

# QUESTIONS / REPONSES

28 avril 2020

## MISE EN PLACE DE L'ACTIVITE PARTIELLE

Cette foire aux questions (FAQ) répond aux questions pratiques et juridiques auxquelles votre entreprise peut être confrontée concernant le recours à l'activité partielle.

Une partie de ces questions trouve une réponse dans l'application des dispositions du Code du travail et de la jurisprudence. Pour le reste, des modifications des textes légaux et réglementaires sont régulièrement annoncées par le gouvernement afin d'adapter et d'assouplir le recours à ce dispositif dans le cadre de la crise sanitaire que nous rencontrons actuellement. **Les informations suivantes sont donc susceptibles d'être actualisées dans les jours et/ou les semaines à venir.**

**Attention : le décret n°2020-471 du 24 avril 2020 met fin à la suspension de nombreux délais administratifs, acquise à la date du 12 mars 2020, dont le délai d'instruction des demandes d'homologation des ruptures conventionnelles. Il va donc être à nouveau possible d'invoquer les décisions implicites d'homologation de la DIRECCTE, notamment pour les ruptures conventionnelles en attente d'homologation.**

### 1. L'entreprise doit-elle formuler une demande d'activité partielle par établissement ?

Le formulaire de demande d'activité partielle en ligne impose de renseigner la demande par numéro de SIRET, ce qui implique une demande par établissement en principe.

Le gouvernement a précisé que l'application informatique permettant le dépôt des demandes sera paramétrée dans le courant du mois d'avril 2020 pour permettre le téléchargement de l'ensemble des données requises en une seule fois par un utilisateur.

*Source : article R. 5122-2 du Code du travail*

### 2. Les salariés soumis au forfait annuel en jours ou en heures sont-ils éligibles au dispositif d'activité partielle ?

Auparavant, ces salariés ne pouvaient en bénéficier qu'en cas de fermeture totale ou d'une partie de l'établissement.

Désormais, les salariés au forfait en heures ou en jours sont éligibles à l'activité partielle en cas de fermeture de l'établissement et également en cas de réduction de l'horaire collectif de travail habituellement pratiqué dans l'établissement à due proportion de cette réduction.

*Source : article R. 5122-8, 2° du Code du travail ; article 8 Ordonnance du 27 mars 2020 n°2020-346*

### **3. Comment sont prises en compte les heures supplémentaires structurelles habituellement réalisées par les salariés ?**

Les heures supplémentaires ou complémentaires structurelles « chômées » du fait de l'activité partielle n'ont pas à être indemnisées par l'employeur, sauf dispositions conventionnelles sur l'activité partielle plus favorables.

L'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 précise que les heures supplémentaires prévues par la convention individuelle de forfait en heures ou par la convention ou l'accord collectif sont prises en compte pour déterminer le nombre d'heures non travaillées et indemnisées 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 ;
- les salariés dont la **durée de travail est supérieure à la durée légale** en application d'une convention ou d'un accord collectif de travail conclu avant le 24 avril 2020.

*Source : article R.5122-19 du Code du travail ; Q/R actualisé au 10 avril 2020 ; Article 7 de l'ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020*

### **4. Les salariés protégés peuvent-ils refuser le placement en activité partielle ?**

Non. Le placement en activité partielle s'impose aux salariés protégés. L'employeur n'a pas à recueillir son accord, dès lors que tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est rattaché ou affecté l'intéressé sont concernés de la même manière par la mesure d'activité partielle.

*Source : article 6 de l'ordonnance du 27 mars 2020, n° 2020-346 ; Article 8 de l'ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020*

### **5. L'employeur doit-il organiser la consultation du CSE avant de mettre en œuvre l'activité partielle ?**

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, la consultation du CSE est en principe un préalable obligatoire, l'avis du CSE devant être joint à la demande d'activité partielle.

Toutefois, pour tenir compte de l'épidémie de coronavirus l'avis du CSE peut être recueilli postérieurement à la demande. Il doit alors être transmis à l'administration dans un délai d'au plus deux mois à compter de la demande de mise en activité partielle.

La demande d'activité partielle devra seulement préciser la date prévue de consultation du CSE.

En revanche, le CSE devra, dans la mesure du possible, être informé de la décision de l'administration d'acceptation ou de refus du recours à l'activité partielle.

Attention : préalablement à la mise en œuvre de l'activité partielle, l'employeur peut devoir informer et consulter :

- le CSE en cas de fermeture d'établissement ;

- la CSSCT ou le CSE sur les mesures d'adaptation des processus de travail en mode dégradé, le cas échéant (exemples : aménagement des locaux, réorganisation du travail, affectation sur un nouveau poste de travail, télétravail....).

L'Ordonnance du 22 avril 2020 prévoit qu'un décret à paraître aménage les délais relatifs :

- à la consultation et à l'information du CSE sur les décisions de l'employeur qui ont pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19 ;
- au déroulement des expertises réalisées à la demande du CSE lorsqu'il doit être consulté ou informé dans le cas prévu ci-dessus.

*Source : articles L. 2312-8, 2312-9, L. 2312-17 et R. 5122-2 du Code du travail – Article 9 de l'ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020*

## **6. L'entreprise doit-elle attendre l'autorisation de l'administration pour placer ses salariés en activité partielle ?**

En principe, oui. Si l'employeur réduit ou suspend l'activité des salariés sans avoir demandé ou obtenu la prise en charge de l'activité partielle, il peut être condamné à compenser la perte de salaire.

Toutefois, les difficultés liées au coronavirus constituant des circonstances exceptionnelles, la demande d'activité partielle peut être réalisée a posteriori, dans un délai de 30 jours suivant le début de l'activité partielle.

En outre le gouvernement a précisé, que pour tenir compte du volume des demandes et des circonstances exceptionnelles, les demandes d'autorisation d'activité partielle pourront être présentées par les entreprises jusqu'au 30 avril 2020. Ainsi, une demande d'activité partielle pourra être déposée par une entreprise, avant la fin du mois d'avril, sans que le délai de 30 jours lui soit opposable.

L'entreprise n'aura donc pas à attendre d'avoir fait la demande, et a fortiori d'avoir obtenu l'autorisation, pour placer les salariés en activité partielle.

