COVID-19 / FAQ SOCIAL

(Mise à jour du 1er avril 2020)

ACTIVITE PARTIELLE

1) Les périodes d'activité partielle permettent-elles de bénéficier de points de retraite complémentaire ?

OUI. En période d'activité partielle, les salariés cadres et non cadres bénéficient des points de retraite complémentaire lorsque la durée "chômée" excède 60 heures au cours d'une même année.

Source : Doc. technique DGEFP août 2013, annexe 1

2) Les salariés en forfait jours acquièrent-ils des jours de repos pendant la période d'activité partielle ?

OUI. La période d'activité partielle ne devrait pas avoir d'impact sur l'acquisition des jours de repos d'un salarié en forfait jours sauf accords d'entreprises spécifiques.

3) Est-ce que vos salariés peuvent avoir un second emploi pendant qu'ils sont en activité partielle ?

OUI. Il est possible de cumuler deux emplois pour le salarié en activité partielle, sauf si une clause du contrat de travail (clause d'exclusivité) s'y oppose. Il lui appartient donc de vérifier le contenu de son contrat de travail avant de postuler à un autre emploi. Le salarié n'a pas non plus le droit d'exercer, pour son propre compte ou pour le compte d'une autre entreprise, une activité concurrente de celle de son employeur.

En cas de cumul d'emplois, le salarié bénéficie de l'indemnité de l'activité partielle et de la rémunération liée à l'autre emploi. Le salarié doit informer l'employeur de sa décision d'exercer une autre activité professionnelle pendant la suspension de son contrat en précisant le nom de l'employeur et la durée prévisionnelle de travail afin de pouvoir vérifier que les durées maximales de travail sont respectées.

TELETRAVAIL

1) L'employeur peut-il refuser la mise en place du télétravail ?

NON. Dans la situation exceptionnelle que nous vivons, les consignes du gouvernement sont claires : pour éviter la propagation du virus, nous sommes désormais dans une logique de confinement. A ce titre, les entreprises ont donc pour consigne de mettre en place le télétravail pour tous les postes qui le permettent.

Dès lors que la présence du salarié sur le lieu de travail n'est pas indispensable et que l'employeur est en capacité de le faire (dans la mesure où les moyens à disposition le permettent), ce dernier a donc tout intérêt à mettre en œuvre le télétravail au sein de son entreprise.

Si l'employeur refuse la mise en place du télétravail, il doit le justifier. Les motifs du refus doivent être sérieux et objectifs.

2) Est-ce que le salarié peut refuser de travailler en télétravail ?

NON. L'employeur peut imposer le télétravail au salarié en cas de circonstances exceptionnelles (comme c'est le cas en situation de risque épidémique). La mise en œuvre du télétravail est en effet dans ce cas considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.

3) Est-il est possible de recourir concomitamment au télétravail et à l'activité partielle ?

OUI. Dans le cadre du confinement décidé par le gouvernement, il est préconisé aux entreprises, lorsque cela leur est possible, de placer leurs salariés en télétravail (cadres ou non cadres)**.** En l'absence de cette possibilité, le lieu d'exécution du travail reste le lieu de travail habituel.
L'impossibilité de placer les salariés en télétravail ne constitue pas à elle-seule, un cas de recours à l'activité partielle.

En revanche, s'il est constaté une baisse de l'activité, les entreprises peuvent, sous conditions, solliciter une autorisation de mise en activité partielle de l'entreprise ou de l'établissement, que cela concerne les salariés en télétravail ou les autres salariés.

En fonction de la situation de l'entreprise, il est possible de recourir concomitamment au télétravail et à l'activité partielle.

Les situations suivantes peuvent être distinguées :

- **L'entreprise a la possibilité de mettre en œuvre du télétravail pour l'ensemble de ses salariés et peut les occuper pour la totalité des heures inscrites dans leur contrat de travail**

Dans ce cas, l'entreprise ne pourra ni se mettre en activité partielle ni bénéficier de l'allocation d'activité partielle. Les salariés seront payés normalement. En effet, le télétravail correspond à une forme d'organisation du travail.

- **L'entreprise a la possibilité de mettre en œuvre du télétravail pour l'ensemble de ses salariés mais elle ne peut les occuper pour la totalité des heures inscrites dans leur contrat de travail**

Si l'entreprise n'est pas en capacité d'occuper, en télétravail, ses salariés à hauteur de la durée du travail inscrite dans leur contrat, elle pourra, dans ce cas, recourir à l'activité partielle pour la fraction des heures non travaillées au titre du télétravail.

