

Crise du Covid-19 Mise en activité partielle et actualités sociales

Note d'information 11 décembre 2020

*Cette note annule et remplace les notes établies par le cabinet Syncéa les 19, 26, 28 mars, 8 avril, 6 mai, 4 septembre 2020 et 17 novembre.
Elle a vocation à être actualisée en fonction des évolutions législatives et réglementaires attendues.*



PLAN DE LA NOTE



Préambule : Les effets juridiques de la deuxième vague de l'épidémie de Coronavirus

LES DISPOSITIFS POUR METTRE EN PLACE L'ACTIVITÉ PARTIELLE

- 1.1 Un dispositif de droit commun réformé**
- 1.2 L'individualisation de l'activité partielle**
- 1.3 Le dispositif d'activité partielle longue durée**

2. LE CSE ET L'ACTIVITÉ PARTIELLE

- 2.1 Le rôle des élus pendant l'activité partielle**
- 2.2 Éléments d'information dont le CSE doit disposer dans le cadre de sa consultation**
- 2.3 L'impact de la crise sanitaire sur le CSE**

3. IMPACTS SUR LES CONTRATS DE TRAVAIL

- 3.1 L'impact sur la rémunération perçue et ses accessoires**
- 3.2 L'impact sur les jours de repos acquis**
- 3.3 L'impact sur les conditions de travail**

Les principales modifications par rapport à la précédente version du support sont identifiées en rouge

Les effets juridiques de la deuxième vague de l'épidémie de Coronavirus



- **L'état d'urgence sanitaire a été réactivé** (décret n°2020-1257 du 14 octobre 2020) et prorogé jusqu'au **16 février 2021**
Une partie des mesures exceptionnelles mises en œuvre ces derniers mois pourraient être prolongées ou rétablies. Un rapport du Sénat en date du 27 octobre dernier s'exprime favorablement pour le maintien ou le retour des dispositions suivantes :
 - modulation le taux de l'allocation d'activité partielle selon le secteur d'activité ;
 - placement systématique en position d'activité partielle des salariés, sans solution de télétravail, qui sont « vulnérables » ou partagent leur domicile avec une personne « vulnérable » ;
 - recours facilité à la visioconférence, à la conférence téléphonique et à la messagerie instantanée pour les réunions du CSE pendant la période d'état d'urgence ;
 - assouplissements des règles relatives au renouvellement des CDD et missions d'intérim ;
 - élargissement des situations dans lesquelles l'employeur doit verser une indemnité complémentaire à ses salariés en arrêt de travail ;
 - recours facilité au prêt de main d'œuvre.
- Le retour de l'état d'urgence sanitaire habilite également le gouvernement à adopter de nouvelles mesures transitoires.
- **En attendant les nouveaux textes, les dispositions actuellement en vigueur doivent être respectées : le présent support vous permet de faire le point.**



1. LES DISPOSITIFS POUR METTRE EN PLACE L'ACTIVITÉ PARTIELLE

Alors qu'il existait un seul et unique dispositif d'activité partielle, la crise sanitaire a fait naître plusieurs dispositifs et continue de les faire évoluer.

Nous assistons d'une part à la coexistence de deux dispositifs : l'activité partielle de droit commun (1.1) et l'activité partielle spécifique (de longue durée, 1.3). D'autre part, la période donne lieu à l'adoption de réformes pérennes (1.1) alors que subsistent des mesures exceptionnelles, telles que l'individualisation (1.2).



1.1 Un dispositif d'activité partielle de droit commun réformé

Une procédure de mise en activité partielle repensée pour faire face à l'urgence



Décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle

L'employeur peut, en cas d'urgence, **mettre en place l'activité partielle (AP) sans avoir à solliciter une autorisation préalable** de l'administration

L'employeur adresse sa demande **dans un délai de 30 jours à compter du placement des salariés en AP** lorsque la demande est justifiée par le motif de circonstances exceptionnelles

L'employeur dispose **d'un délai de 2 mois pour consulter le CSE** et transmettre son avis à l'administration (Art. R.5122-2 modifié)

Le délai de réponse de l'administration relatif à une demande d'autorisation d'activité partielle est **revenu à 15 jours depuis le 1^{er} octobre 2020** (art. R. 5122-4). Depuis cette date, c'est donc au terme de ce délai que l'absence de réponse de l'administration vaut acceptation tacite de la demande (art. 2 du décret 2020-325 du 25 mars 2020 modifié par le décret n°2020-1188 du 29 septembre 2020).



La consultation du CSE a posteriori ne prive pas le CSE d'avoir au préalable une information complète dans une note écrite.
Le décret du 26 juin 2020 précise que l'obligation de consultation du CSE concerne uniquement les entreprises d'au moins 50 salariés

L'évolution de l'indemnisation des salariés



- Jusqu'au 31 décembre 2020, le taux de l'indemnité d'activité partielle versée aux salariés ne peut être inférieur à 70% de leur salaire de référence (voir partie 3 pour les modalités de calcul), ni au montant du SMIC horaire net (8,03€ en 2020).

Exception : ce minimum ne s'applique pas aux personnes rémunérées sur la base d'un pourcentage du SMIC tel que le prévoit les contrats de professionnalisation et d'apprentissage (art. R. 5122-18).

- **Ce taux peut désormais être modulé par décret en fonction des secteurs d'activité** et des caractéristiques des entreprises, compte tenu de l'impact économique de la crise sanitaire sur ces dernières (ordonnance n°2020-1255 du 14 octobre 2020).



Bien que le gouvernement ait ouvert cette possibilité de déroger à l'application uniforme des dispositions de l'article L. 5122-1 du code du travail, aucune mesure n'a encore été adoptée en ce sens.

- **À compter du 1^{er} janvier 2021, l'indemnité minimale à verser aux salariés sera abaissée à 60 % de la rémunération brute** (décret n°2020-1316 du 30 octobre 2020).
- Le code du travail précisera à partir du 1^{er} janvier 2021 que l'indemnité nette versée par l'employeur ne peut excéder la rémunération nette horaire du salarié qu'il aurait perçu s'il n'avait pas été au chômage partiel (art. R. 5122-18 modifié par le décret 2020-1316 du 30 octobre 2020).

Un taux de remboursement qui évolue dans le temps



- **Jusqu'au 31 mai 2020**, le remboursement aux entreprises des indemnités d'activité partielle versées aux salariés, sous la forme d'allocations d'activité partielle, s'effectuait au taux horaire de 70 % de la rémunération horaire brute de référence du salarié, limitée à 4,5 le taux horaire du SMIC. Ainsi, pour tous les salaires inférieurs à 4,5 SMIC bruts, **l'indemnité versée était intégralement prise en charge par l'État et le salarié ne coûtait plus rien à l'entreprise.** (décret n°2020-325 du 25 mars 2020)
- **Du 1^{er} juin au 31 décembre 2020**, le **taux de remboursement aux entreprises est fixé à 60 %** de la rémunération horaire brute de référence, toujours retenue dans la limite de 4,5 SMIC. Dans la mesure où l'indemnité d'activité partielle versée aux salariés reste quant à elle calculée selon le taux de 70 % de la rémunération horaire brute, **cet abaissement du taux de l'allocation d'activité partielle versée à l'employeur induit donc un reste à charge pour l'entreprise.**
- Attention toutefois : **pour certains secteurs particulièrement affectés par les conséquences économiques et financières de la propagation de l'épidémie de Covid-19, le taux de l'allocation d'activité partielle est maintenu à 70 %** (cf. dispositions suivantes) (ordonnance n°2020-770 du 24 juin 2020 et décret n° 2020-810 du 29 juin 2020, modifié par le décret 2020-1319 du 30 octobre 2020).
- **À compter du 1^{er} janvier 2021, le régime de droit commun est revu à la baisse** : le taux de remboursement passera à **36 %** du salaire de référence (décret n°2020-1319 du 30 octobre 2020) avec un plancher abaissé à 7€23 (ou 6€35 à Mayotte).

Un taux de remboursement majoré selon le secteur d'activité (1/2)



- **Certains secteurs, les plus affectés par la crise sanitaire, continuent à bénéficier de la prise en charge à 70 %, jusqu'au 31 décembre 2020** (décret n°2020-1319 du 30 octobre 2020). **Sont concernées les entreprises exerçant leur activité principale dans :**
 - les secteurs relevant du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, du sport, de la culture, du transport aérien et de l'événementiel (annexe 1 du décret du 29 juin 2020).
 - Depuis le 12 septembre 2020, les secteurs de la post-production de films, vidéos et de programmes de télévision, de la distribution de films cinématographiques, des galeries d'art, de l'exploitations de casinos, ainsi que du transport maritime et côtier de passagers (décret n° 2020-1123 du 10 sept. 2020).
 - Depuis le 1^{er} novembre 2020, les activités de conseil et d'assistance opérationnelle apportées aux entreprises et autres organisations de distribution de films cinématographiques en matière de relations publiques et de communication.
 - Le secteur des « cars et bus touristiques » a été élargi à l'ensemble des transports routiers réguliers de voyageurs (depuis le 1^{er} novembre 2020)
- **Le taux de remboursement de l'indemnité d' AP est également majorée dans les secteurs dont l'activité dépend des secteurs qui viennent d'être énumérés, et qui est citée dans l'annexe 2 du décret du 29 juin 2020 susvisé. Il y a cependant une condition de baisse de chiffre d'affaire à prendre en compte (cf diapositive suivante).**

Un taux de remboursement majoré selon le secteur d'activité (2/2)



- Ainsi **dans les secteurs dont l'activité dépend des secteurs qui viennent d'être énumérés à la page précédente (et visée par le décret n°2020-1319 du 30 octobre 2020) doivent avoir subi une diminution de chiffre d'affaires d'au moins 80 %** durant la période comprise entre le 15 mars et le 15 mai 2020. Cette diminution est appréciée :
 - soit par rapport au chiffre d'affaires constaté au cours de la même période de l'année précédente ;
 - soit, s'ils le souhaitent, par rapport au chiffre d'affaires mensuel moyen de l'année 2019 ramené sur deux mois.
- L'actualisation de cette liste effectuée en septembre 2020 a donné lieu à l'ajout des secteurs des services auxiliaires de transport par eau, des boutiques des galeries marchandes et des aéroports, des traducteurs-interprètes, des magasins de souvenirs et de piété, des autres métiers d'art, des paris sportifs, des activités liées à la production de matrices sonores originales, sur bandes, cassettes, CD, et à la mise à disposition des enregistrements, leur promotion et leur distribution.
- Au 1^{er} novembre 2020, elle a été étendue aux activités suivantes : activités de sécurité privée, activités de nettoyage des bâtiments et nettoyage industriel, commerce de détail en magasin situé dans une zone touristique internationale mentionnée à l'article L. 3132-24 du code du travail (à l'exception du commerce alimentaire ou à prédominance alimentaire), du commerce d'automobiles, de motocycles, de carburants, de charbons et combustibles, d'équipements du foyer, d'articles médicaux et orthopédiques et de fleurs, plantes, graines, engrais, animaux de compagnie et aliments pour ces animaux, tourisme de savoir-faire (se référer aux conditions particulières).
- **Dans des secteurs, autres que ceux précités et dont l'activité principale implique l'accueil du public et est partiellement ou totalement interrompue du fait de la propagation de l'épidémie de Covid-19, à l'exclusion des fermetures volontaires.**

