enfant ou pour personne vulnérable.</p> <p>⇒ L'employeur ne pourra donc pas placer le salarié en activité partielle pour réduction du nombre d'heures travaillées si un arrêt de travail est en cours.</p> <p>⇒ Le salarié reste en situation d'arrêt de travail</p>

À quelle date prennent fin les arrêts de travail dérogatoires et notamment ceux pour garde d'enfants ?



- Le ministère du travail a annoncé à la presse le 17 avril que l'activité partielle allait être élargie à compter du 1^{er} mai 2020 afin de permettre la prise en charge des salariés vulnérables ou gardant un enfant, qui bénéficient d'un arrêt de travail jusqu'au 30 avril 2020. La loi de finances rectificative pour 2020 du 25 avril 2020 a entériné cette mesure.
- Ainsi, **à partir du 1^{er} mai 2020**, seront placés en activité partielle les salariés se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler pour l'un des motifs suivants :
 - Le salarié est une personne vulnérable présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus Covid-19 ;
 - Le salarié partage le même domicile qu'une de ces personnes vulnérables ;
 - Le salarié est parent d'un enfant de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile
- Ils ne seront plus en arrêt de travail, et ce quelle que soit la date du début de l'arrêt de travail. Ils ne percevront plus les IJSS et l'éventuel complément de l'employeur prévu dans le cadre d'un arrêt maladie mais l'indemnité prévue dans le cadre de l'activité partielle.
- Des fiches pratiques sont mises en ligne sur le site AMELI : <https://www.ameli.fr/entreprise/actualites/arrets-de-travail-derogatoires-et-activite-partielle-ce-qui-change-partir-du-1er-mai>

Quelle indemnisation vais-je recevoir si je suis en arrêt maladie sur une période d'activité partielle ?



- Selon le Ministère du travail : « **Le complément employeur, versé en plus de l'indemnité journalière de sécurité sociale, s'ajuste pour maintenir la rémunération à un niveau équivalent au montant de l'indemnisation due au titre de l'activité partielle, soit au moins 70 % du salaire brut, car le complément employeur ne peut conduire à verser au salarié un montant plus élevé que celui qu'il toucherait s'il n'était pas en arrêt.** » <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-document-precisions-activite-partielle.pdf>
- En d'autres termes, **pendant l'arrêt maladie sur une période d'activité partielle**, le salarié perçoit :
 - Les indemnités journalières de la sécurité sociale,
 - Et **l'indemnisation complémentaire de l'employeur plafonnée à hauteur de l'indemnisation que le salarié aurait perçue au titre de l'activité partielle.**



J'ai été placé(e) en activité partielle : mon employeur peut-il me demander de travailler quand même ?



- **Non, il s'agit d'une fraude à l'activité partielle.** Dans un document publié par le Ministère du travail (<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-document-precisions-activite-partielle.pdf>) ce dernier a indiqué que « si l'employeur venait à demander une indemnisation pour des heures pendant lesquelles les salariés travaillaient ou étaient en congés payés/JRTT, cela est passible de sanctions prévues en cas travail illégal :
 - reversement des aides perçues au titre des heures indûment perçues par l'employeur ;
 - interdiction de bénéficier pendant 5 ans d'aides publiques ;
 - sanctions pénales »
- **L'alternance entre télétravail et activité partielle est particulièrement « à risque ».** Le questions-réponses apporte des précisions quant à l'alternance entre des périodes chômées et des périodes télétravaillées. Il invite l'employeur **à définir clairement les plages travaillées et celles non travaillées. Il leur recommande même de distinguer les journées ou demi-journées de télétravail de celles couvertes par l'activité partielle, au sein d'une même semaine.** Le placement en activité partielle des salariés peut se faire par roulement au sein d'un service ou d'une unité de production => La définition des jours chômés et télétravaillés est importante, car selon le ministère du Travail, **elle peut être demandée dans le cadre de l'instruction des demandes ou en cas de contrôle.**

Je suis placé(e) en activité partielle : quelle rémunération vais-je percevoir ? (1/3)



