

FAQ - Spécial Coronavirus COVID 19



syntec numérique

Septembre 2020

Le FAQ Spécial COVID19 apporte des réponses aux questions les plus couramment posées sur l'activité partielle et les conséquences de la pandémie sur le contrat de travail.

Deux autres FAQ dédiés vous sont également proposés sur notre site internet:

- Un FAQ Juridique relatif aux conséquences du Covid-19 sur les relations contractuelles BtoB.

Pour lire le FAQ Juridique, ***cliquer ici***.

- Un FAQ Spécial Formation qui sera très prochainement mis à votre disposition.

Pour lire le FAQ Formation, ***cliquer ici***.

SOMMAIRE

SEPTEMBRE 2020

CONSEQUENCES DE LA PANDEMIE

1.	Puis-je demander à un salarié de se déplacer au siège ou à l'agence ?	7	1
2.	Le salarié doit-il être muni d'une attestation de l'employeur pour se rendre sur son lieu de travail ?	8	7
3.	Puis-je envoyer un salarié en mission dans un périmètre supérieur à 100 km de son domicile ?	8	
4.	Puis-je convoquer un salarié à un entretien préalable à licenciement ?	8	
5.	Mon salarié a un bébé, et a dû mal à télétravailler, peut-il bénéficier d'IJSS dans le cadre de l'arrêt de travail ?	8	
6.	Mon salarié a un enfant ou plusieurs enfants de moins de 16 ans et a du mal à télétravailler, peut-il bénéficier d'IJSS dans le cadre de l'arrêt de travail ?	9	
7.	Les parents peuvent-ils se partager la garde alternativement ?	9	
8.	En cas d'arrêt de travail lié au COVID19, les conditions d'ouverture des droits à IJSS sont-elles supprimées ?	9	

FAQ - Spécial Coronavirus COVID 19



syntec numérique

9.	En cas d'arrêt de travail lié au COVID19, le délai de carence pour le versement des IJSS est-il supprimé ?	9	
10.	En cas d'arrêt de travail lié au COVID19 les salariés bénéficient-ils du complément de salaire légal sans condition d'ancienneté ?	10	
11.	En cas d'arrêt de travail lié au COVID19, le délai de carence pour le versement du complément de salaire légal par l'employeur est-il supprimé ?	10	
12.	En cas d'arrêt de travail non lié au COVID19, les conditions d'ouverture des droits à IJSS sont-elles supprimées ?	10	
13.	Le délai de carence pour le versement des IJSS est-il supprimé pour les salariés en incapacité de travail non lié au COVID19 ?	10	
14.	Le délai de carence pour le versement du complément de salaire par l'employeur est-il supprimé pour les salariés en incapacité de travail non lié au COVID19 ?	11	
15.	Dois-je appliquer le maintien de salaire conventionnel pour le salarié qui bénéficie de versement d'IJSS pour garder son enfant du fait de la fermeture de l'établissement d'accueil de l'enfant ?	11	
16.	Comment organiser les visites médicales des salariés ?	12	
17.	Les procédures des élections professionnels sont-elles suspendues ?	12	
18.	Puis-je recourir à la visioconférence pour les réunions du CSE ?	12	
19.	Puis-je recourir à la conférence téléphonique pour les réunions du CSE ?	13	
20.	Puis-je recourir à la messagerie instantanée pour les réunions du CSE ?	13	
21.	Les contrats en alternance peuvent-ils être prolongés du fait de la fermeture des établissements de formation ?	13	
22.	Existe-t-il une subvention pour aider les entreprises mettre en place les mesures barrière ?	14	
TITRES RESTAURANT			14
23.	Dois-je continuer à donner des titres restaurants aux salariés en télétravail ?	14	
24.	Dois-je continuer à donner des titres restaurants aux salariés placés en activité partielle ?	14	
25.	Est-ce que la valeur des titres-restaurant a augmenté ?	14	
PARTICIPATION INTERESSEMENT			14
26.	Puis-je reporter le versement de la prime d'intéressement, de la participation ?	14	
CONDITIONS ET MODALITES DE RECOURS A L'ACTIVITE PARTIELLE SPECIFIQUE (APLD)			15
27.	Pendant combien de temps l'employeur peut-il recourir à l'activité partielle «spécifique» ?	15	
28.	L'employeur peut-il faire une demande rétroactive d'activité partielle «spécifique» ?	15	
29.	Quelles sont les conditions de mise en œuvre de l'activité partielle «spécifique» ?	15	
30.	Quelles sont les obligations de l'employeur qui met en place l'activité partielle «spécifique» ?	16	
31.	L'obligation de maintien dans l'emploi porte-t-elle sur tous les emplois de l'établissement ou de l'entreprise ayant recours au dispositif d'activité partielle «spécifique» ?	16	
32.	Puis-je suspendre totalement l'activité du salarié placé en activité partielle «spécifique» ?	16	
33.	Quel est le montant de l'indemnité versée aux salariés placés en activité partielle spécifique ?	17	
34.	Quel est le taux de l'allocation des heures chômées au titre de l'activité partielle spécifique ?	17	
CONDITIONS ET MODALITES DE RECOURS A L'ACTIVITE PARTIELLE INDIVIDUALISEE			17
35.	Dois-je obtenir l'avis conforme du CSE pour individualiser le placement en activité partielle des salariés ?	17	
36.	Peut-on placer en activité partielle une partie des équipes selon les missions en cours ?	18	
37.	Peut-on le faire de façon de progressive, certains salariés et pas d'autres, etc. ?	18	
38.	Peut-on réduire le temps de travail de certains salariés à 50 % et d'autres à 100 % ?	18	

FAQ - Spécial Coronavirus COVID 19



syntec numérique

PROCEDURE ACTIVITE PARTIELLE DE DROIT COMMUN		19
39. Le CSE doit-il être consulté ?	19	
40. Dans quels délais dois-je adresser l'ordre du jour de la réunion au CSE ?	19	
41. La consultation du CSE doit-elle être préalable au départ en activité partielle des salariés ?	20	
42. Dans quels délais dois-je consulter le CSE ?	20	
43. Quels sont les délais d'expertise ?	21	
44. La consultation du CSE vise-t-elle uniquement les établissements d'au moins 50 salariés ?	21	
45. En l'absence de CSE, la demande d'activité partielle peut-elle être autorisée ?	21	
46. Quelles informations communiquer au CSE avant la mise en activité partielle	22	
47. Quelles informations dois-je fournir au CSE après l'acceptation de l'administration ?	22	
48. Après avoir consulté les membres du CSE devons-nous avoir l'accord du salarié ou s'agit-il d'une décision unilatérale ?	22	
49. Comment dois-je informer mes salariés ?	22	
50. Quelle est la durée maximale d'autorisation ?	23	
51. Faut-il déterminer au moment de la demande une durée déterminée d'activité partielle ?	23	
52. Ou bien peut-on faire une demande à durée indéterminée ?	23	
53. Quel est le risque si ne respecte pas les engagements pris lors de ma deuxième demande ?	23	
54. Quelles informations dois-je fournir dans ma demande d'autorisation d'activité partielle ?	23	
55. Quand l'entreprise compte plusieurs établissements puis-je faire une demande globale ?	24	
SALARIES CONCERNES PAR L'ACTIVITE PARTIELLE DE DROIT COMMUN		24
56. Puis-je placer un cadre dirigeant en activité partielle ?	24	
57. Puis-je placer un salarié en forfait annuel en jours en activité partielle ?	24	
58. Comment calculer les périodes d'activité partielle pour un forfait annuel en jours ?	25	
59. Puis-je imposer l'activité partielle à un membre du CSE ?	25	
60. Un seul salarié peut-il être placé en activité partielle ?	25	
61. Les membres du CSE placés en activité partielle peuvent-ils être convoqués pour la réunion de l'instance ?	25	
62. Puis-je refaire travailler momentanément un salarié déjà placé en activité partielle ?	25	
63. Puis-je mettre un salarié en activité partielle une semaine, et le remplacer par un autre ?	26	
64. Puis-je placer un stagiaire en activité partielle ?	26	
65. Un salarié détaché à l'étranger peut-il être placé en activité partielle ?	26	
66. Un cadre dirigeant peut-il bénéficier de l'activité partielle ?	27	
67. Un mandataire social peut-il bénéficier de l'activité partielle ?	27	
68. Puis-je placer en activité partielle un salarié en arrêt maladie de droit commun ?	27	
69. Puis-je placer en activité partielle un salarié en arrêt maladie pour garde d'enfant	27	
70. Les salariés en arrêt maladie pour garde d'enfant pourront-ils être placés en activité partielle à compter du 1er mai ?	28	
71. Les salariés vulnérables pourront-ils être placés en activité partielle à compter du 1er mai ?	29	
72. Les salariés partageant le même domicile qu'une personne vulnérable pourront-ils être placés en activité partielle à compter du 1er mai ?	29	
73. Quels sont les salariés vulnérables qui peuvent être placés en activité partielle à compter du 1er mai ?	30	
74. Quel justificatif doit me fournir le salarié vulnérable ou le salarié vivant avec une personne vulnérable pour être placé en activité partielle ?	31	
75. J'ai placé un salarié en activité partielle et il m'adresse un arrêt de travail dès le premier jour. Dois-je maintenir son salaire à 100 %	31	

FAQ - Spécial Coronavirus COVID 19



syntec numérique

INDEMNISATION DU SALARIE EN ACTIVITE PARTIELLE DE DROIT COMMUN		32
76. Quelle est l'assiette de calcul de l'indemnité légale d'activité partielle ?	32	
77. Quels éléments de salaire entrent dans le calcul du taux horaire de l'indemnisation de l'activité partielle de manière générale ?	32	
78. Les rémunérations variables doivent-elles être prises en compte et comment ?	33	
79. Existe-t-il une indemnisation spécifique pour les salariés de la Branche ?	34	
80. Comment estimer l'indemnisation des salariés par l'employeur ?	35	
81. Quel est le nombre maximal d'heures indemnisables par l'Etat ?	35	
82. Comment les salariés à temps partiel sont-ils indemnisés ?	35	
83. Comment se calcule l'indemnité versée aux salariés en forfait annuel en jours ?	36	
84. Comment se calcule l'indemnité versée aux cadres dirigeants ?	37	
85. Devons-nous indemniser le salarié à hauteur des heures supplémentaires dans le cadre d'une convention de forfait en heures ?	37	
86. Devons-nous indemniser le salarié à hauteur des heures supplémentaires habituellement travaillées dans le cadre de la Modalité 2 ?	38	
87. Comment se calculent les heures indemnisables pour un salarié en Modalité 2 ?	38	
88. L'indemnité conventionnelle d'activité partielle est-elle exonérée de cotisations sociales ?	39	
89. Les indemnités versées au-delà de mes obligations légales et conventionnelles sont-elles exonérées de cotisations sociales ?	39	
90. Quelles mentions doivent figurer sur le bulletin de paie ?	40	
91. Dois-je suivre le temps de travail de mes salariés en activité partielle ?	40	
92. Le représentant du personnel qui assiste aux réunions du CSE sur convocation de l'employeur est-il rémunéré ou indemnisé au titre de l'activité partielle ?	40	
AIDE DE L'ETAT VERSEE DANS LE CADRE DE L'ACTIVITE PARTIELLE DE DROIT COMMUN		41
93. Quelle est la procédure d'indemnisation des heures chômées par l'Etat ?	41	
94. Quel est le taux de l'allocation des heures chômées par l'Etat ?	41	
95. Quelle est l'assiette de calcul de l'allocation légale d'activité partielle ?	42	
96. Les heures supplémentaires habituellement travaillées sont-elles indemnisées par l'Etat ?	42	
97. Les heures supplémentaires sont-elles indemnisables pour un salarié en Modalité 2 ?	42	
98. Les rémunérations variables sont-elles être prises en compte et comment ?	43	
99. Comment se calcule l'allocation versée aux salariés en forfait annuel en jours qui ont une rémunération variable ?	43	
100. Comment se calcule l'allocation versée aux cadres dirigeants ?	44	
101. Comment se calcule l'allocation d'activité partielle pour les salariés portés ?	45	
102. Quel est le montant de l'indemnisation des alternants par l'Etat ?	46	
CONTROLE DE L'ADMINISTRATION - SANCTIONS PENALES		47
103. Risquons-nous un contrôle a posteriori de l'administration ?	47	
104. L'administration va-t-elle porter son attention sur des points particuliers ?	47	
105. Quel est le risque en cas de fausse déclaration ou si je ne remplis pas mes obligations ?	48	
106. Que se passe-t-il en cas de non-respect des engagements souscrits par l'entreprise lors d'une nouvelle demande de placement en activité partielle ?	48	
107. Que se passe-t-il en cas de procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire d'une entreprise ayant placé ses salariés en activité partielle ?	48	