Exemple : Un salarié a une durée quotidienne du travail de 7 heures. Il est placé en télétravail. Compte tenu de l'activité de l'entreprise, ses heures en télétravail sont de 4 heures par jour.

L'entreprise pourra placer le salarié en activité partielle pour la fraction des heures non travaillées au titre du télétravail. Les heures indemnisables au titre de l'activité partielle seront donc de 3 heures par jour.

- **L'entreprise a la possibilité de mettre en œuvre du télétravail pour <u>une partie</u> de ses salariés, lesquels peuvent être occupés pour la totalité des heures inscrites dans leur contrat de travail**

Dans ce cas, ces salariés ne seront pas en activité partielle et l'entreprise ne pourra pas bénéficier de l'allocation d'activité partielle pour ces derniers. Les salariés concernés par le télétravail seront payés normalement.

Pour les salariés qui ne pourraient être placés en télétravail, l'entreprise pourra bénéficier de l'allocation d'activité partielle, dès lors qu'elle aura respecté les prescriptions légales et réglementaires de mise en activité partielle des salariés.

- **L'entreprise a la possibilité de mettre en œuvre du télétravail pour <u>une partie</u> de ses salariés mais elle ne peut les occuper pour la totalité des heures inscrites dans leur contrat de travail**

Si l'entreprise n'est pas en capacité d'occuper, en télétravail, ses salariés à hauteur de la durée du travail inscrite dans leur contrat, elle pourra, dans ce cas, de même que pour les autres salariés, recourir à l'activité partielle pour la fraction des heures non travaillées au titre du télétravail (cf. 2ème hypothèse), dès lors qu'elle aura respecté les prescriptions légales et réglementaires de mise en activité partielle des salariés.

NB : Ces raisonnements sont applicables aux salariés en forfait annuel *(forfait en jours ou en heures sur l'année), lesquels peuvent désormais être placés en activité partielle en cas de réduction d'horaire et non plus uniquement en cas de fermeture temporaire de l'établissement. Au regard des modalités de décompte du temps de travail applicables à ces salariés, pour être déduites du salaire et indemnisées au titre de l'activité partielle, les heures doivent être chômées par demi-journée ou journée complète.*

Attention : Toute violation des règles liées à l'activité partielle, notamment à travers la mise en place du télétravail pendant des heures chômées, est lourdement sanctionnée, y compris pénalement (2 ans d'emprisonnement et 30.000 euros d'amende en application de l'article 441-6 du Code pénal et caractérisation du délit de travail dissimulé).
La coexistence du télétravail et du dispositif d'activité partielle ne doit pas être un moyen de contourner ces règles.

ARRET MALADIE

1) Quelles sont les modalités d'indemnisation complémentaire d'un salarié en arrêt maladie ?

L'ordonnance du 25 mars 2020 adapte temporairement les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire versée par l'employeur en cas d'arrêt de travail et supprime notamment la condition d'ancienneté d'un an.

Un décret devrait être publié afin d'aménager les conditions et modalités de versement de cette indemnité complémentaire.

Dans la mesure où l'ordonnance vise uniquement les conditions posées par l'article L. 1226-1 du Code du travail, l'adaptation des modalités ne devrait concerner que l'indemnité complémentaire légale et non l'indemnité complémentaire conventionnelle.

Par ailleurs, les articles 53 et 54 de la Convention collective des commerces de gros, relatifs au complément conventionnel en cas d'arrêt pour maladie de salariés, ne font pas référence aux dispositions légales susvisées. Ils ont dès lors pour effet de créer un

régime d'indemnisation autonome et distinct du régime légal. Les conditions d'application de ce régime conventionnel sont donc indépendantes de celles issues du régime légal.

Les règles issues de l'ordonnance ne devraient donc pas être étendues au dispositif conventionnel.

Il convient donc, pour chaque cas, de comparer en bloc le régime conventionnel avec le régime légal et après application des conditions et modalités propres à chaque régime, il conviendra d'appliquer celui qui apparaîtra le plus favorable au salarié.

Source: Ordonnance n° 2020-322 du 25 mars 2020

2) Le délai de carence est-il supprimé pour tous les arrêts maladie ?