Modification de la durée d'autorisation



- Par définition, la mise en activité partielle est un dispositif temporaire. La durée pendant laquelle un employeur peut être autorisé à la mettre en œuvre se décline à la fois sur le périmètre sur lequel porte la demande et par salarié. Ces durées maximales ont été revues à plusieurs reprises cette année :

	Avant la crise sanitaire	Mesures exceptionnelles applicables du 25 mars au 31 décembre 2020	Nouveau dispositif de droit commun applicable à compter du 1 ^{er} janvier 2021
Par entreprise ou établissement	6 mois renouvelables	12 mois renouvelables	3 mois Ou 6 mois lorsque la demande est motivée par un sinistre ou des intempéries exceptionnels Renouvelables dans la limite de 6 mois, consécutifs ou non, par période de 12 mois*
Par salarié	1 000h/an (ou 100h/an si l'activité partielle est consécutive à la transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise)	1 607h/an (ou 100h/an si l'activité partielle est consécutive à la transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise)	1 000h/an Attention : cette durée pourrait être modifiée par arrêté.

* Ces dispositions s'appliqueront aux demandes d'autorisation préalables à la mise en œuvre de l'activité partielle de droit commun adressées à l'autorité administrative à compter du 1^{er} janvier 2021. **Il sera pas tenu compte des autorisations accordées précédemment pour étudier le droit au renouvellement** (décret n°2020-1316 du 30 octobre 2020).

Un dispositif qui peut être renouvelé sous conditions



- À l'issue d'une période d'activité partielle, **un renouvellement du dispositif peut être sollicité à l'autorité administrative.**
- Dès lors qu'un employeur sollicite une autorisation de placement en activité partielle alors qu'il a déjà bénéficié du dispositif dans les 36 mois précédents sa nouvelle demande, **des engagements doivent être pris afin « d'aider l'établissement et les salariés à mettre à profit la période de sous-activité pour renforcer et préparer la reprise d'activité »** (circulaire du 12 juillet 2013). Ces contreparties peuvent notamment porter sur :
 - 1° Le maintien dans l'emploi des salariés pendant une durée pouvant atteindre le double de la période d'autorisation ;
 - 2° Des actions spécifiques de formation pour les salariés placés en activité partielle ;
 - 3° Des actions en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
 - 4° Des actions visant à rétablir la situation économique de l'entreprise.
- L'autorité administrative fixe les engagements avec l'employeur et contrôle leurs tenues. **En cas de non-respect par l'entreprise, sans motif légitime, de ses engagements, il est demandé à l'employeur de rembourser tout ou partie des sommes perçues.** Le remboursement peut toutefois ne pas être exigé s'il est incompatible avec la situation économique et financière de l'entreprise.



1.2 L'individualisation de l'activité partielle



Une mesure exceptionnelle et temporaire

- 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** : cela implique le respect d'un principe d'équité dans l'application du dispositif entre les salariés concernés par la réduction d'activité.
- Dérogant à ce principe, l'ordonnance n°2020-460 du 22 avril permet **une individualisation du chômage partiel**. Précisément, **l'employeur peut 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**.
- Cette dérogation s'applique depuis le 12 mars 2020 et jusqu'à une date fixée par décret, et **au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020**.



L'individualisation est réservée à l'activité partielle de droit commun. Elle ne peut être appliquée sur le périmètre de l'activité partielle longue durée.



Une mise en œuvre conditionnée à l'obtention d'un accord ou d'un avis favorable

- Pour éviter tout risque de discrimination, l'ordonnance prévoit que l'employeur peut cibler les salarié(e)s éligibles au chômage partiel soit par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par accord de branche, **soit après avis favorable du CSE**. 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.

Le rôle de l'administration



- Le décret n°2020-794 précise que lorsqu'un employeur procède à l'individualisation de l'activité partielle, **il doit transmettre à l'autorité administrative, soit l'accord d'entreprise ou d'établissement, soit l'avis favorable du comité social et économique** :
 - 1° Lors du dépôt de la demande préalable d'autorisation d'activité partielle ;
 - 2° Ou, si l'autorisation a déjà été délivrée, au titre des salariés en cause, à la date de signature de l'accord ou de remise de l'avis, dans un délai de 30 jours suivant cette date.
- Il est donc à noter que la DIRECCTE est simplement informée et que les textes ne prévoient pas qu'elle exerce de contrôle sur les modalités de mise en œuvre de l'individualisation.
- **Il appartient aux seuls élus et délégués syndicaux de veiller à ce que les critères de sélection des salariés placés en activité partielle et de détermination du taux de réduction de l'activité reposent sur des critères strictement objectifs, organisationnels et professionnels.**
- Il faut être vigilant afin de vérifier que l'utilisation faite de l'employeur d'imposer l'AP à un service spécifique affecte « dans la même mesure » tous les salariés concernés (ord. 2020-346 du 27 mars 2020, art. 6 modifié ; ord. 2020-460 du 22 avril 2020, art. 8, 1°)



1.3 Le dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée

L'activité partielle spécifique (APS ou APLD)



- Premièrement appelé « activité réduite pour le maintien de l'emploi » (ARME), puis « activité partielle longue durée » (APLD), ce dispositif d'« activité partielle spécifique » (APS) a été institué par la loi n°2020-734 du 17 juin 2020 et le décret n°2020-926 du 28 juillet 2020. Ces 3 acronymes nomment un seul et même dispositif.
- On relève notamment que, comparativement au dispositif de droit commun, ce dispositif temporaire :
 - **nécessite un accord collectif** (d'établissement, d'entreprise, de groupe ou de branche) et ouvre à la négociation les modalités de sa mise en œuvre ;
 - **limite la réduction d'activité à 40% du temps de travail par salarié** (équivalent à 642,8 h par an pour un salarié à 35 h/semaine), sauf exception ;
 - peut être appliqué pendant **24 mois répartis sur une période totale de 36 mois** ;
 - requiert que des **engagements en matière d'emploi** soient pris ;
 - ne peut pas être mis en œuvre de façon individualisée.

SYNCÉA tient à votre disposition une note d'information consacrée à ce dispositif.



2. LE CSE ET L'ACTIVITÉ PARTIELLE

La mise en activité partielle est un évènement qui affecte la vie de l'entreprise dans son ensemble. À ce titre les élus jouent un rôle déterminant pendant cette période, de sa préparation à sa sortie (2.1). Afin de mener à bien vos missions, vous devez être pleinement informés (2.2). Il conviendra également de tenir compte de l'impact de la crise sur l'instance elle-même (2.3).

Cette partie vous sera utile pour préparer et suivre l'activité partielle de droit commun et l'activité partielle de longue durée.



2.1 Le rôle des élus pendant l'activité partielle



Rôle du CSE dans le cadre de la mise en activité partielle

Consultation du CSE

Recueil de l'avis motivé.

Le CSE est en droit d'exiger une information complète.



Les élus veillent à recevoir des informations suffisamment claires et développées pour comprendre les raisons de la mise en activité partielle, ses modalités concrètes et les conséquences pour les salariés (y compris en terme de SSCT).

Mise en place de la nouvelle organisation et suivi

Suivi par le CSE de la mise en œuvre dans le cadre des prochaines réunions ou par remise de note écrite



Depuis le 1^{er} novembre 2020, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE est obligatoirement informé au terme de chaque période autorisée des conditions dans lesquelles l'activité partielle a été mise en œuvre (art. R. 5122-2 du C.trav modifié par le décret n°2020-1316 du 30 octobre 2020).

Vous pouvez en tout état de cause, déterminez une périodicité plus fréquente et la liste des indicateurs nécessaires à votre information.

Les représentants du personnel restent en contact avec les salariés

(téléphone, mail, déplacement sur les sites que si la protection des salariés est mise en place)



Les élus contribuent à l'amélioration des conditions de travail, veillent à ce que l'activité partielle facilitent le maintien des emplois et font remonter les réclamations des salariés.



Rappel des règles de consultation du CSE

- **Le comité social et économique doit être informé et consulté conformément à l'article L. 2312-8 du Code du travail.** Ce texte est relatif à l'obligation de consultation dans le cadre des attributions générales du CSE. Il vise la marche générale de l'entreprise, les conditions de rémunération et la durée du travail.
- **Les principes de consultation, tels que prévus dans le Code du travail, sont les suivants :**
 - La consultation doit être faite **avant la prise de décision** de l'employeur. Ce principe **peut être neutralisé uniquement en cas de circonstances exceptionnelles : en l'espèce en cas de mise en activité partielle dans un situation de crise sanitaire** (art. R. 5122-2 du C. trav) ou lorsque la loi en dispose autrement. (par exemple sur la faculté de l'employeur d'imposer les prises de CP et RTT - voir partie 3.2).
 - Le CSE doit recevoir des **informations écrites et précises de la part de la direction => la consultation, même si elle se fait a posteriori, ne doit pas conduire à mettre à mal les droits du CSE.**
 - Le CSE doit bénéficier d'un délai suffisant avant la réunion pour pouvoir étudier ces informations => **cela suppose qu'il ne faut pas découvrir les éléments lors de la réunion mais qu'il faut recevoir une note écrite au plus tard en même temps que l'ordre du jour.**
 - Pendant la réunion, les **élus portent la parole des salariés, font des propositions, posent des questions et émettent leurs vœux et avis.**
 - Enfin, l'employeur doit rendre compte au CSE des suites données à son avis (art. L. 2312-15 C. trav.) => **Les représentants du personnel ont leur mot à dire. Ils peuvent réfléchir à une proposition d'organisation des services et la soumettre à la direction.**

Comment limiter l'impact économique de la baisse d'activité ?



