

Crise du Covid-19 Activité partielle

Note d'information À jour au 12 avril 2021

*Cette note annule et remplace les notes établies par le cabinet Syncéa en 2020, celles du 26 janvier 2021 et du 3 mars 2021.
Elle a vocation à être actualisée en fonction des évolutions législatives et réglementaires attendues.*



PLAN DE LA NOTE



Préambule : Le maintien de l'état d'urgence sanitaire

1. LES DISPOSITIFS POUR METTRE EN PLACE L'ACTIVITÉ PARTIELLE

- 1.1 Le dispositif d'activité partielle en raison de la crise Covid**
- 1.2 L'individualisation de l'activité partielle**
- 1.3 Le dispositif d'activité partielle longue durée**

2. L'IMPACT DE LA CRISE SUR LE CSE

- 2.1 Le rôle des élus**
- 2.2 Éléments d'information dont le CSE doit disposer dans le cadre des consultations**
- 2.3 L'impact de la crise sanitaire sur le CSE**

3. IMPACTS SUR LES CONTRATS DE TRAVAIL

- 3.1 L'impact sur la rémunération perçue et ses accessoires**
- 3.2 L'impact sur les jours de repos acquis**
- 3.3 L'impact sur les conditions de travail**

Les principales modifications par rapport à la précédente version du support sont identifiées en rouge

Le maintien de l'état d'urgence sanitaire



- L'état d'urgence sanitaire a de nouveau été prolongé et pourrait rester en vigueur jusqu'au 1^{er} juin 2021 (vote du parlement en date du 9 février 2021). Il reste possible d'y mettre fin de manière anticipée par décret si la situation sanitaire le permet. Le régime transitoire organisant la sortie de l'état d'urgence sanitaire, destiné à prendre le relais de l'état d'urgence, serait prorogé jusqu'au 30 septembre 2021, au lieu du 1^{er} avril 2021.
- Le texte reporterait également la date de fin du régime juridique fondant l'état d'urgence sanitaire au 31 décembre 2021 au lieu du 1^{er} avril 2021.
- La prolongation de l'état d'urgence sanitaire rime avec maintien de mesures exceptionnelles et transitoires qui sont détaillées au fil de ce support actualisé.
- **Deux ordonnances du 30 mars 2021** aménagent à nouveau le régime exceptionnel de l'activité partielle, compte tenu des conséquences sur l'activité de la crise sanitaire.

L'essentiel à retenir pour les représentants des salariés



1. L'entrée en vigueur de la réforme de l'activité partielle de droit commun est retardée au 1^{er} mai 2021. Compte-tenu de la situation sanitaire actuelle, il est envisageable qu'un nouveau report soit décidé dans un mois.
2. Les mesures exceptionnelles ont été prolongées pour les secteurs protégés et connexes. Il y a dorénavant 34 secteurs concernés (Décret n°2021-348 du 30 mars 2021).
3. Les mesures destinées aux entreprises fermées, aux zones de chalandises de station de ski, aux entreprises concernées par des restrictions sanitaires territoriales sont maintenues.
4. Une première décision de justice précise les informations à transmettre au CSE.
5. Le dispositif Transitions collectives (Transco), dans la continuité du plan de soutien aux entreprises et aux salariés pour faire face à la crise sanitaire, est déployé depuis le 15 janvier 2021.



1. LES DISPOSITIFS POUR METTRE EN PLACE L'ACTIVITÉ PARTIELLE

Alors qu'il existait un seul et unique dispositif d'activité partielle, la crise sanitaire a fait naître plusieurs dispositifs et continue de les faire évoluer.

Nous assistons d'une part à la coexistence de deux dispositifs : l'activité partielle de droit commun liée à la crise Covid (1.1) et l'activité partielle spécifique de longue durée (1.3). D'autre part, la période donne lieu à l'adoption de réformes pérennes (1.1) alors que subsistent des mesures exceptionnelles, telles que l'individualisation (1.2).



1.1 Le dispositif d'activité partielle

La procédure de mise en activité partielle dans le cadre de la crise liée au contexte sanitaire



L'employeur **doit consulter le CSE préalablement** à la demande d'autorisation d'activité partielle.

Le **CSE est informé à la fin de chaque période d'autorisation** des conditions dans lesquelles l'activité partielle est mise en œuvre.

L'employeur adresse sa demande à l'administration dans un délai de 30 jours à compter du placement des salariés en activité partielle. La démarche doit t être effectuée en ligne.

Le délai de réponse de l'administration relatif à une demande d'autorisation d'activité partielle est de **15 jours** depuis le 1^{er} octobre 2020 (art. R. 5122-4). Au terme de ce délai que l'absence de réponse de l'administration vaut acceptation tacite de la demande (art. 2 du décret 2020-325 du 25 mars 2020 modifié par le décret n°2020-1188 du 29 septembre 2020). En cas de refus, la décision en précise les motifs.



La consultation du CSE a posteriori mise en place par le décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle ne trouve plus à s'appliquer.



Les taux d'indemnisation pour le cas général

Une évolution du taux dans le temps

Salarié

• De janvier 2021 jusqu'au 30 avril 2021

- Indemnité correspondant à **70 % du salaire brut** par heure chômée (environ à **84 %** du salaire net horaire).
- Cette indemnité ne peut pas être inférieure à **8,11 €** net ni supérieure à un plafond de **32,29 €** par heure chômée

• Au 1^{er} mai 2021 (un report pourrait être prévu)

- Indemnité correspondant à **60 % du salaire brut** par heure chômée (environ à 72 % du salaire net horaire).
- Cette indemnité ne peut pas être inférieure à 8,11 € net ni supérieure à un plafond de 27,68 € par heure chômée.

Employeur

• De janvier 2021 jusqu'au 30 avril 2021

- L'allocation versée à l'entreprise est fixée à **60 % de la rémunération horaire brute**.
- Elle est de **8,11 €** minimum et de **27,68 €** maximum

• Au 1^{er} mai 2021 (un report pourrait être prévu)

- L'allocation est fixée à **36 % de la rémunération horaire brute** (décret n° 2021-347 du 30 mars 2021).
- Elle est de 7,30 € minimum et de 16,61 € maximum

Exception : **pour les salariés placés en AP en raison de leur état de santé** les employeurs continueront d'être remboursés sur la base de 60% (art. 9 du décret n°2020-1786 du 30 déc. 2020) jusqu'au 1^{er} juin 2021.

Variations de l'indemnisation pour certains secteurs d'activité



L'indemnisation est à un taux plus élevé pour tenir compte de l'impact plus important de la crise dans certains secteurs d'activité (déterminés par décret).

Secteurs protégés et connexes

Salariés des secteurs protégés relevant du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, du sport, de la culture, du transport de personnes, de l'évènementiel.



Salariés des secteurs connexes dont l'activité dépend de celles des secteurs mentionnés à l'alinéa précédent et qui subissent, une très forte baisse de chiffre d'affaires.



Secteurs connaissant des fermetures totales

Salariés d'une entreprise dont l'activité principale implique l'accueil du public et dont l'activité est interrompue, partiellement ou totalement.

Salariés d'une entreprise située dans une circonscription territoriale soumise à des restrictions spécifiques



Salariés d'une entreprise appartenant à une zone de chalandise spécifiquement affectée par l'interruption d'activité

Le taux d'indemnisation des salariés pour les secteurs les plus affectés



Dans les secteurs dits protégés (tourisme, hôtellerie, restauration, sport, culture, transport de personnes et événementiel) et connexes

De janvier 2021 jusqu'au 31 mai 2021

Indemnité correspondant à **70 % du salaire brut** par heure chômée

(environ à **84 %** du salaire net horaire).

Cette indemnité ne peut pas être inférieure à 8,11 € net ni supérieure à un plafond de 32,29 € par heure chômée.

Au 1^{er} juin 2021

(un report pourrait être prévu)

Application du régime général

Indemnité correspondant à **60 % du salaire brut** par heure chômée (environ à 72 % du salaire net horaire).

Cette indemnité ne peut pas être inférieure à 8,11 € net ni supérieure à un plafond de 27,68 € par heure chômée.