- Selon l'article R. 5122-18 du code du travail, le salarié placé en activité partielle reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant **à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés** (100 % si on touche le SMIC ; il existe des règles particulières pour les apprentis, les alternants, les VRP), ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail
 - L'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 **prévoit la prise en charge des heures chômées au delà de la durée légale du temps de travail pour les salariés dont la durée de travail est supérieure à la durée légale en application d'une convention ou un accord collectif (branche ou entreprise) conclu avant le 24 avril 2020 (heures supplémentaires structurelles).**
- Selon la jurisprudence de la cour de cassation, **pour être prises en compte dans le calcul de l'indemnité de congés payés, les primes doivent répondre aux critères suivants :**
 - elles doivent être versées en contrepartie du travail, et revêtir un caractère de généralité et de constance qui les rend obligatoires pour l'employeur ;
 - elles ne doivent pas présenter le caractère de remboursements de frais, ni rémunérer un risque exceptionnel ;
 - elles ne doivent pas déjà indemniser la période de congé.

Le ministère du Travail a annoncé à la presse le 29 avril que des modifications sur l'indemnisation telle que prévue actuellement pourraient intervenir à partir du 1^{er} juin.

Je suis placé(e) en activité partielle : quelle rémunération vais-je percevoir ? (2/3)



- Sont donc exclues les primes :
 - qui ne correspondent pas à un travail réellement effectué par le salarié ;
 - qui rémunèrent à la fois des périodes de travail et des périodes de congés ;
 - qui ont un caractère exceptionnel ou facultatif.

OUI

Entrent dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés et donc de l'allocation AP :

- ✓ Prime d'ancienneté
- ✓ Prime de salissure
- ✓ Prime d'astreinte
- ✓ Prime de polyvalence
- ✓ Prime de productivité ou de rendement individuel

En cas de prime variable ? Il faut calculer la part variable de rémunération en faisant la moyenne des rémunérations variables perçues sur les douze derniers mois précédent le chômage partiel. (Décret n° 2020-435 du 16 avril 2020+ QR Ministère travail du 22 avril 2020)

NON

Sont exclues de l'assiette de calcul de l'indemnité et donc de l'allocation AP :

- ✓ Prime de fin d'année si elle est versée globalement pour l'ensemble de l'année
- ✓ Prime de vacances
- ✓ Prime de responsabilité
- ✓ Prime d'assiduité si elle est versée globalement pour l'ensemble de l'année
- ✓ Prime d'intéressement/participation
- ✓ 13^{ème} mois s'il est versé globalement pour l'ensemble de l'année
- ✓ Indemnité de repas



Je suis placé(e) en activité partielle : quelle rémunération vais-je percevoir ? (3/3)



- **Le décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 apporte des informations complémentaires sur l'indemnisation des salariés bénéficiant d'éléments de rémunération variables.**
 - Ainsi, pour les salariés qui bénéficient d'éléments de rémunération variables ou versés selon une périodicité non mensuelle, le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle tient compte de la moyenne des éléments de rémunération variables perçus au cours des 12 mois civils précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise (ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de 12 mois civils).
- **En revanche, sont exclus de l'assiette de calcul :**
 - Les sommes représentatives de frais professionnels ;
 - Les éléments de rémunération qui, bien qu'ayant le caractère de salaire, ne sont pas la contrepartie du travail effectif ou ne sont pas affectés par la réduction ou l'absence d'activité et sont alloués pour l'année.
- Enfin, **lorsque la rémunération inclut une fraction de rémunération correspondant au paiement de l'indemnité de congés payés, cette fraction est déduite pour la détermination de l'assiette permettant le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle**, sans préjudice du paiement par l'employeur de l'indemnité de congés payés.



Est-ce que les jours fériés sont payés en cas d'activité partielle ?



- **La période d'activité partielle peut comporter des jours fériés : Lundi de Pâques, les vendredis 1^{er} et 8 mai**
- Dans son questions-réponses (question 23), le ministère du Travail distingue, **deux hypothèses**.
 - **Les jours fériés habituellement chômés** inclus dans une période d'activité partielle ne peuvent être indemnisés à ce titre. Ces jours doivent être traités de la même façon que les jours de congés payés. Le code du travail (art. L. 3133-3) que « *le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins trois mois d'ancienneté (...)* ». L'employeur doit assurer le paiement du salaire au titre des jours fériés légaux pour les salariés totalisant au moins trois mois d'ancienneté au sein de l'entreprise (condition d'ancienneté non applicable pour le 1^{er} Mai- Art. L. 3133-5 du C. trav.). Les salariés ne peuvent pas être placés en activité partielle durant ces périodes et ces jours ne doivent pas être comptabilisés au titre des heures permettant le versement de l'allocation à l'employeur.
 - **Les jours fériés habituellement travaillés dans l'entreprise** sont indemnisés au titre de l'activité partielle comme les jours ou heures chômés normalement travaillés (Cass. Soc. 8 décembre 1988, n° 86-42833). Ils justifient le versement de l'allocation à l'employeur.