- Les élus ont également pour mission de **veiller à ce que l'employeur mette en place l'activité partielle à défaut de pouvoir choisir une solution moins coûteuse pour les salariés.**
- Si l'entreprise conserve une capacité de financement des salaires malgré la réduction de l'activité, il convient d'étudier comment **utiliser tout ou partie du temps libéré pour distribuer autrement la charge de travail et/ou réaliser d'autres activités** (rangement, amélioration de l'organisation, développement de nouvelles activités, transmission de savoirs en interne, etc).
- Notez également qu'afin de limiter le placement au chômage partiel, **le prêt de main d'œuvre est facilité jusqu'au 31 décembre 2020** (loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et décret n°2020-1317 du 30 octobre). La mise à disposition de personnel auprès de partenaires, d'établissements ou d'entreprises appartenant à la même entité, peut constituer une **solution alternative à l'activité partielle**, permettant le maintien des salaires et le développement des compétences.
- Les représentants des salariés ont également intérêt à **s'assurer que l'activité partielle est mise au profit d'une prochaine reprise avec maintien des emplois.** Elle devrait en effet s'accompagner a minima d'une réflexion sur les orientations stratégiques de l'entreprise et sur la gestion des emplois et des compétences.
- **Souvenez-vous en tout état de cause que le CSE a la capacité de formuler toutes les solutions alternatives et les vœux qu'ils estiment utiles d'étudier et que l'employeur devra y apporter une réponse motivée** (art. L. 2312-15 du C.trav).



2.2 Éléments d'information dont le CSE doit disposer dans le cadre de sa consultation

La note remise au CSE devrait être complétée utilement de données chiffrées. Sans nier les difficultés posées par l'épidémie du Covid-19, l'entreprise devrait fournir des prévisions quantifiées et, à défaut, des tendances.

Nous sommes à votre disposition pour examiner les différentes données qui vous sont fournies.

Informations sur les plans économiques et organisationnels



- Lorsque le CSE est consulté dans le cadre de la mise en œuvre de l'activité partielle, il doit bénéficier **des mêmes informations que celles destinées à l'administration pour justifier de la demande de mise en activité partielle** (Cir. DGEFP 12 du 12/07/2013). À défaut, la procédure pourrait être jugée irrégulière.
- À cet égard, l'article R. 5122-2 du Code du travail dispose que la demande adressée à l'administration doit préciser les motifs justifiant le recours à l'activité partielle, la période prévisible de sous-activité, le nombre de salariés concernés et, pour les demandes de renouvellement, les engagements que l'employeur propose de souscrire.
 - Attention : la liste des éléments devant être transmis à l'administration dans le cadre du dispositif spécifique est différente. Référez-vous à la note d'information qui lui est dédiée.
- L'employeur fera éventuellement une présentation de l'incidence de la crise du Covid-19 **sur l'évolution générale des commandes et l'exécution des programmes de production dans les motifs obligeant au recours à activité partielle** (pour mémoire les indicateurs sur l'évolution des commandes sont obligatoirement donnés tous les trimestres dans les entreprises d'au moins 300 salariés) (art. L. 2312-69 du C. trav.).

Informations sur les plans économiques et organisationnels



- Le recours à l'activité partielle peut prendre plusieurs formes :
 - réduction de la durée hebdomadaire du travail (avec des proportions différentes selon les services et la possibilité d'individualiser le dispositif, voir partie 1.2),
 - fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement,
 - ⇒ **Si des formes d'activité partielle sont mises en œuvre différemment selon les services, si tous les salariés d'un service ne sont pas en activité partielle, l'employeur doit en présenter les raisons ;**
 - ⇒ **Le CSE peut demander le nombre de salariés concernés et les intitulés de poste pour chaque service** (la nature du contrat est sans incidence : un CDD peut être concerné s'il travaille dans un service visé par une mise en activité partielle) ;
 - ⇒ **Les représentants du personnel peuvent être questionnés directement par les salariés. Il est donc important de maîtriser les raisons des choix opérés par la direction.**

Nous vous recommandons d'examiner les causes précises et les conséquences sur chaque établissement, voire secteur d'activité, sur une période d'au moins un an. Il convient en effet de prendre en compte que la crise sanitaire peut s'inscrire dans un temps long et avoir des conséquences économiques sur les prochains mois (ou prochaines années).

Informations sur les plans économiques et organisationnels



- Dans le cadre de sa consultation, **le CSE peut demander des éléments permettant d'apprécier les conséquences pour les salariés :**
 - Les modalités de calcul de l'indemnité d'activité partielle (rappelées dans ce support) ;
 - Les modalités d'une mise en activité partielle pour les salariés en forfait (heures/jours) ;
 - Une présentation de situations particulières : cas des salariés en arrêt maladie, situation des alternants ;
 - Les choix que l'entreprise a opérés en matière de prise de CP, RTT, droits acquis sur le CET (voir diapositive consacrée dans l'ordonnance parue sur la question) ;
 - Les exigences en terme de disponibilités ; etc.
 - Les accords d'aménagement du temps de travail peuvent également contenir des stipulations permettant à l'employeur d'utiliser des heures contenues dans un compte temps, notamment dans le cadre d'une organisation type « annualisation ou modulation ».

L'employeur devra rappeler les dispositions d'accords de branche ou de conventions collectives plus favorables, sous certaines conditions, ainsi que le dispositif légal en matière d'indemnisation (par ex. CC Métallurgie, CC Chimie, CC Syntec) **et qui demeurent applicables. Il détaillera les conditions pour en bénéficier** (par ex. catégories de salariés concernés, obligation de prise de CP au préalable...). **Exception en cas de dispositif APS-APLD : les dispositions conventionnelles antérieures au 18 juin 2020 (3°, VIII, art. 53 de la loi du 17 juin 2020) ne sont pas applicables.**

Informations sur les plans économiques et organisationnels



- **Pour comprendre les choix de la direction, le CSE pourrait solliciter de la direction des éléments d'information, tels que :**
 - Les hypothèses retenues pour quantifier la baisse d'activité qui est annoncée : par service, secteur, BU...
 - Dans certains services, l'effectif peut être maintenu : la direction doit détailler comment ce choix est déterminé sur la base d'une activité réduite.
 - Doivent être exposées les réductions de charges liées à la mise en activité partielle, les pertes de CA estimées par secteur.
 - Un plan de trésorerie sur 3 mois de l'entreprise. Les entreprises qui négocient actuellement avec leurs banques, avec la BPI... sont appelées par les bailleurs de fonds à produire des prévisionnels de trésorerie à échéance courte. Ce document devrait permettre aux élus d'avoir une vision plus précise des difficultés susceptibles d'advenir dans les mois suivants, mais également d'éviter des réactions disproportionnées à cette crise.

Informations sur les plans économiques et organisationnels : les horaires



- **Les salariés doivent avoir connaissance de leurs futurs horaires durant la baisse d'activité. L'employeur doit présenter au CSE les plannings temporaires applicables durant la mise en activité partielle (service par service).**
 - mention du nombre d'heures prévues pour chaque service,
 - nombre de salariés concernés par service,
 - précisions sur le nombre de personnes composant les équipes.
- Pour mémoire, concernant l'information des horaires, **il s'agit d'une obligation pour la direction** (art. L.3171-1 du C. trav.) **qui doit afficher les nouveaux horaires de travail dans l'entreprise en respectant un délai de prévenance suffisant** (art. L.3121-47 du C. trav.).
- De plus, cette dernière **doit également communiquer les modifications d'horaires envisagées au titre de l'activité partielle à l'inspecteur du travail** (art. D. 3171-3 et D.3171-4 du C. trav.).
 - À défaut, il convient de rappeler que **l'employeur qui n'effectue pas l'affichage de l'horaire collectif ou qui ne le transmet pas à l'inspection du travail risque d'être puni par une contravention de 4^{ème} classe appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par cette infraction** (art. R. 3173-1 et R.3173-2 du C. trav.).





Information concernant l'impact sur la paie

- Les règles légales relatives au régime et à l'indemnisation sont prévues aux articles L. 5122-1 à L. 5122-5 et R. 5122-1 à R. 5122-26 du Code du travail et s'adaptent au dispositif mis en place (voir partie 1).
- L'employeur doit présenter **le régime et l'indemnisation que percevront les salariés**. → il peut être très utile d'examiner les simulations sur **plusieurs cas concrets de bulletins de salaire avant/après la mise en activité partielle pour qu'il soit possible de mesurer l'impact financier**.
- **Les salariés perçoivent une indemnité horaire versée à l'échéance habituelle de la paie (voir partie 1 pour le montant)**. Il est **tenu compte du salaire servant de référence pour calculer l'indemnité de congés** (art. R. 5122-18 du C. Trav.) (voir ci-après).
 - **L'indemnité d'activité partielle versée au salarié** est exonérée des cotisations salariales et patronales de sécurité sociale **à l'exception de la CSG et de la CRDS**. L'indemnité versée reste néanmoins soumise à l'impôt sur le revenu.
- **Les entreprises peuvent placer leurs salariés en activité partielle, sans demander à bénéficier de l'allocation d'AP**. Elles verseront l'indemnité d'activité partielle dans les conditions habituelles. Pour bénéficier de l'exonération de cotisations sociales, elles doivent adresser une demande d'autorisation d'activité partielle mais elles n'auront pas à faire de demande de remboursement par la suite. Elles devront informer la Direccte de leur engagement à ne pas bénéficier de l'indemnisation par l'État (QR Ministère du travail du 22 avril 2020).

Informations sur le volet social : acquisition de CP, de jours de repos et couverture santé-prévoyance



- La **période d'activité partielle ne fait pas perdre de droits à congés payés** (Art. R. 5122-11 du C. Trav.). Cette disposition peut également s'appliquer aux congés payés conventionnels lorsqu'ils constituent une **majoration de la durée du congé payé en raison de l'âge, de l'ancienneté ou du handicap** telle que prévue par le code du travail (2°, Art. L. 3141-10.). **Le sort des congés acquis pour d'autres motifs en raison de l'application d'un accord collectif doit être réglé conventionnellement ou par décision unilatérale de l'employeur.**
- **Le nombre de journées de RTT**, puisqu'elles sont en principe la contrepartie des heures de travail effectuées au-delà de la durée légale de travail, peut être affecté. Nous vous recommandons de faire un point sur ce sujet afin de compléter votre connaissance du dispositif mis en œuvre dans votre établissement et de ses conséquences pour les salariés concernés.
- Le législateur a rendu obligatoire le **maintien des garanties collectives en matière de santé et de prévoyance** dont les salariés bénéficient habituellement jusqu'au 31 décembre 2020 (*L. n° 2020-734, 17 juin 2020 : JO, 18 juin, art. 12*). Ainsi l'activité partielle est sans conséquence sur la protection sociale des salariés jusqu'à la fin de l'année. La loi « autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire et portant diverses mesures de gestion de la crise sanitaire » prolonge ce maintien de 6 mois, **soit jusqu'au 30 juin 2021** (loi 2020-1379, art. 8 ; loi 2020-734 du 17 juin 2020, art. 12, IV modifié).