Dans les établissements fermés ou concernés par des restrictions sanitaires territoriales / secteur protégé avec perte importante de chiffre d'affaire

De janvier 2021 jusqu'au 30 juin 2021

Indemnité correspondant à **70 % du salaire brut** par heure chômée

(environ à **84 %** du salaire net horaire).

Cette indemnité ne peut pas être inférieure à 8,11 € net ni supérieure à un plafond de 32,29 € par heure chômée.

Au 1^{er} juillet 2021

(un report pourrait être prévu)

Application du régime général

Indemnité correspondant à **60 % du salaire brut** par heure chômée (environ à 72 % du salaire net horaire).

Cette indemnité ne peut pas être inférieure à 8,11 € net ni supérieure à un plafond de 27,68 € par heure chômée.

Un taux de remboursement de l'employeur majoré pour les secteurs d'activités les plus affectés



1. Dans les secteurs dits protégés (tourisme, hôtellerie, restauration, sport, culture, transport de personnes et événementiel) et connexes (activités visées par décret)

L'allocation d'activité partielle est prise en charge par l'État à hauteur de **70 % de la rémunération horaire de référence**, limitée à 4,5 SMIC (soit au plus 27,68 € par heure et avec un plancher, hors cas particuliers, à 8,11€), **pour les heures chômées de janvier jusqu'au 30 avril 2021** (décret n°2020-1786 du 30 décembre 2020 et n°2021-347 du 30 mars 2021). **L'aide passe à 60 % en mai 2021 puis à 36 % à partir du 1^{er} juin 2021 (application du régime général- un report pourrait être prévu).**

Exception : **pour les salariés placés en AP en raison de leur état de santé** les employeurs continueront d'être remboursés sur la base de 70% jusqu'au 1^{er} juin 2021.

2. Dans les établissements fermés ou concernés par des restrictions sanitaires territoriales / secteurs protégés avec importantes de pertes de chiffre d'affaires :

Jusqu'au 30 juin 2021, ils bénéficient d'un taux de **70 %** dans la limite de 4,5 SMIC et avec un plancher, hors cas particuliers, à 8,11 € (principe du 0% reste à charge). **L'aide passerait à 36 % à partir du 1^{er} juillet 2021. Les dernières annonces faites, le 31 mars 2021, par le président de la république pourraient conduire à une nouvelle modification.**

Exception : Les établissements dont l'activité est liée à la pratique du ski et affectés par la crise bénéficient d'une allocation avec un taux de 70 % qui reste maintenu jusqu'au 30 juin 2021. **L'aide passera à 36 % (application des règles du cas général) à partir du 1^{er} juillet 2021.**

Modification de la durée d'autorisation



- Par définition, la mise en activité partielle est un dispositif temporaire. La durée pendant laquelle un employeur peut être autorisé à la mettre en œuvre se décline à la fois sur le périmètre sur lequel porte la demande et par salarié. Ces durées maximales ont été revues à plusieurs reprises :

	Avant la crise sanitaire	Mesures exceptionnelles Applicables jusqu' au 30 juin 2021	Nouveau dispositif de droit commun applicable à compter du 1 ^{er} juillet 2021
Par entreprise ou établissement	6 mois renouvelables	12 mois renouvelables	3 mois Ou 6 mois lorsque la demande est motivée par un sinistre ou des intempéries exceptionnels Renouvelables dans la limite de 6 mois, consécutifs ou non, par période de 12 mois*
Par salarié	1 000h/an (ou 100h/an si l'activité partielle est consécutive à la transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise)	1 607h/an jusqu'au 31/12/2020 (ou 100h/an si l'activité partielle est consécutive à la transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise)	1 000h/an depuis le 1 ^{er} janvier 2021 Attention : cette durée pourrait être modifiée par arrêté.

* La mise en œuvre des dispositions qui devaient s'appliquer aux demandes d'autorisation préalables pour une demande d'AP de droit commun adressées à l'autorité administrative ont été repoussées plusieurs fois. **La nouvelle date butoir est le 1^{er} juillet 2021. Il ne sera pas tenu compte des autorisations accordées précédemment pour étudier le droit au renouvellement** (décret n°2020-1316 du 30 octobre 2020).

Un dispositif qui peut être renouvelé sous conditions



- À l'issue d'une période d'activité partielle, **un renouvellement du dispositif peut être sollicité à l'autorité administrative.**
- Dès lors qu'un employeur sollicite une autorisation de placement en activité partielle alors qu'il a déjà bénéficié du dispositif dans les 36 mois précédents sa nouvelle demande, **des engagements doivent être pris afin « d'aider l'établissement et les salariés à mettre à profit la période de sous-activité pour renforcer et préparer la reprise d'activité »** (circulaire du 12 juillet 2013). Ces contreparties peuvent notamment porter sur :
 - 1° Le maintien dans l'emploi des salariés pendant une durée pouvant atteindre le double de la période d'autorisation ;
 - 2° Des actions spécifiques de formation pour les salariés placés en activité partielle ;
 - 3° Des actions en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
 - 4° Des actions visant à rétablir la situation économique de l'entreprise.
- L'autorité administrative (Dreets) fixe les engagements avec l'employeur et contrôle leur tenue. **En cas de non-respect de ses engagements, sans motif légitime, il est demandé à l'employeur de rembourser tout ou partie des sommes perçues.** Le remboursement peut toutefois ne pas être exigé s'il est incompatible avec la situation économique et financière de l'entreprise.



1.2 L'individualisation de l'activité partielle



Une mesure exceptionnelle et « temporaire »

- Selon l'article L. 5122-1 du Code du travail, la réduction des horaires de travail (ou le chômage total) dans le cadre de l'activité partielle est un dispositif collectif déterminé par entreprise, établissement, partie d'établissement ou service applicable à tous les salariés compris dans le périmètre.
 - L'employeur peut toutefois **mettre en place un roulement**, les salariés étant placés en position d'activité partielle **individuellement et alternativement** : **cela implique le respect d'un principe d'équité dans l'application du dispositif entre les salariés concernés par la réduction d'activité.**
- Dérogant à ce principe, l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 dans sa version modifiée par l'ordonnance n°2020-460 du 22 avril permet **une individualisation du chômage partiel. L'employeur peut 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 position d'activité partielle ou **appliquer à ces salariés une répartition différente des heures travaillées et non travaillées**, lorsque cette individualisation est **nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise d'activité.**
- Cette dérogation s'applique depuis le 12 mars 2020. **Alors qu'elle devait prendre fin au plus tard au 31 décembre 2020, elle a été prolongée jusqu'à une date qui sera fixée par décret, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2021.**



L'individualisation est réservée à l'activité partielle de droit commun. Elle ne peut être appliquée sur le périmètre de l'activité partielle longue durée.

Une mise en œuvre conditionnée à l'obtention d'un accord ou d'un avis favorable



- Pour éviter tout risque de discrimination, l'ordonnance prévoit que l'employeur peut cibler les salarié(e)s éligibles au chômage partiel soit par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par accord de branche, **soit après avis favorable du CSE**. L'accord ou le document soumis à l'avis du CSE doit déterminer notamment :
 - 1° 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 ;
 - 2° 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 ;
 - 3° Les **modalités et la périodicité**, qui ne peut être inférieure à trois mois, selon lesquelles il est **procédé à un réexamen périodique des critères** mentionnés au 2° 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 ;
 - 4° Les **modalités particulières selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale** des salariés concernés ;
 - 5° Les **modalités d'information des salariés** de l'entreprise sur l'application de l'accord pendant toute sa durée.

Le rôle de l'administration en cas de mise en œuvre de l'AP individualisée



- Le décret n°2020-794 précise que lorsqu'un employeur procède à l'individualisation de l'activité partielle, **il doit transmettre à l'autorité administrative, soit l'accord d'entreprise ou d'établissement, soit l'avis favorable du comité social et économique** :
 - 1° Lors du dépôt de la demande préalable d'autorisation d'activité partielle ;
 - 2° Ou, si l'autorisation a déjà été délivrée, au titre des salariés en cause, à la date de signature de l'accord ou de remise de l'avis, dans un délai de 30 jours suivant cette date (art. 2 du décret n°2020-794 du 26 juin 2020).
- Il est donc à noter que la **Dreets est simplement informée** et que les textes ne prévoient pas qu'elle exerce de contrôle sur les modalités de mise en œuvre de l'individualisation.
- **Il appartient aux seuls élus et délégués syndicaux de veiller à ce que les critères de sélection des salariés placés en activité partielle et de détermination du taux de réduction de l'activité reposent sur des critères strictement objectifs, organisationnels et professionnels.**
- Il faut être vigilant afin de vérifier que l'utilisation faite de l'employeur d'imposer l'activité partielle à un service spécifique affecte « dans la même mesure » tous les salariés concernés (ord. 2020-346 du 27 mars 2020, art. 6 modifié ; ord. 2020-460 du 22 avril 2020, art. 8, 1°).