FAQ - Spécial Coronavirus COVID 19



syntec numérique

COUVERTURE SOCIALE PENDANT L'ACTIVITE PARTIELLE		49
108. Le salarié continue-t-il d'acquérir des points de retraite pendant la période d'activité partielle ?	49	
109. L'activité partielle est-elle prise en compte pour le calcul de la retraite de base ?	49	
110. Le régime de couverture prévoyance et complémentaire santé sont-ils suspendus du fait de l'activité partielle ?	49	
111. Comment sont calculées les cotisations de prévoyance invalidité décès ?	50	
112. Si un salarié est déjà en arrêt de travail... alors que l'employeur décide de placer tous les membres de son service en activité partielle : doit-on maintenir son salaire à 100 % au-delà des IJSS à partir du moment où l'activité partielle a été signifiée ?	50	
113. Puis-je placer en activité partielle des salariés bénéficiant d'un arrêt garde d'enfants ?	50	
114. Quid des arrêts de travail confinement pour les personnes vulnérables ?	51	
PRISE DES JRTT ET DES CONGES PAYES		52
115. Le salarié en activité partielle continue-t-il d'acquérir des RTT ?	52	
116. Le placement en activité partielle modifie-t-il le nombre de jours de repos des salariés en forfait annuel en jours ou en Modalité 2 ?	52	
117. Dois-je respecter des délais pour faire prendre les RTT à mes salariés ?	52	
118. Existe-il un plafond de jours de RTT/jours de repos employeur que je peux imposer à mes salariés ?	53	
119. Puis-je utiliser les jours de repos du CET pour imposer des départs en congés ?	53	
120. Puis-je imposer des jours de repos aux salariés en forfait annuel en jours ?	53	
121. Dois-je ajuster ma demande d'indemnisation quand un salarié en forfait jours prend un jour de repos ?	54	
122. Dois-je ajuster ma demande d'indemnisation pour un forfait jours quand il y a un jour férié pendant l'activité partielle ?	54	
123. Existe-t-il un accord de Branche nous permettant d'imposer 6 jours de congés payés avec un délai de prévenance d'un seul jour franc ?	54	
124. Puis-je imposer unilatéralement la pose immédiate de 6 jours de congés ?	54	
125. Puis-je imposer des départs en congés payés ?	55	
126. Le salarié en activité partielle continue-t-il d'acquérir des congés payés ?	56	
127. Un salarié peut-il annuler ses congés payés ?	56	
128. Le salarié peut-il poser des congés payés pendant la période d'activité partielle ?	56	
129. Les congés payés pris pendant la période d'activité partielle sont-ils indemnisés à 100 % ?	56	
130. Dois-je ajuster ma demande d'indemnisation quand un salarié en forfait jours prend un jour de congé ?	56	
FORMATION DES SALARIES PENDANT L'ACTIVITE PARTIELLE		56
131. L'entreprise peut-elle mettre en place des actions de formation pendant la période l'activité partielle ?	56	
132. Quel est le montant d'indemnisation des salariés en formation pendant l'activité partielle ?	57	
133. Suis-je tenu d'avoir organisé l'entretien bilan (tous les 6 ans) avant le 7 mars 2020 ?	57	
134. Pouvons-nous bénéficier d'une aide de l'OPCO pour ces formations ?	57	
POUR DE PLUS AMPLES INFORMATIONS SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE	57	
RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL PENDANT L'ACTIVITE PARTIELLE		58
135. L'activité partielle reporte-t-elle le terme de la période d'essai ?	58	
136. Puis-je rompre l'essai du salarié en activité partielle ?	58	
137. Puis-je rompre le CDD pour force majeure ?	58	
138. Puis-je licencier un salarié en activité partielle ?	59	
139. Puis-je licencier un salarié protégé ?	59	

FAQ - Spécial Coronavirus COVID 19



syntec numérique

140.	Puis-je conclure une rupture conventionnelle avec un salarié placé en activité partielle ?	60
141.	Puis-je engager une procédure de rupture conventionnelle ?	60
142.	Puis-je engager une procédure de rupture conventionnelle avec un salarié protégé ?	60
143.	Dois-je lever la clause de non-concurrence ?	61
144.	Dois-le lever la clause de dédit formation ?	61
145.	L'activité partielle reporte-t-elle le terme du préavis de démission ou de licenciement ?	61
146.	Quel est le montant de l'indemnité de préavis ?	61
147.	Quel est le montant de l'indemnité de licenciement ?	61
148.	La période d'activité partielle a-t-elle une incidence sur l'ancienneté du salarié ?	62

FAQ - Spécial Coronavirus COVID 19



syntec numérique

Conséquences de la pandémie

<p>1. Puis-je demander à un salarié de se déplacer au siège ou à l'agence ?</p>	<p>Oui</p>	<p>Les déplacements sont interdits sauf dans les cas suivants et uniquement à condition d'être munis d'une attestation pour des :</p> <ul style="list-style-type: none">• Déplacements entre le domicile et le lieu d'exercice de l'activité professionnelle, lorsqu'ils sont indispensables à l'exercice d'activités ne pouvant être organisées sous forme de télétravail ou déplacements professionnels ne pouvant être différés.• Consultations et soins ne pouvant être assurés à distance et ne pouvant être différés ; soin des patients atteints d'une affection de longue durée.• Déplacements pour motif familial impérieux, pour l'assistance aux personnes vulnérables ou la garde d'enfants.• Déplacements brefs, dans la limite d'une heure quotidienne et dans un rayon maximal d'un kilomètre autour du domicile, liés soit à l'activité physique individuelle des personnes, à l'exclusion de toute pratique sportive collective et de toute proximité avec d'autres personnes, soit à la promenade avec les seules personnes regroupées dans un même domicile, soit aux besoins des animaux de compagnie.• Convocation judiciaire ou administrative.• Participation à des missions d'intérêt général sur demande de l'autorité administrative. <p>Les deux documents nécessaires pour circuler sont disponibles :</p> <ul style="list-style-type: none">• l'attestation individuelle, à télécharger au format PDF (73 ko), au format DOC (16 ko), au format TXT (1 ko) ou à reproduire sur papier libre. Elle doit être remplie pour chaque déplacement non professionnel ;• l'attestation de l'employeur, au format PDF (227 ko), au format DOC (18 ko) ou au format TXT (2 ko). Elle est valable pendant toute la durée des mesures de confinement et n'a donc pas à être renouvelée tous les jours. <p>Site du gouvernement : https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus?fbclid=IwAR1wEl5NhD1ZdsBrc10JxC1deI4s2pPQDLnEN_sQAWC1oIGKJjq2MvFBmUs</p>
--	------------	---

FAQ - Spécial Coronavirus COVID 19



syntec numérique

<p>2. Le salarié doit-il être muni d'une attestation de l'employeur pour se rendre sur son lieu de travail ?</p>	<p>Oui</p>	<p>Oui, si le salarié doit utiliser les transports en commun.</p> <p>Oui, si ce déplacement ne peut être différé quand il conduit le salarié à se déplacer à plus de 100 kilomètres à vol d'oiseau de son lieu de résidence et à sortir du département.</p> <p>Non :</p> <ul style="list-style-type: none"> • si le salarié se déplace dans un périmètre inférieur à 100 km ; • s'il dépasse un périmètre de 100 km qui ne l'amène pas à sortir de son département de résidence • et qu'il n'utilise pas les transports en commun. <p>Décret n° 2020-548 du 11 mai 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire</p> <p>Le modèle de déclaration de déplacement à remplir par l'employeur et à délivrer au salarié a été fixé par arrêté ministériel</p> <p>Arrêté du 12 mai 2020 fixant le modèle de déclaration de déplacement hors du département et à plus de 100 kilomètres du lieu de résidence</p>
<p>3. Puis-je envoyer un salarié en mission dans un périmètre supérieur à 100 km de son domicile ?</p>	<p>Oui</p>	<p>Oui, si ce déplacement ne l'amène pas à sortir du département de résidence et uniquement si le déplacement ne peut être différé.</p> <p>Décret n° 2020-548 du 11 mai 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire</p>
<p>4. Puis-je convoquer un salarié à un entretien préalable à licenciement ?</p>	<p>Oui</p>	<p>Oui, dans les conditions ci-dessus sous réserve de respecter scrupuleusement les conditions d'hygiène et sécurité spécifiques en cas de risque sanitaire et les règles de déplacements fixées par les pouvoirs publics.</p> <p>Il est cependant recommandé de suspendre les procédures en cas de risque pour le salarié, compte tenu des mesures de confinement.</p>
<p>5. Mon salarié a un bébé, et a dû mal à télétravailler, peut-il bénéficier d'IJSS dans le cadre de l'arrêt de travail ?</p>	<p>Non</p>	<p>Non, dès lors que l'enfant n'était pas pris en charge par un établissement qui a dû fermer en raison du confinement général, il n'est pas éligible au dispositif.</p>

FAQ - Spécial Coronavirus COVID 19



syntec numérique

<p>6. Mon salarié a un enfant ou plusieurs enfants de moins de 16 ans et a du mal à télétravailler, peut-il bénéficier d'IJSS dans le cadre de l'arrêt de travail ?</p>	<p>Non</p>	<p>Quand bien même les salariés doivent garder des enfants, en bas âge notamment, et donc travailler dans des conditions « dégradées » ils ne peuvent pas prétendre à l'arrêt de travail dans la mesure où le poste qu'ils occupent leur permet malgré tout de télétravailler.</p>
<p>7. Les parents peuvent-ils se partager la garde alternativement ?</p>	<p>Oui</p>	<p>Voici la réponse donnée sur le site Ameli.fr : "L'arrêt peut être délivré pour une durée pouvant aller jusqu'à 21 jours. Au-delà de cette durée, la déclaration devra être renouvelée autant que de besoin. Il est possible de fractionner l'arrêt ou de le partager entre les parents sur la durée de fermeture de l'établissement. Un seul parent à la fois peut se voir délivrer un arrêt de travail".</p>
<p>Délai de carence ouverture des droits aux IJSS</p> <p>8. En cas d'arrêt de travail lié au COVID19, les conditions d'ouverture des droits à IJSS sont-elles supprimées ?</p>	<p>Oui</p>	<p>Les conditions de droit commun pour l'ouverture des droits aux IJSS ont été supprimées :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pour les des personnes à risques : • Salarié non malade mais cas de contact avec un salarié malade identifié COVID et les personnes vulnérables (femmes enceintes, ALD, pathologies graves), à compter du 2 février 2020. <p>Décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pour les salariés en arrêt de travail pour garde d'enfant, à compter du 10 mars 2020. <p>Décret n° 2020-227 du 9 mars 2020 adaptant les conditions du bénéfice des prestations en espèces d'assurance maladie et de prise en charge des actes de télé médecine pour les personnes exposées au Covid-19</p>
<p>Délai de carence versement IJSS</p> <p>9. En cas d'arrêt de travail lié au COVID19, le délai de carence pour le versement des IJSS est-il supprimé ?</p>		<p>Le délai de carence pour le versement des IJSS a été supprimé :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pour les des personnes à risques : • Salarié non malade mais cas de contact avec un salarié malade identifié COVID et les personnes vulnérables (femmes enceintes, ALD, pathologies graves), à compter du 2 février 2020. <p>Décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pour les salariés en arrêt de travail pour garde d'enfant, à compter du 10 mars 2020. <p>Décret n° 2020-227 du 9 mars 2020 adaptant les conditions du bénéfice des prestations en espèces d'assurance maladie et de prise en charge des actes de télé médecine pour les personnes exposées au Covid-19</p>