*Source : articles L.5122-1 et R.5122-3 du Code du travail ; Cass. soc. 16-6-1988 n° 85-46.239 P ; Cass. soc. 16-3-1989 n° 86-45.018 D ; 25-3-2010 n° 08-43.044 FD*

## **7. D'une manière générale, quel est le niveau des informations que l'employeur doit renseigner dans la demande d'autorisation de recours à l'activité partielle ? L'employeur doit-il fournir des justificatifs ?**

Le Code du travail précise que la demande d'autorisation doit contenir :

- les motifs justifiant le recours à l'activité partielle ;
- la période prévisible de sous-activité ;
- le nombre de salariés concernés<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Elle est accompagnée de l'avis du CSE. A défaut, elle précise la date prévue de consultation du CSE. Dans ce cas, l'employeur adresse l'avis rendu dans un délai de deux mois à compter de la demande.

Les textes n'imposent pas de produire l'ensemble des éléments justificatifs fondant la demande d'activité partielle. Toutefois, nous conseillons de joindre une note succincte présentant l'activité de l'entreprise et précisant dans quelle mesure la crise sanitaire actuelle entraîne une baisse ou un arrêt de son activité, notamment avec des exemples chiffrés. Il conviendra d'avoir ces éléments à disposition si l'administration était amenée à les solliciter, par exemple en cas de contrôle ultérieur.

*Source : article R 5122-2 du Code du travail*

**8. Le volume de l'activité partielle peut-il varier dans un même service et au cours des semaines du mois ?**

Le recours à l'activité partielle n'impose pas à l'employeur un placement uniforme des salariés en activité partielle au sein d'un même service.

**Par exemple :** au sein d'un service de 4 salariés pour lequel l'entreprise envisage un placement en activité partielle pour la moitié de leur temps de travail, l'employeur pourrait choisir de faire travailler 2 salariés du lundi matin au mercredi midi et 2 autres salariés du mercredi midi au vendredi soir. Dans le respect du principe de l'égalité de traitement.

Le volume d'activité partielle peut parfaitement varier en fonction des semaines. D'une manière générale, il convient de retenir que le volume de l'activité partielle doit être proportionné à la baisse d'activité subie par l'entreprise. Ainsi, si l'employeur constate une reprise de l'activité, il pourra parfaitement réduire le volume d'activité partielle des salariés. La demande d'allocation en fin de mois tiendra compte de cette évolution de l'activité.

En outre, l'article 8 de l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 permet, sous certaines conditions, l'individualisation de l'activité partielle (cf question n°10).

**9. La demande d'autorisation de recours à l'activité partielle prévoit « la réduction d'activité » ou « la suspension d'activité » pour « une partie ou la totalité de l'établissement ». Qu'est ce que cela signifie concrètement ?**

La notion de réduction d'activité concerne la réduction de l'horaire collectif légal ou conventionnel de travail des salariés.

La notion de suspension d'activité concerne la fermeture de l'établissement ou d'une partie de celui-ci pendant au moins une demi-journée dans la semaine.

L'employeur devra ensuite identifier si cette réduction ou cette suspension d'activité concerne une partie de l'établissement (seulement une partie des salariés serait placée en activité partielle, travaillant dans un même atelier, service ou une même unité de travail) ou la totalité de l'établissement (l'ensemble des salariés serait placé en activité partielle).

**10. Tous les salariés de l'établissement doivent-ils être placés en activité partielle pour le même volume ?**

Le placement en activité partielle est une mesure collective. Il convient donc de raisonner par établissement, partie de l'établissement, unité de production, service, atelier.

En fonction notamment des services, les salariés ne vont pas nécessairement subir la baisse d'activité dans les mêmes proportions. Par exemple, dans le secteur du commerce de détail, les salariés

directement affectés à l'activité de vente peuvent connaître une baisse de leur volume de travail plus importante que les salariés du service comptabilité.

L'employeur peut donc en fonction d'un service, d'une unité de production ou d'un atelier, placer ses salariés en activité partielle selon un volume d'heures différent. Ici encore, le volume d'activité partielle doit correspondre à la baisse d'activité subie.

A titre dérogatoire, l'Ordonnance du 22 avril 2020 prévoit, que l'employeur peut soit par la voie d'un accord collectif, ou à défaut, d'un accord de branche, soit par une décision unilatérale **après avis favorable du CSE**, placer une partie seulement des salariés de l'entreprise, d'un établissement, d'un service ou d'un atelier, y compris ceux relevant de la même catégorie professionnelle, en activité partielle ou de leur appliquer une répartition différente des heures travaillées et non travaillées lorsqu'une individualisation est nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise d'activité.

L'accord ou le document soumis à l'avis du CSE détermine :

- les compétences identifiées comme nécessaires au maintien ou à la reprise de l'activité de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier ;
- les critères objectifs, liés aux postes, aux fonctions occupées ou aux qualifications et compétences professionnelles, justifiant la désignation des salariés maintenus ou placés en activité partielle ou faisant l'objet d'une répartition différente des heures travaillées et non travaillées ;
- les modalités et la périodicité, qui ne peut être inférieure à trois mois, selon lesquelles il est procédé à un réexamen périodique des critères afin de tenir compte de l'évolution du volume et des conditions d'activité de l'entreprise en vue, le cas échéant, d'une modification de l'accord ou du document ;
- les modalités particulières selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés concernés ;
- les modalités d'information des salariés de l'entreprise sur l'application de l'accord pendant toute sa durée.

*Source : Article 8 de l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020*

## **11. Comment l'entreprise doit-elle communiquer avec ses salariés sur leur placement en activité partielle ?**

En l'absence de CSE – compte tenu du seuil d'effectif non atteint ou d'un procès-verbal de carence – l'employeur informe directement les salariés de sa décision de recourir à l'activité partielle en précisant la durée prévisionnelle envisagée et le nombre de salariés concernés.

Les moyens d'information des salariés ne sont pas précisés par les textes. Une information diffusée par mail et/ou affichage est envisageable, ou encore via Intranet est donc parfaitement valable.