Mon employeur peut-il individualiser le recours à l'activité partielle ? (1/2)



- Selon l'article L. 5122-1 du Code du travail, la réduction des horaires de travail (ou le chômage total) dans le cadre de l'activité partielle est un dispositif collectif déterminé par entreprise, établissement, partie d'établissement ou service applicable à tous les salariés compris dans le périmètre.
 - L'employeur peut toutefois **mettre en place un roulement**, les salariés étant placés en position d'activité partielle **individuellement et alternativement**.
- Pour apporter de la souplesse à l'organisation (notamment en vue d'une reprise progressive d'activité), l'ordonnance n°2020-440 du 22 avril prévoit de permettre **une individualisation du chômage partiel**. Précisément, **l'employeur pourra placer une partie seulement des salariés de l'entreprise, d'un établissement, d'un service ou d'un atelier, y compris ceux relevant de la même catégorie professionnelle, en position d'activité partielle ou appliquer à ces salariés une répartition différente des heures travaillées et non travaillées**, lorsque cette individualisation est **nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise d'activité**.
 - **Mais** pour éviter tout risque de discrimination, l'ordonnance prévoit que **l'employeur ne pourra cibler les salariés éligibles au chômage partiel que si un accord d'entreprise ou de branche l'y autorise, ou bien en cas d'avis favorable du comité social et économique** (ou du conseil d'entreprise s'il existe).



Mon employeur peut-il individualiser le recours à l'activité partielle ? (2/2)



- **L'accord ou le document soumis à l'avis du CSE ou du conseil d'entreprise doit déterminer notamment :**
 - 1° Les **compétences identifiées comme nécessaires** au maintien ou à la reprise de l'activité de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier ;
 - 2° Les **critères objectifs**, liés aux postes, aux fonctions occupées ou aux qualifications et compétences professionnelles, justifiant la désignation des salariés maintenus ou placés en activité partielle ou faisant l'objet d'une répartition différente des heures travaillées et non travaillées ;
 - 3° Les **modalités et la périodicité**, qui ne peut être inférieure à trois mois, selon lesquelles il est **procédé à un réexamen périodique des critères** mentionnés au 2° afin de tenir compte de l'évolution du volume et des conditions d'activité de l'entreprise en vue, le cas échéant, d'une modification de l'accord ou du document ;
 - 4° Les **modalités particulières selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale** des salariés concernés ;
 - 5° Les **modalités d'information des salariés** de l'entreprise sur l'application de l'accord pendant toute sa durée.
- Ces accords, ou décisions sur avis conforme du CSE, cesseront toutefois de produire effet à une date fixée par l'accord ou la décision unilatérale validée par le CSE, et au plus tard le 31 décembre 2020.

Mon employeur peut-il m'imposer de prendre des jours de RTT et du CET ?



- **Jusqu'au 31 décembre 2020, l'ordonnance permet, dans certaines limites, la fixation unilatérale par l'employeur de jours de RTT et de jours de repos inscrits dans un CET :**
 - Il peut imposer la prise, à des dates de son choix,
 - Il peut modifier unilatéralement les dates de jours de repos déjà posés.
 - L'employeur peut imposer que les droits affectés sur un compte épargne-temps (CET) soient utilisés sous forme de jours de repos, dont il fixe les dates.
 - Dans tous les cas, l'employeur doit respecter un **délai de prévenance d'au moins 1 jour franc**.
- **Une limite => Le nombre total de jours de repos qui peuvent ainsi être imposés ou modifiés par l'employeur ne peut être supérieur à 10. Il est tenu compte pour cette limite de l'ensemble des jours imposés ou dont la date est modifiée par l'employeur** (RTT + droits dans le CET que leur origine soit des CP ou des jours de RTT).
- **Attention, cette dérogation n'est également possible que si « l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du Covid-19 ».**



Mon employeur peut-il m'imposer des congés payés ?