FAQ - Spécial Coronavirus COVID 19



syntec numérique

<p>Condition d'ancienneté pour le maintien de salaire légal</p> <p>10. En cas d'arrêt de travail lié au COVID19 les salariés bénéficient-ils du complément de salaire légal sans condition d'ancienneté ?</p>	<p>Oui</p>	<p>Par dérogation aux dispositions de droit commun, les salariés :</p> <ul style="list-style-type: none"> • qui sont placés en arrêt de travail dans le contexte de l'épidémie de covid-19 (ceux qui font l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile, ou 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, <p>Bénéficient,</p> <ul style="list-style-type: none"> • quelle que soit la date du premier jour de l'arrêt de travail, • et quelle que soit la durée totale d'indemnisation (sans dégressivité), <p>du versement par l'employeur d'une indemnité complémentaire légale, en tenant compte du montant des indemnités journalières de la sécurité sociale, égale à 90 % de la rémunération brute qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler.</p> <p>Ce sont des dispositions temporaires applicables à compter du 12 mars et jusqu'au 30 avril 2020.</p> <p>Décret n° 2020-434 du 16 avril 2020 relatif à l'adaptation temporaire des délais et modalités de versement de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail</p>
<p>Délai de carence pour le maintien de salaire légal</p> <p>11. En cas d'arrêt de travail lié au COVID19, le délai de carence pour le versement du complément de salaire légal par l'employeur est-il supprimé ?</p>	<p>Oui</p>	<p>Le délai de carence pour le versement du complément des IJSS par l'employeur a été supprimé à compter du 12 mars 2020.</p> <p>Décret n° 2020-434 du 16 avril 2020 relatif à l'adaptation temporaire des délais et modalités de versement de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail</p>
<p>Délai de carence ouverture des droits aux IJSS</p> <p>12. En cas d'arrêt de travail non lié au COVID19, les conditions d'ouverture des droits à IJSS sont-elles supprimées ?</p>		<p>Les conditions de droit commun pour l'ouverture des droits aux IJSS ont été supprimées à compter du 2 février 2020 en ce qui concerne les arrêts pour incapacité de travail de droit commun, non liés au COVID19.</p> <p>Décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus</p>
<p>Délai de carence versement IJSS</p> <p>13. Le délai de carence pour le versement des IJSS est-il supprimé pour les salariés en incapacité de travail non lié au COVID19 ?</p>	<p>Oui et non</p>	<p>Le délai de carence pour le versement des IJSS en ce qui concerne les arrêts pour incapacité de travail de droit commun, non liés au COVID19, a été supprimé à compter du 24 mars 2020.</p> <p>LOI n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19</p>
<p>Délai de carence pour le maintien de salaire</p>	<p>Oui</p>	

FAQ - Spécial Coronavirus COVID 19



syntec numérique

<p>14. Le délai de carence pour le versement du complément de salaire par l'employeur est-il supprimé pour les salariés en incapacité de travail non lié au COVID19 ?</p>		<p>Le délai de carence pour le versement par l'employeur du complément de salaire aux IJSS, est de 3 jours pour les arrêts ayant débutés à compter du 12 mars et jusqu'au 23 mars.</p> <p>Il a été supprimé pour les arrêts ayant débutés compter du 24 mars 2020.</p> <p><u>Décret n° 2020-434 du 16 avril 2020</u> relatif à l'adaptation temporaire des délais et modalités de versement de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail</p>
<p>15. Dois-je appliquer le maintien de salaire conventionnel pour le salarié qui bénéficie de versement d'IJSS pour garder son enfant du fait de la fermeture de l'établissement d'accueil de l'enfant ?</p>	<p>Oui</p>	<p>En application des dispositions temporaires déterminées par ordonnance, il y a lieu d'appliquer le maintien de salaire conventionnel comme si le salarié était lui-même malade.</p> <p>Il n'existe pas de dérogation : le maintien de salaire conventionnel n'est dû qu'à compter d'un an d'ancienneté (article 43 CCN).</p> <p>Pour rappel : A compter d'un an d'ancienneté, les salariés bénéficient du maintien de salaire conventionnel pendant 3 mois consécutifs ou non. Il est de 100 % pour les cadres pendant 3 mois. Il est progressif pour les ETAM : Salarié justifiant d'un an d'ancienneté et moins de cinq ans : Un mois à 100 % d'appointements bruts, les deux mois suivants : 80 % de ses appointements bruts Salarié justifiant de plus de cinq d'ancienneté : Deux mois à 100 % d'appointements bruts, le mois suivant : 80 % de ses appointements bruts.</p> <p>Depuis le 1^{er} mai 2020, si le télétravail n'est pas possible, l'employeur devra placer en activité partielle les salariés bénéficiant d'un arrêt de travail dérogatoire pour garde d'enfant. Le salarié devra fournir à l'employeur une attestation de l'établissement d'accueil indiquant l'impossibilité d'accueillir l'enfant.</p>

FAQ - Spécial Coronavirus COVID 19



syntec numérique

<p>16. Comment organiser les visites médicales des salariés ?</p>		<p>Le décret n° 2020-410 du 8 avril 2020 précise les conditions dans lesquelles les services de santé au travail peuvent reporter, jusqu'au 31 décembre 2020, certaines visites médicales dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé des salariés, sauf lorsque le médecin du travail estime indispensable de les maintenir.</p> <p>Il prévoit que ne pourront pas être reportées certaines visites médicales de salariés bénéficiant d'un suivi spécifique en raison de leur affectation sur certains postes ou d'un suivi individuel adapté en raison de leur vulnérabilité.</p> <p>Ces mesures entrent en vigueur à compter du 9 avril, pour une période temporaire comprise entre le 12 mars et le 31 août 2020.</p>
<p>17. Les procédures des élections professionnelles sont-elles suspendues ?</p>	<p>Oui</p>	<p>Lorsque l'employeur a engagé la procédure des élections professionnelles avant le 3 avril, le processus électoral en cours est suspendu à compter du 12 mars 2020 et jusqu'au 31 août 2020 inclus.</p> <p>La procédure des élections professionnelles est engagée par l'employeur à une date qu'il fixe librement entre le 24 mai et le 31 août 2020 inclus, sans que cette date ne puisse être antérieure à la date à laquelle il lui est fait obligation d'engager cette procédure, dans les cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none">• Lorsque, entre le 3 avril et le 31 août 2020 inclus, l'employeur était tenu d'organiser les élections professionnelles ;• Lorsque, avant le 3 avril, l'employeur n'a pas engagé le processus électoral alors que cette obligation lui incombait. <p><small>(Ordonnance n° 2020-389 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel modifiée par Ordonnance n° 2020-560 du 13 mai 2020 fixant les délais applicables à diverses procédures pendant la période d'urgence sanitaire)</small></p>
<p>18. Puis-je recourir à la visioconférence pour les réunions du CSE ?</p>	<p>Oui</p>	<p>Le recours à la visioconférence est autorisé pour l'ensemble des réunions du comité social et économique, du comité social et économique central et des autres instances représentatives du personnel, après que l'employeur en a informé leurs membres.</p> <p>Ces dispositions sont applicables aux réunions convoquées pendant la période de l'état d'urgence sanitaire déclaré.</p>

FAQ - Spécial Coronavirus COVID 19



syntec numérique

<p>19. Puis-je recourir à la conférence téléphonique pour les réunions du CSE ?</p>	<p>Oui</p>	<p>Le recours à la messagerie instantanée est autorisé pour l'ensemble des réunions des instances représentatives du personnel, après information de leurs membres, en cas d'impossibilité de recourir à la visioconférence ou à la conférence téléphonique ou lorsqu'un accord d'entreprise le prévoit.</p> <p>Un décret fixe les conditions dans lesquelles les réunions tenues par messagerie instantanée se déroulent (Cf. Spécial COVID 19).</p> <p>Ces dispositions sont applicables aux réunions convoquées pendant la période de l'état d'urgence sanitaire déclaré.</p>
<p>20. Puis-je recourir à la messagerie instantanée pour les réunions du CSE ?</p>	<p>Oui</p>	<p>Le recours à la messagerie instantanée est autorisé pour l'ensemble des réunions des instances représentatives du personnel, après information de leurs membres, en cas d'impossibilité de recourir à la visioconférence ou à la conférence téléphonique ou lorsqu'un accord d'entreprise le prévoit.</p> <p>Un décret fixe les conditions dans lesquelles les réunions tenues par messagerie instantanée se déroulent (Cf. Spécial COVID 19).</p> <p>Ces dispositions sont applicables aux réunions convoquées pendant la période de l'état d'urgence sanitaire déclaré.</p>
<p>21. Les contrats en alternance peuvent-ils être prolongés du fait de la fermeture des établissements de formation ?</p>	<p>Oui</p>	<p>Les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation, dont la date de fin d'exécution survient entre le 12 mars et le 31 juillet 2020, sans que l'apprenti ait achevé son cycle de formation en raison de reports ou d'annulations de sessions de formation ou d'examens, peuvent être prolongés par avenant au contrat initial jusqu'à la fin du cycle de formation poursuivi initialement.</p> <p>Ces dispositions ne s'entendent que pour les reports liés à la pandémie COVID 19 et non aux prolongations de contrats prévus par le code du travail.</p> <p>Les dispositions du code du travail instituant des limites d'âge (29 ans révolus au début de l'apprentissage et 25 ans révolus pour le contrat de professionnalisation) ne sont pas applicables aux prolongations de contrats dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire.</p>

FAQ - Spécial Coronavirus COVID 19



syntec numérique

22. Existe-t-il une subvention pour aider les entreprises mettre en place les mesures barrière ?	Oui	Pour aider les entreprises de moins de 50 salariés et les travailleurs indépendants à prévenir la transmission du COVID-19 au travail, l'Assurance Maladie – Risques professionnels propose la subvention « Prévention COVID ». Si vous avez investi depuis le 14 mars ou comptez investir dans des équipements de protection, vous pouvez bénéficier d'une subvention allant jusqu'à 50 % de votre investissement. <i>Pour en connaître les modalités, cliquer ici.</i>
--	-----	---

Titres Restaurant

23. Dois-je continuer à donner des titres restaurants aux salariés en télétravail ?	Oui	Les règles d'attribution des titres restaurant restent inchangées.
24. Dois-je continuer à donner des titres restaurants aux salariés placés en activité partielle ?	Oui et Non	Les règles d'attribution des titres restaurant restent inchangées. Les salariés placés en activité réduite en bénéficient les jours où ils viennent travailler, et si leurs plages horaires englobent la pause déjeuner, les salariés en activité partielle "totale" n'en bénéficient plus.
25. Est-ce que la valeur des titres-restaurant a augmenté ?	Oui	Selon le Décret n°2020-706 du 10 juin 2020 , jusqu'au 31 décembre 2020, il est possible d'utiliser à titre temporaire et dérogatoire les titres-restaurant le dimanche et les jours fériés, jusqu'à 38,00 euros par jour, dans : <ul style="list-style-type: none">• Les restaurants,• Les hôtels-restaurants,• Les débits de boissons. En revanche, le salarié ne pourra utiliser ses titres-restaurant chez les détaillants de fruits et légumes qu'aux conditions de droit commun, c'est-à-dire dans la limite de 2 tickets par jour, pour un montant total maximum de 19,00 euros.