En présence d'un CSE, les instances représentatives sont destinataires des informations relatives à la mise en œuvre de l'activité partielle.

L'information sur les nouvelles modalités d'organisation de la durée du travail doit faire l'objet d'une diffusion auprès des collaborateurs de l'entreprise.

Un référent pourrait également être désigné parmi la Direction et/ou le CSE ou les salariés pour faire circuler les informations et répondre aux questions. Une cellule d'écoute pourrait également être mise en place en cas d'activité totalement ou partiellement maintenue afin (a) de répondre aux

questions des salariés en matière d'organisation de travail au regard des règles d'hygiène et de sécurité et (b) de prévenir l'apparition de risques psychosociaux.

## 12. Quelle indemnisation vont percevoir les salariés au titre de l'activité partielle ?

Les salariés vont percevoir de l'employeur une **indemnité horaire** correspondant à 70% de la rémunération brute servant de calcul à l'indemnité de congés payés, selon la règle du maintien de salaire. Autrement dit, la rémunération maintenue au salarié correspondra au produit d'un taux horaire plafonné à 70 % de son salaire brut du mois précédent par le nombre d'heures chômées sur la période d'activité partielle.

Exemple :      Durée du travail applicable : 151,67  
                    Réduction d'activité : 50 %  
                    Rémunération du mois précédent : 2 000 € bruts  
                    Indemnisation d'activité partielle :

Taux horaire :  $(2\,000 / 151,67) \times 0,70 = 9,23 \text{ €}$   
Montant de l'indemnité :  $9,23 \times (151,67 \times 0,5) = 699,95 \text{ €}$

### Attention :

- seules les heures correspondant à la durée légale du travail ou à la durée pratiquée dans l'établissement si elle est inférieure sont prises en compte. Les heures excédant la durée légale de travail ne sont pas indemnisables pour le salarié (sauf exceptions visées à la question 3) ;
- pour les salariés au forfait en jours sur l'année, une demi-journée non travaillée correspond à 3h30 non travaillées, un jour non travaillé correspond à 7h00 non travaillées et une semaine non travaillée correspond à 35h00 non travaillées.

Un accord de branche, d'entreprise ou une décision unilatérale peut majorer le montant de l'indemnité d'activité partielle.

*Sources : articles L. 3141-24, L. 5122-2, R. 5122-1, et R. 5122-19 du Code du travail ; Ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 - Décret n° 2020-435 du 16 avril 2020*

## 13. Quel est le salaire de référence à retenir pour apprécier l'indemnité d'activité partielle correspondant à 70% de la rémunération brute du salarié ?

Le salarié placé en activité partielle reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute (salaire brut du mois précédant le chômage partiel, après déduction des éléments de salaire n'entrant pas dans l'assiette de calcul des congés payés) 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. Cela correspond environ à 84 % du net selon le Ministère, compte tenu du différentiel de charges sociales entre salaire et indemnité d'activité partielle.

Le taux horaire de référence permettant de calculer l'indemnité d'activité partielle correspond :

- A un taux horaire de base :

Il s'agit de la rémunération que le salarié aurait perçue dans le mois s'il n'avait pas été en activité partielle, incluant les majorations (travail de nuit, le dimanche...) de ce salaire, qui est ensuite divisée par le nombre d'heures mensuelles correspondant à la durée légale sur la période considérée (151,67 heures sur le mois) ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat.

- Auquel il convient d'ajouter le taux horaire des primes mensuelles calculées en fonction du temps de présence :

Seules sont prises en compte les primes versées mensuellement, calculées en fonction du temps de présence du salarié, et donc affectées par l'activité partielle (primes de pause payée, par exemple).

Le montant des primes à prendre en compte est celui que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé.

Ce montant est divisé par le nombre d'heures mensuelles correspondant à la durée légale sur la période considérée (151,67 heures sur le mois) ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat.

⇒ Le résultat de cette division donne le taux horaire des primes mensuelles calculées en fonction du temps de présence.

- Auquel il convient également d'ajouter, le cas échéant, le taux horaire des éléments de rémunération variable. Sont pris en compte :

- ✓ Les éléments de rémunération variable (commissions, pourboires...);
- ✓ Les primes versées selon une périodicité non mensuelle, calculées en fonction du temps de présence du salarié, et donc affectées par l'activité partielle (prime annuelle d'ancienneté ou d'assiduité calculée selon le temps de travail effectif).

Le montant mensuel de référence de ces éléments est égal à la moyenne de ces éléments de rémunération variable perçus au cours des 12 mois, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de 12 mois, précédant le premier jour d'activité partielle de l'entreprise (par exemple période du 1<sup>er</sup> mars 2019 au 29 février 2020).

Ce montant mensuel de référence est ensuite divisé par le nombre d'heures mensuelles correspondant à la durée légale sur la période considérée (151,67 heures sur le mois) ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat.

⇒ Le résultat de cette division donne le taux horaire des éléments de rémunération variable.

Sont exclues du calcul du taux horaire :

- **les heures supplémentaires et leur majoration, même structurelles ;**
- les primes ou indemnités ayant le caractère de remboursement de frais professionnels ;
- les sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation ;
- les primes qui ne sont pas affectées par la mise en activité partielle ;
- la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat ;

- le cas échéant, lorsqu'elle est incluse dans la rémunération, la fraction de rémunération correspondant au paiement de l'indemnité de congés payés.

*Source : articles R. 5122-18 et L. 3141-24 du Code du travail ; Décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 ; Dispositif exceptionnel d'activité partielle : Précisions du ministère du travail sur les évolutions procédurales et questions-réponses*

#### **14. Quel est le régime fiscal et social de l'indemnisation versée aux salariés ?**

Les indemnités d'activité partielle sont exonérées des cotisations de sécurité sociale et de tout prélèvement dont l'assiette est harmonisée avec celles des cotisations, ainsi que de la taxe assise sur les salaires.

L'indemnité est soumise à CSG-CRDS au taux de 6,20% et 0,50 % après application de l'abattement d'assiette de 1,75% (sauf pour les faibles revenus) et à l'impôt sur le revenu.