OUI. La loi du 23 mars 2020 est venue étendre ces dispositions pour les arrêts de travail prescrits pendant la période d'urgence sanitaire : "*Les prestations en espèces d'assurance maladie d'un régime obligatoire de sécurité sociale et le maintien du traitement ou de la rémunération des périodes de congé pour raison de santé pour les assurés mentionnés à l'article L. 711-1 et au 1o de l'article L. 713-1 du code de la sécurité sociale dans des cas équivalents à ceux prévus à l'article L. 321-1 du même code sont versées ou garanties dès le premier jour d'arrêt ou de congé pour tous les arrêts de travail ou congés débutant à compter de la date de publication de la présente loi et jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire déclaré en application de l'article 4 de la présente loi.*"

Source: Article 8 de la loi d'urgence du 23 mars 2020

Les assurés qui font l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile ainsi que ceux qui sont parents d'un enfant de moins de seize ans faisant lui-même l'objet d'une telle mesure et qui se trouvent, pour l'un de ces motifs, dans l'impossibilité de continuer à travailler peuvent bénéficier, au titre de cet arrêt de travail, des indemnités journalières prévues sans délai de carence.

Sources: Article 1 du décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020
Article 3 du décret 2020-227 du 9 mars 2020

L'indemnité légale complémentaire est elle aussi versée sans délai de carence.

Source: Article 1er du Décret n°2020-193 du 4 mars 2020

3) L'indemnité conventionnelle doit-elle être versée à tous les salariés bénéficiant d'un arrêt de travail ?

OUI. Aucun texte ne permet de différencier les motifs des arrêts de travail (maladie, isolement, garde d'enfant...) permettant de bénéficier de l'indemnité conventionnelle complémentaire.

A notre sens, cette indemnité doit donc être versée sans opérer de distinction selon le motif des arrêts de travail.

4) Comment est indemnisé un salarié en arrêt maladie, lorsque l'entreprise ou le service dont il relève est en activité partielle ?

Tout salarié en arrêt de travail pour maladie ne peut bénéficier concomitamment des indemnités journalières pour maladie et de l'indemnité qui pourrait lui être versée au titre de l'activité partielle. Ainsi, un salarié en arrêt de travail pour cause de maladie, alors que son établissement est placé en suspension partielle ou totale d'activité, ne pourra bénéficier que de la seule indemnisation due au titre de son arrêt maladie.

Source: Doc. technique DGEFP août 2013, annexe 1

S'agissant du complément de salaire éventuellement dû au salarié au titre de son arrêt de travail, il a pu être jugé que les règles de maintien de salaire ne pouvaient pas permettre au salarié malade de percevoir une rémunération supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait été valide.

Dans le cas où l'entreprise est en activité partielle, le salarié indemnisé au titre de son arrêt de travail perçoit dès lors les indemnités journalières de sécurité sociale et, le cas échéant, un complément de salaire dont le montant est plafonné à hauteur de l'indemnisation que le salarié aurait perçue au titre de l'activité partielle.

Source: Cass. soc. 2 juillet 1987, n°83-43.626

5) Un salarié peut-il bénéficier d'un arrêt de travail pour garde d'enfant lorsque l'entreprise ou le service dont il relève est en situation d'activité partielle ?

OUI en cas d'activité partielle « partielle ». L'arrêt de travail pour garde d'enfant est réservé aux salariés faisant "*l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile ainsi que ceux qui sont parents d'un enfant de moins de seize ans faisant lui-même l'objet d'une telle mesure et qui se trouvent, pour l'un de ces motifs, dans l'impossibilité de continuer à travailler* ".

En effet, si le salarié, du fait de son placement en activité partielle, voit son temps de travail diminué en deçà de la durée légale, mais continue de travailler, il pourra légitimement solliciter le bénéfice d'un arrêt de travail pour garde d'enfant, les conditions étant alors réunies.

Sources: Décret n°2020-73 du 31 janvier 2020
Décret n°2020-227 du 9 mars 2020

Au contraire, si le salarié est en arrêt total de travail, il ne peut bénéficier d'un arrêt de travail pour garde d'enfant, ni bénéficier d'un renouvellement de l'arrêt, celui-ci étant sans objet.

6) Quelles formalités doivent être respectées pour renouveler un arrêt pour garder son enfant ?

Les mêmes formalités que celles applicables pour la demande initiale devraient s'appliquer, s'agissant d'une nouvelle demande (attestation sur l'honneur du salarié et déclaration de l'employeur sur la page employeur du site ameli.fr).

CONGES ET RTT

1) Quelles facultés sont offertes à l'employeur pour modifier ou imposer la prise de congés payés ?

Pendant toute la période d'état d'urgence sanitaire, l'employeur peut, dans la limite de six jours ouvrables de congés, sous réserve d'un délai de prévenance d'au moins un jour franc :

- décider de la prise de jours de congés payés acquis, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris ;
- modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés.

Cette faculté est toutefois subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de branche.

Cette faculté ne fait pas obstacle à l'application des dispositions du code du travail qui permettent à l'employeur, en cas de circonstances exceptionnelles, de modifier l'ordre et les dates de départ en congés moins d'un mois avant la date de départ prévue. Cette faculté est toutefois réservée aux congés de la période de référence en cours (soit à ce jour, avant le 31 mai 2020).