- **Par accord d'entreprise, d'établissement, de groupe (ou à défaut de branche), il est possible pour l'employeur :**
 - D'imposer aux salariés la prise de congés payés acquis, y compris avant l'ouverture de la période de prise des congés payés (1^{er} mai 2020 dans le cas général hors aménagement conventionnel) ;
 - De modifier unilatéralement les dates de congés payés déjà posés.
- Il peut le faire dans la limite de **6 jours ouvrables** (5 jours ouvrés) et en respectant un **délai de prévenance d'au moins 1 jour franc**.
- L'accord collectif peut également prévoir que l'employeur puisse :
 - **fractionner le congé principal (4 semaines d'été)** sans accord du salarié ;
 - **ne pas accorder un congé simultané à des conjoints ou des partenaires de Pacs travaillant dans son entreprise**. Selon l'exposé des motifs de l'ordonnance précitée on peut dissocier les dates « au cas où la présence d'un des deux conjoints seulement est indispensable à l'entreprise, ou si l'un des deux conjoints a épuisé ses droits à congés ».
- **À défaut d'accord**, l'employeur ne peut pas imposer la prise des CP.



Quels sont les droits maintenus si l'entreprise est en activité partielle ?



- **L'activité partielle n'a pas d'impact sur l'acquisition des droits à congés payés.**
 - En effet, selon l'article R.5122-11 du Code du travail, les périodes d'activité partielle sont intégralement prises en compte pour l'acquisition des droits à congés payés.
- **L'activité partielle n'a pas d'impact direct sur les règles de répartition de la participation et de l'intéressement.**
 - À noter qu'une ordonnance du 25 mars 2020 permet aux entreprises de **décaler le versement des primes de participation et d'intéressement de leurs salariés jusqu'au 31 décembre 2020**.
 - Notons que les **résultats de l'exercice 2020 risquent d'être fortement impactés par les difficultés économiques actuelles**, ce qui pourrait se traduire par des baisses du niveau d'intéressement ou de participation.



Je suis en congés payés : comment serai-je rémunéré durant la période d'activité partielle ?



- Il est possible de **positionner des jours de congés payés sur une période pour laquelle l'employeur a demandé le bénéfice du dispositif d'activité partielle**. C'est en effet la demande de remboursement (et non la demande « préalable ») qui doit mentionner le nombre exact d'heures chômées par salarié.
 - L'employeur ne pourra pas cependant demander d'indemnisation pour activité partielle pour des heures pendant lesquelles les salariés étaient en congés payés/JRTT.
- **L'indemnité de congés payés est calculée par comparaison de 2 modes de calcul :**
 - soit sur la base du dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence (=période durant laquelle les congés payés ont été acquis) ;
 - soit sur la base de la rémunération qui aurait été perçue pendant le congé si le salarié avait continué à travailler.
 - L'employeur doit **retenir la solution la plus favorable** pour le salarié.
- Si le **salarié est en congés pendant la période d'activité partielle**, l'indemnité de congé payé doit être calculée sur la **base de la rémunération ordinaire qu'il perçoit lors des périodes de travail effectif**, et non sur celle de la rémunération réduite liée à l'activité partielle (arrêt de la CJUE du 13 décembre 2018, affaire n° C-385/17).



Vais-je pouvoir continuer à bénéficier des garanties de prévoyance collectives pendant la période d'activité partielle ?



- Selon une circulaire du ministère (Circ. DSS/5B/2009/32, 30 janv. 2009, fiche 7), **le bénéfice des garanties de prévoyance collectives** (mutuelle et prévoyance) **mis en place dans l'entreprise doivent être maintenues au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :**
 - Soit d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;
 - Soit d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers.
- Ainsi, **dans la mesure où le salarié placé en activité partielle reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur**, correspondant à 70 % de sa rémunération brute (Art. R. 5122-18 du C. trav.), **les garanties de prévoyance collectives** (mutuelle et prévoyance) **doivent être maintenues à son profit pendant toute la période de suspension du contrat de travail.**





Quelles conséquences l'activité partielle a-t-elle sur ma retraite ?

