

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

Note d'information 6 mai 2020

Cette note annule et remplace les notes établies par le cabinet Syncéa les 19, 26 mars, 28 mars et 8 avril 2020.

Les éléments nouveaux ou modifiés se situent dans les diapositives dont les titres figurent en rouge.

Elle a vocation à être actualisée en fonction des évolutions législatives et réglementaires attendues.



L'épidémie du Covid-19 entraîne un bouleversement des règles



- Pour faire face à la crise sanitaire entraînant une crise économique, plusieurs lois ont été publiées :
 - La loi de finance rectificative pour 2020 qui ouvre notamment les crédits d'urgence permettant de financer l'activité partielle,
 - La loi n°2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence sanitaire pour faire face à l'épidémie de Covid-19. Elle habilite le gouvernement à modifier, par voie d'ordonnances, des règles de droit du travail (article 11 de la loi) afin notamment :
 - D'adapter le droit du travail : modification des conditions d'acquisition des congés payés, possibilité pour l'employeur d'imposer unilatéralement les dates de prise d'une partie des jours de congé ;
 - De modifier le droit des procédures collectives et des entreprises en difficulté ;
 - De modifier les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation...

Avertissement

Ce support présente les principes généraux et les derniers changements législatifs et réglementaires. Il se veut synthétique et ne peut aborder l'ensemble des questions et cas d'espèces. Nous vous invitons à vous rapprocher des équipes de Syncéa pour tout complément d'information.

L'épidémie du Covid-19 entraîne un bouleversement des règles



- Le **dispositif de l'activité partielle** est aménagé et précisé par :
 - le décret n°2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle paru au JO du 26 mars 2020 ;
 - l'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle parue au JO du 28 mars 2020 ;
 - l'arrêté du 31 mars 2020 modifiant **le contingent annuel d'heures indemnisables** au titre de l'activité partielle **pour l'année 2020** (JO n°0081 du 3 avril 2020, texte 12) ;
 - L'ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020 (JO 23 avril) aménage et complète les mesures d'urgence prises en matière d'activité partielle par l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020.
- **Les règles concernant la prise de CP, jours de réduction du temps de travail, dispositif de l'activité partielle** sont aménagées par 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 parue au JO du 26 mars 2020.

L'épidémie du Covid-19 entraîne un bouleversement des règles



- L'ordonnance n°2020-322 du 25 mars 2020, parue au JO du 26 mars, **adapte pour l'année 2020** les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du Code du travail et modifie, à titre exceptionnel, **les dates limites et les modalités de versement des sommes dues au titre de l'intéressement et de la participation.**
- Les modalités de réunions du CSE sont précisées par :
 - l'ordonnance n°2020-389 du 1^{er} avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel précise notamment que **les modalités de tenue de réunions du CSE peuvent être adaptées.** Cela est fait dans le cadre du décret n°2020-419 du 10 avril 2020 (conférence téléphonique et messagerie instantanée).
 - L'ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020, **l'ordonnance n°2020-507 et le décret n°2020-508 du 2 mai 2020 concernant les délais de consultation et d'expertise.**
- L'ordonnance n°2020-322 du 25 mars 2020 avait levé certaines conditions d'ouverture des indemnités complémentaires prévues par le droit commun pour les arrêts de travail, et élargi les catégories de bénéficiaires. Une ordonnance n°2020-348 du 15 avril ainsi qu'un décret du 16 avril n°2020-434 complètent ces dispositions afin de détailler les aménagements apportés aux modalités et délais de versements des indemnités complémentaires.

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 **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)

Jusqu'au 31 décembre 2020, **le délai d'acceptation exprès ou tacite** des demandes d'autorisation préalable est ramené de 15 à **2 jours** (art. R. 5122-4 modifié).



La consultation du CSE a posteriori ne prive pas le CSE d'avoir au préalable une information complète dans une note écrite.

