



la fédération
des entreprises
d'insertion

Efficacité économique,
finalité sociale

NOTE JURIDIQUE

CHÔMAGE PARTIEL, CONGES OBLIGATOIRES, COMMENT REAGIR TECHNIQUEMENT ? #COVID19

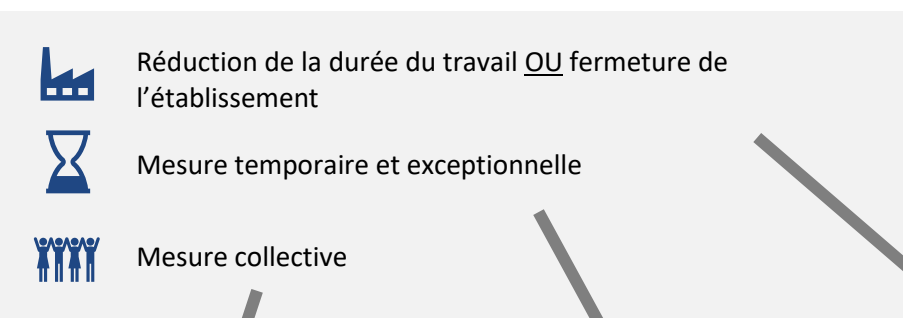
A situation exceptionnelle, mesures exceptionnelles



Les informations ci-dessous présentent l'essentiel des règles et procédures applicables à l'activité partielle et aux congés/RTT pendant la période d'urgence sanitaire. **Des mesures dérogatoires au droit commun ont été spécialement prises par l'Etat pour adapter l'ensemble de ces règles et procédures à la situation issue de la propagation du coronavirus et aux difficultés économiques et sociales auxquelles les structures font face. Elles sont indiquées en rouge.**

LE « CHÔMAGE PARTIEL »

Le **chômage partiel** ou « activité partielle » est une période de baisse soudaine d'activité au cours de laquelle l'entreprise est autorisée, par l'Administration, à fermer temporairement son établissement, à réduire le temps de travail ou à mettre en œuvre des actions de formation à destination des salariés.



ART. L. 5122-1 ET SUIVANTS
DU CODE DU TRAVAIL

DECRET DU 25 MARS 2020

ORDONNANCE DU 27
MARS 2020

*Pour en savoir plus :
textes de référence
(liens cliquables)*

La mesure cible **tous les salariés de l'entreprise ou un groupe de salariés objectivement identifié** (établissement, service, atelier...). Il reste néanmoins possible d'**individualiser la mesure** afin de maintenir une part d'activité, notamment dans les petites structures.

Une réduction collective des horaires de travail peut conduire à mettre au chômage partiel les salariés **de façon alternative, par roulement.**

La mesure est provisoire même si sa durée est inconnue.

Elle doit également être motivée par une **circonstance exceptionnelle.**

Evidemment, la lutte contre la propagation du virus Covid-19, objectif national de santé publique, en constitue une.

L'activité partielle peut être appliquée à **l'ensemble de l'entreprise ou à une partie de celle-ci** : établissement, atelier, équipe, service ou unité de production.

Ainsi, une seule structure peut fermer un atelier, réduire le temps de travail d'une part du personnel administratif et maintenir une pleine activité pour les autres salariés (quand cela est évidemment possible).

Dossier réalisé avec le soutien financier de





CÔTÉ EMPLOYEUR...

La mise en place de l'activité partielle obéit à la procédure suivante :

LES Ei ET ETTi AUSSI ?

Oui. Comme toute entreprise, elles peuvent avoir recours à l'activité partielle et sont donc éligibles aux aides de l'Etat en la matière.

S'agissant des ETTi, elles peuvent désormais recourir à l'activité partielle pour elles-mêmes lorsqu'elles en remplissent les conditions ; peu importe que l'entreprise utilisatrice soit ou non en activité partielle.

1

Information et consultation du CSE ou, à défaut, des salariés.

A titre exceptionnel, l'avis du CSE peut être recueilli après dépôt de la demande d'activité partielle.

2

Demande d'autorisation à la DIRECCTE effectuée en ligne : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>.

Renseignez le motif, la durée de la période d'activité partielle et le nombre de salariés concernés et joignez l'avis du CSE.

ATTENTION A LA MOTIVATION DE LA DEMANDE

La seule survenance de l'épidémie ne justifie pas l'activité partielle ; la mise en activité doit être justifiée par des circonstances certes liées à l'épidémie, mais objectivement distinctes. Ainsi, il faut notamment s'assurer que le télétravail ne peut être organisé, que les mesures de protection sanitaires sur le lieu de travail ne peuvent être appliquées de façon efficace ou que l'activité soit significativement en baisse (par exemple, à cause d'une difficulté d'approvisionnement, de commandes annulées, de transports publics suspendus, de salariés en arrêt...).

DELAI DE DEPOT DE LA DEMANDE

La structure dispose de **30 jours** pour faire sa demande à compter de la mise en place de l'activité partielle.

L'autorisation a un **effet rétroactif**.

AVIS DU CSE

Quand il est recueilli après la demande, l'avis du CSE doit être adressé dans les 2 mois qui suivent le dépôt de celle-ci.

3

Réponse de la Direccte en principe sous 48h. Sans réponse, la demande est considérée comme acceptée.