Participation Intéressement

26. Puis-je reporter le versement de la prime d'intéressement, de la participation ?	Oui	A titre exceptionnel, les dates limites de versement des sommes dues au titre de l'intéressement et de la participation sont reportées au 31 décembre 2020 (au lieu du 1er juin 2020).
--	-----	--

FAQ - Spécial Coronavirus COVID 19



Conditions et modalités de recours à l'activité partielle spécifique (APLD)

<p>27. Pendant combien de temps l'employeur peut-il recourir à l'activité partielle «spécifique» ?</p>		<p>Le bénéfice du dispositif d'activité partielle spécifique est accordé, par période de 6 mois, dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.</p>
<p>28. L'employeur peut-il faire une demande rétroactive d'activité partielle «spécifique» ?</p>	<p>Non</p>	<p>La date à partir de laquelle est sollicité le bénéfice du dispositif spécifique d'activité partielle ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande de validation ou d'homologation est transmise à l'autorité administrative.</p>
<p>29. Quelles sont les conditions de mise en œuvre de l'activité partielle «spécifique» ?</p>		<p>Le recours au dispositif spécifique d'activité partielle est mis en œuvre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit par accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe validé par l'administration - soit par accord de branche étendu complété par un document unilatéral de l'employeur homologué par l'administration. <p>L'accord collectif auquel est subordonné le bénéfice du dispositif spécifique d'activité partielle comporte un préambule présentant un diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise, du groupe ou de la branche.</p> <p>L'accord définit en outre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle ; - les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif ; - la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ; - les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ; - les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord. Cette information a lieu au moins tous les trois mois. <p>Il peut également prévoir :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance, fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif ;

FAQ - Spécial Coronavirus COVID 19



syntec numérique

		<ul style="list-style-type: none"> - les conditions dans lesquelles les salariés prennent leurs congés payés et utilisent leur compte personnel de formation, avant ou pendant la mise en œuvre du dispositif ; - les moyens de suivi de l'accord par les organisations syndicales. <p>Document unilatéral</p> <p>Il précise les conditions de mise en œuvre des stipulations de l'accord de branche étendu et comporte les mêmes éléments que ceux prévus pour les accords collectifs et en particulier les engagements spécifiques souscrits par l'employeur en matière d'emploi.</p> <p>Il peut être renouvelé, dans le respect de la durée maximale d'application du dispositif fixée par l'accord de branche étendu.</p>
30. Quelles sont les obligations de l'employeur qui met en place l'activité partielle «spécifique» ?		<p>L'employeur doit souscrire, dans un accord collectif ou un document unilatéral, des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.</p> <p>Ainsi, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle spécifique, il transmet à l'administration un bilan portant sur le respect des engagements mentionnés en matière d'emploi et de formation professionnelle et en matière d'information des organisations syndicales signataires et des institutions représentatives du personnel.</p> <p>Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle spécifique.</p>
31. En cas de recours à l'activité partielle spécifique, l'obligation de maintien dans l'emploi concerne-t-elle tous les emplois ?	Oui	Sauf stipulation contraire de l'accord d'entreprise ou de branche, les engagements en matière de maintien de l'emploi portent sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise.
32. Puis-je suspendre totalement l'activité du salarié placé en activité partielle «spécifique» ?	Non	<p>L'activité partielle « spécifique » ne peut donner lieu qu'à une réduction de l'horaire de travail du salarié mais pas à une suspension totale de son contrat de travail.</p> <p>La réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale.</p> <p>Elle s'apprécie, pour chaque salarié concerné, sur la durée d'application du dispositif prévue par l'accord collectif ou le document unilatéral. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.</p>

FAQ - Spécial Coronavirus COVID 19



syntec numérique

		La limite de 40 % de la durée légale ne peut être dépassée que dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative et dans les conditions prévues par l'accord collectif, sans que la réduction de l'horaire de travail puisse être supérieure à 50 % de la durée légale.
33. Quel est le montant de l'indemnité versée aux salariés placés en activité partielle spécifique ?		<p>Le salarié placé en activité partielle spécifique reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette 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.</p> <p>La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du SMIC.</p>
34. Quel est le taux de l'allocation des heures chômées au titre de l'activité partielle spécifique ?		<p>Le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur est égal pour chaque salarié placé dans le dispositif spécifique d'activité partielle à :</p> <ul style="list-style-type: none">- 60 % de la rémunération horaire brute limitée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC, pour les accords transmis à l'autorité administrative avant le 1er octobre 2020 ;- 56 % de cette rémunération pour les accords transmis à l'autorité administrative à compter du 1er octobre 2020. <p>Ce taux horaire ne peut être inférieur à 7,23 euros. Ce minimum n'est pas applicable aux salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.</p>

Conditions et modalités de recours à l'activité partielle individualisée

35. Dois-je obtenir l'avis conforme du CSE pour individualiser le placement en activité partielle des salariés ?	Oui	Par dérogation aux dispositions du code du travail relatives aux modalités de placement en activité partielle, l'employeur peut, soit en cas d'accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, de convention ou d'accord de branche, soit après avis favorable du CSE ou du conseil d'entreprise, 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.
--	-----	--

FAQ - Spécial Coronavirus COVID 19



syntec numérique

		<p>L'accord de Branche du 16 octobre 2013 sur l'activité partielle prévoit en son article 2.2 : « Dans le cadre des dispositions légales en vigueur, en cas de diminution collective de l'horaire de travail, les salariés peuvent être placés en position d'activité partielle individuellement ou collectivement ». Cependant, notre accord n'étant pas assez détaillé au regard des nouvelles dispositions légales, la demande d'indemnisation dans ce cadre ne pourrait être acceptée.</p> <p>L'accord ou le document soumis à l'avis du CSE, doit déterminer notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les compétences identifiées comme nécessaires au maintien ou à la reprise de l'activité de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier ; • Les critères objectifs, liés aux postes, aux fonctions occupées ou aux qualifications et compétences professionnelles, justifiant la désignation des salariés maintenus ou placés en activité partielle ou faisant l'objet d'une répartition différente des heures travaillées et non travaillées ; • Les modalités et la périodicité, qui ne peut être inférieure à trois mois, selon lesquelles il est procédé à un réexamen périodique des critères 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 ; • Les modalités particulières selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés concernés ; • Les modalités d'information des salariés de l'entreprise sur l'application de l'accord pendant toute sa durée. <p>Ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de Covid-19</p>
<p>36. Peut-on placer en activité partielle une partie des équipes selon les missions en cours ?</p> <p>37. Peut-on le faire de façon de progressive, certains salariés et pas d'autres, etc. ?</p>	<p>Oui</p>	<p>L'activité partielle est une mesure collective. Il est possible d'y avoir recours par service ou par unité de production. Il est possible de fermer certains services, d'en laisser ouverts d'autres totalement et de réduire les horaires dans d'autres.</p> <p>Il est également possible d'avoir un recours progressif à l'activité partielle.</p> <p>Pour autant, le recours à l'activité partielle ne doit pas être fondée sur des décisions individuelles.</p>
<p>38. Peut-on réduire le temps de travail de certains salariés à 50 % et d'autres à 100 % ?</p>	<p>Oui</p>	<p>Oui, l'activité partielle peut prendre deux formes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement

FAQ - Spécial Coronavirus COVID 19



syntec numérique

		<ul style="list-style-type: none">• Une réduction du temps de travail en dessous de la durée légale hebdomadaire de travail (35 heures). <p>Pour autant, le recours à l'activité partielle ne doit pas être fondée sur des décisions individuelles.</p>
--	--	---

Procédure Activité Partielle de droit commun

39. Le CSE doit-il être consulté ?	Oui	<p>Le CSE doit être consulté sur la mise en activité partielle. Cette consultation porte sur :</p> <ul style="list-style-type: none">• Les motifs justifiant le recours à l'activité partielle → les circonstances exceptionnelles engendrées par l'épidémie et leurs conséquences sur l'activité de l'entreprise,• La période prévisible de sous-activité.,• Les modalités du recours à l'activité partielle → fermeture de services ou de l'établissement et/ou réduction d'horaires,• Le nombre de salariés concernés,• Eventuellement les autres mesures d'organisation du travail. <p>NB : l'avis du CSE doit être joint à la demande de recours à l'activité partielle, uniquement dans les entreprises de 50 salariés et plus. En cas d'avis défavorable du CSE, l'administration considère qu'il faut transmettre à la DIRECCTE les documents d'information remis aux représentants du personnel.</p>
40. Dans quels délais dois-je adresser l'ordre du jour de la réunion au CSE ?		<p>Pour le CSE d'établissement, l'ordre du jour de la réunion est communiqué 2 jours avant la réunion (contre 3 jours habituellement).</p> <p>Pour le CSE Central, l'ordre du jour de la réunion est communiqué 3 jours avant la réunion (contre 8 jours habituellement).</p> <p>Si l'employeur a déjà entamé une procédure de consultation avant le 3 mai et que les délais de droit commun qui ont commencé à courir antérieurement au 3 mai ne sont pas encore échus, l'employeur a la faculté d'interrompre la procédure en cours et d'engager, à compter de cette même date, une nouvelle procédure de consultation</p> <p>Ces dispositions s'appliquent à partir du 3 mai 2020 jusqu'au 23 août 2020.</p> <p>Ces délais ne sont pas applicables aux informations et consultations menées dans le cadre de l'une des procédures suivantes :</p>

FAQ - Spécial Coronavirus COVID 19



syntec numérique

	<ul style="list-style-type: none"> • Un licenciement collectif de 10 salariés ou plus dans une même période de trente jours ; • Un accord de performance collective ; • Les informations et consultations récurrentes. <p>Décret n° 2020-509 du 2 mai 2020 fixant les modalités d'application des dispositions du I de l'article 9 de l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 modifiée portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19, JO 3 mai 2020</p>
<p>41. La consultation du CSE doit-elle être préalable au départ en activité partielle des salariés ?</p>	<p>Le caractère préalable de l'avis du CSE a été supprimé par décret. La consultation peut être faite a posteriori.</p> <p>Dans ce cas, la demande d'autorisation de mise en activité partielle faite à la DIRECCTE doit préciser la date prévue de consultation du CSE. Dans ce cas, l'employeur adressera l'avis rendu dans un délai de 2 mois à compter de la demande.</p> <p>NB : En cas d'avis défavorable du CSE, l'administration considère qu'il faut transmettre à la DIRECCTE les documents d'information remis aux représentants du personnel.</p>
<p>42. Dans quels délais dois-je consulter le CSE ?</p>	<p>Les délais dont disposent les membres du CSE pour rendre leur avis ont été aménagés.</p> <p>Consultation en l'absence d'intervention d'un expert : 8 jours Consultation en cas d'intervention d'un expert : 11 jours pour le CSE, 12 jours pour le CSE Central Consultation en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultation se déroulant à la fois au niveau du comité central et d'un ou plusieurs comités d'établissement : 12 jours Délai minimal entre la transmission de l'avis de chaque comité d'établissement au comité central et la date à laquelle ce dernier est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif : 1 jour</p> <p>Ces dispositions s'appliquent à partir du 3 mai 2020 jusqu'au 23 août 2020.</p> <p>Ces délais ne sont pas applicables aux informations et consultations menées dans le cadre de l'une des procédures suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Un licenciement collectif de 10 salariés ou plus dans une même période de trente jours ; 2. Un accord de performance collective ; 3. Les informations et consultations récurrentes. <p>Décret n° 2020-508 du 2 mai 2020 adaptant temporairement les délais relatifs à la consultation et l'information du comité social et économique afin de faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de covid-19, JO 3 mai 2020</p>

FAQ - Spécial Coronavirus COVID 19



syntec numérique

<p>43. Quels sont les délais d'expertise ?</p>		<p>Les délais de procédure d'expertise ont été aménagés.</p> <p>Délai dont dispose l'expert, à compter de sa désignation, pour demander à l'employeur toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission : 24 heures Délai de réponse de l'employeur : 24 heures Notification de l'expert à l'employeur concernant le coût prévisionnel, l'étendue et la durée d'expertise : 48 heures à compter de sa désignation ou, si une demande a été adressée à l'employeur, 24 heures à compter de la réponse apportée ce dernier Délai de saisine éventuelle du juge par l'employeur : 48 heures Délai minimal entre la remise du rapport par l'expert et l'expiration des délais de consultation : 24 heures</p> <p>Ces dispositions s'appliquent à partir du 3 mai 2020 jusqu'au 23 août 2020.</p> <p>Ces délais ne sont pas applicables aux informations et consultations menées dans le cadre de l'une des procédures suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Un licenciement collectif de 10 salariés ou plus dans une même période de trente jours ; 2. Un accord de performance collective ; 3. Les informations et consultations récurrentes. <p><i>Décret n° 2020-508 du 2 mai 2020 adaptant temporairement les délais relatifs à la consultation et l'information du comité social et économique afin de faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de covid-19, JO 3 mai 2020</i></p>
<p>44. La consultation du CSE vise-t-elle uniquement les établissements d'au moins 50 salariés ?</p>	<p>Non</p>	<p>La demande d'activité partielle, " est accompagnée de l'avis préalablement rendu par le comité social et économique, si l'entreprise en est dotée ». (Décret n° 2020-335 du 25 mars 2020).</p> <p>Le décret n° 2020 -794 du 26 juin 2020 relatif à l'activité partielle précise cette demande doit être accompagnée de l'avis préalable du CSE uniquement dans les entreprises d'au moins 50 salariés.</p>
<p>45. En l'absence de CSE, la demande d'activité partielle peut-elle être autorisée ?</p>	<p>Oui</p>	<p>Voici la réponse du Ministère du Travail :</p> <p>Oui, de manière exceptionnelle. Pour rappel, l'obligation de mise en place d'un CSE est effective depuis le 1er janvier 2020.</p>