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



Lorsque le processus de consultation sera achevé, il devra être possible de connaître toutes les modalités concrètes et les conséquences pour les salariés => **plannings, organisation de l'entreprise, indemnisation des salariés, présentation d'indicateurs économiques.**

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



Il faut déterminer avec la direction une périodicité de **remises d'informations : modifications des plannings, points sur l'évolution des indicateurs économiques.**

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)



L'activité partielle ne suspend pas le mandat des représentants du personnel, lesquels peuvent donc **poursuivre leur mission même s'ils sont eux-mêmes au chômage partiel (voir diapositive consacrée à cette question).**



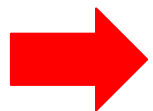
Rappel des règles de consultation du CSE

- **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 est neutralisé en raison de l'épidémie du Covid-19 – cf. 6^e de l'article R. 5122-2 du Code du travail**) => Cet aménagement ne s'applique que lors de la consultation sur la mise en activité partielle. **Concernant les obligations de consultation dans d'autres thèmes, le caractère préalable demeure (à l'exception de la consultation sur la faculté de l'employeur d'imposer les prises de CP et RTT - voir ci-après).**
 - 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 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.**

Des modalités de réunions du CSE adaptées à la situation de crise sanitaire



- En raison de la **crise sanitaire** (plus que de la mise en place de l'activité partielle), une ordonnance n° 2020-389 du 1^{er} avril 2020, entrant en vigueur le 3 avril 2020, **permet de réunir le CSE en visioconférence, en audioconférence ou par messagerie instantanée pendant la durée de l'état d'urgence sanitaire**. Les modalités de tenue des réunions par **conférence téléphonique** et **messagerie instantanée** ont été précisées par le décret n° 2020-419 du 10 avril 2020.
 - l'employeur doit préalablement **informer les membres de l'instance** de ces modalités de réunion. Concernant la réunion par messagerie instantanée, il doit en outre préciser la date et l'heure de son début ainsi que la date et l'heure à laquelle interviendrait au plus tôt sa clôture.
 - S'il y a une tenue de réunion par messagerie instantanée ou en conférence téléphonique, le dispositif technique mis en œuvre garantit l'identification de ses membres, ainsi que leur participation effective en assurant la communication instantanée des messages écrits au cours des délibérations (= si recours à la messagerie instantanée) en assurant la retransmission continue et simultanée du son des délibérations (= et si recours à la conférence téléphonique).



Des délais de consultation et d'expertise spécifiques sont prévus « sur les décisions de l'employeur ayant pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de propagation de l'épidémie de covid-19 » (Voir ci-après).

NB : L'ordonnance du 1^{er} avril précitée prévoit aussi la suspension ou le report des processus électoraux en cours ou à venir, en prorogeant la durée du mandat et la protection contre le licenciement des représentants du personnel actuels.

Des moyens d'action maintenus



- **Liberté de déplacement** : pour le Ministère du travail (cf Questions-réponses) « en situation d'état d'urgence sanitaire, au regard de leurs attributions en matière de santé sécurité et condition de travail, les élus du CSE, particulièrement ceux membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), et les délégués syndicaux, doivent pouvoir continuer à exercer leurs missions à l'intérieur des entreprises dont l'activité n'est pas interrompue ».
 - Il y a « maintien de leur **liberté de circulation**, reconnue d'**ordre public** ». Un déplacement sur site d'un représentant du personnel « qui ne peut être différé ou est indispensable à l'exercice des missions d'élu ou de délégué syndical, est regardé comme un **déplacement professionnel** ». Il faut respecter les règles d'hygiène et de sécurité mises en place et les gestes barrières.
- **Possibilité de solliciter des réunions extraordinaires** : à la demande de la majorité des membres du CSE, à la demande motivée d'au moins 2 membres en cas de préoccupation liée à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail..