Le régime social favorable mentionné ci-dessus s'applique non-seulement à l'indemnité d'activité partielle égale à 70% de la rémunération brute mais également au complément d'indemnité prévu par accord collectif ou décision unilatérale de l'employeur, le cas échéant.

A compter du 1<sup>er</sup> mai 2020, lorsque le cumul de l'indemnité légale d'activité partielle et de l'indemnité complémentaire versée par l'employeur est supérieur à 3,15 fois le Smic horaire, **la part de l'indemnité complémentaire versée au-delà de ce montant** est assujettie aux cotisations sociales et à la CSG-CRDS applicables en matière de salaire.

*Source : article L. 5122-4 du Code du travail ; Dispositif exceptionnel d'activité partielle : Précisions du ministère du travail sur les évolutions procédurales et questions-réponses – Article 5 de l'ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020*

#### **15. Comment traiter cette indemnisation au titre de l'activité partielle dans le bulletin de paie?**

Le bulletin de salaire doit mentionner le nombre d'heures indemnisées au titre de l'activité partielle, les taux appliqués et les sommes versées au salarié au titre de la période considérée.

Pendant une période de 12 mois à compter de l'entrée en vigueur du décret, les employeurs peuvent s'acquitter de cette obligation par la remise d'un document annexé au bulletin de salaire.

*Source : article R. 5122-17 du Code du travail*

#### **16. Quel remboursement va percevoir l'entreprise ?**

L'allocation d'activité partielle versée à l'employeur est proportionnelle à la rémunération des salariés placés en activité partielle sans pouvoir être inférieure à 8,03 €. L'allocation est plafonnée à 70% de 4,5 SMIC horaire brut, soit 31,98 €.

L'employeur peut recevoir l'allocation d'activité partielle dans la limite de 1 607 heures par an et par salarié.

Le complément d'indemnité d'activité partielle versé aux salariés percevant une rémunération au-delà de 4.5 smic reste à la charge de l'employeur.

### **A titre d'exemple :**

Un salarié est placé en activité partielle à compter du 17 mars 2020 dans le cadre d'une fermeture totale d'établissement. Il travaille 35 heures par semaine pour un salaire de base de 2700 € bruts (sans prime ou rémunération variable).

#### - **Etape 1 : déterminer le nombre d'heures indemnisables :**

Le salarié a travaillé 77 heures sur le mois de mars. Le nombre d'heures à indemniser sera donc de  $(151,67 - 77 \text{ heures travaillées}) = 74,67$  heures chômées.

#### - **Etape 2 : déterminer le taux horaire**

Taux horaire de base = salaire du mois précédent / la durée légale mensuelle :

$$2700 / 151,67 = 17,80 \text{ €}$$

#### - **Etape 3 : déterminer le montant de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle**

Montant de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle :

$$(70\% \times 17,80) \times 74,67 = 930,39 \text{ €}$$

*Source : articles R. 5122-6 et D 5122-13 du Code du travail - Arrêté du 26 août 2013, art. 1, Décret n°2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle, Dispositif exceptionnel d'activité partielle : Précisions du ministère du travail sur les évolutions procédurales et questions-réponses*

### **17. Comment l'entreprise doit-elle effectuer sa demande de remboursement de l'indemnisation versée aux salariés au titre de l'activité partielle ? Quelle sera la périodicité de remboursement ?**

La demande de remboursement de l'indemnisation versée aux salariés au titre de l'activité partielle est effectuée sur le même site internet que la demande d'autorisation à l'adresse suivante :

<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>

Pour obtenir le remboursement des indemnités, l'employeur adresse sa demande tous les mois. L'employeur dispose d'un délai d'un an suivant la fin de la période couverte par l'autorisation d'activité partielle pour envoyer sa demande.

L'allocation d'activité partielle est liquidée mensuellement par l'Agence de services et de paiement (« ASP ») pour le compte de l'Etat et de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage.

L'allocation est versée à l'entreprise par l'Agence de service et de paiement (ASP), dans un délai moyen de 12 jours.

Afin de tenir compte du volume de demandes et des circonstances exceptionnelles actuelles, l'entreprise peut faire sa demande de remboursement jusqu'au 30 avril 2020 sans que le délai de trente jours ne lui soit imposable.

*Source : article R 5122-14 du Code du travail, Dispositif exceptionnel d'activité partielle : Précisions du ministère du travail sur les évolutions procédurales et questions-réponses*

**18. Les salariés peuvent-ils être en formation pendant la période d'activité partielle ?**

En période d'activité partielle, les salariés peuvent suivre une formation.

*Source : article L. 5122-2 du Code du travail*

**19. Dans l'affirmative, quels sont les coûts pour l'entreprise ? Quel est le montant de l'indemnité partielle pour les salariés ?**

L'indemnisation versée au salarié en formation par l'employeur sera de 70% minimum, comme pour les salariés qui ne sont pas placés en formation.

En lieu et place de l'activité partielle, les entreprises peuvent aussi demander à bénéficier du FNE-Formation. Une convention est conclue entre l'Etat (la DIRECCTE) et l'entreprise (ou l'OPCO), et le FNE-Formation. Cette convention a pour objet la mise en œuvre d'actions de formation, afin de faciliter la continuité de l'activité des salariés face aux transformations consécutives aux mutations économiques et technologiques, et de favoriser leur adaptation à de nouveaux emplois.

L'Etat peut alors prendre en charge 100 % des coûts pédagogiques engendrés par la formation.

Lorsque ces frais sont supérieurs à 1500 € par salarié, le dossier fait l'objet d'une instruction par la DIRECCTE.

En contrepartie, l'entreprise s'engage à maintenir dans l'emploi les salariés formés pendant toute la période de la convention.

*Source : articles L. 5122-2 et R. 5122-18 du Code du travail - Dispositif exceptionnel d'activité partielle : Précisions du ministère du travail sur les évolutions procédurales et questions-réponses – Instruction du 09 avril 2020 relative au renforcement du FNE-Formation dans le cadre de la crise du Covid-19. – Article 5 de l'ordonnance du n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle.*

**20. L'employeur doit-il indemniser le salarié des frais liés au télétravail ? Quel est le régime social ?**

Le régime de l'activité partielle ne prévoit aucune disposition relative au travail à domicile ou au télétravail. Il s'agit de deux régimes distincts. Il convient donc de se référer aux règles applicables en matière de télétravail.