FAQ - Spécial Coronavirus COVID 19



syntec numérique

		<p>L'article 2 de l'ordonnance n° 2020-389 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel suspend les processus électoraux en cours et « impose aux employeurs qui doivent engager le processus électoral de le faire dans un délai de 3 mois à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire ».</p> <p>Se pose alors la question des employeurs dont l'obligation d'engager le processus électoral naît après l'entrée en vigueur de l'ordonnance et des employeurs qui, bien qu'ayant l'obligation de le faire, n'ont pas engagé le processus électoral avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance.</p> <p>Afin de ne pas bloquer les demandes d'activité partielle de ces entreprises et dans l'intérêt des salariés, ces entreprises devront s'engager à organiser des élections professionnelles dès que possible, c'est-à-dire, dès la levée de la période de suspension des processus électoraux prévue par l'ordonnance (21 août 2020).</p>
46. Quelles informations communiquer au CSE avant la mise en activité partielle		<p>Les membres du CSE devront disposer des mêmes informations que celles transmises par l'entreprise à l'administration pour justifier de sa demande d'autorisation, au titre du placement de ses salariés en activité partielle.</p> <p>L'employeur doit communiquer le nombre de salariés pour lesquels il a déposé une demande d'autorisation. En revanche il n'a aucune obligation de fournir la liste nominative des salariés concernés.</p>
47. Quelles informations dois-je fournir au CSE après l'acceptation de l'administration ?		<p>La liste nominative des salariés concernés par l'activité partielle sera, après acceptation de l'administration, communiquée au CSE sur les postes affectés par l'activité partielle.</p>
48. Après avoir consulté les membres du CSE devons-nous avoir l'accord du salarié ou s'agit-il d'une décision unilatérale ?	Non	<p>Le recours à l'activité partielle est une décision unilatérale qui s'impose au salarié et ne nécessite pas un avenant au contrat de travail.</p>
49. Comment dois-je informer mes salariés ?		<p>Le Code du travail est muet sur ce point et n'exige aucun formalisme particulier. La communication pourra être effectuée, par mail en vous assurant que les intéressés en ont bien pris connaissance.</p> <p>Vous leur préciserez les conditions de mise en activité partielle : conséquences concrètes en termes de temps de travail, rémunération, intéressement, participation, ...</p>

FAQ - Spécial Coronavirus COVID 19



syntec numérique

<p>50. Quelle est la durée maximale d'autorisation ?</p>		<p>La durée maximale d'autorisation (qui était initialement de 6 mois) est portée à 12 mois.</p>
<p>51. Faut-il déterminer au moment de la demande une durée déterminée d'activité partielle ?</p> <p>52. Ou bien peut-on faire une demande à durée indéterminée ?</p>	<p>Oui et Non</p>	<p>La demande devra être faite sur une durée déterminée, la plus longue possible, mais dans la limite de 12 mois.</p> <p>Dans la mesure où toute prolongation de l'activité partielle est traitée comme une demande qui implique l'adoption d'engagements, les entreprises ne pouvant anticiper avec précision la durée de leurs difficultés, elles sont incitées à solliciter une première demande l'autorisation pour la durée maximale, si la situation de l'entreprise le justifie.</p> <p>Quatre types d'engagements ont été identifiés par l'article R5122-9 du code du travail.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le maintien dans l'emploi des salariés • La mise en œuvre d'actions de formation • La mise en œuvre d'actions de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences • La mise en place d'actions visant à rétablir la situation économique de l'entreprise.
<p>53. Quel est le risque si ne respecte pas les engagements pris lors de ma deuxième demande ?</p>		<p>Le non-respect par l'employeur de ces engagements l'expose au remboursement des sommes perçues au titre de l'allocation d'activité partielle.</p>
<p>54. Quelles informations dois-je fournir dans ma demande d'autorisation d'activité partielle ?</p>		<p>La demande devra comprendre l'ensemble des éléments nécessaires à l'instruction :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le ou les motifs justifiant le recours à l'activité partielle, • La période prévisionnelle de sous-activité demandée, • Le nombre de salariés concernés, • L'avis du CSE, <p>En cas de renouvellement de demande, s'ajouteront les engagements pris par l'entreprise.</p> <p>Si un accord d'entreprise sur l'activité partielle existe et précise des engagements, il sera joint à la demande.</p>

FAQ - Spécial Coronavirus COVID 19



syntec numérique

55. Quand l'entreprise compte plusieurs établissements puis-je faire une demande globale ?	Oui et Non	<p>L'employeur adresse sa demande au préfet du département où est implanté l'établissement concerné. Lorsque la demande concerne plusieurs établissements de la même entreprise, l'application informatique permet le téléchargement de l'ensemble des données requises en une seule fois par l'utilisateur.</p> <p>Quand la demande d'autorisation préalable d'activité partielle porte, pour le même motif et la même période, sur au moins 50 établissements implantés dans plusieurs départements, l'employeur peut adresser une demande unique au Préfet du département où est implanté l'un quelconque des établissements concernés.</p>

Salariés concernés par l'activité partielle de droit commun

56. Puis-je placer un cadre dirigeant en activité partielle ?	Oui	Oui, mais seulement lorsqu'il y a fermeture de tout ou partie de l'établissement auquel le salarié est affecté.
57. Puis-je placer un salarié en forfait annuel en jours en activité partielle ?	Oui	<p>Les collaborateurs placés en forfait annuel en jours peuvent désormais être placés en activité partielle sans condition préalable de fermeture de l'établissement ou d'une unité de travail.</p> <p>Cette disposition s'applique aux demandes d'indemnisation à compter du 26 mars 2020, au titre du placement en activité partielle des salariés depuis le 1er mars 2020.</p> <p>Si des demandes ont été posées antérieurement au 26 mars, les anciennes dispositions s'appliquent : l'entreprise devra, le cas échéant renouveler sa demande et respecter les engagements qu'elle devra prévoir en application du code du travail.</p>

FAQ - Spécial Coronavirus COVID 19



syntec numérique

<p>58. Comment calculer les périodes d'activité partielle pour un forfait annuel en jours ?</p>		<p>Il convient de convertir les jours en heures :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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.
<p>59. Puis-je imposer l'activité partielle à un membre du CSE ?</p>	<p>Oui</p>	<p>L'activité partielle s'impose désormais au salarié protégé sans que l'employeur n'ait à recueillir son accord, dès lors qu'elle affecte tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché l'intéressé.</p> <p>En revanche, si le représentant du personnel est placé individuellement en activité partielle, son accord ainsi que l'avis favorable du CSE sont requis.</p> <p>L'individualisation de l'activité partielle permet de 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 d'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.</p>
<p>60. Un seul salarié peut-il être placé en activité partielle ?</p>	<p>Oui et Non</p>	<p>En principe, la mise en activité partielle est une mesure collective, mais si le salarié est le seul dans son service et que le service ferme, il peut être placé en activité partielle.</p>
<p>61. Les membres du CSE placés en activité partielle peuvent-ils être convoqués pour la réunion de l'instance ?</p>	<p>Oui</p>	<p>Le salarié continue à exercer son mandat pendant la suspension du contrat de travail, même s'il ne fournit plus aucune prestation de travail. L'employeur doit continuer de le convoquer aux réunions comme d'habitude</p>
<p>62. Puis-je refaire travailler momentanément un salarié déjà placé en activité partielle ?</p>	<p>Oui</p>	<p>Vous ajusterez votre demande d'indemnisation mensuelle en conséquence.</p>

FAQ - Spécial Coronavirus COVID 19



syntec numérique

<p>63. Puis-je mettre un salarié en activité partielle une semaine, et le remplacer par un autre ?</p>	<p>Oui</p>	<p>Vous pouvez placer les salariés d'un même service alternativement ou par roulement en activité partielle dès lors que ces deux salariés auront bien été déclarés nominativement lors de la demande d'indemnisation et qu'ils occupent des postes qui permettent cette alternance.</p>
<p>64. Puis-je placer un stagiaire en activité partielle ?</p>	<p>Non</p>	<p>Un stagiaire n'ayant pas le statut de salarié, il n'est pas éligible au dispositif d'activité partielle. Il conviendrait de repousser la période de stage (ou de le suspendre s'il a déjà débuté), étant donné que le stagiaire ne devrait pas être éligible au télétravail (absence d'autonomie et d'encadrement par un maître de stage).</p>
<p>65. Un salarié détaché à l'étranger peut-il être placé en activité partielle ?</p>	<p>Non</p>	<p>Les salariés sous contrat de droit français travaillant sur des sites localisés dans des pays tiers ne sont pas éligibles à l'activité partielle, dans la mesure où il n'est pas possible à l'autorité administrative de vérifier la baisse d'activité pour des sites à l'étranger.</p> <p>Une exception est possible dans le seul cas où l'entreprise démontrerait qu'elle ne peut pas rapatrier ses salariés compte tenu des mesures sanitaires actuelles.</p> <p>De même, il n'est pas possible de placer un salarié sous contrat local en activité partielle en l'absence de contrat de travail de droit français et d'établissement soumis au code du travail.</p> <p>Pour les salariés expatriés sous contrat local avec l'entreprise étrangère et qui sont rapatriés en France, les conditions d'éligibilité sont les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • si le salarié est reclassé sur un poste au sein de la société en France et que les salariés au sein du même service sont placés en activité partielle, le salarié peut bénéficier de l'activité partielle au même titre que ses collègues ; • si le salarié n'est pas reclassé immédiatement par la société en France, l'entreprise peut demander le placement en activité partielle jusqu'à son reclassement effectif sur un autre poste, ou jusqu'à ce qu'il puisse repartir à l'étranger. Avec la réserve toutefois, le cas échéant, que les clauses de reclassement restent prioritaires sur le placement en activité partielle : l'entreprise devra justifier du fait qu'elle n'était pas en mesure de répondre à son obligation de reclassement telle que résultant de ses obligations contractuelles. <p><i>Précision du Ministère du travail (QR 4 mai 2020)</i></p>