Informations sur le volet social : droit à la formation, santé, sécurité et conditions de travail



- Le **droit à la formation est également renforcé** grâce à une prise en charge facilitée pendant les heures chômées via l'élargissement du dispositif d'aide à la formation du Fonds national de l'emploi (FNE-Formation). Les actions éligibles sont ouvertes aux actions de formation certifiantes ou non, aux bilans de compétences et aux actions de VAE à l'exception des formations obligatoires qui incombent à l'employeur. Les salariés peuvent ainsi bénéficier d'une formation **sans mobiliser leur compte personnel de formation (CPF)** (*instruction du ministère du travail du 09 avril 2020*).
- Cependant, l'obligation de majoration de l'indemnité d'activité partielle pendant les actions de formation est supprimée jusqu'à une date qui sera fixée par décret et au plus tard au 31 décembre 2020 (art. 5 ordonnance n° 2020-346).

Pour en savoir plus sur l'impact de l'activité partielle pour les salariés : consultez également notre support « questions/réponses sur l'activité partielle ».



Informations relatives à l'obligation de santé-sécurité de l'employeur



- **L'épidémie de Covid-19** et les mesures nécessaires pour empêcher sa propagation renvoient **aux obligations de tout employeur en matière de santé, sécurité et conditions de travail.**
- Elles rappellent aussi que **le rôle essentiel des représentants du personnel est de veiller à ce que des mesures efficaces et pérennes soient effectives.** À ce titre, le CSE peut être force de proposition en matière de prévention et de protection.

- **L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la protection de la santé physique et mentale des travailleurs (art. L. 4121-1 du Code du travail).** L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.
- **L'employeur doit évaluer périodiquement les risques dans son établissement et les inscrire dans le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).** Chaque année et lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (art. R. 4121-1 et suivants).



Dans un contexte d'urgence sanitaire comme celui de la crise du Covid-19, cette obligation amènera l'employeur à mettre en place des mesures telles que :

- **Le télétravail** : peut être mis en place en cas de risque endémique, sans accord du salarié et sans nécessité d'un accord collectif (art. L. 1222-11). Le ministère du travail l'estime obligatoire dès que possible (QR du 10/11/2020).
- **L'élaboration d'un plan de prévention ou plan de continuité de l'activité.**
- **La mise à jour du DUERP au regard de cette situation particulière.**



La consultation du CSE en cas d'évolution d'activité

- La situation peut conduire à des évolutions d'activité. Certaines étapes nécessitent très probablement de **prendre des mesures de réorganisation**, en particulier d'**aménagement des conditions de travail**. Dans le cadre de **l'article L. 2312-8 du Code du travail**, ces mesures devront faire l'objet d'une information-consultation préalable du CSE (attributions générales sur tout sujet intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, et notamment sur tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail).
- Concrètement, pour chaque changement important l'employeur présentera :
 - Les décisions mises en œuvres en vue de reprendre l'activité : organisation des activités, plan d'actions commerciales, précisions éventuelles sur les prises de congés payés, les horaires ;
 - Les mesures sanitaires et les modalités d'adoption des mesures d'adaptation en fonction des éléments donnés par les pouvoirs publics et les guides sur un plan de continuité d'activité ou la reprise d'activité proposés par les branches ;
 - On peut se référer au protocole sanitaire édité par le Ministère du travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/protocole-national-sante-securite-en-entreprise.pdf> (dernière mise à jour : 13 novembre 2020).



2.3 L'impact de la crise sanitaire sur le CSE

Réunions du CSE : de nouvelles mesures exceptionnelles

(1/2)



- La possibilité de recourir à la visioconférence, à l'audioconférence ou à la messagerie instantanée pour réunir les instances de représentation du personnel a été rétablie [jusqu'à la fin de la période d'état d'urgence](#) (ordonnance n°2020-1441 du 25 novembre 2020 ; décret 2020-1513 du 3 décembre 2020).
- Comme au printemps, dans les trois cas, **l'employeur devra s'assurer que le dispositif technique utilisé présente les garanties nécessaires** au bon déroulé des réunions. Sur ce point, les exigences sont alignées sur celles de droit commun prévues pour la visio-conférence aux articles D. 2315-1 et D. 2315-2 du code du travail :
 - Identification des participants
 - Égale capacité à s'exprimer
 - **Retransmission continue et simultanée des communications**
 - **Vote à bulletin secret sécurisé à toutes les étapes** (envoi des moyens d'authentification, émargement, enregistrement et dépouillement) et effectué de façon simultanée
 - Possibilité de suspendre la séance



Une vérification doit donc être établie avant l'ouverture des séances et des votes pour s'assurer que ces conditions sont remplies. Nous vous recommandons de mentionner le déroulé et les résultats de cette opération au procès-verbal.

Réunions du CSE : de nouvelles mesures exceptionnelles

(2/2)



- Dans les trois cas, l'employeur peut en peut le décider seul mais devra en **informer les élus au préalable** :
 - Visio-conférence : aucun délai de prévenance n'a été fixé. Vous pouvez le négocier.
 - Conférence téléphonique : l'information doit être faite dans les mêmes conditions que la convocation.
 - Messagerie instantanée : l'employeur informe les membres de l'instance du choix de cet outil lors de la convocation en précisant l'heure la plus précoce à laquelle la réunion pourrait se terminer.

Limite : le recours à la messagerie instantanée est uniquement autorisé en cas d'impossibilité de recourir à la visio-conférence ou à la conférence téléphonique.



Nouveauté : Les élus peuvent s'opposer à l'application de ces mesures dérogatoires lorsque la réunion en cause va être l'occasion de traiter d'une information-consultation sur une procédure de licenciement collectif, la mise en œuvre d'un accord de performance collective, d'une rupture conventionnelle collective ou de l'activité partielle de longue durée.

Pour être valable la décision de refus doit être prise à la majorité des délégués du personnel appelés à siéger et être exprimée au plus tard 24h avant le début de la réunion.

Cette possibilité ne peut cependant être utilisée lorsque l'employeur n'a pas utilisé sa capacité à mettre en place trois réunions en visio-conférence dans l'année (chiffre qui peut être augmenté conventionnellement).

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 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 (art. L. 2315-61 et L. 2312-83 du C. trav) .
- Durant la période d'activité partielle, le salarié perçoit une allocation qui n'a pas le caractère de salaire (Art. L. 5122-4 du C. trav. ; Cass. Soc. 12 juillet 1989 n° 87-45463). En effet, **les allocations d'activité partielle sont exonérées** de la taxe sur les salaires et **des cotisations de sécurité sociale** (art. L. 5428-1 du C. trav). L'ordonnance 2020-346 du 27 mars 2020 précité (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. Il est possible de négocier avec l'entreprise qu'elle ne tienne pas compte de cet impact négatif.**

La limite d'exonération pour les bons d'achat doublée à titre exceptionnel pour cet année



- Dans le cadre des activités sociales et culturelles, à l'occasion de Noël, le CSE peut distribuer des bons d'achat ou offrir un cadeau en nature.
- L'URSSAF admet, en application de tolérances ministérielles, que la valeur du bon d'achat ou du cadeau n'entre pas dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale sous certaines conditions. Ainsi une des règles à respecter consiste à devoir tenir compte d'un plafond. Les autres règles sont notamment que l'octroi du bon ou du cadeau doit avoir un lien avec des événements déterminés et qu'il n'y a pas de discrimination dans les critères d'attribution.
- Ainsi, il y a exonération lorsque le montant du bon d'achat et/ou la valeur des cadeaux attribués à un salarié n'excède pas 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale. Pour l'année 2020 il est de 171 €.



Toutefois, afin d'apporter une aide aux commerces touchés par les mesures prises en vue de gérer la crise sanitaire, **le plafond passera à 342,80€ (pour cette fin d'année).**

La décision a été prise à l'issue d'une réunion, lundi 7 décembre 2020, avec le premier ministre, Jean Castex. Cette tolérance ministérielle exceptionnelle, a été confirmée au journal LES ÉCHOS par Bruno Lemaire, ministre de l'économie.



3. IMPACTS SUR LES CONTRATS DE TRAVAIL

La suspension des activités entraîne une perte de rémunération qui est compensée par le versement d'une indemnité. Le montant de cette dernière n'est pas forfaitaire ni universelle, mais est calculée au cas par cas (3.1). Afin de limiter les pertes, les entreprises peuvent recourir aux jours de repos acquis, sous réserve de respecter certaines règles (3.2).

Qu'il y ait ou non activité partielle, les conséquences de la crise sont également à surveiller en matière de santé, sécurité et conditions de travail (3.3).

Cette partie vous sera notamment utile pour préparer et suivre l'activité partielle de droit commun et l'activité partielle de longue durée.



3.1 L'impact sur la rémunération perçue et ses accessoires

Modalités de calcul de l'allocation d'activité partielle : le salaire de référence



- Le salarié placé en activité partielle reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant, en principe, **à un pourcentage de sa rémunération brute servant d'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés, 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.**
- En pratique, cette règle interroge sur :
 - la période devant être retenue pour déterminer ce salaire de référence : faut-il retenir la moyenne des 12 derniers mois de rémunération ou la rémunération du mois précédant celui où il y a placement en activité partielle ? Faute de texte, les pratiques diffèrent d'une entreprise à l'autre.
 - sur les éléments de rémunération, quelles sont les éléments à retenir et ceux à exclure ? => prime de polyvalence, prime de salissure, paiement des heures supplémentaires ou complémentaires, indemnisation des repas...Il semble qu'il reste possible de se référer à la position de la jurisprudence sur les éléments entrant dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés (voir ci-après).
- Le décret n°2020-1316 du 30 octobre 2020 **officialise une méthode à retenir, concernant les éléments de rémunérations variables, qui devra être appliquée de façon uniforme à compter du 1^{er} janvier 2021.** Le décret ne définit pas les éléments de rémunérations variables mais on peut comprendre qu'il s'agit de primes versées à des commerciaux ou de bonus par exemple.





Modalités de calcul de l'allocation d'activité partielle : le salaire de référence

- Le décret n°2020-1316 du 30 octobre 2020 règle la question de la période de référence pour **les éléments de salaires variables ou versés selon une périodicité non mensuelle** : « 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 de ces éléments de rémunération perçus au cours des douze mois civils**, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de douze mois civils, **précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise**. » En cas de renouvellement, il semble qu'il doive être retenue la rémunération antérieure à la première demande d'autorisation de mise en activité partielle (art. R. 5122-12 du C.trav. modifié).
- Le décret ajoute que **la rémunération prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire ne peut être supérieure à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance**.
- Enfin, le décret n°2020-1316 du 30 octobre 2020, **met en place à compter du 1^{er} janvier 2020, la règle selon laquelle « l'indemnité versée par l'employeur ne peut excéder la rémunération nette horaire habituelle du salarié »** (art. R. 5122-18 du C. trav. modifié).
- Selon nous, le décret n°2020-1316 du 30 octobre 2020 ne traite que la question de la période de référence pour les éléments de salaires variables **et ne remet pas en question la prise en compte des éléments de rémunération récurrents versés en raison des conditions de travail** (par exemple : travail de nuit, travail en équipe, sujétions liées à l'emploi).