Le Code du travail ne prévoit plus de disposition en matière de remboursement des frais inhérents au télétravail. Les dispositions de la convention collective de branche éventuellement applicable doivent être vérifiées sur ce point. De même, si l'entreprise a mis en place un accord collectif ou une charte prévoyant le recours au télétravail, ces dispositions spécifiques s'appliqueront normalement.

Dans tous les cas, les salariés ont droit au remboursement de leurs frais professionnels, c'est-à-dire ceux exposés pour les besoins de leur activité professionnelle. Ainsi, si le salarié doit engager des dépenses pour être en mesure de télétravailler, ces frais devront lui être remboursés. L'URSSAF préconise désormais une limite de 10 euros par mois par salarié pour une journée de télétravail par semaine. Ainsi, un salarié qui télétravaille toute la semaine pourra recevoir une indemnité globale de 50€ par mois.

Cette indemnité est exonérée de cotisations et contributions sociales.

Il est rappelé que les salariés qui télétravaillent bénéficient de titres restaurants pour les jours télétravaillés, de la même manière que pour les autres jours et à condition que la journée de télétravail soit entrecoupée d'une pause repas. Il s'agit d'une tolérance appliquée par l'URSSAF.

Sources : article L. 1222-11 du Code du travail - Questions réponses à des destinataires des employeurs et des salariés – Site URSSAF : <https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/les-elements-a-prendre-en-compte/les-frais-professionnels/le-teletravail.html> - <https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/les-elements-a-prendre-en-compte/les-frais-professionnels/le-teletravail/attribution-de-titres-restaurant.html>,

## **21. Quel est l'impact du recours à l'activité partielle sur les salariés intérimaires l'entreprise ?**

Les salariés intérimaires d'une entreprise de travail temporaire (« ETT ») envoyés en mission au sein d'une entreprise utilisatrice doivent être placés en activité partielle lorsque l'établissement place ses propres salariés en activité partielle.

Si le salarié intérimaire est détaché dans un établissement qui recourt à l'activité partielle au moment de son arrivée, il ne pourra pas être placé lui-même en activité partielle pendant la totalité de la période d'autorisation au sein de l'ETT.

Pour que les salariés intérimaires puissent bénéficier de l'activité partielle, l'ETT et l'entreprise utilisatrice ne peuvent pas conclure de nouveaux contrats de mission pendant les périodes correspondant à sa fermeture complète.

L'ETT ne peut pas prétendre, pour le même salarié, au cumul entre un nouveau contrat de mission et le régime de l'activité partielle.

L'ordonnance du 15 avril 2020 vient ajouter à la liste des bénéficiaires de la rémunération mensuelle minimale les travailleurs temporaires. Ces derniers peuvent désormais bénéficier de l'allocation complémentaire prévue à l'article L.3232-5 du Code du travail et auront donc droit à indemnité horaire minimale égale au total du SMIC net.

Source : Ordonnance 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle

## **22. Quel est l'impact de l'activité partielle sur la période d'essai du salarié ?**

La période d'essai a pour objectif de permettre à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Pendant les périodes d'activité partielle emportant cessation totale d'activité, le contrat de travail du salarié est suspendu. Le salarié n'exécute plus ses fonctions. Ainsi, selon nous, le terme de la période d'essai est repoussé du même nombre de jours d'activité partielle indemnisés. La jurisprudence ne semble pas encore avoir tranché ce point.

La période d'essai permet l'appréciation des compétences professionnelles du salarié pour l'employeur et pour le salarié de s'assurer que les fonctions occupées lui conviennent. Une rupture qui n'aurait aucun lien avec les compétences professionnelles du salarié est donc susceptible d'être abusive, d'autant plus que les salariés en période d'essai sont éligibles à l'activité partielle. En cas de

rupture, le salarié pourra la contester devant le Conseil des prud'hommes afin d'obtenir des dommages et intérêts.

### 23. Quel est l'incidence de l'activité partielle sur les congés payés ?

Les périodes d'activité partielle sont expressément assimilées à du travail effectif pour l'acquisition des congés payés.

Source : article R 5122-11 du Code du travail

### 24. L'employeur peut-il imposer aux salariés de prendre (a) des congés payés acquis, (b) des congés par anticipation ou (c) des RTT ?

Les dispositions de l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 ([lien](#)) permettent à l'employeur, sous certaines conditions, d'imposer la pose de jours de congés payés, de JRTT, de jours de repos acquis au titre d'un forfait-jour etc, et de modifier la date de ces repos.

#### De façon unilatérale

- ▶ **Jours concernés** : JRTT, jours de repos acquis au titre d'un accord d'aménagement du temps de travail, jours de repos acquis au titre d'un forfait-jour, jours affectés sur un CET dans la limite de 10 jours maximum.
- ▶ **Prérogatives** :  
1/L'employeur peut imposer unilatéralement la prise de ces jours, à des dates choisies par lui ;  
2/Il peut également modifier unilatéralement les dates de repos déjà posés.  
  
Ces deux facultés ne sont possibles que si l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du Covid-19.  
→ Cette faculté ne peut pas être utilisée en dehors de ce cas de figure.
- ▶ **Délai de prévenance** : 1 jour franc.
- ▶ **Fin de la mesure dérogatoire** : la période de congés imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

#### Par la négociation d'un accord collectif

- ▶ **Nature de l'accord** : par accord d'entreprise ou accord de branche.
- ▶ **Jours concernés** : les jours de congés payés dans la limite de 6 jours ouvrables maximum;
- ▶ **Prérogatives** : L'employeur peut imposer la prise des congés payés acquis, y compris avant l'ouverture de la période de prise des congés payés (qui est dans le cas général fixée au 1<sup>er</sup> mai 2020).  
Il peut également modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés.  
  