FAQ - Spécial Coronavirus COVID 19



syntec numérique

<p>66. Un cadre dirigeant peut-il bénéficier de l'activité partielle ?</p>	<p>Oui et Non</p>	<p>Le cadre dirigeant ne peut être placé en activité partielle que lorsqu'il y a fermeture de tout ou partie de l'établissement auquel il est affecté.</p>
<p>67. Un mandataire social peut-il bénéficier de l'activité partielle ?</p>	<p>Non</p>	<p>Pas en tant que tel, sauf s'il est titulaire par ailleurs d'un contrat de travail pour une mission opérationnelle distincte de son mandat.</p>
<p>68. Puis-je placer en activité partielle un salarié en arrêt maladie de droit commun ?</p>	<p>Non</p>	<p>Vous attendrez la fin de l'arrêt maladie pour le placer en activité partielle.</p>
<p>69. Puis-je placer en activité partielle un salarié en arrêt maladie pour garde d'enfant</p>	<p>Oui et Non</p>	<p>Si le salarié bénéficie au préalable d'un arrêt de travail dérogatoire mis en place dans le cadre de la gestion de l'épidémie pour isolement ou garde d'enfant et que l'entreprise place ses salariés en activité partielle postérieurement à cet arrêt, il convient, dans ce cas, de distinguer deux situations celle dans laquelle l'activité de l'entreprise est totalemment interrompue et celle dans laquelle l'activité de l'entreprise est réduite.</p> <p>Cas de l'entreprise qui place ses salariés en activité partielle en raison de la fermeture totale ou d'une partie de l'établissement La justification des arrêts dérogatoires étant d'indemniser le salarié qui ne peut pas se rendre sur son lieu de travail soit par mesure de protection soit parce qu'il est contraint de garder son enfant, ceux-ci n'ont plus lieu d'être lorsque l'activité du salarié est interrompue puisqu'il n'a plus à se rendre sur son lieu de travail.</p> <p>Dans ces conditions, le placement des salariés en activité partielle, lorsque l'établissement ou la partie de l'établissement auquel est rattaché le salarié ferme, doit conduire à interrompre l'arrêt de travail du salarié : l'employeur doit alors signaler à l'assurance maladie la fin anticipée de l'arrêt selon les mêmes modalités qu'une reprise anticipée d'activité en cas d'arrêt maladie de droit commun.</p> <p>Toutefois compte tenu des circonstances exceptionnelles, si l'arrêt de travail dérogatoire est en cours au moment du placement en activité partielle des salariés en raison de la fermeture de tout ou partie de l'établissement, l'employeur peut attendre le terme de l'arrêt en cours pour placer le salarié en activité partielle.</p> <p>En revanche, aucune prolongation ou aucun renouvellement de l'arrêt ne pourra être accordé une fois le placement en activité partielle intervenu. Les employeurs sont donc tenus à ne pas demander le renouvellement des arrêts pour garde d'enfants de leurs salariés.</p>

FAQ - Spécial Coronavirus COVID 19



syntec numérique

		<p>S'agissant des arrêts de travail pour personnes vulnérables qui ont pu valablement se déclarer sur le téléservice de l'assurance maladie, ceux-ci étant automatiquement prolongés par l'Assurance maladie pour la durée du confinement, l'employeur est tenu d'y mettre un terme : l'employeur doit alors signaler à l'assurance maladie la fin anticipée de l'arrêt selon les mêmes modalités qu'une reprise anticipée d'activité en cas d'arrêt maladie de droit commun.</p> <p>Cas de l'entreprise qui place ses salariés en activité partielle en raison d'une réduction de l'activité Il n'est pas possible de cumuler sur une même période de travail une indemnité d'activité partielle et les indemnités journalières de sécurité sociale. C'est pourquoi quand l'activité partielle prend la forme d'une réduction du nombre d'heures travaillées, il n'est pas possible de cumuler cette activité partielle avec un arrêt de travail dérogatoire pour garde d'enfant ou pour personne vulnérable.</p> <p>L'employeur ne pourra donc pas placer son salarié en activité partielle pour réduction du nombre d'heures travaillées si un arrêt de travail est en cours.</p> <p><i>Questions/Réponses actualisé le 3 avril dernier par le Ministère du travail.</i></p>
<p>70. Les salariés en arrêt maladie pour garde d'enfant pourront-ils être placés en activité partielle à compter du 1er mai ?</p>	<p>Oui</p>	<p>Oui, le salarié parent d'un enfant de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile peut être placé en activité partielle ; l'employeur n'a pas à justifier une réduction d'activité sur le poste qu'il occupe jusqu'à la réouverture de l'établissement d'accueil.</p> <p>Ces mesures sont temporaires et s'appliquent à partir du 1er mai pour toute la durée de la mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile concernant leur enfant.</p> <p>Les modalités d'application de ce dispositif spécifique doivent être précisées par décret.</p> <p>LOI n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances, rectificative pour 2020 – Article 20</p> <p>Précision du Ministère du travail : la consultation du CSE n'est pas requise (QR 4 mai 2020) Commentaire : ce qui signifierait qu'à la réouverture des établissements d'accueil, l'employeur devrait justifier, pour garder le salarié en activité partielle, soit de la baisse d'activité impactant le poste qu'il occupe soit du respect de l'équilibre vie professionnelle vie privée (Ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020).</p>

FAQ - Spécial Coronavirus COVID 19



syntec numérique

<p>71. Les salariés vulnérables pourront-ils être placés en activité partielle à compter du 1er mai ?</p>	<p>Oui</p>	<p>Oui, le salarié vulnérable présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2, faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile peut être placé en activité partielle ; l'employeur n'a pas à justifier une réduction d'activité sur le poste qu'il occupe pendant toute la période d'urgence sanitaire.</p> <p>Ces mesures sont temporaires et s'appliquent jusqu'à une date fixée par décret (fixant la fin de la période d'état d'urgence sanitaire) et au plus tard le 31 décembre 2020.</p> <p>Les modalités d'application de ce dispositif spécifique ont été précisées par décret n° 2020-521 du 5 mai 2020 (cf. page suivante).</p> <p>LOI n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances, rectificative pour 2020 – Article 20</p> <p>Précision du Ministère du travail : la consultation du CSE n'est pas requise (QR 4 mai 2020). Ces salariés vont basculer à compter de cette date dans un dispositif d'activité partielle en lieu et place d'un arrêt indemnisé par l'assurance maladie.</p>
<p>72. Les salariés partageant le même domicile qu'une personne vulnérable pourront-ils être placés en activité partielle à compter du 1er mai ?</p>	<p>Oui</p>	<p>Oui, le salarié partageant le même domicile qu'une personne vulnérable (présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 et faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile) peut être placé en activité partielle ; l'employeur n'a pas à justifier une réduction d'activité sur le poste qu'il occupe pendant toute la période d'urgence sanitaire.</p> <p>Ces mesures sont temporaires et s'appliquent jusqu'à une date fixée par décret (fixant la fin de la période d'état d'urgence sanitaire) et au plus tard le 31 décembre 2020.</p> <p>LOI n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances, rectificative pour 2020 – Article 20</p> <p>Précision du Ministère du travail : la consultation du CSE n'est pas requise (QR 4 mai 2020). Ces salariés vont basculer à compter de cette date dans un dispositif d'activité partielle en lieu et place d'un arrêt indemnisé par l'assurance maladie.</p>

FAQ - Spécial Coronavirus COVID 19



syntec numérique

73. **Quels sont les salariés vulnérables qui peuvent être placés en activité partielle à compter du 1^{er} mai ?**

Les salariés vulnérables sont ceux qui répondent à l'un des critères suivants :

- Être âgé de 65 ans et plus ;
- Avoir des antécédents (ATCD) cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée (avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
- Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;
- Présenter une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale : (broncho pneumopathie obstructive, asthme sévère, fibrose pulmonaire, syndrome d'apnées du sommeil, mucoviscidose notamment) ;
- Présenter une insuffisance rénale chronique dialysée ;
- Être atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
- Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kgm²) ;
- Être atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise :
 - médicamenteuse : chimiothérapie anti cancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive ;
 - infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm³ ;
 - consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ;
 - liée à une hémopathie maligne en cours de traitement ;
- Être atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
- Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;
- Être au troisième trimestre de la grossesse.

Ces dispositions s'appliquent à compter du 1^{er} mai 2020, quelle que soit la date du début de l'arrêt de travail du salarié concerné.

[Décret n° 2020-521 du 5 mai 2020](#) définissant les critères permettant d'identifier les salariés vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 et pouvant être placés en activité partielle au titre de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020

FAQ - Spécial Coronavirus COVID 19



syntec numérique

<p>74. Quel justificatif doit me fournir le salarié vulnérable ou le salarié vivant avec une personne vulnérable pour être placé en activité partielle ?</p>		<p>Par dérogation, le médecin du travail établit une déclaration d'interruption de travail sur papier libre qui comporte les informations suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none">1. l'identification du médecin ;2. l'identification du salarié ;3. l'identification de l'employeur ;4. l'information selon laquelle le salarié remplit les conditions pour être considéré comme une personne « vulnérable » ou partageant son domicile avec une personne « vulnérable ». <p>Le médecin du travail transmet la déclaration d'interruption de travail sans délai au salarié. Le salarié l'adresse sans délai à l'employeur aux fins de placement en activité partielle.</p> <p>Ces dispositions sont applicables aux déclarations d'interruption de travail délivrés à compter du 13 mai 2020 et jusqu'au 31 mai (date de fin des conditions dérogatoires de bénéfice des prestations en espèces qui ont été fixées par décret).</p> <p>Décret n° 2020-549 du 11 mai 2020 fixant les conditions temporaires de prescription et de renouvellement des arrêts de travail par le médecin du travail</p>
<p>75. J'ai placé un salarié en activité partielle et il m'adresse un arrêt de travail dès le premier jour. Dois-je maintenir son salaire à 100 %</p>	<p>Non</p>	<p>Vous lui verserez le complément de salaire à hauteur de l'indemnité perçue au titre de l'activité partielle.</p>

FAQ - Spécial Coronavirus COVID 19



syntec numérique

Indemnisation du salarié en activité partielle de droit commun

<p>76. Quelle est l'assiette de calcul de l'indemnité légale d'activité partielle ?</p>	<p>En application de l'article R. 5122-18 du code du travail, le salarié placé en activité partielle reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du Code du travail, c'est-à-dire sur la base de la rémunération qui aurait été perçue le salarié s'il avait travaillé (soit le salaire versé le mois précédant son placement en activité partielle).</p> <p>Cette indemnité est 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, c'est-à-dire en excluant les heures supplémentaires.</p>
<p>77. Quels éléments de salaire entrent dans le calcul du taux horaire de l'indemnisation de l'activité partielle de manière générale ?</p>	<p>Vous devez prendre en compte les éléments de rémunération retenus pour le calcul de l'indemnité de congés payés pour ramener le taux horaire sur la base de 35 heures :</p> <p>« L'assiette des indemnités de congés payés inclut le salaire brut avant déduction des charges sociales, 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 (primes 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).</p> <p>Sauf stipulations contractuelles plus favorables, une prime annuelle allouée globalement pour l'ensemble de l'année rémunérant périodes de travail et période de congé confondues, est donc à exclure de l'assiette. La même solution s'applique à des primes versées trimestriellement ou semestriellement. En effet, dès lors qu'une prime n'est pas affectée par le départ en congés du salarié, elle doit être exclue.</p> <p>Ne doivent donc pas en principe être intégrés dans l'assiette de calcul de l'indemnité, le 13^e mois (et non le versement de la rémunération sur 13 mois), la prime de vacances, les primes d'assiduité et de rendement semestrielles, les primes d'ancienneté ou d'assiduité versées pour l'année entière, les primes d'efficacité semestrielles, les primes d'intéressement, le pourcentage annuel sur le chiffre d'affaires alloué en fin d'exercice en fonction d'une production globale, etc. »</p>

FAQ - Spécial Coronavirus COVID 19



syntec numérique

		<p>Les primes d'objectifs et commissions liées à l'activité personnelle du salarié doivent être incluses dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés.</p> <p>Ainsi doivent être prises en compte dans le calcul de l'indemnité de congés payés les commissions d'acquisition et d'encaissement, les indemnités d'accroissement de portefeuille rémunérant le travail du salarié pendant la période de référence ayant précédé son départ en congé, même si le règlement de ces commissions a eu lieu pendant la période de congé. (Cassation sociale, 3 juin 2009, n° 07-43798).</p> <p>Toutefois ces commissions sont exclues du calcul de l'indemnité de congés payés lorsqu'elles sont calculées sur l'année entière, y compris sur la période de congés payés du salarié.</p>
<p>78. Les rémunérations variables doivent-elles être prises en compte et comment ?</p>	<p>Oui</p>	<p>Pour les salariés qui bénéficient d'éléments de rémunération variables ou versés selon une périodicité non mensuelle, notamment les salariés en forfait annuel en jours, le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle tient compte de la moyenne des éléments de rémunération variables, à l'exclusion :</p> <ul style="list-style-type: none">• des frais professionnels• et les éléments de rémunération qui, bien qu'ayant le caractère de salaire, ne sont pas la contrepartie du travail effectif ou ne sont pas affectés par la réduction ou l'absence d'activité et sont alloués pour l'année 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 <p>Décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle</p>