1.3 Le dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée

L'activité partielle spécifique (APS ou APLD)



- Premièrement appelé « activité réduite pour le maintien de l'emploi » (ARME), puis « activité partielle longue durée » (APLD), ce dispositif d'« activité partielle spécifique » (APS) a été institué par la loi n°2020-734 du 17 juin 2020 et le décret n°2020-926 du 28 juillet 2020. Ces 3 acronymes nomment un seul et même dispositif.
- On relève notamment que, comparativement au dispositif de droit commun, ce dispositif temporaire :
 - **nécessite un accord collectif** (d'établissement, d'entreprise, de groupe ou de branche) et ouvre à la négociation les modalités de sa mise en œuvre ;
 - **limite la réduction d'activité à 40% du temps de travail par salarié** (équivalent à 642,8 h par an pour un salarié à 35 h/semaine), sauf exception ;
 - peut être appliqué pendant **24 mois répartis sur une période totale de 36 mois** ;
 - requiert que des **engagements en matière d'emploi** soient pris ;
 - ne peut pas être mis en œuvre de façon individualisée.

SYNCÉA tient à votre disposition une note d'information consacrée à ce dispositif.



2. L'IMPACT DE LA CRISE SUR LE CSE

La mise en activité partielle est un évènement qui affecte la vie de l'entreprise dans son ensemble. À ce titre les élus jouent un rôle déterminant pendant cette période, de sa préparation à sa sortie (2.1). Afin de mener à bien vos missions, vous devez être pleinement informés (2.2). Il conviendra également de tenir compte de l'impact de la crise sur l'instance elle-même (2.3).

Cette partie vous sera utile pour préparer et suivre l'activité partielle de droit commun et l'activité partielle de longue durée.



2.1 Le rôle des élus



Rôle du CSE dans le cadre de la mise en activité partielle

Consultation du CSE

Recueil de l'avis motivé.

Le CSE est en droit d'exiger une information complète.



Les élus veillent à recevoir des informations suffisamment claires et développées pour comprendre les raisons de la mise en activité partielle, ses modalités concrètes et les conséquences pour les salariés (y compris en terme de SSCT).

Mise en place de la nouvelle organisation et suivi

Suivi par le CSE de la mise en œuvre dans le cadre des prochaines réunions ou par remise de note écrite



Depuis le 1^{er} novembre 2020, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE est obligatoirement informé au terme de chaque période autorisée des conditions dans lesquelles l'activité partielle a été mise en œuvre (art. R. 5122-2 du C.trav modifié par le décret n°2020-1316 du 30 octobre 2020).

Vous pouvez déterminer une périodicité plus fréquente et la liste des indicateurs nécessaires à votre information.

Les représentants du personnel restent en contact avec les salariés

(téléphone, mail, déplacement sur les sites que si la protection des salariés est mise en place)



Les élus contribuent à l'amélioration des conditions de travail, veillent à ce que l'activité partielle facilitent le maintien des emplois et font remonter les réclamations des salariés.



Rappel des règles de consultation du CSE

- **Le comité social et économique doit être informé et consulté conformément à l'article L. 2312-8 du Code du travail.** Ce texte est relatif à l'obligation de consultation dans le cadre des attributions générales du CSE. Il vise la marche générale de l'entreprise, les conditions de rémunération et la durée du travail.
- **Les principes de consultation, tels que prévus dans le Code du travail, sont les suivants :**
 - La consultation doit être faite **avant la prise de décision** de l'employeur. Ce principe peut connaître des exceptions lorsque la loi en dispose autrement, par exemple, sur la faculté de l'employeur d'imposer les prises de CP et RTT (voir partie 3.2).
 - Le CSE doit recevoir des **informations écrites et précises de la part de la direction => la consultation, respecte les règles classiques.**
 - Le CSE doit bénéficier d'un délai suffisant avant la réunion pour pouvoir étudier ces informations => **cela suppose qu'il ne faut pas découvrir les éléments lors de la réunion mais qu'il faut recevoir une note écrite au plus tard en même temps que l'ordre du jour.**
 - Pendant la réunion, les **élus portent la parole des salariés, font des propositions, posent des questions et émettent leurs vœux et avis.**
 - Enfin, l'employeur doit rendre compte au CSE des suites données à son avis (art. L. 2312-15 C. trav.) => **Les représentants du personnel ont leur mot à dire. Ils peuvent réfléchir à une proposition d'organisation des services et la soumettre à la direction.**

Comment limiter l'impact économique de la baisse d'activité ?



- Les élus ont pour mission de **veiller à ce que l'employeur prenne en compte les intérêts des salariés et poursuive l'objectif de maintien des emplois** :
 - **Utilisation de tout ou partie du temps libéré pour distribuer autrement la charge de travail et/ou réaliser d'autres activités** (amélioration de l'organisation, développement de nouvelles activités, transmission de savoirs en interne, etc) ;
 - **Mise en place en place d'un prêt-de-main d'œuvre afin de maintenir les salaire, le développement des compétences et des réseaux** (Cette alternative à l'AP est encouragée par l'assouplissement des modalités de recours prolongée jusqu'au 30 juin 2021 - décret n°2020-1317 du 30 octobre) ;
 - **Réajustement des orientations stratégiques**
 - **Mise en cohérence du plan de gestion des emplois et compétences avec les besoins et la situation. Sur ce dernier point, notez que votre entreprise pourra, sous condition d'être éligible, être soutenue techniquement et financièrement dans la mise en œuvre d'actions de formation par les dispositifs FNE-formation et Transitions collectives.**
 - <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-des-salaries/transitions-collectives-10893/transitions-collectives>



Souvenez-vous que le CSE peut formuler toutes les solutions alternatives et les vœux qu'il estime utiles d'étudier et que l'employeur doit y apporter une réponse motivée (art. L. 2312-15 du C.trav).



2.2 Éléments d'information dont le CSE doit disposer dans le cadre des consultations

Le CSE doit être destinataire de données chiffrées et l'employeur doit lui fournir des prévisions quantifiées. Comme pour toute information les informations doivent être précises et écrites.

Création d'une obligation de consultation pour les bénéficiaires des crédits ouverts dans le cadre du plan de relance



- Pour faire face à l'épidémie de Covid-19, le Gouvernement a mis en place un « **plan de relance** » incluant notamment l'ouverture de crédits.
- Les entreprises de plus de 50 salariés¹ qui en bénéficieront devront informer et consulter le CSE sur ce sujet **dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques** de l'entreprise mentionnée à l'article L. 2312-24 du code du travail. **Le comité doit être destinataire d'informations relatives au montant, à la nature et à l'utilisation des aides afin de pouvoir formuler un avis distinct sur le recours et l'emploi de ces crédits.**
- **Le CSE formulera un avis distinct sur l'utilisation par les entreprises bénéficiaires de ces aides.**
- Le support à cette consultation est la BDES.
- Ces mêmes bénéficiaires devront également publier **un bilan simplifié des émissions de gaz à effet de serre, les indicateurs relatifs à l'index de l'égalité femmes-hommes**, et leurs objectifs de progression le cas échéant.
- Ces communications doivent intervenir avant le **31 décembre 2022**.

Exception : les entreprises de 51 à 250 salariés bénéficient d'un an supplémentaire pour la publication du bilan sur les gaz à effet de serre.

(article 244 de la loi de finances pour 2021)

¹ La loi précise que l'appréciation des effectifs s'effectue en référence à l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale.