Modalités de calcul de l'allocation d'activité partielle : le salaire de référence



- La circulaire DGEFP n°2013-12 du 12 juillet 2013 relative à la mise en œuvre de l'activité partielle précise que « l'assiette des indemnités de CP inclut le salaire brut avant déduction des charges sociales, **les majorations pour travail supplémentaire, les avantages en nature dont le travailleur ne continuerait pas à jouir pendant la durée de son congé, les pourboires, les primes et indemnités versées en complément du salaire si elles sont versées en complément du travail et si elles ne rémunèrent pas déjà la période des congés** (prime annuelle assise uniquement sur le salaire des périodes de travail, exclusion faite de la période des congés payés, primes compensant une servitude de l'emploi, primes liées à la qualité du travail) ». Ainsi doivent être pris en compte les éléments suivants (**en tenant compte des jurisprudences sur l'inclusion des éléments dans l'assiette de calcul de l'indemnité de CP**) ;

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
- ✓ Prime d'ancienneté

Des précisions sur ces points pourraient intervenir et ces éléments de réponses sont donnés selon les informations disponibles à date de la rédaction de ce support.

NON

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

- ✓ Prime de fin d'année ou de 13^e mois 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
- ✓ Indemnité de repas

Modalités de calcul de l'allocation d'activité partielle : le nombre d'heures indemnifiables en temps normal



- Seules les **heures chômées comprises entre la durée légale du travail** sur la période considérée ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat, et le nombre d'heures travaillées sur ladite période sont susceptibles de faire l'objet d'une indemnisation (art. R. 5122-19 du C. trav.). Il existe cependant des exceptions (voir diapositive suivante).
- **En principe, les heures accomplies au-dessus de la durée légale, ne font l'objet :**
 - ⇒ ni d'un versement par l'employeur à ses salariés d'une indemnité.
 - ⇒ ni d'un versement par l'État à l'employeur de l'allocation compensatrice d'activité partielle. Le décret du 26 juin 2020 précise qu'exceptionnellement, si des entreprises ont intégré par erreur la rémunération des heures supplémentaires pour l'indemnisation de l'activité partielle au titre des mois de mars et d'avril 2020, les sommes indûment perçues ne devront pas être remboursées à l'administration, sauf en cas de fraude.

Je travaille habituellement 35 heures par semaine et mon entreprise ou mon service n'a aucune activité



Mon employeur maintient :

- **70 % du salaire brut** soit environ 84 % du salaire net horaire si la durée du travail est de 35 heures avant la mise en activité partielle.
- **100 % du SMIC net mensuel au minimum**

Pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle est égal au pourcentage du SMIC qui leur est applicable aux termes du code du travail (Ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020). Ces situations font l'objet d'un « questions-réponses » spécifique <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-doc-precisions-activite-partielle.pdf>

Le nombre d'heures indemnisables : les dérogations mises en œuvre



- À titre exceptionnel, le gouvernement a autorisé la prise en compte de certaines heures supplémentaires jusqu'à une date qui sera fixée par décret, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020 :
 - L'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 autorise la prise en charge **des heures supplémentaires conventionnelles ou structurelles et de leurs majorations dès lors qu'elles découlent de l'application d'une convention ou d'un accord collectif conclu avant le 24 avril 2020**. Deux catégories de salariés sont concernées :
 - Les salariés ayant conclu une convention individuelle de forfait en heures incluant des heures supplémentaires ;
 - les salariés dont la durée de travail est supérieure à la durée légale en application d'une convention ou d'un accord collectif de travail.
- Dans le même sens, l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 prévoit que **les heures d'équivalence** sont prises en compte dans le décompte des heures chômées pour le calcul de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle.
 - Le régime d'équivalence concerne certains secteurs déterminés pour lesquels la durée du travail effectif et la rémunération sont fixées en référence à une durée dite « d'équivalence » (ex. : secteur des transports routiers).

Information concernant l'impact sur le salaire lorsque la durée du travail est supérieure à la durée légale



- Le décret du 26 juin 2020 précise concernant les modalités de prise en compte des heures supplémentaires et d'équivalence structurelles pour le calcul du salaire brut de référence servant au calcul de l'indemnité d'activité partielle des salariés concernés que ;
 - ces heures doivent être incluses dans le salaire de référence ;
 - puis divisées par la durée conventionnelle ou la durée prévue par la convention individuelle de forfait ou par la durée d'équivalence.

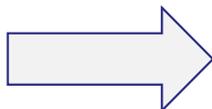
Exemple : un salarié est placé en activité partielle pour fermeture totale. Il dispose d'une convention de forfait hebdomadaire en heures (ou d'une durée collective conventionnelle hebdomadaire ou d'une durée d'équivalence décomptée à la semaine) de 39 heures pour un salaire forfaitaire de 3 467 euros.

- **Le taux horaire de base** = $3467 / 169 \text{ heures} = 20,51 \text{ €}$
- **Montant horaire de l'allocation versée par l'Etat à l'employeur** : $20,51 \text{ €} \times 60 \% \text{ (1)} = 12,31 \text{ €}$
- **Montant horaire de l'indemnité d'activité partielle versée au salarié** : $20,51 \text{ €} \times 70 \% = 14,36 \text{ €}$.

(1) 60% : taux de l'allocation applicable depuis le 1^{er} juin 2020 sauf exception dans certains secteurs



Information concernant l'impact sur la paie



L'employeur doit porter à la connaissance du salarié, à la fin de chaque mois, **le nombre d'heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées, ou les faire figurer dans le bulletin de paie. Habituellement, ces mentions figurent au bulletin de paie** (art. R. 3243-1 du C.trav). **Exceptionnellement, pendant une période de 12 mois à compter du 27 mars 2020**, il est possible de remettre au salarié un **document annexé** au bulletin de salaire.



Il faudra s'assurer que la convention collective de branche, ou un accord d'entreprise, ne prévoit pas de dispositions spécifiques (taux d'indemnisation plus favorable, maintien de la rémunération des heures qui auraient été effectuées au-delà de la durée légale du temps de travail, taux d'indemnisation à 90 % ou 100 %, dispositions spécifiques pour les salariés au forfait).



Il est possible de négocier un taux de maintien de salaire supérieur, au niveau de l'entreprise ou du groupe.



Forfait jours ou heures et activité partielle (AP)



- Jusqu'à présent, les salariés au forfait (jours/heures) ne pouvaient bénéficier de l'indemnité d'AP qu'en cas de fermeture totale de l'établissement ou d'une partie de l'établissement dont ils relèvent. Depuis le 1^{er} mars 2020, ils sont éligibles au dispositif d'activité partielle dès lors que l'activité de l'établissement auquel ils sont rattachés est réduite (art. R. 5122-19 du C.Trav).
- 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 ouverts 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 ouverts, 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.



3.2 L'impact sur les jours de repos acquis



Congés payés, RTT et droits inscrits dans un CET

- Attention : Dans le cadre de la négociation d'un accord sur l'APLD (ou APS), il peut être abordé les règles concernant la prise des congés payés et RTT.
- **Pour placer les salariés en activité partielle, il n'est pas obligatoire de leur demander de poser des jours de congés payés (CP) ou les JRTT auxquels ils ont droit.**
- **Certains salariés pourraient vouloir prendre leurs congés payés ou des RTT pour éviter la perte de salaire.** L'employeur et le salarié peuvent le décider d'un commun accord.
- **L'entreprise peut souhaiter imposer la prise de CP (congés payés) ou de RTT => l'Ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos donne une plus grande liberté à l'employeur pour imposer la prise de CP/RTT.**
- L'ordonnance n° 2020-389 du 1^{er} avril 2020 (art. 7) précise que le **CSE pourra être informé « concomitamment à la mise en œuvre, par l'employeur, d'une faculté ou d'une dérogation »** permise dans le cadre de la crise sanitaire, l'information devant se faire « **sans délai et par tout moyen** ». Le CSE pourra rendre son avis dans un délai d'un mois à compter de l'information.
- **Il faut distinguer 3 situations :**

1

Le cas des RTT et des droits inscrits dans le CET

2

La signature d'un accord collectif portant sur la prise des CP

3

Le traitement des CP en l'absence d'accord collectif

Congés payés, RTT et droits inscrits dans un CET



1

- Jusqu'au 31 décembre 2020, l'ordonnance permet la fixation unilatérale de jours de RTT et de jours de repos inscrits dans un CET par l'employeur :
 - 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 des 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 possible que si « l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19 ».**





Congés payés, RTT et droits inscrits dans un CET

2

- **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.
- **En cas d'accord collectif**, l'employeur pourra imposer jusqu'à 6 jours ouvrables de CP (5 jours ouvrés), en plus des 10 jours maximum de RTT et droits du CET.

Congés payés, RTT et droits inscrits dans un CET



3

- **En l'absence d'accord d'entreprise, d'établissement, de groupe (ou à défaut de branche) concernant les jours de congés payés, les dispositions habituelles du Code du travail restent applicables :**
 - L'employeur peut fixer les dates de prise des congés payés en respectant les règles légales ou conventionnelles habituelles.
 - Sauf circonstances exceptionnelles, l'employeur n'a pas le droit de modifier des dates de congé déjà posées dans le mois (ou le délai prévu dans la convention collective le cas échéant) qui précède la date de départ. Toutefois, on ne sait pas si l'employeur ne pourrait pas user de l'argument selon lequel l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19.
 - Il n'est pas possible de fractionner le congé principal sans solliciter l'accord du salarié .



