

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

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





- Qu'est-ce que l'activité partielle ?
- Ai-je le droit de refuser d'être placé en activité partielle ?
- Quels sont les droits maintenus si l'entreprise est en activité partielle ?
- Je suis salarié protégé(e) : puis-je continuer à exercer mon mandat pendant la période d'activité partielle ?
- J'ai été placé en activité partielle : mon employeur peut-il me demander de travailler quand même ?
- Je suis placé en activité partielle : quelle rémunération vais-je percevoir ?
- Les jours fériés sont ils payés en cas d'activité partielle ?
- \* Je dois garder mon enfant / J'habite avec une personne vulnérable : quels sont mes droits ?
- \* Suis-je éligible au chômage partiel en raison de mon état de santé ?
- Comment s'articulent les arrêts maladie avec l'activité partielle ? Quelle indemnisation vais-je recevoir si je suis en arrêt maladie sur une période d'activité partielle ?
- Puis-je effectuer des heures supplémentaires pendant l'activité partielle ?
- \* Vais-je pouvoir continuer à bénéficier des garanties de prévoyance collective pendant la période d'activité partielle ?
- Quelles conséquences l'activité partielle a-t-elle sur ma retraite ?
- Je suis au forfait (jours ou heures) : puis-je bénéficier de l'activité partielle ?

# SOMMAIRE



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





# Qu'est-ce que l'activité partielle ?

---

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



# Ai-je le droit de refuser d'être placé en activité partielle ?

- **Un salarié ne peut pas refuser d'être placé en activité partielle.**
- En effet, la mise au chômage partiel ne constitue pas une modification du contrat de travail et s'impose donc aux salariés (Cass soc., 18 juin 1996, n° 94-44.654).
  - Le refus du salarié peut être constitutif d'une faute grave.
- **Il en va de même pour les salariés titulaires d'un mandat (les salariés protégés) :** L'article 6 de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 précise que la mise en activité partielle s'impose au salarié protégé, sans que l'employeur n'ait à recueillir son accord, **dès lors qu'elle affecte tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché l'intéressé.** Cette dernière précision indique que l'accord du salarié protégé reste nécessaire en cas d'activité partielle individualisée.
- Ainsi, sauf exception, il n'y a donc plus application de la jurisprudence qui considérait qu'il s'agissait d'une modification des conditions de travail devant être acceptée par le salarié protégé (Cass. Soc. 19 janvier 2011, n°09-43194 ; Cass. Soc. 29 janvier 1992, n°88-44603).
- **Ainsi, si vous êtes salarié protégé et que vous refusez d'être placé en activité partielle, l'employeur peut engager à votre encontre une** sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.
  - Sauf pour les délégués syndicaux et les représentants de la section syndicale, le CSE devra être consulté sur tout licenciement d'un représentant du personnel avant de demander l'autorisation de licenciement à l'inspecteur du travail (art. L.2421-3 et L.2421-4 du C. trav.)

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



- **L'activité partielle n'a pas d'impact sur l'acquisition des droits à congés payés.**
  - En effet, selon l'article R.5122-11 du Code du travail, les périodes d'activité partielle sont intégralement prises en compte pour l'acquisition des droits à congés payés. Cette disposition peut également s'appliquer aux congés payés conventionnels lorsqu'ils constituent une **majoration de la durée du congé payé en raison de l'âge, de l'ancienneté ou du handicap** (2°, Art. L. 3141-10 du C. Trav.). **Le sort de congés habituellement acquis pour d'autres motifs en raison de l'application d'un accord collectif doit être réglé conventionnellement ou par décision unilatérale de l'employeur.**
  - Le nombre de journées de RTT (qui ne suivent pas le régime juridique des jours de congés payés) peut être réduit puisqu'elles sont en principe la contrepartie des heures de travail effectuées au-delà de la durée légale de travail.
- **L'activité partielle n'a pas d'impact direct sur les règles de répartition de la participation et de l'intéressement.**
  - À noter qu'une ordonnance du 25 mars 2020 permet aux entreprises de **décaler le versement des primes de participation et d'intéressement de leurs salariés jusqu'au 31 décembre 2020.**
  - Notons que les **résultats de l'exercice 2020 risquent d'être fortement impactés par les difficultés économiques actuelles**, ce qui pourrait se traduire par des baisses du niveau d'intéressement ou de participation.