FAQ - Spécial Coronavirus COVID 19



syntec numérique

<p>79. Existe-t-il une indemnisation spécifique pour les salariés de la Branche ?</p>	<p>Oui</p>	<p>Oui, sous réserve des dispositions légales et réglementaires prévoyant un taux de maintien de salaire supérieur, la garantie de salaire conventionnelle est déterminée comme suit :</p> <table border="1" data-bbox="1043 580 1861 1270"> <thead> <tr> <th>Assiette (*)</th> <th>Indemnisation garantie (**)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés du/de la salarié/e en activité partielle (selon l'assiette) < 2000€</td> <td>95 % de la rémunération horaire brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés du/de la salarié/e en activité partielle</td> </tr> <tr> <td>Rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés du/de la salarié/e en activité partielle (selon l'assiette) compris entre 2000€ et le plafond de la Sécurité Sociale</td> <td>80 % de la rémunération horaire brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés du/de la salarié/e en activité partielle</td> </tr> <tr> <td>Rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés du/de la salarié/e en activité partielle (selon l'assiette) > au plafond de la Sécurité Sociale</td> <td>75 % de la rémunération horaire brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés du/de la salarié/e en activité partielle</td> </tr> </tbody> </table> <p>(*)(**) L'indemnité ne peut dépasser le plafond de 100 % de la rémunération nette du salarié et s'appuie sur un calcul des indemnités de congés payés et exclut l'indemnisation des heures supplémentaires.</p>	Assiette (*)	Indemnisation garantie (**)	Rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés du/de la salarié/e en activité partielle (selon l'assiette) < 2000€	95 % de la rémunération horaire brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés du/de la salarié/e en activité partielle	Rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés du/de la salarié/e en activité partielle (selon l'assiette) compris entre 2000€ et le plafond de la Sécurité Sociale	80 % de la rémunération horaire brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés du/de la salarié/e en activité partielle	Rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés du/de la salarié/e en activité partielle (selon l'assiette) > au plafond de la Sécurité Sociale	75 % de la rémunération horaire brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés du/de la salarié/e en activité partielle
Assiette (*)	Indemnisation garantie (**)									
Rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés du/de la salarié/e en activité partielle (selon l'assiette) < 2000€	95 % de la rémunération horaire brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés du/de la salarié/e en activité partielle									
Rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés du/de la salarié/e en activité partielle (selon l'assiette) compris entre 2000€ et le plafond de la Sécurité Sociale	80 % de la rémunération horaire brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés du/de la salarié/e en activité partielle									
Rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés du/de la salarié/e en activité partielle (selon l'assiette) > au plafond de la Sécurité Sociale	75 % de la rémunération horaire brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés du/de la salarié/e en activité partielle									

FAQ - Spécial Coronavirus COVID 19



syntec numérique

<p>80. Comment estimer l'indemnisation des salariés par l'employeur ?</p>	<p>Oui</p>	<p>Le Ministère du travail propose un simulateur destiné à permettre aux entreprises de connaître immédiatement les montants estimatifs de l'allocation versée au salarié en cas de recours à l'activité partielle dont une estimation du montant qui reste à leur charge :</p> <p>https://www.simulateurap.emploi.gouv.fr/</p>
<p>81. Quel est le nombre maximal d'heures indemnissables par l'Etat ?</p>		<p>Le contingent annuel d'heures indemnissables au titre de l'activité partielle pour 2020 est porté à 1 607 heures par salarié jusqu'au 31 décembre 2020 (au lieu de 1000 heures précédemment).</p> <p>Arrêté ministériel, 31 mars 2020, JO, 3 avr.</p>
<p>82. Comment les salariés à temps partiel sont-ils indemnisés ?</p>		<p>Le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle versée aux salariés à temps partiel ne peut être inférieur au taux horaire du SMIC.</p> <p>Lorsque le taux horaire de rémunération du temps partiel est inférieur au taux horaire du SMIC, le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle qui lui est versée est égal à son taux horaire de rémunération.</p>

FAQ - Spécial Coronavirus COVID 19



syntec numérique

83. Comment se calcule l'indemnité versée aux salariés en forfait annuel en jours ?

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.

Pour les salariés qui bénéficient d'éléments de **rémunération 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 également de la moyenne des éléments de rémunération variables perçus au cours des 12 mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de 12 mois civils, précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise.

Sont **exclus** de l'assiette de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle les sommes représentatives de **frais professionnels** et les éléments de rémunération qui, bien qu'ayant le caractère de salaire, **ne sont pas la contrepartie du travail effectif** ou ne sont **pas affectés par la réduction ou l'absence d'activité et sont alloués pour l'année**.

Lorsque la rémunération inclut une fraction de rémunération correspondant au paiement de l'indemnité de congés payés, cette fraction est déduite pour la détermination de l'assiette permettant le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle, sans préjudice du paiement par l'employeur de l'indemnité de congés payés.

Les **jours de congés payés** et de **repos** pris au cours de la période d'activité partielle, ainsi que **les jours fériés non travaillés** qui correspondent à des jours ouvrés sont, le cas échéant, convertis en heures selon les mêmes modalités de calcul que l'indemnité d'activité partielle. Les heures issues de cette conversion sont **déduites** du nombre d'heures non travaillées.

Ces dispositions sont applicables aux demandes d'indemnisation d'activité partielle adressées à ASP au titre du placement en activité partielle de salariés depuis le 12 mars 2020 en raison de l'épidémie de covid-19 jusqu'au 31 décembre 2020.

Précision du Ministère du travail (QR 4 mai 2020) : En l'absence de disposition conventionnelle permettant la valorisation d'une journée de travail, la valeur d'une journée entière de travail correspond au montant du salaire

FAQ - Spécial Coronavirus COVID 19



syntec numérique

		<p>mensuel auquel le salarié peut prétendre pour un mois de travail complet divisé par 22 (nombre de jours ouvrés mensuels moyen) pour un forfait annuel de 218 jours. Décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle</p>
<p>84. Comment se calcule l'indemnité versée aux cadres dirigeants ?</p>		<p>La rémunération mensuelle de référence servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle correspond à la moyenne des rémunérations brutes perçues au cours des 12 derniers mois civils, ou le cas échéant de la totalité des mois civils travaillés si le salarié a travaillé moins de 12 mois, précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise ou de l'établissement.</p> <p>Le montant horaire servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle est déterminé en rapportant le 30ème du montant de la rémunération mensuelle de référence à 7 heures.</p> <p>Le nombre d'heures non travaillées indemnifiables, dans la limite de la durée légale du travail, est obtenu selon les modalités de conversion suivantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>Décret n° 2020-522 du 5 mai 2020 complétant le décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle, JO 6 mai</p>
<p>85. Devons-nous indemniser le salarié à hauteur des heures supplémentaires dans le cadre d'une convention de forfait en heures ?</p>	<p>Oui</p>	<p>Les circulaires DGEFP des 4 mai 2012 et 12 juillet 2013 ne sont plus applicables en raison de la publication de l'ordonnance du 22 avril 2020.</p> <p>Pour les salariés ayant conclu, avant le 23 avril, date d'entrée en vigueur de l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020, une convention individuelle de forfait en heures sur la semaine ou sur le mois incluant des heures supplémentaires, la durée stipulée au contrat pour les conventions individuelles de forfait ou la durée collective du travail conventionnellement prévue est prise en compte en lieu et place de la durée légale du travail s'ils subissent une perte de rémunération en raison de la réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou partie d'établissement en deçà de la durée légale de travail.</p> <p>Ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de Covid-19</p>

FAQ - Spécial Coronavirus COVID 19



syntec numérique

<p>86. Devons-nous indemniser le salarié à hauteur des heures supplémentaires habituellement travaillées dans le cadre de la Modalité 2 ?</p>	<p>Oui</p>	<p>Il est tenu compte des heures supplémentaires prévues par la convention individuelle de forfait en heures ou par la convention ou l'accord collectif pour la détermination du nombre d'heures non travaillées indemnissables.</p> <p>Ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de Covid-19</p>
<p>87. Comment se calculent les heures indemnissables pour un salarié en Modalité 2 ?</p>		<p>Pour les salariés ayant conclu, avant le 23 avril, date d'entrée en vigueur de l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020, une convention individuelle de forfait en heures sur la semaine ou sur le mois incluant des heures supplémentaires :</p> <p>La durée stipulée au contrat pour les conventions individuelles de forfait est prise en compte en lieu et place de la durée légale du travail s'ils subissent une perte de rémunération en raison de la réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou partie d'établissement en deçà de la durée légale de travail.</p> <p>Il est tenu compte des heures supplémentaires prévues par la convention individuelle de forfait en heures ou par la convention ou l'accord collectif pour la détermination du nombre d'heures non travaillées indemnissables.</p> <p>Ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de Covid-19</p> <p>Précision du Ministère du travail (QR 4 mai 2020) : La rémunération du salarié est divisée par le nombre d'heures mensuelles correspondant à la durée collective ou individuelle de travail sur la période considérée le cas échéant mensualisée (ex : 169 heures pour une durée collective de 39 heures hebdomadaires, 186 heures pour une durée d'équivalence de 43 heures par semaine).</p> <p>Le résultat de cette division donne le taux horaire de base.</p> <p>Pour les salariés en Modalité 2, il convient de diviser la rémunération mensuelle par 166 h 84 pour calculer le taux horaire de base.</p>

FAQ - Spécial Coronavirus COVID 19



syntec numérique

<p>88. L'indemnité conventionnelle d'activité partielle est-elle exonérée de cotisations sociales ?</p>	<p>Oui et non</p>	<p>Jusqu'à la publication de l'ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020, et en application de l'ordonnance du 27 mars 2020, les indemnités conventionnelles, quel qu'ait été leur montant étaient soumises au même régime social que l'indemnité légale, à savoir qu'elles étaient exonérées de la taxe sur les salaires et des cotisations patronales et salariales de sécurité sociale, de retraite complémentaire et d'assurance chômage. Elles n'étaient pas soumises au forfait social et ne rentraient pas dans le calcul de l'assiette sur laquelle est assise la contribution solidarité autonomie. En revanche, elles demeuraient soumises à la CSG au taux de 6,2%, et la CRDS au taux de 0,50 %.</p> <p>A compter du 1^{er} mai, lorsque la somme de l'indemnité légale d'activité partielle et de l'indemnité complémentaire versée par l'employeur en application d'un accord collectif est supérieure à 3,15 fois la valeur horaire du SMIC, la part de l'indemnité complémentaire versée au-delà de ce montant est assujettie aux contributions et cotisations sociales applicables aux revenus d'activité dans les conditions définies aux articles L. 136-1-1 et L. 242-1 du code de la sécurité sociale.</p> <p>Ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de Covid-19</p>
<p>89. Les indemnités versées au-delà de mes obligations légales et conventionnelles sont-elles exonérées de cotisations sociales ?</p>	<p>Oui et non</p>	<p>Depuis le 1^{er} mai, lorsque la somme de l'indemnité légale d'activité partielle et de l'indemnité complémentaire versée par l'employeur en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale est supérieure à 3,15 fois la valeur horaire du SMIC, la part de l'indemnité complémentaire versée au-delà de ce montant est assujettie aux contributions et cotisations sociales applicables aux revenus d'activité dans les conditions définies aux articles L. 136-1-1 et L. 242-1 du code de la sécurité sociale.</p> <p>Ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de Covid-19</p>

