Circulaire confédérale

Secteur de l'Emploi et des Retraites
Secteur de l'Organisation et des affaires juridiques
Numéro 61-2020
Réf. : YV/MB/FS

Paris, le 9 mars 2020

Coronavirus : activité partielle, droit de retrait, confinement

Cher(e)s camarades,

Alors que la propagation du coronavirus ou covid-19 menace désormais l'économie et le marché de l'emploi, beaucoup de questions se posent autour du recours à l'activité partielle (anciennement appelé « chômage partiel »), du droit de retrait et des compensations financières en cas d'arrêt de travail (indemnités journalières de la sécurité sociale).

Cette circulaire technique a vocation à répondre à vos interrogations :

1. L'activité partielle

Lorsque la fermeture temporaire d'une entreprise ou la réduction de l'horaire de travail sont envisagées, entrainant nécessairement une perte de salaire, il est possible de faire une demande de recours à l'activité partielle auprès de l'Etat afin que celui-ci prenne pour partie en charge les salaires.

Ainsi, dans un contexte économique difficile, le recours à l'activité partielle peut être un outil important pour préserver l'emploi.

► Conditions de mise en place :

Pour bénéficier de ce dispositif et obtenir l'allocation de l'État correspondant aux heures dites chômées, l'employeur doit engager des démarches auprès de la Direccte avant la mise en activité partielle de son personnel.

Une entreprise peut mettre en place une activité partielle si la baisse ou l'arrêt temporaire de son activité est due à :

- la conjoncture économique
- des difficultés d'approvisionnement
- un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel
- la transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise
- toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

Le recours à l'activité partielle peut prendre plusieurs formes : une diminution de la durée hebdomadaire du travail ou une fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, l'employeur doit au préalable consulter pour avis les représentants du personnel concernant :

- les motifs de recours à l'activité partielle ;
- les catégories professionnelles et les activités concernées ;
- le niveau et les critères de mise en œuvre des réductions d'horaire ;
- les actions de formation envisagées ou tout autre engagement pris par l'employeur.

Les entreprises sans représentants du personnel doivent informer directement leurs salariés du projet de mise en activité partielle de leur établissement.

► La rémunération du salarié :

En période d'activité partielle, l'employeur doit verser aux salariés une indemnité de 70 % de leur salaire brut par heure chômée. Cela correspond environ à **84 % du salaire net horaire.**

L'indemnité horaire est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure du salarié lorsque des actions de formation sont mises en œuvre pendant les heures chômées.

L'indemnité est **versée par l'employeur à la date habituelle de versement du salaire.**

Les heures chômées prises en compte correspondent à la différence entre le nombre d'heures réellement travaillées et la durée légale du travail (ou la durée collective ou celle prévue au contrat de travail si elle est inférieure).

Seules les heures chômées en deçà de la durée collective applicable, et dans la limite de la durée légale, sont indemnisables.

Les heures supplémentaires accomplies en raison d'un horaire collectif supérieur à 35 heures ne doivent pas être payées au salaire initialement convenu. Ces heures n'ouvrent pas droit au versement de l'allocation d'activité partielle de l'État à l'employeur.

Pour les salariés travaillant en forfait heures ou jours sur l'année, c'est la durée légale correspondant aux jours de fermeture de l'établissement ou du service qui est prise en compte (dans la limite de 7 heures par jour ou 3h30 par demi-journée de fermeture).

La totalité des heures chômées est prise en compte pour le calcul des congés payés.

► L'allocation d'activité partielle versée à l'employeur :

L'employeur adresse une demande d'autorisation préalable auprès de la Direccte du département où est implanté l'établissement, celle-ci doit contenir les motifs de recours, la période prévisible de sous-activité, le nombre de salariés concernés et l'avis du CSE. La demande doit être faite dans un délai d'un an suivant la fin de la période couverte par l'autorisation d'activité partielle.

La décision de la Direccte doit être notifiée à l'employeur dans un délai de 15 jours. La décision de refus doit être motivée. En l'absence de réponse dans les 15 jours, l'autorisation est considérée comme accordée.

Une fois l'autorisation administrative obtenue, l'employeur peut réduire ou suspendre son activité et mettre ses salariés en chômage technique. **C'est cette autorisation qui lui permet d'obtenir le remboursement des indemnités versées aux salariés**.

L'autorisation d'activité partielle n'est accordée que pour une **durée maximale de 6 mois renouvelables**.

L'employeur perçoit ainsi, au titre de ces heures chômées, une allocation d'activité partielle financée conjointement par l'Etat et l'Unédic. L'allocation d'activité partielle est versée dans la limite de 1 000 heures par an et par salarié quelle que soit la branche professionnelle.

L'allocation est, par heure chômée, fixée à :

- 7,74 € (dont 2.90€ pris en charge par l'Unedic) dans les entreprises employant jusqu'à 250 salariés
- 7,23 € (dont 2.90€ pris en charge par l'Unedic) dans les entreprises à partir de 251 salariés

Le paiement est effectué par l'Agence de services et de paiement (ASP) qui agit pour le compte de l'État.

Pour plus d'informations, vous trouverez également un guide sur le site Force Ouvrière https://www.force-ouvriere.fr/IMG/pdf/guide-pratique-activite-partielle.pdf (les règles et montants restent inchangés).