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



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

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



- **Non, il s'agit d'une fraude à l'activité partielle.** Dans un document publié par le Ministère du travail (<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/faq-chomage-partiel-activite-partielle#evolutions>) ce dernier a indiqué que « si l'employeur venait à demander une indemnisation pour des heures pendant lesquelles les salariés travaillaient ou étaient en congés payés/JRTT, cela est passible de sanctions prévues en cas de travail illégal :
  - reversement des aides perçues au titre des heures indûment perçues par l'employeur ;
  - interdiction de bénéficier pendant 5 ans d'aides publiques ;
  - sanctions pénales »
- **L'alternance entre télétravail et activité partielle est particulièrement « à risque ».** Les questions-réponses apportent des précisions quant à l'alternance entre des périodes chômées et des périodes télétravaillées. Il invite l'employeur à **définir clairement les plages travaillées et celles non travaillées. Il leur recommande même de distinguer les journées ou demi-journées de télétravail de celles couvertes par l'activité partielle, au sein d'une même semaine.** Le placement en activité partielle des salariés peut se faire par roulement au sein d'un service ou d'une unité de production => La définition des jours chômés et télétravaillés est importante, car selon le ministère du Travail, **elle peut être demandée dans le cadre de l'instruction des demandes ou en cas de contrôle.**



# Je suis placé en activité partielle : quelle rémunération vais-je percevoir ?



- Selon l'article R. 5122-18 du code du travail, le salarié placé en activité partielle reçoit actuellement une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant **à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés** (100 % si on touche le SMIC ; il existe des règles particulières pour les apprentis, les alternants, les VRP), ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail).
  - Sauf si le salarié est concerné par le dispositif d'activité partielle spécifique (APS ou APLD), **l'indemnité horaire allouée va baisser à 60% à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021** (décret n°2020-1316 du 30 octobre 2020). Une modulation par secteurs d'activités pourrait ultérieurement être décidée par l'exécutif.
- **À titre dérogatoire, à compter du 12 mars 2020 jusqu'à une date fixée par décret et, au plus tard, jusqu'au 31 décembre 2020**, l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 **prévoit la prise en charge des heures chômées au delà de la durée légale de travail, dès lors qu'elles sont prévues par une stipulation conventionnelle (branche ou entreprise) ou une stipulation contractuelle (convention individuelle de forfait) conclue avant le 24 avril 2020 (heures supplémentaires structurelles).**

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



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

---

- **La période d'activité partielle peut comporter des jours fériés : 1<sup>er</sup> et 11 novembre, 25 décembre**
- Dans son questions-réponses (question 23), le ministère du Travail distingue **deux hypothèses**.
  - **Les jours fériés habituellement chômés** inclus dans une période d'activité partielle ne peuvent être indemnisés à ce titre. Ces jours doivent être traités de la même façon que les jours de congés payés. Le code du travail (art. L. 3133-3) précise que « *le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins trois mois d'ancienneté (...)* ». L'employeur doit assurer le paiement du salaire au titre des jours fériés légaux pour les salariés totalisant au moins trois mois d'ancienneté au sein de l'entreprise (condition d'ancienneté non applicable pour le 1<sup>er</sup> Mai- Art. L. 3133-5 du C. trav.). Les salariés ne peuvent pas être placés en activité partielle durant ces périodes et ces jours ne doivent pas être comptabilisés au titre des heures permettant le versement de l'allocation à l'employeur.
  - **Les jours fériés habituellement travaillés dans l'entreprise** sont indemnisés au titre de l'activité partielle comme les jours ou heures chômés normalement travaillés (Cass. Soc. 8 décembre 1988, n°86-42833). Ils justifient le versement de l'allocation à l'employeur.