Informations sur les plans économiques et organisationnels

- Lorsque le CSE est consulté dans le cadre de la mise en œuvre de l'activité partielle, il doit bénéficier **des mêmes informations que celles destinées à l'administration pour justifier de la demande de mise en activité partielle** (Cir. DGEFP 12 du 12/07/2013). À défaut, la procédure pourrait être jugée irrégulière.
- À cet égard, l'article R. 5122-2 du Code du travail dispose que la demande adressée à l'administration doit préciser les motifs justifiant le recours à l'activité partielle, la période prévisible de sous-activité, le nombre de salariés concernés et, pour les demandes de renouvellement, les engagements que l'employeur propose de souscrire.
 - La liste des éléments devant être transmis à l'administration dans le cadre du dispositif spécifique est différente. Référez-vous à la note d'information qui lui est dédiée.
- **Pour le juge, ces informations doivent être complétées d'informations précises telles que des données réparties par activités, services et catégories professionnelles « sur une plus longue période [que la période visée pour la demande d'activité partielle], y compris hors confinement et portant sur des périodes comparables »** (TJ Nanterre, 20 janvier 2021, n°RG20/08901).
- L'employeur fera éventuellement une présentation de l'incidence de la crise du Covid-19 **sur l'évolution générale des commandes et l'exécution des programmes de production dans les motifs obligeant au recours à activité partielle** (pour mémoire les indicateurs sur l'évolution des commandes sont donnés via la BDES tous les trimestres dans les entreprises d'au moins 300 salariés) (art. L. 2312-69 du C. trav.).

Informations sur les plans économiques et organisationnels



- Le recours à l'activité partielle peut prendre plusieurs formes :
 - réduction de la durée hebdomadaire du travail (avec des proportions différentes selon les services et la possibilité d'individualiser le dispositif, voir partie 1.2),
 - fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement,
 - ⇒ **Si des formes d'activité partielle sont mises en œuvre différemment selon les services, si tous les salariés d'un service ne sont pas en activité partielle, l'employeur doit en présenter les raisons ;**
 - ⇒ **Le CSE peut demander le nombre de salariés concernés et les intitulés de poste pour chaque service** (la nature du contrat est sans incidence : un CDD peut être concerné s'il travaille dans un service visé par une mise en activité partielle) ;
 - ⇒ **Les représentants du personnel peuvent être questionnés directement par les salariés. Il est donc important de maîtriser les raisons des choix opérés par la direction.**

Nous vous recommandons d'examiner les causes précises et les conséquences sur chaque établissement, voire secteur d'activité, sur une période d'au moins un an. Il convient en effet de prendre en compte que la crise sanitaire s'inscrit dans un temps long et avoir des conséquences économiques sur les prochains mois (ou prochaines années).

Informations sur les plans économiques et organisationnels



- Dans le cadre de sa consultation, **le CSE peut demander des éléments permettant d'apprécier les conséquences pour les salariés :**
 - Les modalités de calcul de l'indemnité d'activité partielle (rappelées dans ce support) ;
 - Les modalités d'une mise en activité partielle pour les salariés en forfait (heures/jours) ;
 - Une présentation de situations particulières : cas des salariés en arrêt maladie, situation des alternants ;
 - Les choix que l'entreprise a opérés en matière de prise de CP, RTT, droits acquis sur le compte épargne-temps (voir diapositive consacrée dans l'ordonnance parue sur la question) ;
 - Les exigences en terme de disponibilités (délai de rappel des salariés), etc.
 - Les accords d'aménagement du temps de travail peuvent également contenir des stipulations permettant à l'employeur d'utiliser des heures contenues dans un compte temps, notamment dans le cadre d'une organisation type « annualisation ou modulation ».

L'employeur doit rappeler les dispositions d'accords de branche ou de conventions collectives plus favorables, sous certaines conditions, ainsi que le dispositif légal en matière d'indemnisation (par ex. CC Métallurgie, CC Chimie, CC Syntec) et qui demeurent applicables. Il détaillera les conditions pour en bénéficier (par ex. catégories de salariés concernés, obligation de prise de CP au préalable...). **Exception en cas de dispositif APS-APLD :** les dispositions conventionnelles antérieures au 18 juin 2020 (3°, VIII, art. 53 de la loi du 17 juin 2020) ne sont pas applicables.

Informations sur les plans économiques et organisationnels



- **Pour comprendre les choix de la direction, le CSE pourrait solliciter de la direction des éléments d'information, tels que :**
 - Les hypothèses retenues pour quantifier la baisse d'activité qui est annoncée : par service, secteur, BU...
 - Dans certains services, l'effectif peut être maintenu : la direction doit détailler comment ce choix est déterminé sur la base d'une activité réduite.
 - Doivent être exposées les réductions de charges liées à la mise en activité partielle, les pertes de CA estimées par secteur.
 - Un plan de trésorerie sur 3 mois de l'entreprise. Les entreprises qui négocient actuellement avec leurs banques, avec la BPI... sont appelées par les bailleurs de fonds à produire des prévisionnels de trésorerie à échéance courte. Ce document devrait permettre aux élus d'avoir une vision plus précise des difficultés susceptibles d'advenir dans les mois suivants, mais également d'éviter des réactions disproportionnées à cette crise.

Informations sur les plans économiques et organisationnels : les horaires



- **Les salariés doivent avoir connaissance de leurs futurs horaires durant la baisse d'activité. L'employeur doit présenter au CSE les plannings temporaires applicables durant la mise en activité partielle (service par service).**
 - mention du nombre d'heures prévues pour chaque service,
 - nombre de salariés concernés par service,
 - précisions sur le nombre de personnes composant les équipes.
- Pour mémoire, concernant l'information des horaires, **il s'agit d'une obligation pour la direction** (art. L.3171-1 du C. trav.) **qui doit afficher les nouveaux horaires de travail dans l'entreprise en respectant un délai de prévenance suffisant** (art. L.3121-47 du C. trav.).
- De plus, cette dernière **doit également communiquer les modifications d'horaires envisagées au titre de l'activité partielle à l'inspecteur du travail** (art. D. 3171-3 et D.3171-4 du C. trav.).
 - À défaut, il convient de rappeler que **l'employeur qui n'effectue pas l'affichage de l'horaire collectif ou qui ne le transmet pas à l'inspection du travail risque d'être puni par une contravention de 4^{ème} classe appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par cette infraction** (art. R. 3173-1 et R.3173-2 du C. trav.).





Information concernant l'impact sur la paie

- Les règles légales relatives au régime et à l'indemnisation sont prévues aux articles L. 5122-1 à L. 5122-5 et R. 5122-1 à R. 5122-26 du Code du travail et s'adaptent au dispositif mis en place (voir partie 1).
- L'employeur doit présenter **le régime et l'indemnisation que percevront les salariés** => il peut être très utile d'examiner les simulations sur **plusieurs cas concrets de bulletins de salaire pour qu'il soit possible de mesurer l'impact financier**.
- **Les salariés perçoivent une indemnité horaire versée à l'échéance habituelle de la paie.** Les heures travaillées sont payées normalement.
 - **L'indemnité d'activité partielle versée au salarié** est exonérée des cotisations salariales et patronales de sécurité sociale **à l'exception de la CSG et de la CRDS**. L'indemnité versée est soumise à l'impôt sur le revenu.
- L'entreprise peut placer leurs salariés en activité partielle, sans demander à bénéficier de l'allocation versée par l'État. Elle versera l'indemnité d'activité partielle dans les conditions habituelles. Pour bénéficier de l'exonération de cotisations sociales, l'employeur doit adresser une demande d'autorisation d'activité partielle mais il n'aura pas à faire de demande de remboursement par la suite. L'entreprise devra informer la Dreets de son engagement à ne pas bénéficier de l'indemnisation par l'État (QR Ministère du travail du 22 avril 2020).