Éléments d'information dont le CSE doit disposer dans le cadre de la 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



- Dans le cadre de cette consultation, le CSE doit bénéficier, pour être valablement consulté, **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 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
 - Les engagements que l'employeur propose de souscrire lorsque ce dernier a déjà placé ses salariés en activité partielle au cours des 3 années précédentes.
- 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 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) ;
 - 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.**

Au-delà des arrêts totaux d'activité que nous observons sur ces premiers jours de crise, il faudra considérer les évolutions des dispositifs d'activité partielle sur les semaines et mois à venir. L'examen des causes précises et des conséquences sur chaque établissement, service... sera important.

Informations sur les plans économiques et organisationnels



- Dans le cadre de cette 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 (nous rappelons les modalités de calcul 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 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, 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...).

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 précise des difficultés susceptibles d'advenir dans les temps qui viennent, mais également d'éviter des réactions disproportionnées à cette crise.



Information concernant l'impact sur le salaire et les coûts pour l'entreprise

Information concernant l'impact sur le salaire et le coût à la charge de l'entreprise



- 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, modifiés par le décret n°2020-325 du 25 mars 2020.
- 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 percevront une indemnité horaire versée à l'échéance habituelle de la paie, correspondant à 70 % de leur rémunération brute horaire** (ou 100 % de la rémunération nette horaire s'il sont en formation pendant les heures chômées). Il est **tenu compte du salaire servant de référence pour calculer l'indemnité de congés** (art. R. 5122-18 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).

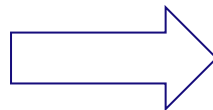
Information concernant l'impact sur le salaire



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

- 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).
- **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.

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/qr-coronavirus-apprentissage-15032020.pdf>)

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



- Il est tenu compte **des heures d'équivalence rémunérées** pour le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle. Ainsi, L'employeur devra verser les indemnités d'activité partielle correspondantes au salarié, il recevra en remboursement l'allocation d'activité partielle (ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020).
 - Cela 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).
- L'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 **prévoit la prise en charge des heures chômées au delà de la durée légale du temps de travail pour les salariés dont la durée de travail est supérieure à la durée légale en application d'une convention ou d'un accord collectif (branche ou entreprise) conclu avant le 24 avril 2020 (heures supplémentaires structurelles)**. 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.



Information concernant l'impact sur le salaire et le coût à la charge de l'entreprise



- L'employeur doit remettre à la fin du mois **au salarié un document indiquant le nombre d'heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées, ou les faire figurer dans le bulletin de paie** (voir la diapositive consacrée à la question).



- **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.**

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

Information concernant l'impact sur le salaire et le coût à la charge de l'entreprise



- **Le décret n°2020-325 du 25 mars 2020 modifie le montant de l'allocation compensatrice versée par l'État.**
- Le **taux horaire de l'allocation d'activité partielle versée à l'employeur correspond**, pour chaque salarié autorisé à être placé en activité partielle, à **un pourcentage de la rémunération horaire antérieure brute** (article R. 5122-12) qui a été fixé par décret à **70 % de la rémunération horaire brute, limitée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC** (article D. 5122-13).

- Pour le gouvernement « *le décret aligne les modalités de calcul de cette allocation sur celles applicables pour l'indemnité due aux salariés et supprime ainsi, pour les rémunérations inférieures à 4,5 SMIC, le reste à charge pour l'entreprise* » (notice du décret n°2020-325).

Cela signifie que pour tous les salaires inférieurs à 4,5 SMIC bruts, **l'indemnité versée aux salariés est intégralement prise en charge par l'État et le salarié ne coûte plus rien à l'entreprise.**

- **Page suivante, nous présentons un tableau synthétique de l'impact du décret n°2020-325 sur le financement de l'activité partielle.**

Ce tableau est présenté en salaire brut mensuel sur la base d'un temps plein de 151,67 h :

- Il **met en évidence la perte de rémunération pour les salariés**
- Et les **économies réalisées par les entreprises** (100 % jusqu'à 4,5 fois le SMIC)

Information concernant l'impact sur le salaire et le coût à la charge de l'entreprise (ex. d'un temps plein à 35 heures au chômage total pendant 1 mois)