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

---



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

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



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



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

- a) être âgé de 65 ans et plus
- b) avoir des antécédents (ATCD) cardio-vasculaires : hypertension artérielle compliquée (avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV
- c) avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications
- d) présenter une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale : (broncho-pneumopathie obstructive, asthme sévère, fibrose pulmonaire, syndrome d'apnées du sommeil, mucoviscidose notamment)
- e) présenter une insuffisance rénale chronique dialysée
- f) être atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie)
- g) présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kgm<sup>2</sup>)
- h) être atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise : - médicamenteuse : chimiothérapie anticancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive - infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm<sup>3</sup> - consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques - liée à une hémopathie maligne en cours de traitement
- i) être atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins
- j) présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie
- k) être au troisième trimestre de la grossesse
- l) être atteint d'une maladie du motoneurone, d'une myasthénie grave, de sclérose en plaques, de la maladie de Parkinson, de paralysie cérébrale, de quadriplégie ou hémiplégié, d'une tumeur maligne primitive cérébrale, d'une maladie cérébelleuse progressive ou d'une maladie rare

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



- Selon le Ministère du travail : « **Le complément employeur, versé en plus de l'indemnité journalière de sécurité sociale, s'ajuste pour maintenir la rémunération à un niveau équivalent au montant de l'indemnisation due au titre de l'activité partielle, soit au moins 70 % du salaire brut, car le complément employeur ne peut conduire à verser au salarié un montant plus élevé que celui qu'il toucherait s'il n'était pas en arrêt.** » <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/annexe2-articulation-ap-ijjs.pdf>
- En d'autres termes, **pendant l'arrêt maladie sur une période d'activité partielle**, le salarié perçoit :
  - Les indemnités journalières de la sécurité sociale,
  - Et **l'indemnisation complémentaire de l'employeur plafonnée à hauteur de l'indemnisation que le salarié aurait perçue au titre de l'activité partielle** (art. L. 1226-1 du C.trav) :
    - en l'absence de disposition conventionnelle contraire et en application de l'ordonnance n°2020-322 du 25 mars 2020, cette indemnisation complémentaire **s'applique à tous les salariés, sans condition d'ancienneté**, et ce jusqu'à une date fixée par décret, qui ne pourra excéder le 31 décembre 2020 ;
    - Pour y prétendre la prescription doit être prise en charge par la sécurité sociale et portée à la connaissance de l'employeur sous 48h. Cette dernière condition est toutefois suspendue pour les salariés placés en isolement.

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



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

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

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



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

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

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



- **Retraite de base**

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

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

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







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

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

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

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



- Le décret n°2020-435 du 16 avril 2020 indique que l'indemnité et l'allocation d'activité partielle **sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées le cas échéant ouvrés non travaillés par le salarié au titre de la période d'activité partielle convertis en heures** selon les modalités suivantes :
  - une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
  - un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
  - une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.
- Les jours de congés payés et de repos pris au cours de la période d'activité partielle, ainsi que les jours fériés non travaillés, s'ils sont ouvrés, sont convertis en heures selon les mêmes modalités. Ces heures sont déduites du nombre d'heures non travaillées.
- Alors qu'en principe **les heures chômées au-delà de la durée légale du travail ne sont pas 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.
  - Cette mesure exceptionnelle est en vigueur jusqu'à une date qui sera fixée par décret, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020.

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

---



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



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



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

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



- **Rappel** : l'astreinte correspond à une période pendant laquelle le salarié doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise. Le salarié d'astreinte n'a pas l'obligation d'être sur son lieu de travail et/ou à la disposition permanente et immédiate de l'employeur. Les astreintes sont mises en place sous conditions (après consultation du CSE, dans le cadre d'un accord, dans le cadre du contrat de travail)
- **Il n'y a pas d'incompatibilité entre l'astreinte et une mise en activité partielle** (aucun texte ne l'interdit).
  - Un salarié peut être soumis à une astreinte durant une journée non travaillée.
  - Dans cette hypothèse, **s'il est amené à intervenir** durant cette journée, ou en soirée par exemple, le **nombre d'heures travaillées minorera le volume d'heures non travaillées**.
  - Les temps d'intervention seront **payés sur la base de l'« horaire normal »** du salarié.