Informations sur le volet social : acquisition de CP, de jours de repos et couverture santé-prévoyance

- La **période d'activité partielle ne fait pas perdre de droits à congés payés** (Art. R. 5122-11 du C. Trav.). Cette disposition peut également s'appliquer aux congés payés conventionnels lorsqu'ils constituent une **majoration de la durée du congé payé en raison de l'âge, de l'ancienneté ou du handicap** telle que prévue par le code du travail (2°, Art. L. 3141-10.). **Le sort des congés acquis pour d'autres motifs en raison de l'application d'un accord collectif doit être réglé conventionnellement ou par décision unilatérale de l'employeur.**
- **Le nombre de journées de RTT**, puisqu'elles sont en principe la contrepartie des heures de travail effectuées au-delà de la durée légale de travail, peut être affecté. Nous vous recommandons de faire un point sur ce sujet afin de compléter votre connaissance du dispositif mis en œuvre dans votre établissement et de ses conséquences pour les salariés concernés.
- Le législateur a rendu obligatoire le **maintien des garanties collectives en matière de santé et de prévoyance** dont les salariés bénéficient habituellement (*L. n° 2020-734, 17 juin 2020 : JO, 18 juin, art. 12*). Ainsi l'activité partielle est sans conséquence sur la protection sociale des salariés jusqu'à la fin de l'année. La loi « *autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire et portant diverses mesures de gestion de la crise sanitaire* » prolonge ce maintien de 6 mois, **soit jusqu'au 30 juin 2021** (loi 2020-1379, art. 8 ; loi 2020-734 du 17 juin 2020, art. 12, IV modifié).

Informations sur le volet social : droit à la formation, santé, sécurité et conditions de travail



- Le **droit à la formation est également renforcé grâce à une prise en charge facilitée via l'élargissement du dispositif d'aide à la formation du Fonds national de l'emploi**. Les actions éligibles sont ouvertes aux actions de formation certifiantes ou non, aux bilans de compétences et aux actions de VAE à l'exception des formations obligatoires qui incombent à l'employeur. Les salariés bénéficient ainsi d'une formation **sans mobiliser leur compte personnel de formation (CPF)** (*instruction du ministère du travail du 09 avril 2020*).
- Le CSE est en principe consulté sur **les projets de convention FNE-Formation**.



À savoir : les conditions de prises en charge ont évoluées (instruction DGEFP du 27 janvier 2021) et les nouvelles conditions sont applicables de façon rétroactive au **1^{er} janvier 2021**. On relève notamment **l'ouverture du dispositif aux entreprises en difficultés**, de sorte qu'il n'est plus exclusivement réservé aux salariés en activité partielle.

- Cependant, la **suppression de l'obligation de majoration de l'indemnité d'activité partielle** pendant les actions de formation est prolongée jusqu'à une date qui sera fixée par décret et au plus tard au 31 décembre 2021 (art. 5 ordonnance n° 2020-346 modifié par l'ordonnance n°2020-1639 du 21 décembre 2020).

Pour en savoir plus sur l'impact de l'activité partielle pour les salariés : consultez également notre support « questions/réponses sur l'activité partielle ».

Informations relatives à l'obligation de santé-sécurité de l'employeur



- **L'épidémie de Covid-19** et les mesures nécessaires pour empêcher sa propagation renvoient **aux obligations de tout employeur en matière de santé, sécurité et conditions de travail.**
- Elles rappellent aussi que **le rôle essentiel des représentants du personnel est de veiller à ce que des mesures efficaces et pérennes soient effectives.** À ce titre, le CSE peut être force de proposition en matière de prévention et de protection.

- **L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la protection de la santé physique et mentale des travailleurs (art. L. 4121-1 du Code du travail).** Il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.
- **L'employeur doit évaluer périodiquement les risques dans son établissement et les inscrire dans le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).** Chaque année et lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (art. R. 4121-1 et suivants).



Dans un contexte d'urgence sanitaire comme celui de la crise du Covid-19, cette obligation amènera l'employeur à mettre en place des mesures telles que :

- **Le télétravail** : peut être mis en place en cas de risque endémique, sans accord du salarié et sans nécessité d'un accord collectif (art. L. 1222-11). Le ministère du travail l'estime obligatoire dès que cela est possible (QR du 10/11/2020).
- **L'élaboration d'un plan de prévention ou plan de continuité de l'activité.**
- **La mise à jour du DUERP au regard de cette situation particulière.**



La consultation du CSE en cas d'évolution d'activité

- La situation peut conduire à des évolutions d'activité. Certaines étapes nécessitent très probablement de **prendre des mesures de réorganisation**, en particulier d'**aménagement des conditions de travail**. Dans le cadre de **l'article L. 2312-8 du Code du travail**, ces mesures devront faire l'objet d'une information-consultation préalable du CSE (attributions générales sur tout sujet intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, et notamment sur tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail).
- Concrètement, pour chaque changement important l'employeur présentera :
 - Les décisions mises en œuvres en vue de reprendre l'activité : organisation des activités, plan d'actions commerciales, précisions éventuelles sur les prises de congés payés, les horaires ;
 - Les mesures sanitaires et les modalités d'adoption des mesures d'adaptation en fonction des éléments donnés par les pouvoirs publics et les guides sur un plan de continuité d'activité ou la reprise d'activité proposés par les branches ;
 - On peut se référer au protocole sanitaire édité par le Ministère du travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/protocole-national-sante-securite-en-entreprise.pdf> (dernière mise à jour : 13 novembre 2020).



2.3 L'impact de la crise sanitaire sur le CSE

Réunions du CSE : de nouvelles mesures exceptionnelles (1/2)



- La possibilité de recourir à la visioconférence, à l'audioconférence ou à la messagerie instantanée pour réunir les instances de représentation du personnel a été rétablie **jusqu'à la fin de la période d'état d'urgence** (ordonnance n°2020-1441 du 25 novembre 2020 ; décret 2020-1513 du 3 décembre 2020).
- Comme au printemps, dans les trois cas, **l'employeur devra s'assurer que le dispositif technique utilisé présente les garanties nécessaires** au bon déroulé des réunions. Sur ce point, les exigences sont alignées sur celles de droit commun prévues pour la visio-conférence aux articles D. 2315-1 et D. 2315-2 du code du travail :
 - Identification des participants
 - Égale capacité à s'exprimer
 - **Retransmission continue et simultanée des communications**
 - **Vote à bulletin secret sécurisé à toutes les étapes** (envoi des moyens d'authentification, émargement, enregistrement et dépouillement) et effectué de façon simultanée
 - Possibilité de suspendre la séance



Une vérification doit donc être établie avant l'ouverture des séances et des votes pour s'assurer que ces conditions sont remplies. Nous vous recommandons de mentionner le déroulé et les résultats de cette opération au procès-verbal.

Réunions du CSE : de nouvelles mesures exceptionnelles (2/2)



- Dans les trois cas, l'employeur peut en peut le décider seul mais devra en **informer les élus au préalable** :
 - Visio-conférence : aucun délai de prévenance n'a été fixé. Vous pouvez le négocier.
 - Conférence téléphonique : l'information doit être faite dans les mêmes conditions que la convocation.
 - Messagerie instantanée : l'employeur informe les membres de l'instance du choix de cet outil lors de la convocation en précisant l'heure la plus précoce à laquelle la réunion pourrait se terminer.

Limite : le recours à la messagerie instantanée est uniquement autorisé en cas d'impossibilité de recourir à la visio-conférence ou à la conférence téléphonique.



Nouveauté : Les élus peuvent s'opposer à l'application de ces mesures dérogatoires lorsque la réunion en cause va être l'occasion de traiter d'une information-consultation sur une procédure de licenciement collectif, la mise en œuvre d'un accord de performance collective, d'une rupture conventionnelle collective ou de l'activité partielle de longue durée.

Pour être valable la décision de refus doit être prise à la majorité des délégués du personnel appelés à siéger et être exprimée au plus tard 24h avant le début de la réunion.

Cette possibilité ne peut cependant être utilisée lorsque l'employeur n'a pas utilisé sa capacité à mettre en place trois réunions en visio-conférence dans l'année (chiffre qui peut être augmenté conventionnellement).

Les budgets du CSE sont-ils impactés en cas de mise en activité partielle ?