Sources: Ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020
Article L. 3141-16 du code du travail

2) Peut-on imposer des congés payés dans une entreprise dépourvue de délégué syndical ?

OUI. Un accord collectif d'entreprise ou de branche peut autoriser l'employeur à décider de la prise de jours de congés payés acquis par un salarié, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris, ou à modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés, dans la limite de six jours ouvrables, en respectant un délai de prévenance d'au moins un jour franc.

La loi subordonnant cette faculté de l'employeur à la conclusion d'un accord collectif, il est possible en l'absence de délégué syndical, de faire appel aux modes dérogatoires de conclusion d'un accord d'entreprise.
Plus particulièrement, dans les entreprises de plus de 50 salariés dépourvues de délégué syndical, les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE non mandatés peuvent ainsi négocier et conclure des accords sur des mesures dont la mise est œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif.

Dans les entreprises entre 11 et moins de 50 salariés, un accord peut être négocié soit par un ou plusieurs salariés mandatés, soit par un membre titulaire du CSE.

Sources: Ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020
Article L. 2232-25 du code du travail

CONTRAT DE TRAVAIL

1) L'employeur peut-il reporter la date de début du contrat de travail d'un salarié ?

NON. La signature d'un contrat de travail ou l'édiction d'une promesse unilatérale d'embauche, si celle-ci réunit les conditions requises, ne peut faire l'objet d'une

modification unilatérale (Cass. soc., 21 sept. 2017, n° 16-20103). Le contrat étant valablement conclu selon les modalités du droit commun (C. civ., art. 1128 et s.), seul un nouvel accord de volontés peut en modifier les stipulations.

En conséquence, la modification de la date d'embauche du salarié ne peut intervenir que d'un commun accord. Il est recommandé de conserver une trace écrite de l'accord donné par le salarié.

A défaut d'un tel consentement, le salarié intègre l'entreprise à la date originellement convenue. A noter que si l'entreprise a recours à une mesure d'activité partielle, cette dernière étant une mesure collective devant s'appliquer à l'ensemble des salariés sans condition d'ancienneté, le salarié bénéficiera de l'indemnisation à ce titre, sous réserve toutefois qu'il ait été inclus dans la demande d'indemnisation.

2) Quelle est l'incidence du placement en activité partielle de l'établissement ou de l'entreprise sur la période d'essai en cours ?

Lorsqu'elle correspond à une fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement pendant laquelle les salariés sont en inactivité totale, l'activité partielle entraine une suspension du contrat de travail (article L. 5122-1 du Code du travail), qui prolonge de ce fait la période d'essai en cours pour une durée correspondant à celle de la suspension.

L'activité partielle n'a, en revanche, pas d'incidence sur le déroulement de la période d'essai lorsqu'elle prend la forme d'une réduction du temps de travail, à condition qu'elle n'ait pas pour effet de réduire le nombre de jours travaillés. Par exemple :

Un salarié en période d'essai travaille 37 heures par semaine réparties sur 5 jours. Au titre de l'activité partielle, l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement est réduit et passe à 20 heures par semaine, toujours réparties sur 5 jours. Dans ce cas, l'activité partielle ne réduit pas le nombre de jours travaillés : le terme de la période d'essai n'est pas reporté.

Au contraire, si, dans le même cas de figure, l'activité partielle conduit le salarié en période d'essai à travailler 20 heures par semaine réparties, cette fois-ci, sur 3 jours, le terme de la période d'essai sera reporté de 2 jours pour chaque semaine incluse dans l'activité partielle.

3) Est-il possible d'engager ou de poursuivre une procédure de licenciement en cours pendant la période de confinement et, si oui, comment ?

OUI. Si le licenciement ne peut pas être reporté (notamment en cas de procédure disciplinaire puisque le salarié doit être convoqué à l'entretien préalable dans un délai de 2 mois à compter de la connaissance des faits fautifs par l'employeur) et qu'elle se limite aux licenciements individuels ou pour motif disciplinaire, la procédure peut en principe se poursuivre avec quelques ajustements destinés à tenir compte des difficultés d'accès à l'entreprise.

Ainsi, l'entretien peut être organisé en présentiel dans le respect strict des mesures sanitaires de prévention. Le salarié devra en outre se voir remettre, en même temps que la convocation, un justificatif de déplacement professionnel.

L'entretien peut également être organisé en visio-conférence ou, à défaut, sous la forme d'échanges de courriers en laissant au salarié un délai suffisant pour, d'une part, prendre contact, le cas échéant, avec une personne qui aurait pu l'assister pendant l'entretien et, d'autre part, répondre aux griefs de l'employeur.