## Quelles sont les règles en cas de préavis ?

---

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

# Les RCC, les APC et les PSE sont-ils interdits en cas d'activité partielle ?



- Il est **possible pour l'employeur de solliciter le bénéfice de l'activité partielle (AP), y compris lorsqu'il met en œuvre une procédure de PSE, d'accord de performance collective (APC) ou de rupture conventionnelle collective (RCC)**. La mise en œuvre et l'indemnisation de l'activité partielle ne pourront intervenir que pour des salariés gardant, sur la période considérée, un lien contractuel avec l'employeur et dont le contrat de travail n'est pas suspendu (incompatibilité entre l'AP et le congé de reclassement par exemple). Tant que les salariés n'ont pas reçu la notification de rupture du contrat ou accepté le congé de reclassement, ils peuvent être placés en activité partielle si l'entreprise ne peut plus leur fournir une activité en raison de l'épidémie Covid-19 par exemple.

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

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

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



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





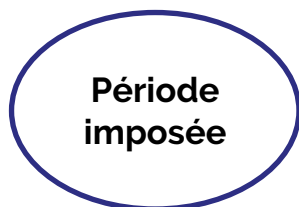
# Mon employeur peut-il librement modifier la période de prise des congés payés ?



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



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



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

À noter : En tout état de cause, la période doit a minima s'étendre du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre.



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



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





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

---

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

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



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

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

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



- Pour récompenser « les salariés au front » qui ont poursuivi une activité professionnelle malgré les risques sanitaires liés à l'épidémie du Covid-19, l'ordonnance n°2020-385 du 1<sup>er</sup> avril 2020 aménage les règles de la « prime pouvoir d'achat » (« prime Macron ») telle qu'initialement prévues pour 2020. Ainsi, la prime d'un montant pouvant aller **jusqu'à 1000 €** peut être versée par toute entreprise jusqu'au 31 décembre 2020 (L. fin. rect. 2020 (3) n° 2020-935, 30 juill. 2020, art. 3 : JO, 31 juill.). Ce montant limite peut être porté à **2000 € si l'entreprise a signé un accord d'intéressement**.
- Le montant de la prime peut être modulé selon des critères limitativement énumérés. L'ordonnance précitée ajoute que **les conditions de travail liées à l'épidémie peuvent être un critère de modulation**. Le **Questions/Réponses du ministère du Travail mis en ligne donne des exemples tels que :**
  - majorer substantiellement la prime pour l'ensemble des **salariés ayant continué leur activité** pendant la période d'urgence sanitaire ou seulement pour les **personnes ayant été au contact du public** (dans ce cas, l'appréciation sur 12 mois des conditions d'octroi de la prime ne s'applique pas) ;
  - de **tenir compte des différences dans les conditions de travail** des salariés ayant continué leur activité (ex. : différencier le niveau de la prime des salariés en télétravail de celui versé à ceux qui ne pouvaient pas recourir au télétravail et ont dû se rendre sur leur lieu de travail) ;
  - de majorer la prime pour les salariés ayant été astreints de **se rendre sur leur lieu de travail habituel pendant une large part de la période d'urgence sanitaire**, par rapport à celle versée à des salariés ayant subi ces conditions de travail pendant une plus courte période.

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



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



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

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



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

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

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



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



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



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

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

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

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

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

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

*Circ. Unédic n° 2019-12, 1<sup>er</sup> nov. 2019, fiche n° 2*

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



## Nous restons mobilisés à vos côtés

---

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

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

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

# VOS CONTACTS



## **BUREAUX DE PARIS / SIÈGE SOCIAL**

**11-13 rue Charbonnel – 75013 PARIS**

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

## **BUREAUX DE LYON**

**Le Président**

**42, avenue Georges Pompidou – 69003 LYON**

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

## **BUREAUX DE RENNES**

**9, rue de Suède – 35200 RENNES**

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

**info@syncea.fr - www.syncea.fr**