

**VAUGHAN
AVOCATS**

Webinar coronavirus & activité partielle

Lundi 16 mars 2020





Introduction



Introduction

Obligation de sécurité de résultat de l'employeur

Invocation du droit
de retrait par les
salariés (payé à
100%)

Force majeure

Mesures alternatives à
l'activité partielle

Recours à l'activité
partielle



SOMMAIRE

I. Mesures alternatives

II. Activité partielle

III. Aides de l'Etat

IV. Questions/réponses



I – Mesures alternatives à l'activité partielle



Mesures alternatives à l'activité partielle



Télétravail / JRTT / CP / arrêt maladie



Mesures Alternatives à l'activité partielle

Possibilité
d'imposer le
télétravail

Modifier les
dates de CP
déjà posées

Prise des JRTT
employeur

Aménagement
des horaires
sans activité
partielle

Arrêt maladie
pour « garde
d'enfants »



II – Activité partielle

—



Activité partielle



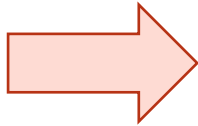
1. Recours à l'activité partielle



1. Recours à l'activité partielle

Quelles sont les conditions de recours à l'activité partielle?

Parmi les conditions de recours à l'activité partielle figure le cas des circonstances de caractère exceptionnel



L'impact du Coronavirus sur votre entreprise est considéré comme une circonstance exceptionnelle justifiant le recours à l'activité partielle

NB : Le recours à l'activité partielle est une décision unilatérale de l'employeur soumise à une simple consultation préalable du CSE



1. Recours à l'activité partielle

Consultation préalable du CSE : nécessité fait loi

Une des conditions de l'obtention de l'indemnisation de l'Etat est de consulter le CSE préalablement au dépôt de la demande auprès de l'Administration :

- **Principe** : délais légaux de consultation du droit commun
- **Préconisation** : conduire cette procédure de consultation dans le cadre de « l'urgence »

Le projet de décret à paraître permet toutefois d'adresser la demande d'activité partielle avant la consultation du CSE: il conviendra alors d'indiquer la date prévisionnelle à laquelle l'instance sera consultée, puis de transmettre ensuite, dans un délai maximum de 2 mois suivant la demande d'activité partielle, l'avis du CSE.



1. Recours à l'activité partielle

L'activité partielle pour quel besoin?

- Soit la fermeture temporaire de l'établissement ou partie d'établissement ;
- Soit la réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou partie d'établissement en deçà de la durée légale de travail. En cas de réduction collective de l'horaire de travail, les salariés peuvent être placés en position d'activité partielle individuellement et alternativement

NB : Les salariés relevant d'une convention de forfait annuel (en heure ou en jours) n'entrent dans le dispositif d'activité partielle qu'en cas de fermeture temporaire de l'établissement ou d'une partie de l'établissement. **Il semblerait que le projet de décret à paraître modifie cette condition et permette aux salariés en forfait jours de bénéficier de l'activité partielle même en cas de baisse d'activité ou de réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement, ce qui n'était pas possible jusqu'alors.**



1. Recours à l'activité partielle

Activités de l'entreprise pouvant être concernées par l'activité partielle

Selon l'annexe 5 de la Circulaire DGEFP du 21 novembre 2012 il faut entendre par fermeture d'établissement, l'arrêt total d'activité :

- > D'un établissement ou partie d'établissement,
- > D'une unité de production,
- > D'un service,
- > D'un atelier,
- > D'une équipe chargée de la réalisation d'un projet notamment en matière de prestations intellectuelles

Le texte offre des possibilités mais dans le contexte du CORONAVIRUS on peut penser que l'administration aura un regard bienveillant sur les demandes d'activité partielle. L'essentiel étant de définir des catégories objectives de salariés, d'où l'importance de définir en amont un Plan de Continuation d'Activité.