- Le budget de fonctionnement du CSE et, à défaut d'accord sur le sujet, le budget destiné aux activités sociales et culturelles **sont calculés sur la base de la masse salariale brute (MSB) de l'entreprise. Celle-ci est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale** en application des dispositions de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale ou de l'article L. 741-10 du Code rural et de la pêche maritime, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée (art. L. 2315-61 et L. 2312-83 du C. trav).
- Durant la période d'activité partielle, le salarié perçoit une allocation qui n'a pas le caractère de salaire (Art. L. 5122-4 du C. trav. ; Cass. Soc. 12 juillet 1989 n° 87-45463). En effet, **les allocations d'activité partielle sont exonérées** de la taxe sur les salaires et **des cotisations de sécurité sociale** (art. L. 5428-1 du C. trav). Une exonération était également applicable pour certaines périodes en 2020 si l'entreprise versait une indemnisation au-delà de ses obligations légales (cf : <https://www.urssaf.fr/portail/home/actualites/toute-lactualite-employeur/activite-partielle--nouveau-disp.html#:~:text=L'employeur%20per%C3%A7oit%20une%20allocation,la%20limite%204%2C5%20Smic.&text=le%20r%C3%Aggime>).
- **Par conséquent et sous réserve d'une appréciation différente des juges, une mise en activité partielle au sein de l'entreprise pourrait avoir un impact sur le montant du budget de fonctionnement (et sur le budget des activités sociales et culturelles s'il est calculé sur une assiette identique) sachant que le montant des allocations versées aux salariés n'entrerait pas dans l'assiette de calcul des budgets du CSE. Il est possible de négocier avec l'entreprise qu'elle ne tienne pas compte de cet impact négatif.**



3. IMPACTS SUR LES CONTRATS DE TRAVAIL

La suspension des activités entraîne une perte de rémunération qui est compensée par le versement d'une indemnité. Le montant de cette dernière n'est pas forfaitaire ni universelle, mais est calculée au cas par cas (3.1). Afin de limiter les pertes, les entreprises peuvent recourir aux jours de repos acquis, sous réserve de respecter certaines règles (3.2).

Qu'il y ait ou non activité partielle, les conséquences de la crise sont également à surveiller en matière de santé, sécurité et conditions de travail (3.3).

Cette partie vous sera notamment utile pour préparer et suivre l'activité partielle de droit commun et l'activité partielle de longue durée.



3.1 L'impact sur la rémunération perçue et ses accessoires

Modalités de calcul de l'allocation d'activité partielle : le salaire de référence



- Le salarié placé en activité partielle reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant, en principe, **à un pourcentage de sa rémunération brute servant d'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés, ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.**
- En pratique, cette règle interroge sur :
 - la période devant être retenue pour déterminer ce salaire de référence : faut-il retenir la moyenne des 12 derniers mois de rémunération ou la rémunération du mois précédant celui où il y a placement en activité partielle ? Faute de texte, les pratiques diffèrent d'une entreprise à l'autre.
 - sur les éléments de rémunération, quelles sont les éléments à retenir et ceux à exclure (prime de polyvalence, prime de salissure, paiement des heures supplémentaires ou complémentaires, indemnisation des repas...) ? => Il semble qu'il reste possible de se référer à la position de la jurisprudence sur les éléments entrant dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés (voir ci-après).
- Le décret n°2020-1316 du 30 octobre 2020 **officialise une méthode à retenir, concernant les éléments de rémunérations variables, qui doit être appliquée de façon uniforme depuis le 1^{er} janvier 2021.** Le décret ne définit pas les éléments de rémunérations variables mais on peut comprendre qu'il s'agit de primes versées à des commerciaux ou de bonus par exemple.



Modalités de calcul de l'allocation d'activité partielle : le salaire de référence



- Le décret n°2020-1316 du 30 octobre 2020 règle la question de la période de référence pour **les éléments de salaires variables ou versés selon une périodicité non mensuelle** :
 - le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle tient compte de la **moyenne de ces éléments de rémunération perçus au cours des douze mois civils**, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de douze mois civils, **précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise**. En cas de renouvellement, il semble qu'il doive être retenue la rémunération antérieure à la première demande d'autorisation de mise en activité partielle (art. R. 5122-12 du C.trav. modifié).
- Le décret ajoute que **la rémunération prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire ne peut être supérieure à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance**.
- Le décret n°2020-1316 du 30 octobre 2020, a instauré, **la règle selon laquelle « l'indemnité versée par l'employeur ne peut excéder la rémunération nette horaire habituelle du salarié »** (après déduction des cotisations et contributions obligatoires retenues par l'employeur) (art. R. 5122-18 du C. trav. modifié). **L'entrée en vigueur de cette disposition est décalée au 1^{er} mai 2021**. Selon nous, le décret n°2020-1316 précité ne traite que la question de la période de référence pour les éléments de salaires variables **et ne remet pas en question la prise en compte des éléments de rémunération récurrents versés en raison des conditions de travail** (par exemple : travail de nuit, travail en équipe, sujétions liées à l'emploi).



Modalités de calcul de l'allocation d'activité partielle : le salaire de référence

- La circulaire DGEFP n°2013-12 du 12 juillet 2013 relative à la mise en œuvre de l'activité partielle précise que « l'assiette des indemnités de CP inclut le salaire brut avant déduction des charges sociales, **les majorations pour travail supplémentaire, les avantages en nature dont le travailleur ne continuerait pas à jouir pendant la durée de son congé, les pourboires, les primes et indemnités versées en complément du salaire si elles sont versées en complément du travail et si elles ne rémunèrent pas déjà la période des congés** (prime annuelle assise uniquement sur le salaire des périodes de travail, exclusion faite de la période des congés payés, primes compensant une servitude de l'emploi, primes liées à la qualité du travail) ». Ainsi doivent être pris en compte les éléments suivants (**en tenant compte des jurisprudences sur l'inclusion des éléments dans l'assiette de calcul de l'indemnité de CP**) ;

OUI

Entrent dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés et donc de l'allocation AP :

- ✓ Prime d'ancienneté
- ✓ Prime de salissure
- ✓ Prime d'astreinte
- ✓ Prime de polyvalence
- ✓ Prime de productivité ou de rendement individuel
- ✓ Prime d'ancienneté

Des précisions sur ces points pourraient intervenir et ces éléments de réponses sont donnés selon les informations disponibles à date de la rédaction de ce support.

NON

Sont exclues de l'assiette de calcul de l'indemnité et donc de l'allocation AP :

- ✓ Prime de fin d'année ou de 13^e mois si elle est versée globalement pour l'ensemble de l'année
- ✓ Prime de vacances
- ✓ Prime de responsabilité
- ✓ Prime d'assiduité si elle est versée globalement pour l'ensemble de l'année
- ✓ Prime d'intéressement/participation
- ✓ Indemnité de repas

Modalités de calcul de l'allocation d'activité partielle : le nombre d'heures indemnifiables en temps normal



- Seules les **heures chômées comprises entre la durée légale du travail** sur la période considérée ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat, et le nombre d'heures travaillées sur ladite période sont susceptibles de faire l'objet d'une indemnisation (art. R. 5122-19 du C. trav.). Il existe cependant des exceptions (voir diapositive suivante).
- **En principe, les heures accomplies au-dessus de la durée légale, ne font l'objet :**
 - ⇒ ni d'un versement par l'employeur à ses salariés d'une indemnité.
 - ⇒ ni d'un versement par l'État à l'employeur de l'allocation compensatrice d'activité partielle. Le décret du 26 juin 2020 précise qu'exceptionnellement, si des entreprises ont intégré par erreur la rémunération des heures supplémentaires pour l'indemnisation de l'activité partielle au titre des mois de mars et d'avril 2020, les sommes indûment perçues ne devront pas être remboursées à l'administration, sauf en cas de fraude.