5

Versement d'une indemnité d'activité partielle.

L'employeur verse en lieu et place de la rémunération une indemnité exonérée de cotisations.

L'Etat lui verse une allocation mensuelle en guise de remboursement.

4

Mise en place de l'activité partielle.

L'employeur informe les salariés des nouveaux horaires (par affichage notamment) et tient à disposition de l'Inspection du Travail tout document permettant de comptabiliser les heures travaillées.

Le Gouvernement a annoncé le 16 mars que l'Etat prendra en charge à 100 % les indemnités versées aux salariés (dans la limite de 4,5 SMIC).

... ET CÔTÉ SALARIÉ



SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL...

En période d'activité partielle, le contrat de travail est suspendu (il n'est pas rompu).

Aucune rémunération n'est versée aux salariés, qui ne sont donc plus à la disposition de l'employeur.

En cas de réduction du temps de travail, la rémunération est maintenue à raison des heures travaillées.

... DONC PAS DE TELETRAVAIL !

En période d'activité partielle, le salarié ne travaille pas (sauf réduction du temps de travail). Le télétravail n'est donc pas compatible avec une demande d'activité partielle.

Une structure qui verserait des indemnités d'activité partielle pour des salariés en télétravail s'expose à de lourdes sanctions (versement des aides perçues, interdiction de percevoir des aides publiques durant 5 ans, sanctions pénales...)

INDEMNITE D'ACTIVITE PARTIELLE

L'employeur verse une indemnité horaire égale à **70 % de la rémunération brute** au titre de l'indemnisation des heures non travaillées.

Ce montant peut être majoré par les dispositions conventionnelles applicables à l'entreprise ou par décision de l'employeur. **Il ne peut en aucun cas être inférieur au montant du SMIC net (= taux horaire plancher de 8,03 €)**. Si c'est le cas, l'employeur octroie en principe une allocation complémentaire au salarié.

Tous les salariés bénéficient de cette indemnité, quelle que soit leur ancienneté.

L'indemnité est prise en compte au titre de l'imposition sur les revenus.

ARRET DE TRAVAIL

Un salarié en arrêt au moment l'activité partielle est mise en place ou arrêté pendant cette période ne cumule pas les indemnités.

Si les sommes versées au titre de l'arrêt de travail (IJ et complément employeur) dépassent le montant de l'indemnité d'activité partielle, le montant de l'indemnité complémentaire est en principe écarté (le salarié ne peut recevoir davantage que ce à quoi il aurait eu droit s'il n'avait pas été en arrêt).

ACTIONS DE FORMATION

La période d'activité partielle peut être l'occasion de recourir à la mise en place d'actions de formation des salariés. Bien sûr, **dans la mesure de sa compatibilité avec les mesures de confinement mises en place et les consignes sanitaires qui s'imposent.**

En principe, toutes les actions peuvent être suivies sans limitation de durée pendant les heures chômées (plan de formation, actions de professionnalisation, CPF...).

Pour les salariés en insertion, la prise en charge est assurée par le PIC IAE en principe à hauteur de 70 % du coût total de l'action de formation (coûts pédagogiques, salaires...); étant entendu que l'aide au poste est dans ce cas versée au titre des heures de formation réalisées.

LES CONGES OBLIGATOIRES



CONGES PAYES et **RTT** sont-ils disponibles de la même façon ?
Puis-je les mobiliser comme je le souhaite en tant qu'employeur ?
J'ai entendu que le Gouvernement avait rendu ça possible...

Une ordonnance du 25 mars 2020 a en effet assoupli les règles applicables à ces deux formes de congés afin d'offrir une alternative à la période d'activité partielle en cette période d'urgence sanitaire.

MAIS ATTENTION AU RACCOURCI : l'employeur n'a pas toute liberté en la matière. D'une part, il ne peut imposer la prise de congés qu'à **certaines conditions relativement strictes**. D'autre part, **CP et RTT continuent d'obéir à des règles différentes**.

Enfin, les mesures exceptionnelles issues de l'Ordonnance ne sont applicables que **jusqu'au 31/12/2020**.

CONGES PAYES

Lorsque le salarié a déjà posé ses CP, l'employeur peut décider unilatéralement de déplacer ces congés sur une autre période **lorsqu'un accord d'entreprise ou, à défaut, de branche en prévoit la possibilité**.

De son côté, l'employeur peut également imposer 6 jours de CP maximum, moyennant le respect d'un délai de prévenance d'1 jour minimum. Surtout, un accord d'entreprise ou, à défaut, de branche doit en déterminer les conditions.

RTT

En principe, l'utilisation de RTT est prévue par un accord d'entreprise ou de branche qui définit la part de RTT à la main du salarié et celle qui est à la disposition de l'employeur.

A titre exceptionnel, lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19, l'employeur peut imposer la prise de RTT qui sont à la main du salarié ou modifier les jours de RTT déjà programmés.

CELLULE DE CRISE COVID-19

La fédération répond à vos questions et vous accompagne dans vos démarches.

Un problème ? Une question ?
Contactez-nous par mail et nous vous rappelons au plus vite.

covid19@lesentreprisesdinsertion.org

RAPPEL : les informations sont susceptibles d'évoluer rapidement.

Restez connectés !

Dossier réalisé avec le soutien financier de