En outre, dans l'accord collectif, l'employeur peut :  
1/ fractionner le congé principal (4 semaines d'été) sans obtenir l'accord du salarié ;  
2/ ne pas accorder un congé simultané à des conjoints ou des partenaires de Pacs travaillant dans son entreprise, ce qui permet, selon l'exposé des motifs, de 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 ».
- ▶ **Délai de prévenance** : 1 jour franc.
- ▶ **Fin de la mesure dérogatoire** : la période de congés imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.  
  
*Conseils pratiques* : réunir au plus vite (par visio conférence !) les partenaires sociaux pour entamer les négociations sur ce point. L'objet étant délicat, d'autres éléments entreront sans doute dans la négociation pour parvenir à la signature d'un tel accord.

Une ordonnance n°2020-428 du 15 avril 2020 adapte temporairement les règles habituelles de négociation des accords collectifs, dont l'objet est exclusivement de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de Covid-19.

Ainsi, les accords d'entreprise négociés à cette fin, ayant recueilli la signature des organisations syndicales de salariés représentatives entre 30 % et 50 % des suffrages exprimés aux dernières élections, peuvent faire l'objet d'une demande de consultation des salariés par ces organisations syndicales dans le délai de 8 jours à compter de la signature de l'accord. Par ailleurs, le délai à compter duquel la consultation peut être organisée est réduit à 5 jours.

Les accords d'entreprise conclus à cette fin dans les très petites entreprises dépourvues de délégué syndical et d' élu peuvent faire l'objet d'une consultation du personnel au terme d'un délai minimum de 5 jours.

Pour ce qui est des élus qui souhaitent négocier à cette fin dans les entreprises de plus de 50 salariés, dépourvues de délégués syndicaux, ceux-ci disposent d'un délai de 8 jours pour le faire savoir.

En outre, il convient de rappeler qu'à défaut d'accord d'entreprise, d'établissement ou de branche prévoyant les modalités de modification par l'employeur des dates de congés payés, il est possible pour l'employeur de modifier l'ordre des congés sans respecter le délai d'un mois en cas de circonstances exceptionnelles.

Enfin, si un accord d'entreprise, ou à défaut un accord de branche instaure des jours RTT à la libre disposition de l'employeur, ce dernier pourra alors imposer ces RTT à ses salariés, sous réserve de respecter le délai de prévenance et modalités prévus dans l'accord collectif.

L'Ordonnance n° 2020-430 en date du 15 avril 2020 prévoit un dispositif similaire à destination de la fonction publique de l'Etat et la fonction publique territoriale ([lien](#)).

*Source : Art 1<sup>er</sup> à 5 de l'Ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos, Ordonnance n°2020-430 en date du 15 avril 2020.*

## **25. Quelle est la situation des salariés placés dans l'incapacité de travailler en raison de la garde de leur enfant ? Quels sont les avantages des différents statuts ?**

Si le poste de travail du salarié le permet, il convient de privilégier le télétravail. Si cette solution n'est pas envisageable, le salarié parent d'un enfant de moins de 16 ans peut bénéficier d'un arrêt de travail.

indemnisé par la sécurité sociale sans délai de carence, et sans condition d'ancienneté, cet arrêt est valable le temps que durera la fermeture de la structure d'accueil de l'enfant. Il doit être demandé à l'employeur qui ne peut le refuser.

L'employeur doit le déclarer sur le site <https://declare.ameli.fr/> en demandant une attestation au salarié en vertu de laquelle il s'engage à être le seul parent bénéficiaire de l'arrêt de travail.

L'employeur est tenu de prendre en charge le complément de salaire imposé par la loi ou la convention collective applicable. A défaut de convention ou d'accord collectif ou de décision unilatérale de l'employeur prévoyant des dispositions différentes, le maintien de salaire, tenant

compte des indemnités journalières, est égal à 90% de la rémunération brute qu'aurait perçue le salarié s'il avait continué à travailler.

Cette solution n'est pas liée à l'activité de l'entreprise, et n'affecte que les salariés ayant des enfants de moins de 16 ans. L'arrêt de travail est fractionnable, le salarié peut alterner entre travail et arrêt.

L'articulation entre l'activité partielle et l'arrêt garde d'enfant a fait l'objet de précisions par le Gouvernement :

- En cas de réduction d'activité :

Le cumul activité partielle/arrêt garde d'enfant n'est pas possible puisque le salarié ne peut pas cumuler les indemnités journalières de sécurité sociale et l'indemnité due au titre de l'activité partielle.

L'employeur ne peut donc pas placer les salariés en activité partielle pour réduction d'activité si un arrêt de travail pour garde d'enfant est en cours. De la même manière, le salarié ne pourra pas demander à bénéficier d'un arrêt de travail uniquement pour les jours travaillés.

- En cas de fermeture de l'établissement

L'arrêt de travail garde d'enfant visant à indemniser les salariés placés dans l'impossibilité de travailler, ce dernier n'a plus lieu d'être en cas de fermeture d'activité puisqu'il n'a plus l'obligation de se rendre sur son lieu de travail. En conséquence, l'arrêt de travail prend fin avec la mise en activité partielle.

En principe, l'employeur doit signaler à l'assurance maladie la fin anticipée de l'arrêt. Toutefois, l'employeur peut attendre le terme de l'arrêt pour mettre le salarié en activité partielle. Aucun renouvellement de l'arrêt ne pourra être accordé une fois le salarié placé en activité partielle.

A partir du 1<sup>er</sup> mai 2020 (Loi 2020-473 du 25 avril 2020, art. 20), seront placés en position d'activité partielle les salariés de droit privé se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler pour l'un des motifs suivants :

- le salarié est une personne vulnérable présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus ;
- le salarié partage le même domicile qu'une de ces personnes vulnérables ;
- le salarié est parent d'un enfant de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile.

Ces salariés seront ainsi indemnisés au titre de l'activité partielle (et non plus d'un arrêt de travail). Concrètement, l'employeur sera tenu de verser au salarié, pour chaque heure indemnisable, une indemnité d'activité partielle correspondant à 70 % de sa rémunération horaire de référence, avec, sauf cas particulier, un minimum de 8,03 € par le jeu de la rémunération mensuelle minimale.

