

Questions-réponses sur l'activité partielle et l'état d'urgence sanitaire

Cette note est établie par le cabinet Syncéa le 8 avril 2020, et se base sur les textes connus à cette date. Elle a vocation à être actualisée en fonction des évolutions législatives et réglementaires attendues.





- Qu'est-ce que l'activité partielle ?
- Ai-je le droit de refuser d'être placé en activité partielle ?
- Je suis salarié(e) protégé(e) : puis-je continuer à exercer mon mandat pendant la période d'activité partielle ?
- Comment se déroulent les réunions du CSE ?
- Quelles sont les cas d'absence d'obligation de consultation préalable du CSE ?
- Les budgets du CSE sont-ils impactés en cas de mise en activité partielle ?
- Comment s'articulent les arrêts maladie ou arrêts dérogatoires (garde d'enfant/personne vulnérable) avec l'activité partielle ? Quelle indemnisation vais-je recevoir si je suis en arrêt maladie sur une période d'activité partielle ?
- J'ai été placé(e) en activité partielle : mon employeur peut-il me demander de travailler quand même ?
- Je suis placé(e) en activité partielle : quelle rémunération vais-je percevoir ?
- 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 ?
- Quels sont les droits maintenus si l'entreprise est en activité partielle ?
- Je suis en congés payés : comment serai-je rémunéré durant la période d'activité partielle ?



- L'employeur peut-il refuser mon arrêt de travail pour garde d'enfants ?
- 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 ?
- Puis-je exercer un autre emploi pendant la période d'activité partielle ?
- Y a-t-il une incompatibilité entre l'astreinte et l'activité partielle ?
- Que se passe-t-il pour les personnes en préavis ?
- Les RCC et les PSE sont-ils interdits pendant la crise sanitaire ou en cas d'activité partielle ?

Qu'est-ce que l'activité partielle ?



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

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



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

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



- Durant la période d'activité partielle, le mandat n'est pas suspendu.
 - Il est possible de **poser des heures de délégation** et de se déplacer dans les services pour prendre contact avec les salariés (Cass. Crim. 25 mai 1983 n° 82-91.538 ; Conseil d'État 13 nov. 1987, n° 68104). Il peut y avoir la **tenue de réunions préparatoires** (sous réserve des restrictions liées à l'épidémie du Covid-19). Votre employeur peut vous convoquer à une réunion plénière. Le secrétaire et le trésorier du CSE peuvent accomplir les missions qui leur sont confiées.
 - Exemple pour l'indemnisation : si vous deviez réaliser 35 heures et que votre entreprise vous a placé en chômage total, dans le cadre du régime de l'activité partielle, vous percevrez une rémunération à 70% (84% du net environ) pour ces 35 heures. Cependant, si durant cette semaine vous avez pris 4 heures de délégation dans le cadre du mandat, ces heures doivent vous être payées à 100 %.

Comment se déroulent les réunions du CSE ?



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

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



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

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



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

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

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

1^{ère} situation

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

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

2^{ème} situation

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

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

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

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

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

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



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

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



- **Non, il s'agit d'une fraude à l'activité partielle.**
- Dans un document publié par le Ministère du travail, ce dernier a indiqué que « si l'employeur venait à demander une indemnisation pour des heures pendant lesquelles les salariés travaillaient ou étaient en congés payés/JRTT, cela est passible de sanctions prévues en cas travail illégal :
 - reversement des aides perçues au titre des heures indûment perçues par l'employeur ;
 - interdiction de bénéficier pendant 5 ans d'aides publiques ;
 - sanctions pénales »

<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-document-precisions-activite-partielle.pdf>

Je suis placé(e) en activité partielle : quelle rémunération vais-je percevoir ? (1/2)



- 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 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.

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

- 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

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

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 **délaï de prévenance d'au moins 1 jour franc**.
- L'accord collectif peut également prévoir que l'employeur puisse :
 - **fractionner le congé principal (4 semaines d'été)** sans accord du salarié ;
 - **ne pas accorder un congé simultané à des conjoints ou des partenaires de Pacs travaillant dans son entreprise**. Selon l'exposé des motifs de l'ordonnance précitée on peut dissocier les dates « au cas où la présence d'un des deux conjoints seulement est indispensable à l'entreprise, ou si l'un des deux conjoints a épuisé ses droits à congés ».
- À défaut d'accord, l'employeur ne peut pas imposer la prise des CP.

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



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

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



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

L'employeur peut-il refuser mon arrêt de travail pour garde d'enfants ?



- Pour rappel, dans le cadre des mesures prises pour lutter contre la propagation du Covid-19, l'ensemble des structures d'accueil de jeunes enfants et des établissements scolaires sont fermés jusqu'à nouvel ordre.

Dans ce contexte exceptionnel, **le salarié non malade devant garder un enfant de moins de 16 ans suite à la fermeture d'un établissement scolaire peut être déclaré en arrêt de travail.**

- Selon Muriel Pénicaud, ministre du travail, « *l'employeur ne peut pas dire non, c'est automatique, si vous avez un enfant de moins de 16 ans, qui est en crèche ou école, et que le télétravail n'est pas possible, vous y avez droit automatiquement* » (propos recueillis aux micros de France Info le 13 mars 2020 : https://www.francetvinfo.fr/sante/maladie/coronavirus/coronavirus-tout-ce-qui-peut-se-faire-en-teletravail-doit-etre-fait-en-teletravail-explique-muriel-penicaud_3864691.html).
- Attention, certaines CPAM (caisses maladie) considèrent qu'en cas de mise en œuvre de l'activité partielle, le salarié pourrait être en mesure de garder ses enfants. Ce point est à suivre.

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

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



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



- **Retraite de base**

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

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

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

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



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

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

- Concernant les **modalités d'indemnisation**, l'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020 (article 8) précise « *Pour l'employeur de salariés dont la durée du travail est décomptée en jours, la détermination du nombre d'heures prises en compte pour l'indemnité d'allocation partielle et l'allocation d'activité partielle est effectuée en convertissant en heures un nombre de jours ou demi-journées. Les modalités de cette conversion sont déterminées par décret. »*

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



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

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



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

Quelles sont les règles en cas de préavis ?



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

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



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

Nous sommes mobilisés pour vous



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

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

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

VOS CONTACTS



BUREAUX DE PARIS / SIÈGE SOCIAL

11-13 rue Charbonnel - 75013 PARIS
Tél. : 01 48 19 25 40 - 06 17 19 57 79

BUREAUX DE LYON

Le Président
42, avenue Georges Pompidou - 69003 LYON
Tél. : 04 72 13 23 30 - 06 17 19 53 93

BUREAUX DE RENNES

9, rue de Suède - 35200 RENNES
Tél. : 02 22 91 02 20 - 06 10 79 32 64

info@syncea.fr - www.syncea.fr