Toutes entreprises		
SMIC horaire brut	10,15 €	<i>*https://entreprise.pole-emploi.fr/cout-salarie</i>
SMIC horaire net	8,04 €	<i>**http://www.simulateurap.emploi.gouv.fr</i>
Horaire mensuel	151,67	

Indemnité perçue par le salarié 70% du salaire brut avec prélèvement CSG CRDS
Allocation reçue par heure par l'employeur 70% du salaire brut jusque 4,5 SMIC
 Taux CSG CRDS sur indemnité chômage 6,70% calculé sur 98,25% du salaire brut

Salaire mensuel BRUT en €	SMIC 1 539,42	1,3 SMIC 2 000	1,63 SMIC 2 500	3 SMIC 4 618	4,5 SMIC 6 927,39	4,87 SMIC 7 500,00	6 SMIC 9 237
---------------------------	------------------	-------------------	--------------------	-----------------	----------------------	-----------------------	-----------------

Coté Entreprise	Activité normale	SMIC	1,3 SMIC	1,63 SMIC	3 SMIC	4,5 SMIC	4,87 SMIC	6 SMIC
	Cout total pour l'employeur*	1 611	2 479	3 401	6 546	9 928	10 747	13 228
Activité partielle	Cout mensuel avec 70% du brut	1 171	1 400	1 750	3 233	4 849	5 250	6 466
	Allocation compensatrice reçue par l'employeur**	1 171	1 400	1 750	3 233	4 849	4 849	4 849
	Coût net pour l'employeur	0	0	0	0	401	1 617	
	Economie pour l'entreprise du passage en chômage partiel (mois complet)	1 611	2 479	3 401	6 546	9 928	10 346	11 611
	en %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	96,3%	87,8%

coté salarié	Activité normale	SMIC	1,3 SMIC	1,63 SMIC	3 SMIC	4,5 SMIC	4,87 SMIC	6 SMIC
	Salaire net normal avant PAS*	1 196	1 561	1 957	3 641	5 493	5 953	7 346
Activité partielle	Indemnité nette (70% du brut après CSG et CRDS ; minimum SMIC) versée au salarié	1 196	1 308	1 635	3 020	4 530	4 904	6 040
	Perte pour le salarié du passage en chômage partiel (mois complet)	0	-253	-322	-621	-963	-1 049	-1 306
	en % du net précédent	0,0%	-16,2%	-16,5%	-17,1%	-17,5%	-17,6%	-17,8%
	taux du salaire net	100,0%	83,8%	83,5%	82,9%	82,5%	82,4%	82,2%



Information concernant le régime social en cas d'activité partielle

- L'indemnité est exonérée de cotisations sociales. Les **indemnités complémentaires**, versées par les employeurs en complément des indemnités obligatoires d'activité partielle **suivent le même régime social** (ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020). Le régime social de faveur (exonérations de cotisations) **est applicable même si l'employeur ne demande pas l'allocation remboursant l'indemnité d'activité partielle** (QR n°5 du Ministère du travail du 22 avril 2020).

En cas de maintien de la rémunération au-delà du seuil de 70 % du salaire brut

Période du 1^{er} mars au 30 avril 2020 : Ce régime social est également applicable au complément d'indemnité versé par l'employeur, en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale

Périodes à compter du 1^{er} mai 2020 (ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020) : Lorsque la somme de l'indemnité légale d'activité partielle et de l'indemnité complémentaire versée par l'employeur en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale est supérieure à 3,15 fois la valeur horaire du salaire minimum de croissance, la part de l'indemnité complémentaire versée au-delà de ce montant est assujettie aux contributions et cotisations sociales applicables aux revenus d'activité dans les conditions de droit commun.