Je travaille habituellement 35 heures par semaine et mon entreprise ou mon service n'a aucune activité



Mon employeur maintient :

- **70 % du salaire brut** soit environ 84 % du salaire net horaire si la durée du travail est de 35 heures avant la mise en activité partielle.
- **100 % du SMIC net mensuel au minimum**

Pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle est égal au pourcentage du SMIC qui leur est applicable aux termes du code du travail (Ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020). Ces situations font l'objet d'un « questions-réponses » spécifique <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-doc-precisions-activite-partielle.pdf>

Le nombre d'heures indemnisables : les dérogations mises en œuvre



- À titre exceptionnel, le gouvernement a autorisé la prise en compte de certaines heures supplémentaires. Alors qu'elle devait prendre fin au plus tard au 31 décembre 2020, cette mesure a été prolongée jusqu'à une date qui sera fixée par décret, et **au plus tard jusqu'au 31 décembre 2021** (art. 1, 4^a, ordonnance n°2020-1639 du 21 décembre 2020 modifié par l'art. 2 du décret n°2020-1681 du 24 décembre 2020).
 - L'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 autorise la prise en charge **des heures supplémentaires conventionnelles ou structurelles et de leurs majorations dès lors qu'elles découlent de l'application d'une convention ou d'un accord collectif conclu avant le 24 avril 2020**. Deux catégories de salariés sont concernées :
 - Les salariés ayant conclu une convention individuelle de forfait en heures 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.
- L'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 prévoit que **les heures d'équivalence** sont prises en compte dans le décompte des heures chômées pour le calcul de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle.
 - Le régime d'équivalence concerne certains secteurs déterminés pour lesquels la durée du travail effectif et la rémunération sont fixées en référence à une durée dite « d'équivalence » (ex. : secteur des transports routiers).

Information concernant l'impact sur le salaire lorsque la durée du travail est supérieure à la durée légale



- Le décret du 26 juin 2020 précise concernant les modalités de prise en compte des heures supplémentaires et d'équivalence structurelles pour le calcul du salaire brut de référence servant au calcul de l'indemnité d'activité partielle des salariés concernés que ;
 - ces heures doivent être incluses dans le salaire de référence ;
 - puis divisées par la durée conventionnelle ou la durée prévue par la convention individuelle de forfait ou par la durée d'équivalence.

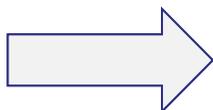
Exemple : un salarié est placé en activité partielle pour fermeture totale. Il dispose d'une convention de forfait hebdomadaire en heures (ou d'une durée collective conventionnelle hebdomadaire ou d'une durée d'équivalence décomptée à la semaine) de 39 heures pour un salaire forfaitaire de 3 467 euros.

- **Le taux horaire de base** = $3467 / 169 \text{ heures} = 20,51 \text{ €}$
- **Montant horaire de l'allocation versée par l'Etat à l'employeur** : $20,51 \text{ €} \times 60 \% \text{ (1)} = \mathbf{12,31 \text{ €}}$
- **Montant horaire de l'indemnité d'activité partielle versée au salarié** : $20,51 \text{ €} \times 70 \% = \mathbf{14,36 \text{ €}}$.

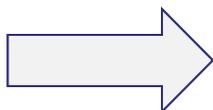
(1) 60% : taux de l'allocation applicable depuis le 1^{er} juin 2020 sauf exception dans certains secteurs



Information concernant l'impact sur la paie



L'employeur doit porter à la connaissance du salarié, à la fin de chaque mois, **le nombre d'heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées, ou les faire figurer dans le bulletin de paie ou une annexe** (art. R. 3243-1 du C.trav).



Il faudra s'assurer que la convention collective de branche, ou un accord d'entreprise, ne prévoit pas de dispositions spécifiques (taux d'indemnisation plus favorable, maintien de la rémunération des heures qui auraient été effectuées au-delà de la durée légale du temps de travail, taux d'indemnisation à 90 % ou 100 %, dispositions spécifiques pour les salariés au forfait).

NB : en cas d'APLD ou d'APS, les dispositions conventionnelles sont écartées.



Il est possible de négocier un taux de maintien de salaire supérieur, au niveau de l'entreprise ou du groupe.



Forfait jours ou heures et activité partielle (AP)



- Jusqu'à présent, les salariés au forfait (jours/heures) ne pouvaient bénéficier de l'indemnité d'AP qu'en cas de fermeture totale de l'établissement ou d'une partie de l'établissement dont ils relèvent. Depuis le 1^{er} mars 2020, ils sont éligibles au dispositif d'activité partielle dès lors que l'activité de l'établissement auquel ils sont rattachés est réduite (art. R. 5122-19 du C.Trav).
- L'indemnité et l'allocation d'activité partielle **sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées le cas échéant ouvrés non travaillés par le salarié au titre de la période d'activité partielle, convertis en heures** selon les modalités suivantes :
 - une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
 - un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
 - une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

(Décrets °2020-435 du 16 avril 2020 et n°2020-1786 du 30 décembre 2020)

- Les jours de congés payés et de repos pris au cours de la période d'activité partielle, ainsi que les jours fériés non travaillés, s'ils sont ouvrés, sont convertis en heures selon les mêmes modalités. Ces heures sont déduites du nombre d'heures non travaillées.
- Alors qu'en principe **les heures chômées au-delà de la durée légale du travail ne sont pas indemnissables, l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 prévoit leur prise en charge pour les salariés ayant conclu, avant le 24 avril 2020, une convention individuelle de forfait en heures** (sur la semaine, le mois ou l'année) incluant des heures supplémentaires.



3.2 L'impact sur les jours de repos acquis



Congés payés, RTT et droits inscrits dans un CET

- Attention : Dans le cadre de la négociation d'un accord sur l'APLD (ou APS), il peut être abordé les règles concernant la prise des congés payés et RTT.
- **Pour placer les salariés en activité partielle, il n'est pas obligatoire de leur demander de poser des jours de congés payés (CP) ou les JRTT auxquels ils ont droit.**
- **Certains salariés pourraient vouloir prendre leurs congés payés ou des RTT pour éviter la perte de salaire.** L'employeur et le salarié peuvent le décider d'un commun accord.
- **L'entreprise peut souhaiter imposer la prise de CP (congés payés) ou de RTT => 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 donne une plus grande liberté à l'employeur pour imposer la prise de CP/RTT.**
- L'ordonnance n° 2020-389 du 1^{er} avril 2020 (art. 7) précise que le **CSE pourra être informé « concomitamment à la mise en œuvre, par l'employeur, d'une faculté ou d'une dérogation »** permise dans le cadre de la crise sanitaire, l'information devant se faire « **sans délai et par tout moyen** ». Le CSE pourra rendre son avis dans un délai d'un mois à compter de l'information.
- **Il faut distinguer 3 situations :**

1

Le cas des RTT et des droits inscrits dans le CET

2

La signature d'un accord collectif portant sur la prise des CP

3

Le traitement des CP en l'absence d'accord collectif

Congés payés, RTT et droits inscrits dans un CET

Ce que l'employeur peut décider seul



1

- L'ordonnance permet la fixation unilatérale de jours de RTT, les jours de repos prévus par une convention de forfait en jours et de jours de repos inscrits dans un CET par l'employeur :
 - Il peut imposer la prise, à des dates de son choix ;
 - Il peut modifier unilatéralement les dates de jours de repos déjà posés ;
 - L'employeur peut imposer que des droits affectés sur un compte épargne-temps (CET) soient utilisés sous forme de jours de repos, dont il fixe les dates ;
 - Dans tous les cas, l'employeur doit respecter un **délai de prévenance d'au moins 1 jour franc**.
- **Une limite => Le nombre total de jours de repos qui peuvent ainsi être imposés ou modifiés par l'employeur ne peut être supérieur à 10. Il est tenu compte pour cette limite de l'ensemble des jours imposés ou dont la date est modifiée par l'employeur (RTT + droits dans le CET que leur origine soit des CP ou des jours de RTT).**
- **Attention, cette dérogation n'est possible que si « l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19 ».**
- **Cette possibilité a été prolongée jusqu'au 30 juin 2021 (ordonnance n°2020-1597 du 16 décembre 2020).**



Congés payés, RTT et droits inscrits dans un CET

La signature d'un accord collectif portant sur la prise des CP

2

- Par accord d'entreprise, d'établissement, de groupe (ou à défaut de branche), il est possible pour l'employeur :
 - D'imposer aux salariés la prise de **congrés payés** acquis, y compris avant l'ouverture de la période de prise des congés payés (1^{er} mai dans le cas général hors aménagement conventionnel) ;
 - De modifier unilatéralement les dates de congés payés déjà posés ;
 - De fractionner le congé principal sans avoir à obtenir l'accord du salarié ;
 - De ne pas accorder un congé simultané à des conjoints ou des partenaires « pacsés » travaillant tous les deux dans l'entreprise.
- Il peut le faire dans la limite de **6 jours ouvrables** (5 jours ouvrés) et en respectant un **délai de prévenance d'au moins 1 jour franc**.
- À défaut d'accord, l'employeur ne peut pas imposer la prise des CP.
- En cas d'accord collectif, l'employeur pourra imposer jusqu'à 6 jours ouvrables de CP (5 jours ouvrés), en plus des 10 jours maximum de RTT et droits du CET.
- Cette possibilité a été prolongée jusqu'au **30 juin 2021** (ordonnance n°2020-1597 du 16 décembre 2020).