S'agissant de la notification du licenciement, et compte tenu des difficultés de fonctionnement des bureaux de poste pendant la période de confinement, il est recommandé aux entreprises de l'envoyer en utilisant le service d'envoi des lettres recommandées en ligne (disponible sur le site de la Poste) et de conserver toute trace de cet envoi (copies d'écran, e-mail de confirmation d'envoi, etc.).

A noter que s'agissant de l'homologation des plans de sauvegarde de l'emploi en cours, les DIRECCTE semblent adopter des positions divergentes. Certaines considèrent que le délai n'est pas suspendu, tandis que d'autres estiment ne pas être en mesure de se prononcer dans le délai légalement imparti, considérant que les procédures de licenciement collectif pour motif économique sont suspendues jusqu'au terme de l'état d'urgence sanitaire.

Une ordonnance à venir pourrait trancher cette question.

4) Est-il possible d'engager ou de poursuivre une procédure de rupture conventionnelle en cours pendant la période de confinement ?

OUI. Comme en matière de licenciement, les entretiens peuvent être effectués selon les modalités décrites ci-dessus (cf. question n°3).

Si l'entretien de signature ne peut être organisé en présentiel dans le respect strict des mesures sanitaires de prévention, les documents de rupture peuvent être échangés par courrier.

S'agissant des délais de procédure, la réponse est à ce jour plus incertaine.

Selon l'article 7 de l'ordonnance n°2020-306 relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire, jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire (soit, en l'état actuel des textes, le 24 mai 2020) :

- les délais qui ont déjà commencé à courir avant le 12 mars dernier sont suspendus ;
- le point de départ des délais à l'issue desquels une décision peut être prise par une administration, lorsque ces délais auraient dû commencer à courir pendant l'état d'urgence sanitaire, est reporté.

Une divergence d'application existe selon les Direccte. Certaines considèrent que ce texte n'aurait pas d'effet sur les demandes d'homologation de rupture conventionnelle. D'autres estiment que, s'agissant d'une demande formulée au cours de la période d'état d'urgence sanitaire, le délai d'instruction de quinze jours ouvrables ne commencerait à courir qu'à compter du terme de cette période. De même les demandes antérieures à cette période d'état d'urgence sanitaire seraient, quant à elles, suspendues.

D'après nos informations, la Direction générale du travail devrait se prononcer très prochainement sur la question.

5) Quel est l'impact de l'activité partielle sur les périodes de préavis en cours ?

Un salarié licencié pour un motif autre qu'économique peut être placé en activité partielle, pendant la durée de son préavis. La survenance de chômage au cours de l'exécution de préavis, ne retarde pas la date d'expiration du préavis.

Si le salarié a été dispensé de préavis, l'employeur lui verse une indemnité compensatrice dont le montant n'est pas impacté par la mise en activité partielle de l'entreprise.

Si le salarié exécute son préavis, alors que l'entreprise est placée en activité partielle, il perçoit une indemnité au titre de l'activité partielle pour la période restant à courir de son préavis et correspondant à la mise en activité partielle.

REPRESENTANTS DU PERSONNEL ET MANDATS

1) Comment rémunérer des heures de délégation et du temps passé en réunion durant une période d'activité partielle ?

La suspension du contrat de travail liée à la mise en activité partielle de l'entreprise n'entraîne pas la suspension du mandat. Il en résulte que les représentants du personnel peuvent exercer leur mandat pendant la période d'activité partielle (Cass. soc., 10 janvier 1989, n° 86-40.350).

Selon la loi, le temps passé en délégation est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale (C. trav., art. L. 2315-10).

Il a été jugé qu'en cas de suspension du contrat de travail liée à une mesure d'activité partielle, les heures de délégation prises par les représentants élus du personnel pendant cette période doivent être rémunérées comme temps de travail (Cass. soc., 10 janvier 1989, n° 86-40.350).

Ainsi, en cas d'activité partielle totale, le salarié qui utilise des heures de délégation cumule une rémunération à 100% de ses heures de délégation avec son indemnité perçue au titre de l'activité partielle.

Si, en revanche, l'activité partielle consiste en une réduction de l'horaire de travail, les heures de délégation prises pendant la période de travail sont rémunérées à 100%. Les heures de délégation prises en revanche en dehors de la période de travail réduisent à due proportion le nombre d'heures indemnisées au titre de l'activité partielle.

Le temps passé en réunion à l'initiative de l'employeur est par ailleurs rémunéré comme du temps de travail effectif (C. trav., art. L. 2315-11).