Modalités de calcul de l'allocation d'activité partielle

- Selon l'article R. 5122-18 du Code du travail, le salarié placé en activité partielle reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à **70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés**, 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.
- Selon la jurisprudence de la Cour de cassation, **pour être prises en compte dans le calcul de l'indemnité de congés payés, les primes doivent répondre aux critères suivants :**
 - elles doivent être versées en contrepartie du travail, et revêtir un caractère de généralité et de constance qui les rend obligatoires pour l'employeur ;
 - elles ne doivent pas présenter le caractère de remboursements de frais, ni rémunérer un risque exceptionnel ;
 - elles ne doivent pas déjà indemniser la période de congé.
- La rémunération brute servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés est calculée **selon la règle du maintien du salaire (et non du dixième)** ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale de travail ou si elle est inférieure la durée collective ou celle mentionnée dans le contrat de travail.
 - le salaire de base peut être calculé en tenant compte de la moyenne des 12 derniers mois ou en tenant compte de la rémunération du mois précédent (les pratiques des entreprises diffèrent et aucun texte n'impose une méthode de calcul => **ce point peut être précisé dans le cadre de la consultation du CSE**).

Modalités de calcul de l'allocation d'activité partielle



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

OUI

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

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

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

NON

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

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





Durée de la mise en activité partielle

- Par définition, la mise en activité partielle est un dispositif temporaire.
 - L'autorisation d'activité partielle peut être **accordée** pour une **durée maximale de 12 mois qui est renouvelable** (Art. R. 5122-9 du c. trav.) (NB : le dispositif antérieur prévoyait 6 mois renouvelables). L'employeur doit indiquer la **durée prévisible de sous-activité dans sa demande**.
 - La demande d'indemnisation, qui est faite pour chaque salarié, est en principe réalisée au mois le mois.
 - L'employeur peut percevoir l'allocation d'activité partielle dans la limite de **1607 heures par an et par salarié jusqu'au 31 décembre 2020** (arrêté du 31 mars 2020 - JO n°0081 du 3 avril 2020, texte 12).
 - NB : Jusqu'à présent (avant dispositions actuelles de crise), cette allocation était attribuée dans la limite d'un contingent annuel d'heures indemnissables fixé en principe à 1 000 heures.
- => Si le périmètre de l'activité partielle évolue, l'entreprise devra consulter le CSE sur les changements. S'il ne le fait pas, il est possible de demander la tenue d'une réunion exceptionnelle.**



Consultation du CSE en cas d'évolution de la situation au regard de l'activité partielle et/ou de la « reprise »

Nouvelles modalités de mise en œuvre de l'activité partielle



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

Nouvelles modalités de mise en œuvre de l'activité partielle



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



La consultation du CSE en vue de la reprise d'activité

- La reprise de l'activité à partir du 11 mai 2020 nécessitera très probablement de prendre des mesures de réorganisation, en particulier d'aménagement des conditions de travail pour protéger les salariés contre la contamination au Covid-19. Concrètement 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 guide du déconfinement édité par le Ministère du travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/protocole-national-de-deconfinement.pdf>
- 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, au titre de ses 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.
 - Dans le rapport accompagnant l'ordonnance du 22 avril 2020, le gouvernement a indiqué qu'il entend « favoriser la reprise rapide de l'activité économique dans des conditions protectrices pour les salariés ».

Les nouveaux délais applicables aux consultations du CSE



Textes de références

Ordonnance n°2020-507 et Décret n° 2020-508 du 2 mai 2020

Consultations concernées

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

Consultations expressément exclues du champ d'application des nouveaux délais

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

Les nouveaux délais applicables aux consultations du CSE



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

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

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



Les nouveaux délais applicables aux expertises du CSE



Le décret n°2020-508 du 2 mai 2020 prévoit les modalités de réalisation des expertises dans le cadre des décisions de l'employeur ayant pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de propagation de l'épidémie de covid-19. **Les autres hypothèses d'expertises ne sont pas concernées.**

Ces délais spécifiques ne s'appliquent pas en cas de :