Congés payés, RTT et droits inscrits dans un CET

Le traitement des CP en l'absence d'accord collectif



3

- **En l'absence d'accord d'entreprise, d'établissement, de groupe (ou à défaut de branche) concernant les jours de congés payés, les dispositions habituelles du Code du travail restent applicables :**
 - L'employeur peut fixer les dates de prise des congés payés en respectant les règles légales ou conventionnelles habituelles.
 - Sauf circonstances exceptionnelles, l'employeur n'a pas le droit de modifier des dates de congé déjà posées dans le mois (ou le délai prévu dans la convention collective le cas échéant) qui précède la date de départ. Toutefois, on ne sait pas si l'employeur ne pourrait pas user de l'argument selon lequel l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19.
 - Il n'est pas possible de fractionner le congé principal sans solliciter l'accord du salarié .



Monétisation des congés payés, RTT et droits inscrits dans un CET



- À titre exceptionnel en raison du Covid-19, certains jours peuvent être monétisés, c'est-à-dire qu'ils peuvent **être affectés par l'employeur à un fonds de solidarité ou être utilisés par le salarié pour compenser tout ou partie de la perte de salaire** subie en raison de l'activité partielle.
- Dans les deux cas, un **accord collectif doit être signé** (de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement). Ce dispositif couvre les jours acquis et non pris de la cinquième semaine de congés annuels et les jours de repos conventionnels (jours de repos découlant d'un accord d'aménagement du temps de travail ou de convention de forfait).
- La monétisation par décision de l'employeur au bénéfice d'un fonds de solidarité n'est possible que pour les jours des salariés placés en activité partielle bénéficiant d'un maintien intégral de leur rémunération en raison de dispositions conventionnelles.
- La monétisation effectuée par l'employeur ou le salarié ne peut concerner plus de cinq jours au total.
- Initialement en vigueur à compter du 12 mars 2020 et jusqu'au 31 décembre 2020 ce dispositif est **prolongé de 6 mois, jusqu'au 30 juin 2021** (loi art. 8 ; loi 2020-734 du 17 juin 2020, art. 6, VI modifié).
- Selon nous, la mise en œuvre de ce dispositif devrait nécessiter une consultation préalable du CSE



3.3 L'impact sur la santé, la sécurité et les conditions de travail

Les points de vigilance dans la durée



- L'aménagement du travail rendu nécessaire par la crise sanitaire n'est pas sans conséquence sur la santé, la sécurité et les conditions de travail. **Il importe d'évaluer les impacts des mesures prises et de rechercher des solutions afin d'en limiter les effets pervers.** Exemples :



L'EPI (équipement de protection individuel) qu'est le port du masque peut dégrader les conditions de travail pour certains postes (ex : hotline ou autres métiers en open space) ou certaines personnes (lunettes, allergies, etc.). Une réorganisation spatiale des bureaux peut-elle constituer une alternative ?



Le télétravail : c'est l'occasion de négocier un accord sur ses modalités ou d'être consulté sur la charte dédiée élaborée par l'employeur (droit à la déconnexion, prise en charge des frais, etc).



Le travail en distanciel de type visio : les salariés savent-ils utilisés correctement les outils mis à disposition ou ont-ils besoin d'être formés ? Les outils sont-ils adaptés aux usages ? Existement-ils des options répondant aux spécificités de l'activité ?



Collecte de données relatives à l'état de santé des salariés : la médecine du travail a-t-elle été mise à contribution ? Les règles relatives à la protection des données personnelles et au respect de la vie privée sont-elles respectées ? (CNIL, 23 sept. 2020)

Les enquêtes, entretiens avec les salariés, observations de situations de travail seront une base essentielle pour le CSE/CSSCT pour proposer toutes actions de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail dans le contexte actuel de Pandémie COVID 19



Les points de vigilance en matière de télétravail

5 points de vigilance	Les risques associés	Les pistes de prévention
L'environnement de travail	Conditions matérielles : lieu et ergonomie du poste de travail, risque du travail sur écran	Information des salariés en prévention des TMS, travail sur écran, mise à disposition de matériel et clarification des modalités matérielles (assurance, ligne téléphonique...)
Les outils et les ressources	Dépendance aux outils technologiques : Accès et maîtrise de l'usage des TIC	Évaluer l'adéquation des outils et leur facilité d'utilisation, proposer des formations et du support. Adapter la fonction support informatique
L'autonomie et la marge de manœuvre	Risque liés à la gestion de la charge de travail et du temps de travail et à l'équilibre vie professionnelle vie privée	Rappeler les règles du temps de travail et notamment les créneaux horaires auxquels le télétravailleur doit être joignable, définir précisément les modalités de droit à la déconnexion, les bonnes pratiques d'utilisation de la messagerie
La relation avec le manager	Risques liés aux modalités de management et notamment à la qualité de la communication, des objectifs, des modalités de contrôle	Instaurer des points réguliers et non aléatoires, décrire précisément les modalités d'organisation et de contrôle du travail
Le collectif de travail	Risque liés à la situation de travailleur isolé et à un délitement du collectif	Instaurer à intervalles réguliers des rencontres physiques ou virtuelles du collectif, instaurer des rituels de communication entre le télétravailleur et ses collègues

Les moyens et champs d'actions du CSE ou de la CSSCT



Les moyens d'actions légaux demeurent à savoir

- **Les membres élus du CSE peuvent solliciter une réunion extraordinaire** portant sur la santé, la sécurité et les conditions de travail.
- **Le CSE peut procéder à des enquêtes** sur des situations particulières dont il est informé par les salariés
- **Saisir l'inspection du travail** pour recueillir ses conseils ou son appui
- **Déclencher un droit d'alerte** en cas de danger grave et imminent

Les champs d'intervention dans le contexte COVID19

- S'appuyant sur les missions du CSE en matière de SSCT** et notamment sur sa capacité à « procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs (L. 2312-9) » et « contribuer à la promotion de la prévention des risques professionnels (L.2312-8) »
- Le CSE s'attachera à analyser les risques liés aux modifications des organisations du travail** dans la prévention de la pandémie à savoir :
- Risques liés au télétravail
 - Risques liés à l'activité partielle
 - Risques liés aux nouvelles protections individuelles et collectives du plan de prévention COVID 19



Les moyens et champs d'actions du CSE ou de la CSSCT

Comment ?

- Rester en lien avec les salariés : entretiens, enquêtes, observations de situations de travail spécifiques
- À noter : l'inspection du travail est compétente pour intervenir sur le contrôle de l'évaluation des risques et l'adoption de moyens de prévention adaptés (instruction DGT du 3 novembre 2020 et CE 17 décembre 2020, n° 446797). Elle pourra notamment contrôler (instruction DGT du 3 février 2021) :
 - que **l'employeur met effectivement en place le télétravail** pour toutes les tâches qui le permettent ;
 - que le **CSE ait été associé à la définition de ces tâches et aux modalités pratiques de mise en œuvre du télétravail** ;
 - que **les effets du couvre-feu ne sont pas contraire aux droits des salariés, notamment en matière de repos.**

Ressources spéciales sur le télétravail

- [Infographies et fiches conseils du ministère du travail et de l'ANACT](#)
- Accord interprofessionnel sur le télétravail du 26 novembre 2020 **et étendu par arrêté du 2 avril 2021.**

Nous sommes mobilisés pour vous



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

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

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

VOS CONTACTS



BUREAUX DE PARIS / SIÈGE SOCIAL

11-13 rue Charbonnel – 75013 PARIS

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

BUREAUX DE LYON

Le Président

42, avenue Georges Pompidou – 69003 LYON

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

BUREAUX DE RENNES

9, rue de Suède – 35200 RENNES

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

info@syncea.fr - www.syncea.fr