Activité partielle



2. Le régime de l'activité partielle



2. Le régime de l'activité partielle

Ce que disent les textes

- Demande préalable à l'administration
- Délai de réponse de 15 jours calendaires à compter de la date de réception de la demande d'autorisation. À défaut de réponse dans le délai de 15 jours, le silence vaut acceptation tacite

Ce qui a été annoncé par le Gouvernement

- Compte tenu de l'engorgement du site les demandes formulées dans les 30 jours bénéficieront de la rétroactivité
- Le gouvernement s'est engagé à répondre dans un délai de **2 jours**. A défaut de réponse dans ce délai, la demande serait réputée acceptée.

NB : L'employeur doit déposer une telle demande auprès de l'Administration sur le portail dédié <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/>



2. Le régime de l'activité partielle

Ce que disent les textes

- Maintien de 70% de la rémunération brute du mois précédant le recours à l'activité partielle (fixe et variable). Ce maintien n'est soumis qu'à la CSG CRDS à taux réduit à l'exclusion des autres charges sociales

NB : Vérifier les conventions collectives qui peuvent prévoir un montant plus favorable

- Allocation de l'Etat est égale à :
 - Pour les entreprises < à 250 salariés : 7,74 €
 - Pour les entreprises > à 250 salariés : 7,23 €

NB : L'allocation de l'Etat vient réduire la contribution de l'employeur au maintien des 70% de la rémunération

Ce qui a été annoncé par le Gouvernement

- Le Gouvernement a annoncé **couvrir 100% des indemnités versées aux salariés par les entreprises, dans la limite de 70% du salaire brut plafonné à 4,5 SMIC. Conf: projet de décret en cours de rédaction**



III – Aides de l'état



Aides de l'Etat

- Report des échéances fiscales à venir : <https://www.economie.gouv.fr/coronavirus-soutien-entreprises>
- Report des échéances sociales : <https://www.urssaf.fr/portail/home/actualites/toute-lactualite-employeur/mesures-exceptionnelles-pour-les.html>
- Obtention ou maintien d'un crédit bancaire auprès de votre banque via la garantie BPI France : <https://www.bpifrance.fr/A-la-une/Actualites/Coronavirus-Bpifrance-active-des-mesures-exceptionnelles-de-soutien-aux-entreprises-49113>



IV – Questions/réponses

—



Questions

- Articulation arrêt maladie pour « garde d'enfants » et activité partielle
- Acquisition des congés payés pendant la période d'activité partielle
- Intéressement et participation
- Procédure disciplinaire/licenciement en cours
- Compatibilité du télétravail avec la garde des enfants
- Cotisations au régime de frais de santé pendant la période d'activité partielle
- Activité partielle et CDD/Intérim/contrats saisonniers
- Activité partielle et salarié protégé
- Allocation d'activité partielle et forfait jours
- Est-il possible d'imposer des congés payés à ses salariés en période d'activité partielle?



Réponses 1/6

➤ Articulation arrêt maladie pour « garde d'enfants » et activité partielle

Le fait générateur détermine le régime applicable. Si un salarié sollicite le bénéfice d'un arrêt maladie pour « garde d'enfants » avant la mise en place de l'activité partielle, alors il sera placé en arrêt maladie jusqu'à la fin de celui-ci. En revanche, si votre salarié ne bénéficie pas d'un arrêt maladie pour « garde d'enfants » au moment de la mise en place de l'activité partielle il sera alors placé en activité partielle.

L'arrêt maladie « garde d'enfants » est plus favorable au salarié que l'activité partielle du fait de la prise en charge par l'assurance maladie et les règles de maintien de salaire. Pour l'entreprise tout dépend de la date de prise en charge des indemnités par la complémentaire santé.

Il faut également préciser que l'arrêt maladie pour « garde d'enfants » ne peut être cumulé par les deux parents.



Réponses 2/6

> Acquisition des congés payés pendant la période d'activité partielle

Oui, conformément à l'article R 5122-11, al. 2 du Code du travail, la totalité des heures chômées est prise en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés.