Congés payés, RTT et droits inscrits dans un CET : la monétisation



- À titre exceptionnel en raison du Covid-19, certains jours peuvent être monétisés, c'est-à-dire qu'ils peuvent **être affectés par l'employeur à un fonds de solidarité ou être utilisés par le salarié pour compenser tout ou partie de la perte de salaire** subie en raison de l'activité partielle.
- Dans les deux cas, un **accord collectif doit être signé** (de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement). Ce dispositif couvre les jours acquis et non pris de la cinquième semaine de congés annuels et les jours de repos conventionnels (jours de repos découlant d'un accord d'aménagement du temps de travail ou de convention de forfait).
- La monétisation par décision de l'employeur au bénéfice d'un fonds de solidarité n'est possible que pour les jours des salariés placés en activité partielle bénéficiant d'un maintien intégral de leur rémunération en raison de dispositions conventionnelles.
- La monétisation effectuée par l'employeur ou le salarié ne peut concerner plus de cinq jours au total.
- Initialement en vigueur à compter du 12 mars 2020 et jusqu'au 31 décembre 2020 ce dispositif est prolongé. **La loi de prorogation de l'état d'urgence sanitaire les prolonge de 6 mois, jusqu'au 30 juin 2021** (loi art. 8 ; loi 2020-734 du 17 juin 2020, art. 6, VI modifié).
- Selon nous, la mise en œuvre de ce dispositif devrait nécessiter une consultation préalable du CSE



3.3 L'impact sur la santé, la sécurité et les conditions de travail

Les points de vigilance dans la durée



- L'aménagement du travail rendu nécessaire par la crise sanitaire n'est pas sans conséquence sur la santé, la sécurité et les conditions de travail.
- Il importe d'évaluer les impacts des mesures prises et de rechercher des solutions afin d'en limiter les effets pervers. Exemples :

- ➔ L'EPI (équipement de protection individuel) qu'est le port du masque peut dégrader les conditions de travail pour certains postes (ex : hotline ou autres métiers en open space) ou certaines personnes (lunettes, allergies, etc.). Une réorganisation spatiale des bureaux peut-elle constituer une alternative ?
- ➔ Le télétravail : c'est l'occasion de négocier un accord sur ses modalités ou d'être consulté sur la charte dédiée élaborée par l'employeur (droit à la déconnexion, prise en charge des frais, etc).
- ➔ Le travail en distanciel de type visio : les salariés savent-ils utiliser correctement les outils mis à disposition ou ont-ils besoin d'être formés ? Les outils sont-ils adaptés aux usages ? Existrent-ils des options répondant aux spécificités de l'activité ?
- ➔ Collecte de données relatives à l'état de santé des salariés : la médecine du travail a-t-elle été mise à contribution ? Les règles relatives à la protection des données personnelles et au respect de la vie privée sont-elles respectées ? (CNIL, 23 sept. 2020)

Les enquêtes, entretiens avec les salariés, observations de situations de travail seront une base essentielle pour le CSE/CSSCT pour proposer toutes actions de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail dans le contexte actuel de Pandémie COVID 19



Les points de vigilance dans la durée à avoir en matière de télétravail

5 points de vigilance	Les risques associés	Les pistes de prévention
L'environnement de travail	Conditions matérielles : lieu et ergonomie du poste de travail, risque du travail sur écran	Information des salariés en prévention des TMS, travail sur écran, mise à disposition de matériel et clarification des modalités matérielles (assurance, ligne téléphonique...)
Les outils et les ressources	Dépendance aux outils technologiques : Accès et maîtrise de l'usage des TIC	Evaluer l'adéquation des outils et leur facilité d'utilisation, proposer des formations et du support. Adapter la fonction support informatique
L'autonomie la marge de manœuvre	Risque liés à la gestion de la charge de travail et du temps de travail et à l'équilibre vie professionnelle vie privée	Rappeler les règles du temps de travail et notamment les créneaux horaires auxquels le télétravailleur doit être joignable, définir précisément les modalités de droit à la déconnexion, les bonnes pratiques d'utilisation de la messagerie
La relation avec le manager	Risques liés aux modalités de management et notamment à la qualité de la communication, des objectifs, des modalités de contrôle	Instaurer des points réguliers et non aléatoires, décrire précisément les modalités d'organisation et de contrôle du travail
Le collectif de travail	Risque liés à la situation de travailleur isolé et à un délitement du collectif	Instaurer à intervalles réguliers des rencontres physiques ou virtuelles du collectif, instaurer des rituels de communication entre le télétravailleur et ses collègues

Les moyens et champs d'actions du CSE/CSSCT



Les moyens d'actions légaux demeurent à savoir

- **Les membres élus du CSE peuvent solliciter une réunion extraordinaire** portant sur la santé, la sécurité et les conditions de travail.
- **Le CSE peut procéder à des enquêtes** sur des situations particulières dont il est informé par les salariés
- **Saisir l'inspection du travail** pour recueillir ses conseils ou son appui
- **Déclencher un droit d'alerte** en cas de danger grave et imminent

Les champs d'intervention dans le contexte COVID19

- S'appuyant sur les missions du CSE en matière de SSCT** et notamment sur sa capacité à « procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs (L. 2312-9) » et « contribuer à la promotion de la prévention des risques professionnels (L.2312-8) »
- Le CSE s'attachera à analyser les risques liés aux modifications des organisations du travail** dans la prévention de la pandémie à savoir :
- Risques liés au télétravail
 - Risques liés à l'activité partielle
 - Risques liés aux nouvelles protections individuelles et collectives du plan de prévention COVID 19

Les moyens et champs d'actions du CSE/CSSCT



Comment ?

- Rester en lien avec les salariés : entretiens, enquêtes, observations de situations de travail spécifiques
- Connaître les points de vigilance de ces nouvelles situations de travail : référez-vous aux documentations INRS, ANACT, CARSAT/CRAMIF
- *A noter* : l'inspection du travail est compétente pour intervenir sur le respect par les entreprises du nouveau protocole sanitaire en entreprise publié à la suite du reconfinement (instruction DGT du 3 novembre 2020)

Ressources spéciales sur le télétravail

- Le ministère du Travail a diffusé une série d'infographies contenant les mesures clés pour organiser et bien vivre le télétravail. Elles s'accompagnent de fiches conseils élaborées par l'Agence nationale des conditions de travail (ANACT), qui fournissent de nombreuses recommandations : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/teletravail-en-mode-confine-on-vous-guide#7mesuresemployeurs>
- Un nouvel accord interprofessionnel sur le télétravail a été conclu le 26 novembre 2020 : il répertorie et clarifie les règles applicables existantes.

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, malgré la gravité de la situation, les membres du CSE conservent un droit de regard sur les motifs, l'organisation et les conséquences pour les salariés.** Vous êtes en droit de demander des 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).
- Nous pouvons également vous accompagner en cas de négociation en cours ou à venir d'un accord que souhaiterait signer votre Direction : accord performance collective, accord télétravail, accord APLD.
- Enfin, nous vous recommandons d'assurer un suivi très régulier 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

Questions-réponses : Activité partielle et actualités sociales liées à la gestion de la crise sanitaire

*Cette note est établie par le cabinet Syncéa **le 11 décembre 2020** et se base sur les textes connus à cette date. Elle annule et remplace les notes établies par le cabinet les 19, 26, 28 mars, 8 avril, 6 mai, le 4 septembre et le 17 novembre.
Elle a vocation à être actualisée en fonction des évolutions législatives et réglementaires.*





- Qu'est-ce que l'activité partielle ?
- Ai-je le droit de refuser d'être placé en activité partielle ?
- Quels sont les droits maintenus si l'entreprise est en activité partielle ?
- Je suis salarié protégé(e) : puis-je continuer à exercer mon mandat pendant la période d'activité partielle ?
- J'ai été placé en activité partielle : mon employeur peut-il me demander de travailler quand même ?
- Je suis placé en activité partielle : quelle rémunération vais-je percevoir ?
- Les jours fériés sont ils payés en cas d'activité partielle ?
- * Je dois garder mon enfant / J'habite avec une personne vulnérable : quels sont mes droits ?
- * Suis-je éligible au chômage partiel en raison de mon état de santé ?
- Comment s'articulent les arrêts maladie avec l'activité partielle ? Quelle indemnisation vais-je recevoir si je suis en arrêt maladie sur une période d'activité partielle ?
- Puis-je effectuer des heures supplémentaires pendant l'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 ?

SOMMAIRE



- Je suis au forfait : quelle indemnisation vais-je percevoir si je suis placé en activité partielle ?
- Puis-je exercer un autre emploi pendant la période d'activité partielle ?
- Puis-je bénéficier d'actions de formation pendant mes périodes 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, les APC et les PSE sont-ils interdits en cas d'activité partielle ?
- Je suis en congés payés : comment serai-je rémunéré durant la période d'activité partielle ?
- * Mon employeur peut-il librement modifier la période de prise des congés payés ?
- Mon employeur peut-il m'imposer de prendre des jours de RTT et de CET ?
- Mon employeur peut-il m'imposer de prendre des congés payés ?
- * Mon employeur peut-il m'autoriser ou m'imposer de monétiser des congés ?
- Ai-je droit à une prime en raison des conditions de travail liées à la crise sanitaire liée au Covid-19 ?
- * Puis-je exiger ou refuser d'être placé en télétravail ?
- * J'ai été placé en télétravail : est-ce que j'ai droit à des titres restaurants et à une indemnisation ?
- Mon contrat de travail va être rompu : l'activité partielle diminue-t-elle les indemnités de fin de contrat ?
- Je quitte l'entreprise : quel est l'impact de l'activité partielle sur mes droits au chômage ?





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.
- On distingue le dispositif d'activité partielle « classique » (avec une variante possible dite « activité partielle individualisée ») du dispositif d'activité partielle « spécifique » (APS aussi appelé dispositif ARME ou APLD). Ces deux régimes de l'activité partielle sont détaillés dans les supports « activité partielle » et « activité partielle spécifique » du cabinet Syncéa.
- 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 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.** Cette dernière précision indique que l'accord du salarié protégé reste nécessaire en cas d'activité partielle individualisée.
- Ainsi, sauf exception, 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 protégé et que vous refusez d'être placé en activité partielle, l'employeur peut engager à votre encontre une** sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.
 - Sauf pour les délégués syndicaux et les représentants de la section syndicale, le CSE devra être consulté sur tout licenciement d'un représentant du personnel avant de demander l'autorisation de licenciement à l'inspecteur du travail (art. L.2421-3 et L.2421-4 du C. trav.)

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. Cette disposition peut également s'appliquer aux congés payés conventionnels lorsqu'ils constituent une **majoration de la durée du congé payé en raison de l'âge, de l'ancienneté ou du handicap** (2°, Art. L. 3141-10 du C. Trav.). **Le sort de congés habituellement acquis pour d'autres motifs en raison de l'application d'un accord collectif doit être réglé conventionnellement ou par décision unilatérale de l'employeur.**
 - Le nombre de journées de RTT (qui ne suivent pas le régime juridique des jours de congés payés) peut être réduit puisqu'elles sont en principe la contrepartie des heures de travail effectuées au-delà de la durée légale de travail.
- **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 salarié protégé : 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 %.
- Le Ministère du travail avait d'ailleurs déclaré que même en situation d'état d'urgence sanitaire, « 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 au nom du 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.