- **Retraite de base**

- Les droits à la retraite du régime général supposent la **validation d'une période d'assurance ayant donné lieu au paiement de cotisations sociales.**
- L'allocation et l'indemnité d'activité partielle **sont exonérées de cotisations sociales** (Art. L 5122-4 et L.5428-1 du C. trav.). En outre, la période d'activité partielle n'est pas expressément visée par le texte au titre d'une période assimilée à une période d'assurance.
- **Il en résulte que la période d'activité partielle ne permet pas de valider des trimestres de retraite du régime général.**

- **Retraite complémentaire (AGIRC-ARRCO)**

- Les périodes d'activité partielle subies par un salarié lui permettent d'acquérir des points de retraite complémentaire Agirc-Arrco, sans contrepartie de cotisations.
- **Sont prises en compte exclusivement les heures de chômage partiel indemnisées au-delà de 60 heures consécutives ou non, dans l'année civile** (ANI 8 déc. 1961, Ann. A, art. 24, Délib. 16 B ; CCN 14 mars 1947, Ann. I, art. 8).

Je suis au forfait : puis-je bénéficier de l'activité partielle ?



- Jusqu'à présent les **salariés au forfait** (jours/heures) ne pouvaient bénéficier de l'indemnité d'activité partielle qu'en cas de fermeture totale de l'établissement ou d'une partie de l'établissement dont ils relèvent. Une instruction ministérielle avait étendu ce **bénéfice dès la 1^{ère} demi-journée d'inactivité totale de leur établissement, service, équipe projet ou unité de production.**
- Le décret n°2020-325 du 25 mars 2020 **ouvre le dispositif aux salariés au forfait qui pourront bénéficier de l'indemnité d'allocation partielle en cas de réduction de l'horaire habituel de l'établissement** (il n'est plus nécessaire que l'entreprise ou l'établissement soit en « chômage total »).

Ainsi l'article R. 5122-19 du Code du travail est dorénavant rédigé comme suit : « [...] *Lorsque la durée du travail du salarié est fixée par forfait en heures ou en jours sur l'année, en application des articles L. 3121-56 et L. 3121-58, **est prise en compte la durée légale correspondant** aux jours de fermeture de l'établissement ou **aux jours de réduction de l'horaire de travail pratiquée dans l'établissement, à due proportion de cette réduction.** [...] Pour l'application du présent article, la durée légale du travail et la durée stipulée au contrat sont définies sur la période considérée en tenant compte du nombre de mois entiers, du nombre de semaines entières et du nombre de jours ouvrés. »*

Je suis au forfait : quelle indemnisation vais-je percevoir si je suis placé(e) en activité partielle ?



- Le décret n°2020-435 du 16 avril 2020 indique que l'indemnité et l'allocation d'activité partielle **sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées le cas échéant ouvrés non travaillés par le salarié au titre de la période d'activité partielle convertis en heures** selon les modalités suivantes :
 - une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
 - un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
 - une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.
- Les jours de congés payés et de repos pris au cours de la période d'activité partielle, ainsi que les jours fériés non travaillés, s'ils sont ouvrés, sont convertis en heures selon les mêmes modalités. Ces heures sont déduites du nombre d'heures non travaillées.
- Alors qu'en principe **les heures chômées au-delà de la durée légale du travail ne sont pas indemnissables**, **l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 prévoit leur prise en charge pour les salariés ayant conclu, avant le 24 avril 2020, une convention individuelle de forfait en heures** (sur la semaine, le mois ou l'année) incluant des heures supplémentaires.



Puis-je exercer un autre emploi pendant la période d'activité partielle ?



- **Oui, à condition que votre contrat de travail ne comporte pas de clause d'exclusivité, et dans le respect des principes de loyauté.**
- Si vous êtes lié à votre employeur par une **clause de non-concurrence**, vous ne pouvez pas travailler pour un concurrent.
 - **Vérifiez donc votre contrat de travail avant de postuler ailleurs !**
- Vous devez aussi au préalable **informer votre employeur** de votre décision d'exercer une autre activité professionnelle durant cette période en précisant le nom de l'employeur et la durée prévisionnelle de travail.
- Enfin, le travail auprès d'une autre entreprise pendant vos heures chômées ne doit pas vous conduire à dépasser la durée légale du travail.



Y a-t-il une incompatibilité entre l'astreinte et l'activité partielle ?



- **Non, il n'y a pas d'incompatibilité entre l'astreinte et une mise en activité partielle** (aucun texte ne l'interdit).
 - Un salarié peut être soumis à une astreinte durant une journée non travaillée.
 - Dans cette hypothèse, **s'il est amené à intervenir** durant cette journée, ou en soirée par exemple, le **nombre d'heures travaillées minorera le volume d'heures non travaillées**.
 - Les temps d'intervention seront **payés sur la base de l'« horaire normal »** du salarié.