- ✓ Consultations récurrentes
- ✓ PSE
- ✓ Accord de performance collective

Modalités d'expertise	Délai
Délai dont dispose l'expert, à compter de sa désignation, pour demander à l'employeur toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission	24 heures
Délai dont dispose l'employeur pour répondre à cette demande	24 heures
Délai dont dispose l'expert pour notifier à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée d'expertise	48 heures à compter de sa désignation ou, si une demande a été adressée à l'employeur, 24 heures à compter de la réponse apportée par ce dernier
Délai dont dispose l'employeur pour saisir le juge pour chacun des cas de recours prévus à l'article L. 2315-86	48 heures
Délai minimal entre la remise du rapport par l'expert et l'expiration des délais de consultation du comité mentionnés aux second et troisième alinéas de l'article R. 2312-6	24 heures



Précisions sur les questions que vous vous posez et points sur l'actualité

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. 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°2020-435 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 indemnisables**, **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.



Information des salariés concernant 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.**
- 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 des salariés dans le cadre du bulletin de salaire



- **L'allocation d'activité partielle est versée par l'entreprise. Et c'est l'entreprise qui percevra l'allocation versée par l'État au titre des heures perdues.**
- Le décret n°2020-325 du 25 mars 2020 mentionne expressément que employeur doit désormais **remettre un bulletin de salaire avec une ligne spécifique « activité partielle »** (Art. R. 3243-1 et R. 5122-17 du Code du travail). Il indiquera :
 - le nombre d'heures indemnisées,
 - le taux appliqué pour le calcul de l'indemnité horaire reçue par le salarié,
 - et les sommes versées au titre de la période considérée.
- **Pendant une période de 12 mois à compter du 27 mars 2020** (date d'entrée en vigueur du décret), il est possible de remettre au salarié un **document annexé** au bulletin de salaire.





Cas particulier des salariés protégés

- **L'article 6 de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 précise que la mise en activité partielle s'impose au salarié protégé, sans que l'employeur n'ait à recueillir son accord, dès lors qu'elle affecte tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché l'intéressé.**
- Il n'y a donc plus application de la jurisprudence qui considérait qu'il s'agissait, dans pareille hypothèse, d'une modification des conditions de travail devant être acceptée (Cass. Soc. 19 janvier 2011 n°09-43194 ; Cass. Soc. 29 janvier 1992, n°88-44603) et qu'**en cas de refus, l'employeur pouvait engager une procédure de licenciement** pour motif disciplinaire, avec consultation préalable du CSE, avant demande d'autorisation à l'inspecteur du travail.
- **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)(voir diapositive sur les moyens d'actions) Il peut y avoir la **tenue de réunions préparatoires** (sauf 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 %.



Congés payés, RTT et droits inscrits dans un CET

- **À ce jour, 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.**
 - La mise en œuvre de solutions alternatives n'est pas fixée de manière obligatoire par un texte. L'employeur peut faire sa demande d'activité partielle à l'Administration sans avoir à prouver qu'une telle solution a été mise en place (cela existait pour le régime précédent). Une instruction de la DGEFP relative au chômage partiel (régime précédent) indiquait cependant que les entreprises devaient être « incitées à utiliser d'abord les modes de gestions alternatifs, tels que les congés, les JRTT ou les repos compensateurs, avant de recourir au chômage partiel » (Instr. DGEF n° 2008/19, 25 nov. 2008, fiche n°5). Mais cette instruction précisait aussi qu'« en aucun cas, ce recours alternatif ne pourra être imposé aux entreprises ».
 - Le Conseil d'État a considéré que l'autorité administrative devait effectuer un contrôle de conformité et non d'opportunité => on n'a pas à conditionner l'attribution de l'allocation spécifique à la mise en œuvre préalable de mesures alternatives comme une réorganisation du travail ou l'obligation de solder les congés payés (CE, 23 juill. 2003, n° 241874).



Congés payés, RTT et droits inscrits dans un CET

- **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



- 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

- **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



- **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.