J'ai été placé 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/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/faq-chomage-partiel-activite-partielle#evolutions>) 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 de 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 ».** Les questions-réponses apportent 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 en activité partielle : quelle rémunération vais-je percevoir ?



- Selon l'article R. 5122-18 du code du travail, le salarié placé en activité partielle reçoit actuellement 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).
 - Sauf si le salarié est concerné par le dispositif d'activité partielle spécifique (APS ou APLD), **l'indemnité horaire allouée va baisser à 60% à compter du 1^{er} janvier 2021** (décret n°2020-1316 du 30 octobre 2020). Une modulation par secteurs d'activités pourrait ultérieurement être décidée par l'exécutif.
- **À titre dérogatoire, à compter du 12 mars 2020 jusqu'à une date fixée par décret et, au plus tard, jusqu'au 31 décembre 2020**, l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 **prévoit la prise en charge des heures chômées au delà de la durée légale de travail, dès lors qu'elles sont prévues par une stipulation conventionnelle (branche ou entreprise) ou une stipulation contractuelle (convention individuelle de forfait) conclue avant le 24 avril 2020 (heures supplémentaires structurelles).**

Concernant les modalités de calcul détaillées, nous vous renvoyons au support consacré à l'activité partielle.



Les jours fériés sont ils payés en cas d'activité partielle ?

- **La période d'activité partielle peut comporter des jours fériés : 1^{er} et 11 novembre, 25 décembre**
- 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) précise 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.

Je dois garder mon enfant / J'habite avec une personne vulnérable : quels sont mes droits ?



- Depuis le 1^{er} septembre 2020, lorsqu'ils ne disposent pas d'autre choix que de s'arrêter de travailler pour garder leurs enfants, les parents salariés du secteur privé devront être placés en activité partielle :
 - en cas de la fermeture de la crèche, de l'école ou du collège où est scolarisé leur enfant ;
 - ou encore lorsque leurs enfants sont identifiés par l'Assurance Maladie comme étant cas-contact de personnes infectées.
- Le dispositif est ouvert pour les salariés parents d'un enfant de moins de 16 ans ou d'un enfant en situation de handicap.
- Un seul parent du foyer bénéficie du dispositif d'activité partielle si aucun des parents n'est en situation de télétravail ou ne peut télétravailler.
- En revanche, l'activité partielle pour les salariés cohabitant avec une personne vulnérable est désormais réservé au territoire de Mayotte et de la Guyane où le dispositif demeurera en vigueur jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire.

(Ministère du Travail, Garde d'enfants et personnes vulnérables, 29 septembre 2020)



Suis-je éligible au chômage partiel en raison de mon état de santé ?



- Le placement en activité partielle reste possible **pour les personnes dites vulnérables**. Alors que la liste des situations reconnues comme générant une vulnérabilité rendant l'isolement nécessaire avait été réduite au 1^{er} septembre 2020, une décision du Conseil d'État conduit à réappliquer les critères du 5 mai (CE, 15 oct. 2020).
 - Un nouveau décret a modifié cette liste (décret 2020-1365 du 10 novembre 2020). **Depuis le 12 novembre 2020**, sont éligibles à l'activité partielle **les salariés qui ne peuvent télétravailler ou bénéficier de mesures de protection renforcées et qui sont dans l'une des situations médicales suivantes :**

- a) être âgé de 65 ans et plus
- b) avoir des antécédents (ATCD) cardio-vasculaires : hypertension artérielle compliquée (avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV
- c) avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications
- d) présenter une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale : (broncho-pneumopathie obstructive, asthme sévère, fibrose pulmonaire, syndrome d'apnées du sommeil, mucoviscidose notamment)
- e) présenter une insuffisance rénale chronique dialysée
- f) être atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie)
- g) présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kgm²)
- h) être atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise : - médicamenteuse : chimiothérapie anticancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive - infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm³ - consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques - liée à une hémopathie maligne en cours de traitement
- i) être atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins
- j) présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie
- k) être au troisième trimestre de la grossesse
- l) être atteint d'une maladie du motoneurone, d'une myasthénie grave, de sclérose en plaques, de la maladie de Parkinson, de paralysie cérébrale, de quadriplégie ou hémiplégié, d'une tumeur maligne primitive cérébrale, d'une maladie cérébelleuse progressive ou d'une maladie rare

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/annexe2-articulation-ap-ijjs.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** (art. L. 1226-1 du C.trav) :
 - en l'absence de disposition conventionnelle contraire et en application de l'ordonnance n°2020-322 du 25 mars 2020, cette indemnisation complémentaire **s'applique à tous les salariés, sans condition d'ancienneté**, et ce jusqu'à une date fixée par décret, qui ne pourra excéder le 31 décembre 2020 ;
 - Pour y prétendre la prescription doit être prise en charge par la sécurité sociale et portée à la connaissance de l'employeur sous 48h. Cette dernière condition est toutefois suspendue pour les salariés placés en isolement.

Puis-je effectuer des heures supplémentaires pendant l'activité partielle ?



- En principe, rien ne s'y oppose. Veillez toutefois à ce que votre employeur valide ces heures, sans quoi elles risquent de ne pas être rémunérées. En effet, la reconnaissance d'heures supplémentaires exige que l'employeur ait consenti à leur réalisation. Il relève de son pouvoir de direction de choisir entre la prise en charge d'heures supplémentaires et le non-respect des délais prévus pour une tâche.
- Cependant, si sur une même période, il apparaît que le salarié a alterné heures de travail et heures de « chômage partiel », **les heures indemnisées au titre de l'activité partielle ne sont pas prises en compte pour le calcul des heures supplémentaires donnant lieu à majoration** (ni pour déterminer le nombre d'heures supplémentaires imputable sur le contingent annuel d'heures supplémentaires).
- À noter : les heures supplémentaires accomplies à partir du 11 juillet 2020 bénéficient à nouveau d'une exonération d'impôt dans la limite de 5 000 € de rémunération annuelle issue de ces heures (au lieu de 7 500 € pendant l'état d'urgence) et sont soumises aux cotisations sociales.

Attention : L'activité partielle est une suspension du contrat de travail et donc ne compte pas comme du temps de présence effectif pour les heures qui sont chômées.

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



- Les salariés et, le cas échéant, leurs ayants droit, continuent à bénéficier des garanties collectives liées à leur contrat de travail. Cela concerne les garanties contre :
 - le risque décès ;
 - les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ;
 - les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité ;
 - les risques d'inaptitude ;
 - le risque chômage.
- Ce maintien s'applique également aux avantages sous forme d'indemnités ou de primes de départ en retraite ou de fin de carrière.
- Les garanties sont maintenues même si des dispositions contraires sont prévues dans l'acte instaurant les garanties, les clauses du contrat collectif d'assurance souscrit ou le règlement auquel l'employeur adhère.
- Ces dispositions s'appliquent de façon rétroactive à compter du 12 mars 2020 et **jusqu'au 30 juin 2021** (cette mesure devait initialement s'appliquer jusqu'au 31 décembre mais a été prorogée).
- Les employeurs bénéficient dans le même temps de facilités de paiement.

Loi n° 2020-734, 17 juin 2020 : JO, 18 juin, art. 12, modifiée par la loi n°2020-1379 du 14 novembre 2020

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



- **Retraite de base**

- À titre exceptionnel, les périodes d'activité partielle sont prises en compte pour l'acquisition des droits à la retraite.
- Le salarié qui perçoit l'indemnité horaire d'activité partielle entre le 1^{er} mars 2020 et le 31 décembre 2020 acquiert des droits à la retraite. Les conditions seront fixées par décret. Cela concerne les pensions retraite du régime de base obligatoire prenant effet à compter du 12 mars 2020 (L. n° 2020-734, 17 juin 2020 : JO, 18 juin, art. 11).

- **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 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.
 - Cette mesure exceptionnelle est en vigueur jusqu'à une date qui sera fixée par décret, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020.

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.



Puis-je bénéficier d'actions de formation pendant mes périodes d'activité partielle ?



- L'employeur peut proposer aux salariés une ou plusieurs actions de formation pendant les heures chômées au titre de l'AP (art. L. 5122-2 du C. trav.). Une convention FNE-Formation (ou AME-Entreprise) peut être conclue individuellement entre l'entreprise et l'État ou collectivement entre le Direccte et l'OPCO. Dans le **cadre de la loi d'urgence sanitaire**, le **recours** à cette convention **est renforcé de manière temporaire** selon les modalités suivantes :
 - L'ensemble des entreprises ayant des salariés placés en AP sont éligibles à l'exception des salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation.
 - Les actions éligibles sont ouvertes aux actions de formation certifiantes ou non, aux bilans de compétences et aux actions de VAE, à l'exception des formations obligatoires qui incombent à l'employeur et des formations par apprentissage ou par alternance. Les salariés peuvent ainsi bénéficier d'une formation **sans mobiliser leur compte personnel de formation** (CPF) (Instruction du ministère du travail du 09 avril 2020). **La durée de la formation ne peut excéder la période d'activité partielle.**
 - Le contrat de travail étant suspendu pendant la période d'activité partielle, **l'employeur doit recueillir l'accord écrit du salarié pour le suivi de la formation. L'employeur doit également s'engager à maintenir dans l'emploi le salarié formé pendant toute la période de la convention.**
- En temps normal les salariés formés pendant une période d'activité partielle sont indemnisés à 100 % (art. R. 5122-18, al. 2 du C. trav.). Cependant, **l'obligation de majoration de l'indemnité d'AP pendant les actions de formation a été supprimée jusqu'à une date qui sera fixée par décret (et au plus tard au 31 décembre 2020)** (art.5 ordonnance n° 2020-346). **Cette majoration ne s'applique pas non plus aux salariés concernés par le dispositif d'activité partielle spécifique** (L. n° 2020-734, art 53, VIII. 1°).

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



- **Rappel** : l'astreinte correspond à une période pendant laquelle le salarié doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise. Le salarié d'astreinte n'a pas l'obligation d'être sur son lieu de travail et/ou à la disposition permanente et immédiate de l'employeur. Les astreintes sont mises en place sous conditions (après consultation du CSE, dans le cadre d'un accord, dans le cadre du contrat de travail)
- **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, les APC et les PSE sont-ils interdits en cas d'activité partielle ?

- Il est **possible pour l'employeur de solliciter le bénéfice de l'activité partielle (AP), y compris lorsqu'il met en œuvre une procédure de PSE, d'accord de performance collective (APC) ou de rupture conventionnelle collective (RCC)**. 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 congé de reclassement, 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.