Quelles sont les règles en cas de préavis ?



- **La doctrine semble s'accorder sur le fait que l'activité partielle n'a pas d'incidence sur le salarié en préavis.**
- En cas d'inexécution totale ou partielle du préavis résultant soit de la fermeture temporaire ou définitive de l'établissement, soit de la réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement en deçà de la durée légale de travail, le salaire à prendre en considération est calculé :
 - sur la base de la durée légale ou conventionnelle de travail applicable à l'entreprise, lorsque le salarié travaillait à temps plein,
 - ou de la durée du travail fixée dans son contrat de travail lorsqu'il travaillait à temps partiel (article L.1234-6 du Code du travail).
- **L'activité partielle n'a donc pas d'incidence sur le salarié qui reste payé normalement**, qu'il exécute ou non son préavis (article L.1234-6 précité ; Cass. soc., 26 nov. 1997, n° 95-40.993)
 - Par ailleurs, l'indemnité de préavis calculée à partir du salaire habituel est intégralement à la charge de l'employeur ; il n'est donc pas possible de bénéficier pour ce salarié des allocations d'aide publique (Note NDE n° 88-35, 17 juin 1988)

Les RCC et les PSE sont-ils interdits pendant la crise sanitaire ou en cas d'activité partielle ?



- Lors de différentes déclarations faites dans la presse, il avait été compris que le gouvernement envisageait d'interdire les licenciements collectifs pour motif économique pendant la durée de la crise sanitaire. Cela a été écarté par Edouard Philippe, Premier Ministre.
 - Les **procédures de PSE et de RCC pendant la crise sanitaire ne semblent pas être interdites** pendant la période de confinement ;
 - L'ordonnance du 1^{er} avril n° 2020-389 permet d'assouplir les modalités de réunion du CSE en mode dématérialisé ;
 - Se pose la question de savoir si la Direccte chargée de valider un accord portant PSE ou RCC (Rupture conventionnelle collective) pourrait juger que les conditions de négociations n'aient pas été menées dans un cadre pouvant permettre de présumer la préservation du principe de loyauté.
- Il est **possible pour l'employeur de solliciter le bénéfice de l'activité partielle (AP), y compris lorsqu'il procède à des licenciements**. La mise en œuvre et l'indemnisation de l'activité partielle ne pourront intervenir que pour des salariés gardant sur la période considérée un lien contractuel avec l'employeur et dont le contrat de travail n'est pas suspendu (incompatibilité entre l'AP et le congé de reclassement par exemple). Tant que les salariés n'ont pas reçu la notification de rupture du contrat ou accepté le CR, ils peuvent être placés en activité partielle si l'entreprise ne peut plus leur fournir une activité en raison de l'épidémie Covid-19 par exemple.

Ai-je droit à une prime en raison des conditions de travail liées à la crise sanitaire liée au Covid-19 ?



- Pour récompenser « les salariés au front » qui ont poursuivi une activité professionnelle malgré les risques sanitaires liés à l'épidémie du Covid-19, l'ordonnance n°2020-385 du 1^{er} avril 2020 aménage les règles de la « prime pouvoir d'achat » (« prime Macron ») telle qu'initialement prévues pour 2020. Ainsi, la prime d'un montant pouvant aller jusqu'à 1000 € peut être versée par toute entreprise jusqu'au 31 août 2020. Ce montant limite peut être porté à 2000 € si l'entreprise a signé un accord d'intéressement.
- Le montant de la prime peut être modulé selon des critères limitativement énumérés. L'ordonnance précitée ajoute que **les conditions de travail liées à l'épidémie peuvent être un critère de modulation. Le Questions/Réponses du ministère du Travail mis en ligne donne des exemples tels que :**
 - majorer substantiellement la prime pour l'ensemble des **salariés ayant continué leur activité** pendant la période d'urgence sanitaire ou seulement pour les **personnes ayant été au contact du public** (dans ce cas, l'appréciation sur 12 mois des conditions d'octroi de la prime ne s'applique pas) ;
 - de **tenir compte des différences dans les conditions de travail** des salariés ayant continué leur activité (ex. : différencier le niveau de la prime des salariés en télétravail de celui versé à ceux qui ne pouvaient pas recourir au télétravail et ont dû se rendre sur leur lieu de travail) ;
 - de majorer la prime pour les salariés ayant été astreints de **se rendre sur leur lieu de travail habituel pendant une large part de la période d'urgence sanitaire**, par rapport à celle versée à des salariés ayant subi ces conditions de travail pendant une plus courte période.