Incidence de l'activité partielle sur les droits des salariés

- Le Code du travail prévoit que la totalité des heures chômées est prise en compte pour **le calcul de l'acquisition des droits à congés payés** => la période d'activité partielle ne fait pas perdre de droits à congés payés (1 mois = 2,5 jours ouvrables de congés payés) (Art. R. 5122-11 du C. Trav.)
- La période d'activité partielle est également prise en compte pour la **répartition de la participation et de l'intéressement** lorsque cette répartition est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en activité partielle (Art. R. 5122-11 du C. Trav.).
- Si dans une même semaine, 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).
 - L'activité partielle est une suspension du contrat de travail et donc ne compte pas comme du temps de présence effectif pour les heures chômées.

Disponibilité des salariés durant la période d'activité partielle



- La direction peut mentionner **dans la note de présentation du dispositif au CSE (et indiquer au salarié) que chaque salarié doit être disponible afin de pouvoir reprendre le travail le plus tôt possible en cas de besoin.**
 - Il n'est pas prévu de règles concernant le délai de prévenance dans le cas d'une nécessité de reprise d'activité. Il est possible de solliciter les salariés la veille pour le lendemain. Si, exceptionnellement, un salarié n'a pas pu être joint, l'employeur ne pourrait pas le lui reprocher. Mais il faut avoir à l'esprit que l'activité partielle est un dispositif visant à empêcher des licenciements pour motif économique et que l'intérêt de l'entreprise est de pouvoir reprendre une activité. S'il est possible qu'une reprise d'activité se fasse, il apparaît qu'il est préférable que l'entreprise puisse s'organiser au mieux le plus rapidement possible pour assurer la production.
- Il faut également noter qu'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 (auquel s'ajoutent les temps de trajet si intervention sur site) minorera le volume d'heures non travaillées.

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



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

1^{ère} situation

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

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

2^{ème} situation

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

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



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

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

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

Placement en activité partielle des salariés en arrêt maladie dérogatoire depuis le 1^{er} mai 2020



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



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

- Le budget de fonctionnement du CSE et, à défaut d'accord sur le sujet, le budget destiné aux activités sociales et culturelles **sont calculés sur la base de la masse salariale brute (MSB) de l'entreprise. Celle-ci est constituée par** (art. L. 2315-61 et L. 2312-83 du C. travail) :
 - **L'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale** en application des dispositions de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale ou de l'article L. 741-10 du Code rural et de la pêche maritime, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée.
- Durant la période d'activité partielle, le salarié perçoit une allocation qui n'est pas considérée comme ayant le caractère de salaire (Art. L. 5122-4 du C. trav. ; Cass. Soc. 12 juillet 1989 n° 87-45463). Il est mentionné dans le Code du travail que **les allocations d'activité partielle sont exonérées** de la taxe sur les salaires et **des cotisations de sécurité sociale** (art. L. 5428-1 du Code du travail). L'ordonnance 2020-346 du 27 mars 2020 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.**

Actualité : report du versement des droits à intéressement et participation



- **L'ordonnance n°2020-322 du 25 mars 2020** modifie, à titre exceptionnel, **les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation.**
- Selon les articles L. 3314-9, L. 3324-10 et L. 3324-12 du Code du travail, les sommes issues de la participation et de l'intéressement sont versées ou affectées sur un plan d'épargne salariale (ou un compte courant bloqué si l'entreprise en a encore la possibilité) avant le **1^{er} jour du 6^{ème} mois suivant la clôture de l'exercice**. À défaut, un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées est dû.
 - Pour un exercice comptable correspondant à l'année civile, la date limite est le 1^{er} juin 2020.
- **Exceptionnellement**, la **date limite** est reportée au **31 décembre 2020** (art. 2 de l'ordonnance).
 - Le gouvernement souhaite permettre aux entreprises de ne pas être pénalisées par les difficultés rencontrées en raison de l'épidémie de Covid-19.

Nous sommes mobilisés pour vous



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