Il recevra en remboursement, via l'Agence de services et de paiement, une allocation d'activité partielle, égale à 70 % de la rémunération horaire de référence, retenue dans la limite de 4,5 SMIC, avec, sauf cas particuliers, un minimum de 8,03 € par heure indemnisable.

Ce nouveau dispositif s'applique à compter du 1<sup>er</sup> mai 2020, y compris aux salariés qui bénéficient à cette date d'un arrêt de travail dérogatoire antérieur.

Selon les salariés bénéficiaires, il s'applique jusqu'à une date fixée comme suit :

- personnes vulnérables ou cohabitant avec une personne vulnérable : jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard le 31 décembre 2020 ;
- parents d'enfants maintenus au domicile : application pendant toute la durée de la mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile de l'enfant.

Les modalités d'application de ce nouveau dispositif doivent être précisées par décret.

*Source : article L 1226-1 du Code du travail, Décret n° 2020-193 du 4 mars 2020 relatif au délai de carence applicable à l'indemnité complémentaire à l'allocation journalière pour les personnes exposées au coronavirus, Ordonnance n° 2020-322 du 25 mars 2020, Décret n° 2020-434 du 16 avril 2020 relatif à l'adaptation temporaire des délais et modalités de versement de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail, loi 2020-473 du 25 avril 2020, art. 20*

## **26. Dois-je actualiser le document unique d'évaluation des risques ?**

L'actualisation du document unique d'évaluation des risques prévue à l'article R. 4121-2 du code du travail est nécessaire du fait de l'épidémie actuelle liée au coronavirus. Elle permet de prévoir les mesures de prévention et de protection adéquates dont, par exemple, les risques nouveaux générés par le fonctionnement dégradé de l'entreprise : aménagement des locaux, réorganisation du travail, affectation sur un nouveau poste de travail, télétravail....

Toute mesure le justifiant devra être répercutée vers les entreprises intervenant au sein de l'établissement concerné dans le cadre de l'adaptation des plans de prévention qui devront également être mis à jour conformément aux dispositions de l'article R. 4513-4 du code du travail.

Certaines situations spécifiques doivent faire l'objet d'une attention particulière lors de l'actualisation de l'évaluation des risques : les situations de travail pour lesquelles les conditions de transmission du coronavirus peuvent se trouver réunies

La mise jour du document unique d'évaluation des risques est essentielle. A défaut, le salarié pourrait exercer son droit de retrait.

## **27. Quelle est la situation des travailleurs indépendants ?**

Concernant les cotisations sociales, une adaptation a été mise en place. L'échéance du 5 Avril n'a pas été prélevée. Dans l'attente de mesures à venir, cette échéance sera lissée sur les échéances ultérieures (de mai à décembre 2020).

En complément de cette mesure, les travailleurs indépendants peuvent solliciter :

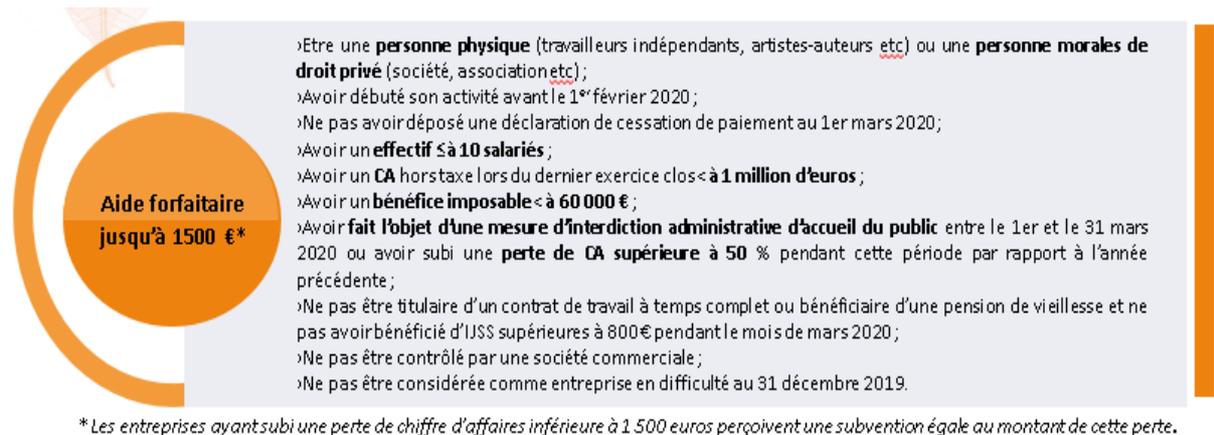
- l'octroi de délais de paiement, y compris par anticipation. Il n'y aura ni majoration de retard ni pénalité ;
- un ajustement de leur échéancier de cotisations pour tenir compte d'ores et déjà d'une baisse de leur revenu, en ré-estimant leur revenu sans attendre la déclaration annuelle ;
- l'intervention de l'action sociale pour la prise en charge partielle ou totale de leurs cotisations ou pour l'attribution d'une aide financière exceptionnelle.

**Corona Virus et arrêt de travail pour garde d'enfants :** Les indépendants qui ont un ou des enfants de moins de 16 ans dont l'école est fermée peuvent bénéficier d'un arrêt de travail.

Les TNS (Travailleurs Non Salariés) tels que les auto entrepreneurs, commerçants, professions libérales ou artisans peuvent également se déclarer sur le site ameli dédié. Ils pourront donc également bénéficier d'un arrêt de travail. Cependant, des doutes subsistent quant à l'existence ou non d'un délai de carence

### La création d'un fonds d'indemnisation jusqu'à 1 500 € d'aide :

Pour bénéficier de ce fonds de solidarité, il convient de satisfaire aux conditions suivantes.