Placé en télétravail, ai-je droit à une prime pour rembourser mes frais ? Ai-je droit aux titres restaurants ?



- Concernant **l'octroi de titres restaurants**, à ce jour, la question n'est pas officiellement tranchée : le Ministère du travail ne l'aborde pas dans les questions-réponses. Le site de l'Urssaf précise que « *si les salariés de l'entreprise bénéficient des titres-restaurants, il doit en être de même pour les télétravailleurs à domicile, nomades ou en bureau satellite. Ils recevront ainsi un titre restaurant par jour travaillé dès lors que leur journée de travail recouvre, deux vacations entrecoupées d'une pause réservée à la prise d'un repas* ». Cette position a été confirmée par Gérard DARMANIN lors de son allocution du 24 mars 2020 (disponible sur le site www.economie.gouv.fr).
- Les questions-réponses du ministère du Travail prévoient un **remboursement par l'employeur des frais découlant du télétravail sous forme forfaitaire** : « *Dans le contexte de crise sanitaire actuel [...] il y a lieu de considérer que l'employeur est tenu de verser à son salarié une indemnité de télétravail, destinée à rembourser au salarié les frais découlant du télétravail* ». « *Au regard de la difficulté à identifier et circonscrire les dépenses incombant à l'activité professionnelle de celles relevant de la vie personnelle, l'employeur a intérêt à privilégier une somme forfaitaire qui sera de nature à simplifier sa gestion* ». Selon l'Urssaf, une telle allocation forfaitaire est « *réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite globale de 10 € par mois, pour un salarié effectuant une journée de télétravail par semaine [...] 20 € par mois pour un salarié effectuant deux jours de télétravail par semaine, 30 € par mois pour trois jours par semaine...* ». Si le montant versé par l'employeur dépasse ces limites, l'exonération peut « *être admise à condition de justifier de la réalité des dépenses professionnelles supportées par le salarié*. Le salarié sera remboursé sur justificatifs. (<https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/les-elements-a-prendre-en-compte/les-frais-professionnels/le-teletravail.html>.)

Nous sommes mobilisés pour vous



- **Au regard de l'ampleur des conséquences liées à l'épidémie du Covid-19, votre entreprise peut souhaiter, ou doit mettre en place, le dispositif d'activité partielle. Toutefois, l'urgence ne doit pas conduire à la précipitation, et les membres du CSE conservent un droit de regard sur les motifs, l'organisation et les conséquences pour les salariés.**
- Si votre CSE va être consulté, nous vous invitons à vous rapprocher des membres de l'équipe Syncéa.
- Si la consultation du CSE a eu lieu ou si elle est faite a posteriori, il faut solliciter une nouvelle réunion ou adresser une demande de remise d'une note complémentaire à votre direction afin de disposer d'informations étayées (présentation financière, justifications des hypothèses et des données sous-jacentes, présentation plus détaillée des conséquences sur les droits collectifs = rappel des règles de droit applicables pour les salariés).
- Il ne faut pas hésiter à assurer un suivi très régulièrement de la situation.

Cette situation grave et inédite appelle des décisions rapides et adaptées. Elle ne doit toutefois pas précipiter des décisions préjudiciables pour les emplois et les entreprises elles-mêmes.

Votre regard et l'examen précis des faits dans ces circonstances seront d'autant plus nécessaires, et vous pouvez compter sur notre appui pour vous accompagner dans ces moments difficiles.

VOS CONTACTS



BUREAUX DE PARIS / SIÈGE SOCIAL

11-13 rue Charbonnel – 75013 PARIS

Tél. : 01 48 19 25 40 – 06 17 19 57 79

BUREAUX DE LYON

Le Président

42, avenue Georges Pompidou – 69003 LYON

Tél. : 04 72 13 23 30 – 06 17 19 53 93

BUREAUX DE RENNES

9, rue de Suède – 35200 RENNES

Tél. : 02 22 91 02 20 – 06 10 79 32 64

info@syncea.fr - www.syncea.fr