> Intéressement et participation

Oui, conformément à l'article R 5122-11, al. 2 du Code du travail, la totalité des heures chômées est également prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque cette répartition est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en activité partielle (c'est-à-dire le salaire du mois précédent immédiatement la mise en activité partielle).



Réponses 3/6

> Procédure disciplinaire/licenciement en cours

Lorsque cela est possible, nous vous recommandons de suspendre la procédure en cours et de la reprendre à la fin de cette période exceptionnelle.

Toutefois, si vous en avez la possibilité et si vous ne souhaitez pas interrompre la procédure, il vous est possible de procéder à un entretien par visioconférence dans les mêmes conditions que la tenue d'un entretien physique. Rien ne semble s'opposer à ce que le salarié puisse se faire assister également par visio conférence. Cette faculté devra être indiquée dans la lettre de convocation.

En tout état de cause, il convient de respecter le délai des prescriptions des faits fautifs (2 mois) en cas de procédure disciplinaire: nous vous recommandons, dans ce cas spécifique, d'adresser une convocation au salarié avant le terme de délai de 2 mois, quitte à reporter ensuite l'entretien.

Par ailleurs, si le délai d'un mois maximum entre l'entretien préalable et la notification de la sanction/du licenciement est dépassé, ou si le salarié démontre qu'il n'a pas pu se faire assister, le salarié pourra solliciter devant le Conseil de prud'hommes une indemnité correspondant à un mois de salaire.



Réponses 4/6

> **Compatibilité du télétravail avec la garde des enfants**

Un salarié peut télétravailler tout en gardant ses enfants à son domicile. Si toutefois cela n'est pas possible, le salarié devra se manifester auprès de son employeur qui le déclarera via le site [ameli.fr](https://www.ameli.fr) afin qu'il bénéficie de l'arrêt maladie pour « garde d'enfants » (voir page 7).

> **Cotisations au régime de frais de santé pendant la période d'activité partielle**

Durant la période d'activité partielle, le régime des frais de santé (mutuelle et prévoyance) reste inchangé.



Réponses 5/6

➤ **Activité partielle et CDD/Intérim/contrats saisonniers**

Les salariés sous CDD/contrats saisonniers en cours devront être soumis au chômage partiel au même titre que les autres salariés de l'entreprise. Selon nous, la force majeure, ne peut pas être invoquée pour mettre fin à des CDD ou contrats saisonniers.

Les contrats d'intérim qui ont été conclus bien en amont de l'arrivée du COVID 19 pourront potentiellement être rompus en invoquant la force majeure. En revanche, les contrats d'intérim conclus récemment ne peuvent, selon nous, pas être rompus pour cas de force majeure dans la mesure où l'évènement considéré comme un élément de force majeure était déjà apparu.

En matière contractuelle, il y a force majeure lorsqu'un événement échappe au contrôle du débiteur, qui ne pouvait être raisonnablement prévu lors de la conclusion du contrat et dont les effets ne peuvent être évités par des mesures appropriées et empêche l'exécution de son obligation par le débiteur.



Réponses 6/6

> **Activité partielle et salarié protégé**

Concernant les salariés protégés, dans la mesure où aucune modification d'un élément essentiel de leur contrat de travail (tels que la rémunération, le temps de travail...) ne peut leur être imposé, il convient de solliciter leur accord pour leur appliquer l'activité partielle.

> **Allocation d'activité partielle et forfait jours**

Les salariés relevant d'une convention de forfait annuel (en heure ou en jours) entrent dans le dispositif. L'indemnité sera calculée à hauteur de 7h par jour de fermeture, car c'est la durée légale de travail qui est prise en compte.

> **Est-il possible d'imposer des congés payés à ses salariés en période d'activité partielle?**

A priori non, et compte tenu de la prise en charge de l'activité partielle par l'Etat, cette solution présente en l'état peu d'intérêt.



WWW.VAUGHAN-AVOCATS.FR

PARIS

TOULOUSE

RENNES

VERSAILLES

BAMAHO