2. Le droit de retrait

Une situation de pandémie grippale ou de coronavirus ne suffit pas en elle-même à justifier le recours au droit de retrait.

L'exercice du droit de retrait est défini par les articles L4131-1 à L4131-4 (principes) et les articles L4132-1 à L4132-5 (conditions d'exercice) du Code du travail.

Le droit de retrait est associé au droit d'alerte qui, d'une part, en appelle à la responsabilité de l'employeur et, d'autre part, mobilise, lorsqu'il existe, le CSE.

Il peut être invoqué par un travailleur ou un groupe de travailleurs qui peuvent être amenés à se retirer d'une situation de travail sous réserve d'un « *motif* ***raisonnable*** *de penser qu'elle présentait un* ***danger grave et imminent*** *pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux* ».

Lorsqu'il est saisi par le représentant du comité social et économique, l'employeur doit procéder à une enquête et prendre les dispositions nécessaires pour remédier à la situation de danger si elle est avérée.

Dans le cas présent, l'exercice du droit de retrait semble justifié lorsque l'entreprise n'a pas mis en œuvre l'ensemble des mesures prévues par le code du travail et par les recommandations nationales pour assurer la protection de la santé des travailleurs.

Il appartient notamment à l'employeur de fournir un point d'accès à l'eau permettant de se laver régulièrement les mains avec du savon ou, à défaut, des solutions hydro-alcooliques.

Lorsque le salarié est en contact très rapproché avec de nombreuses personnes ou lorsqu'il souffre de maladies chroniques, le port d'un masque de type FFP2 peut être exigé si d'autres solutions alternatives ne peuvent être trouvées (ex : réaffectation sur un poste moins exposé…).

La légitimité du droit de retrait s'apprécie au cas par cas. S'il peut être considéré comme légitime pour un salarié, il ne l'est pas nécessairement pour un autre.

Un salarié peut apparemment refuser de se rendre dans une région ou une zone à risque ou de travailler au contact d'une personne dont l'entourage proche est contaminé par le coronavirus dès lors que l'employeur n'a pas mis en œuvre les recommandations nationales exigées par la situation. Les zones à risques sont susceptibles d'évoluer et sont régulièrement mises à jour sur le site https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus.

Il reviendra toujours, en cas de contentieux sur la légitimité du droit de retrait, au juge de statuer sur la question.

Ci-dessous, les informations en date du 9 mars 2020 indiquées sur le site du ministère du travail (Coronavirus : questions/réponses) concernant l'exercice du droit de retrait dans le contexte du coronavirus :

« *un salarié serait donc fondé à exercer son droit de retrait pour la seule situation où, en violation des recommandations du gouvernement, son employeur lui demanderait de se déplacer et de séjourner dans une zone d'exposition à risque à l'étranger ou dans une zone de circulation active du virus sur le territoire national en l'absence d'impératif ;*

dans les autres situations, le respect par le salarié des mesures dites « barrières » - disponibles et actualisées sur le site https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus - et la vérification par l'employeur de leur mise en œuvre effective constituent une précaution suffisante pour limiter la contamination. En effet, il est rappelé que la transmission du virus se fait par un « contact étroit » avec une personne déjà contaminée, notamment par l'émission de gouttelettes infectieuses lors d'éternuements ou de toux qui pénètrent dans les voies respiratoires.

Dans le contexte actuel, dans la mesure où l'employeur a mis en œuvre les dispositions prévues par le code du travail et les recommandations nationales (https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus) visant à protéger la santé et à assurer la sécurité de son personnel, qu'il a informé et préparé son personnel, notamment dans le cadre des institutions représentatives du personnel, le droit individuel de retrait ne peut pas, en principe, trouver à s'exercer. »

Pour aller plus loin voir : https://www.force-ouvriere.fr/le-droit-de-retrait

3. Les compensations financières en cas d'arrêt de travail (indemnités journalières de la sécurité sociale)

Pour rappel, le code la sécurité sociale prévoit un délai de carence de 3 jours (article R323-1 du code de la sécurité sociale) conditionnant l'octroi des prestations de sécurité sociale (IJSS). Toutefois, en raison de l'épidémie, des modifications ont été apportées selon les cas :

- **En cas de suspicion d'un cas de coronavirus :** Les décrets n°2020-73 du 31 janvier 2020 et n° 2020-193 du 4 mars 2020 prévoient une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile des salariés qui se trouvent dans l'impossibilité de travailler. Le délai de carence ne s'applique pas dans le cadre des indemnités journalières bénéficiant aux « assurés qui en font l'objet ».

  Le délai de carence ne s'applique pas non plus lorsqu'un des deux parents d'un ou plusieurs enfants de moins de 16 ans est concerné par une fermeture d'école en zone

de circulation du virus. Le parent bénéficie alors d'un arrêt de travail indemnisé (si une solution de télétravail n'a pu être organisée).

Les indemnités seront versées pendant vingt jours (article 1er du décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus). Ce sont les agences régionales de santé (ARS) qui identifient les assurés en question.

- **En cas de contamination avérée :** La personne touchée et en arrêt maladie délivré par son médecin traitant se verra appliquer le délai de carence.

Amitiés syndicalistes,

Michel BEAUGAS	Frédéric SOUILLOT	Yves VEYRIER
Secrétaire confédéral	Secrétaire confédéral	Secrétaire général