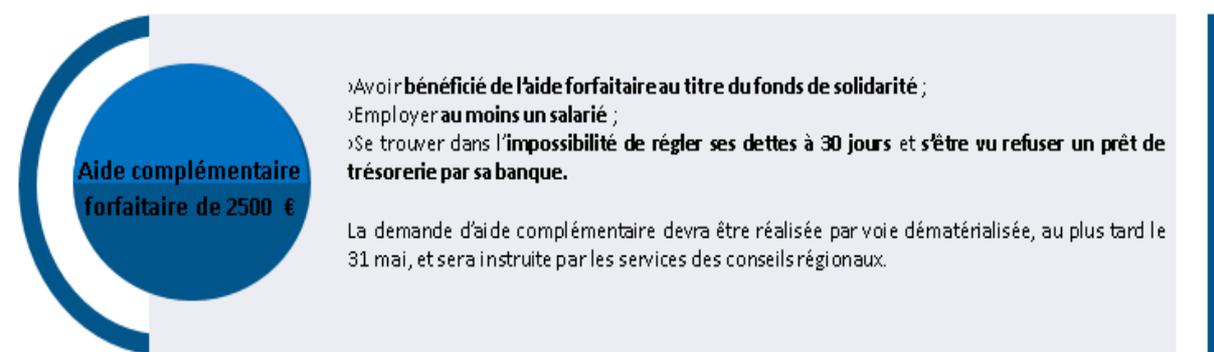
**Aide forfaitaire jusqu'à 1500 €\***

- › Etre une **personne physique** (travailleurs indépendants, artistes-auteurs etc) ou une **personne morale de droit privé** (société, association etc);
- › Avoir débuté son activité avant le 1<sup>er</sup> février 2020;
- › Ne pas avoir déposé une déclaration de cessation de paiement au 1er mars 2020;
- › Avoir un **effectif ≤ à 10 salariés**;
- › Avoir un **CA horstaxe** lors du dernier exercice clos < à **1 million d'euros**;
- › Avoir un **bénéfice imposable** < à **60 000 €**;
- › Avoir **fait l'objet d'une mesure d'interdiction administrative d'accueil du public** entre le 1er et le 31 mars 2020 ou avoir subi une **perte de CA supérieure à 50 %** pendant cette période par rapport à l'année précédente;
- › Ne pas être titulaire d'un contrat de travail à temps complet ou bénéficiaire d'une pension de vieillesse et ne pas avoir bénéficié d'IJSS supérieures à 800€ pendant le mois de mars 2020;
- › Ne pas être contrôlé par une société commerciale;
- › Ne pas être considérée comme entreprise en difficulté au 31 décembre 2019.

*\* Les entreprises ayant subi une perte de chiffre d'affaires inférieure à 1 500 euros perçoivent une subvention égale au montant de cette perte.*

La demande doit être faite par voie dématérialisée, au plus tard le 30 avril, sur le site suivant : [impots.gouv.fr](http://impots.gouv.fr)

Les entreprises ou personnes physiques le plus durement touchées par la crise liée à l'épidémie de Covid-19 ont également la possibilité de bénéficier d'une aide complémentaire, dans les conditions suivantes :



**Aide complémentaire forfaitaire de 2500 €**

- › Avoir **bénéficié de l'aide forfaitaire au titre du fonds de solidarité**;
- › Employer **au moins un salarié**;
- › Se trouver dans **l'impossibilité de régler ses dettes à 30 jours** et **s'être vu refuser un prêt de trésorerie par sa banque**.

La demande d'aide complémentaire devra être réalisée par voie dématérialisée, au plus tard le 31 mai, et sera instruite par les services des conseils régionaux.

Suite à l'annonce de la prolongation de la période de confinement, Bruno Le Maire a indiqué que ce fonds de solidarité serait reconduit pour le mois d'avril en précisant que le dispositif devrait profiter à un périmètre de personnes plus large. Les modalités pour bénéficier de ce fonds devraient être précisées dans les prochains jours.

*Source : Décret n°2020-371 du 30 mars 2020, JO du 31 mars 2020, Décret n°2020-394 du 2 avril 2020, Communiqué de presse ACOSS du 25 Mars 2020*

## **28. Les particuliers employeurs peuvent-ils placer en activité partielle leur(s) employé(s) ?**

Jusqu'à présent exclus du dispositif de l'activité partielle, il convient de noter que l'article 7 de l'Ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020 permet aux salariés employés à domicile par des particuliers employeurs et aux assistants maternels de pouvoir bénéficier à titre temporaire et exceptionnel d'un dispositif d'activité partielle spécifique - ad hoc géré par le CESU.

- Demande à effectuer

Les particuliers employeurs sont dispensés de l'obligation de disposer d'une autorisation de recours à l'activité partielle de la part de l'autorité administrative. Pour ce faire, il convient de se rendre sur les sites suivants :

- <https://declaration-covid19-cesu.urssaf.fr/formulaire/> ;
- <https://declaration-covid19-paje.urssaf.fr/formulaire/> (pour les assistantes maternelles agréées).

Sur ces plateformes, le particulier employeur peut déclarer toutes les heures effectuées puis devra remplir dans un second temps un formulaire spécifique détaillant les heures prévues non-réalisées avec la rémunération correspondante.

Un formulaire est censé être envoyé par courrier cette semaine aux particuliers qui déclarent leur salarié sur papier.

- Indemnisation à verser au travailleur à domicile

L'indemnité horaire versée par l'employeur est égale à 80 % de la rémunération nette correspondant à la rémunération prévue au contrat sans pouvoir être :

1° inférieure au montant net correspondant, pour les employés à domicile, au salaire minimum prévu par la convention collective nationale des salariés du particulier employeur et, pour les assistants maternels, au montant minimal de rémunération fixé en application de l'article L. 423-19 du code de l'action sociale et des familles ;

2° supérieure aux plafonds fixés par les dispositions réglementaires du chapitre II du titre II du livre Ier de la cinquième partie du code du travail.

- Remboursement de l'employeur

En vertu de l'Ordonnance, les indemnités versées font l'objet d'un remboursement intégral, pour le compte de l'Etat, par les URSSAF.

En effet, c'est le particulier employeur qui avance les 80% du salaire et l'Etat lui remboursera, par le biais du CESU (Chèque Emploi Service Universel), les montants avancés.

Selon l'ACOSS, le remboursement sera effectué sur le compte bancaire de l'employeur dans un délai « d'environ 15 jours ».

En outre, il a été indiqué que les employeurs qui le souhaitent auront la possibilité « de verser au salarié les 20 % complémentaires sous la forme d'un don solidaire ».

Source : Ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020

\*