Seul limite : dans certains cas, l'employeur s'engage à maintenir les emplois lorsqu'il met en place l'activité partielle longue durée ou obtient le renouvellement du dispositif de droit commun. Dans ce cas, il pourrait être amené à rembourser une partie des sommes perçues s'il procède à un ou plusieurs licenciements pour motif économique.

- L'employeur a également la possibilité de solliciter le recours au dispositif d'activité partielle classique **pour les salariés non-concernés par le dispositif spécifique d'activité partielle sauf pour un motif de conjoncture économique**.
- Des solutions alternatives aux PSE sont donc envisageables pendant la période de crise sanitaire, et ce, même si le dispositif d'activité partielle classique est déjà mobilisé dans l'entreprise.

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 deux 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).

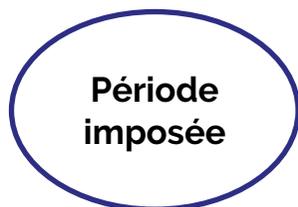
Mon employeur peut-il librement modifier la période de prise des congés payés ?



- La période de prise des congés payés peut être fixée par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche. En l'absence d'accord, elle est déterminée par l'employeur après qu'il ait consulté le CSE sur le sujet (art. L. 3141-13 et s. du C.trav). Les règles relatives à sa modification dépendent de la façon dont elle a été arrêtée :



Seul l'aboutissement d'une nouvelle négociation peut venir modifier la période (révision de l'accord ou conclusion d'un nouvel accord). L'employeur ne pourra donc pas agir de façon unilatérale.



L'employeur peut seul redéfinir la période après avoir obtenu l'avis du CSE sur le sujet. En revanche, ce changement ne pourra conduire à modifier les dates de départ prévues dans le mois qui suit. Concrètement, un délai moyen de 2 mois s'applique entre le moment où l'employeur envisage de procéder à la modification et le moment où elle peut s'appliquer. En effet, l'employeur doit respecter le délai de consultation du CSE (en principe d'un mois) ainsi qu'un délai de prévenance d'un mois.

À noter : En tout état de cause, la période doit a minima s'étendre du 1^{er} mai au 31 octobre.



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. Ces dispositions sont applicables uniquement pour l'année 2020.**
- 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.

Mon employeur peut-il m'autoriser ou m'imposer de monétiser des congés ?



- Un accord d'entreprise ou de branche peut :
 - autoriser l'employeur à **imposer aux salariés placés en activité partielle bénéficiant du maintien intégral de leur rémunération** sur le fondement des stipulations conventionnelles **d'affecter des jours acquis et non pris de la cinquième semaine de congés annuels ou des jours de repos conventionnels à un fonds de solidarité pour être monétisés en vue de compenser tout ou partie de la diminution de rémunération subie par les autres salariés placés en activité partielle.**
 - autoriser la **monétisation des jours acquis et non pris de la cinquième semaine de congés annuels ou les jours de repos conventionnels, sur demande d'un salarié placé en activité partielle en vue de compenser tout ou partie de la diminution de sa rémunération.**
- Le nombre total de jours de repos conventionnels et de congé annuel pouvant être monétisés **ne peut excéder 5 jours par salarié.**
- Ce dispositif est en vigueur de façon rétroactive à compter du 12 mars 2020 et **jusqu'au 30 juin 2021** (cette mesure devait initialement s'appliquer jusqu'au 31 décembre mais a été prorogée).

Loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne, art. 6 Jo du 18, modifiée par la loi n°2020-1379 autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire et portant diverses mesures de gestion de la crise sanitaire du 14 novembre 2020.

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 décembre 2020 (L. fin. rect. 2020 (3) n° 2020-935, 30 juill. 2020, art. 3 : JO, 31 juill.). 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.

* Puis-je exiger ou refuser d'être placé en télétravail ?



- Depuis le 30 octobre 2020, les mises à jour du protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprises face à l'épidémie de Covid-19 revalorisent le télétravail comme une mesure à mettre en place « *dès que possible* » et qui doit être « *généralisée* ». **Les mesures de protection renforcées du travail présentiel doivent être proposées uniquement lors que le télétravail est impossible.**
- La mise en place du télétravail dans ce contexte constitue alors un simple aménagement du poste de travail du salarié, qui peut lui être imposé (art. L. 1222-11 du C.trav).
- D'après le ministère du travail « *un employeur qui, alors que son activité s'y prête, refuserait de mettre en place le télétravail pourrait, au vu des conditions d'exercice du travail et des mesures de prévention mises en place dans l'entreprise, engager sa responsabilité d'employeur au titre de son obligation de protéger la santé et d'assurer la sécurité de ses salariés* » (questions/réponses du ministère du travail sur le télétravail mis à jour le 10 novembre 2020).
- Cependant, **cette mise en œuvre est conditionnée à ce que le salarié ait réellement les moyens d'effectuer ses missions à domicile.** Si l'employeur ne lui met pas à disposition le matériel et les solutions techniques nécessaires, le présentiel restera prioritaire.
- **En cas de désaccord** sur l'appréciation portée par l'employeur sur la mise en œuvre des mesures de protection renforcées, **le salarié peut saisir le médecin du travail** qui se prononcera en recourant, le cas échéant, à l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail. Dans l'attente de l'avis du médecin du travail, le salarié est placé en activité partielle.



Si cela n'a pas été fait préalablement, le CSE doit être consulté dès que possible après la mise en œuvre de la décision de l'employeur de recourir au télétravail.

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



- **Les télétravailleurs doivent bénéficier des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que leurs collègues** (art. 4, ANI du 19 juillet 2005, lettre d'information Urssaf, 29 avr. 2016 et art. L. 1222-9 du C.trav). Ainsi vous devrez recevoir des titres restaurants si vous remplissez les deux conditions suivantes :
 - les salariés placés dans une situation comparable à la votre et travaillant dans les locaux de l'entreprise en disposent ;
 - et votre amplitude horaire journalière comprend les horaires de prise d'un repas.
- De plus, le financement par l'employeur des coûts liés à l'exercice des fonctions est une obligation générale dont il ne peut s'exonérer. En effet, **un salarié n'a pas à subir de frais personnels pour la réalisation des tâches qui lui sont confiées dans le cadre de son contrat de travail.**
- L'employeur a donc l'obligation de prendre en charge les coûts engendrés par le télétravail (chauffage, électricité, internet, téléphone, fourniture de matériels informatiques ...). Il peut le faire sur la base des frais réellement engendrés ou de façon forfaitaire (plus adapté puisqu'il s'agit de prendre notamment en compte une partie de vos frais d'habitation).

À noter : L'allocation forfaitaire versée par l'employeur est exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite de 10 €/mois pour chaque jour de télétravail effectué par semaine. Ainsi, si un salarié effectue deux journées de télétravail par semaine et perçoit à ce titre une indemnisation d'un montant de 20€, cette allocation forfaitaire ne sera pas soumise à cotisations sociales (site Urssaf).

Mon contrat de travail va être rompu : l'activité partielle diminue-t-elle les indemnités de fin de contrat ?



- **Les indemnités de fin de contrat sont déterminées à partir de deux données : le salaire de référence et l'ancienneté.**
 - Calcul du salaire de référence
- Pour le calcul de l'indemnité de licenciement ou de rupture conventionnelle, le salaire de référence est le salaire habituel correspondant aux mois d'activité normale, c'est-à-dire avant la date à partir de laquelle la situation s'est détériorée (C. trav., art. L. 1234-9 Rép. min. n° 22401 : JOAN Q, 27 juin 1983, p. 2847 Cass. soc., 27 févr. 1991, n° 88-42.705, n° 860 P). Autrement dit, **l'indemnité de fin de contrat est calculée sur le salaire correspondant à la durée légale ou conventionnelle de travail et non sur le salaire minoré que le bénéficiaire aurait perçu du fait de l'activité partielle.**
 - Calcul de l'ancienneté
- Selon l'article L. 5122-1 du Code du travail, le contrat de travail des salariés placés en activité partielle est suspendu pendant les périodes où ils ne sont pas en activité.
- À défaut de dispositions conventionnelles, d'usages ou de clauses contractuelles plus favorables, les périodes de suspension du contrat de travail non assimilées à du temps de travail effectif par la loi, telles que celles relatives à l'activité partielle, n'entrent pas en compte dans le calcul de l'ancienneté nécessaire pour calculer l'indemnité de licenciement (conventionnelle ou légale).
- **Il résulte donc de ce qui précède que les périodes durant lesquelles les salariés ont été placés en activité partielle pourraient être déduites de leur ancienneté totale. Cela aura pour effet de réduire l'indemnité de fin de contrat.**

Je quitte l'entreprise : quel est l'impact de l'activité partielle sur mes droits au chômage ?



- **Quel impact sur la durée d'indemnisation ?**

Les périodes d'activité partielle correspondent à des périodes de suspension du contrat de travail. Comme les autres périodes de suspension (arrêt maladie, congé maternité, congé paternité...), l'activité partielle est donc considérée comme une période travaillée et ouvre ainsi des droits à l'indemnisation. À ce titre, une journée d'activité partielle équivaut à une journée d'affiliation (7 heures).

- **Quel impact sur le montant de l'allocation ?**

Les périodes d'activité partielle sont automatiquement exclues du calcul du salaire de référence. Ainsi, le montant de l'allocation chômage correspondra aux salaires habituellement perçus durant la période de référence.

- **Quelles sont les modalités de cumul entre l'aide de retour à l'emploi (ARE) et activité partielle ?**

Le versement de l'allocation chômage nécessite une rupture préalable du contrat de travail. Le placement du salarié en activité partielle correspondant à une simple suspension du contrat de travail pendant les heures non travaillées, il n'est donc pas possible de prétendre à l'ARE pendant ces périodes. En revanche, un cumul partiel est possible entre l'indemnité versée par Pôle Emploi et l'indemnité d'activité partielle pour les allocataires qui travaillent à temps partiel ou à l'occasion de contrats courts.

Circ. Unédic n° 2019-12, 1^{er} nov. 2019, fiche n° 2

<https://www.unedic.org/indemnisation/vos-questions-sur-indemnisation-assurance-chomage/les-periodes-de-chomage-partiel-ont>



Nous restons mobilisés à vos côtés

- **Au regard de l'ampleur des conséquences liées à l'épidémie du Covid-19, votre entreprise peut souhaiter, ou doit mettre en place, des mesures particulières. Toutefois, malgré la gravité de la situation, les membres du CSE conservent un droit de regard sur leurs motifs, leur organisation et leurs conséquences pour les salariés.** Vous êtes en droit de demander des 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).
- Nous pouvons également vous accompagner en cas de négociation en cours ou à venir d'un accord collectif : accord de performance collective, accord APLD, accord télétravail, etc.
- Enfin, nous vous recommandons d'assurer un suivi très régulier 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