FAQ - Spécial Coronavirus COVID 19



syntec numérique

<p>90. Quelles mentions doivent figurer sur le bulletin de paie ?</p>		<p>Désormais, le bulletin de paie du salarié placé en activité partielle devra porter les mentions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le nombre d'heures chômées indemnisées au titre de l'activité partielle ; • Le taux appliqué pour le calcul de l'indemnité ; • Le montant de l'indemnité correspondante versée au salarié. <p>Précision du Ministère du travail (QR 4 mai 2020) : Ces trois données doivent permettre au salarié d'être mieux informé sur la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle le concernant et faciliter le contrôle et l'instruction des demandes d'indemnisation mené par les unités départementales.</p>
<p>91. Dois-je suivre le temps de travail de mes salariés en activité partielle ?</p>	<p>Oui</p>	<p>Est confirmé le jugement de la cour d'appel qui a retenu le délit d'escroquerie pour des demandes d'indemnisation du chômage partiel, dès lors qu'aucun planning prévisionnel de travail détaillé par salarié n'avait été établi, aucun décompte des heures de travail par salarié tenu pendant la période de chômage partiel, que les états nominatifs remplis chaque mois pour tous les salariés ne distinguaient pas les périodes d'activité en application de l'accord de modulation ni les périodes de chômage partiel, la suppression du décompte horaire rendant tout décompte impossible.</p> <p>(Cassation criminelle., 27 juin 2018, n° 17-81980)</p> <p>En cas de modification des horaires collectifs de travail et conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, l'employeur est tenu :</p> <ul style="list-style-type: none"> • De communiquer cette information à l'inspection du travail ; • D'afficher les nouveaux horaires dans l'entreprise ; • D'en informer les organisations syndicales de l'entreprise et les représentants du personnel.
<p>92. Le représentant du personnel qui assiste aux réunions du CSE sur convocation de l'employeur est-il rémunéré ou indemnisé au titre de l'activité partielle ?</p>	<p>Oui</p>	<p>Les heures de réunions seront rémunérées et déduites de la demande d'indemnisation à l'APS en fin de mois (cela revient à dire que le salarié est « sorti » de l'activité partielle le temps de la réunion). Si le salarié est, par exemple, en activité partielle à 50 % et que la réunion se tient sur les heures travaillées, cela n'aura aucune incidence sur la demande d'indemnisation en fin de mois.</p>

FAQ - Spécial Coronavirus COVID 19



Aide de l'Etat versée dans le cadre de l'activité partielle de droit commun

<p>93. Quelle est la procédure d'indemnisation des heures chômées par l'Etat ?</p>	<p>L'aide de l'Etat est gérée par l'ASP (Agence de services et de paiement). L'employeur renseigne une demande d'indemnisation pour le mois durant lequel il a mis en activité partielle ses salariés.</p> <p>En fonction du mode d'aménagement du temps de travail, il sélectionnera le formulaire adapté dans l'extranet.</p> <p>Il déclare notamment :</p> <ul style="list-style-type: none">• les noms et prénoms des salariés,• le numéro d'inscription au Répertoire national d'identification des personnes physiques (NIR),• le nombre d'heures chômées par salarié, pour la période donnant lieu à l'indemnisation. <p>Pour les établissements appliquant un accord d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et inférieure ou égale à l'année, la demande d'indemnisation est également mensuelle. Il devra fournir les plannings présentant les heures réellement travaillées et chômées pour le mois concerné.</p> <p>En cas de procédure de sauvegarde ou de redressement ou de liquidation judiciaire, ou de difficultés financières de l'employeur, le préfet, ou sur délégation le DIRECCTE, peut faire procéder au paiement direct, par l'agence de services et de paiement (ASP), de l'allocation d'activité partielle aux salariés.</p> <p>Les pouvoirs publics sont susceptibles d'opérer un contrôle a posteriori des déclarations effectuées par l'employeur.</p>
<p>94. Quel est le taux de l'allocation des heures chômées par l'Etat ?</p>	<p>Le décret du 29 juin 2020 fixe le taux de l'allocation d'activité partielle versée à l'employeur en remboursement des indemnités d'activité partielle versées à ses salariés à 60% de la rémunération horaire brute dans la limite de 4,5 fois le taux horaire du Smic pour la période entre le 1er juin et le 30 septembre.</p> <p>La prise en charge de l'Etat diminue tandis que le montant de l'indemnité versée par l'employeur à ses salariés reste le même (indemnité conventionnelle portée au taux de 75, 80 ou 95 %), ce qui induit un reste à charge plus important pour l'employeur.</p> <p>Ce décret entre en vigueur à compter du 1^{er} juin 2020 et jusqu'au 30 septembre 2020.</p>

FAQ - Spécial Coronavirus COVID 19



syntec numérique

<p>95. Quelle est l'assiette de calcul de l'allocation légale d'activité partielle ?</p>		<p>Quand le salarié placé en activité partielle l'employeur perçoit une allocation horaire, correspondant à 60 % de la rémunération brute du salarié servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24, c'est-à-dire sur la base de la rémunération qui aurait été perçue le salarié s'il avait travaillé (soit le salaire versé le mois précédant son placement en activité partielle).</p> <p>Cette indemnité est 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, c'est-à-dire en excluant les heures supplémentaires.</p>
<p>96. Les heures supplémentaires habituellement travaillées sont-elles indemnisées par l'Etat ?</p>	<p>Non</p>	<p>Sauf exceptions prévues par les textes en vigueur, l'indemnisation ne porte que sur les heures perdues dans la limite de l'horaire légal de 35 heures.</p>
<p>97. Les heures supplémentaires sont -elles indemnisables pour un salarié en Modalité 2 ?</p>	<p>Oui</p>	<p>Pour les salariés ayant conclu, avant le 23 avril, date d'entrée en vigueur de l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020, une convention individuelle de forfait en heures sur la semaine ou sur le mois incluant des heures supplémentaires :</p> <p>La durée stipulée au contrat pour les conventions individuelles de forfait est prise en compte en lieu et place de la durée légale du travail s'ils subissent une perte de rémunération en raison de la réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou partie d'établissement en deçà de la durée légale de travail.</p> <p>Il est tenu compte des heures supplémentaires prévues par la convention individuelle de forfait en heures ou par la convention ou l'accord collectif pour la détermination du nombre d'heures non travaillées indemnisées.</p> <p>Ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de Covid-19</p> <p>Précision du Ministère du travail (QR 4 mai 2020) : La rémunération du salarié est divisée par le nombre d'heures mensuelles correspondant à la durée collective ou individuelle de travail sur la période considérée le cas échéant mensualisée (ex : 169 heures pour une durée collective de 39 heures hebdomadaires, 186 heures pour une durée d'équivalence de 43 heures par semaine).</p> <p>Le résultat de cette division donne le taux horaire de base.</p> <p>Pour les salariés en Modalité 2, il convient de diviser la rémunération mensuelle par 166 h 84 pour calculer le taux horaire de base.</p>

FAQ - Spécial Coronavirus COVID 19



syntec numérique

<p>98. Les rémunérations variables sont-elles être prises en compte et comment ?</p>	<p>Oui</p>	<p>Les règles sont les mêmes que pour le calcul de l'indemnité d'activité partielle due par l'employeur.</p> <p>Pour les salariés qui bénéficient d'éléments de rémunération variables ou versés selon une périodicité non mensuelle, notamment les salariés en forfait annuel en jours, le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle tient compte de la moyenne des éléments de rémunération variables, à l'exclusion :</p> <ul style="list-style-type: none">• des frais professionnels• et les éléments de rémunération qui, bien qu'ayant le caractère de salaire, ne sont pas la contrepartie du travail effectif ou ne sont pas affectés par la réduction ou l'absence d'activité et sont alloués pour l'année 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 <p>Décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle</p>
<p>99. Comment se calcule l'allocation versée aux salariés en forfait annuel en jours qui ont une rémunération variable ?</p>		<p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none">• 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. <p>Pour les salariés qui bénéficient d'éléments de rémunération 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 également de la moyenne des éléments de rémunération variables perçus au cours des 12 mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de 12 mois civils, précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise.</p> <p>Sont exclus de l'assiette de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle les sommes représentatives de frais professionnels et les éléments de rémunération qui, bien qu'ayant le caractère de salaire, ne sont pas la contrepartie du travail effectif ou ne sont pas affectés par la réduction ou l'absence d'activité et sont alloués pour l'année.</p>

FAQ - Spécial Coronavirus COVID 19



syntec numérique

	<p>Lorsque la rémunération inclut une fraction de rémunération correspondant au paiement de l'indemnité de congés payés, cette fraction est déduite pour la détermination de l'assiette permettant le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle, sans préjudice du paiement par l'employeur de l'indemnité de congés payés.</p> <p>Les jours de congés payés et de repos pris au cours de la période d'activité partielle, ainsi que les jours fériés non travaillés qui correspondent à des jours ouvrés sont, le cas échéant, convertis en heures selon les mêmes modalités de calcul que l'indemnité d'activité partielle. Les heures issues de cette conversion sont déduites du nombre d'heures non travaillées.</p> <p>Ces dispositions sont applicables aux demandes d'indemnisation d'activité partielle adressées à l'Agence de services et de paiement au titre du placement en activité partielle de salariés depuis le 12 mars 2020 en raison de l'épidémie de covid-19 jusqu'au 31 décembre 2020.</p> <p>Précision du Ministère du travail (QR 4 mai 2020) : En l'absence de disposition conventionnelle permettant la valorisation d'une journée de travail, la valeur d'une journée entière de travail correspond au montant du salaire mensuel auquel le salarié peut prétendre pour un mois de travail complet divisé par 22 (nombre de jours ouvrés mensuels moyen) pour un forfait annuel de 218 jours.</p> <p>Décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle</p>
<p>100. Comment se calcule l'allocation versée aux cadres dirigeants ?</p>	<p>La rémunération mensuelle de référence servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle correspond à la moyenne des rémunérations brutes perçues au cours des 12 derniers mois civils, ou le cas échéant de la totalité des mois civils travaillés si le salarié a travaillé moins de 12 mois, précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise ou de l'établissement.</p> <p>Le montant horaire servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle est déterminé en rapportant le 30ème du montant de la rémunération mensuelle de référence à 7 heures.</p> <p>Le nombre d'heures non travaillées indemnisables, dans la limite de la durée légale du travail, est obtenu selon les modalités de conversion suivantes.</p> <ul style="list-style-type: none">• 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. <p>Décret n° 2020-522 du 5 mai 2020 complétant le décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle, JO 6 mai - Décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle.</p>

FAQ - Spécial Coronavirus COVID 19



syntec numérique

101. Comment se calcule l'allocation d'activité partielle pour les salariés portés ?

Les **périodes sans prestation à une entreprise cliente** ouvrent droit à l'indemnité et à l'allocation d'activité partielle en raison de l'épidémie de covid-19 selon les modalités de calcul suivantes :

La rémunération mensuelle de référence servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle correspond à la **moyenne** des rémunérations brutes perçues au cours des 12 derniers mois civils, ou le cas échéant de la totalité des mois civils travaillés si le salarié a travaillé moins de 12 mois, précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise ou de l'établissement.

Le montant horaire servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle est déterminé en rapportant le **30ème** du montant de la rémunération mensuelle de référence à **7 heures**.

Le nombre d'heures non travaillées indemnisables, dans la limite de la durée légale du travail, est obtenu selon les modalités de conversion 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.

Les jours de congés payés et de repos pris au cours de la période d'activité partielle, ainsi que les jours fériés non travaillés qui correspondent à des jours ouvrés sont, le cas échéant, convertis en heures selon les mêmes modalités. Les heures issues de cette conversion sont déduites du nombre d'heures non travaillées.

[Décret n° 2020-435 du 16 avril 2020](#) portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle

FAQ - Spécial Coronavirus COVID 19



syntec numérique

102. Quel est le montant de l'indemnisation des alternants par l'Etat ?

L'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 prévoyait que "les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation reçoivent une indemnité horaire d'activité partielle, versée par leur employeur, d'un montant égal au pourcentage du SMIC qui leur est applicable au titre des dispositions du code du travail".

L'ordonnance du 15 avril 2020 distingue deux cas de figure :

- Quand leur rémunération est inférieure au SMIC :

Le montant de l'indemnité est égal au pourcentage du SMIC qui leur est applicable au titre des dispositions du code du travail et, s'il y a lieu, des dispositions conventionnelles applicables à l'entreprise.

- Quand leur rémunération est supérieure ou égale au SMIC.

L'indemnité horaire d'activité partielle correspond à 70 % de la rémunération horaire brute antérieure du salarié, telle que déterminée en application des dispositions réglementaires applicables à l'activité partielle, lorsque le résultat de ce calcul est supérieur à 8,03 euros.

Lorsque ce résultat est inférieur ou égal à 8,03 euros, l'indemnité horaire d'activité partielle est égale à 8,03 euros.

[Ordonnance n° 2020-428 du 15 avril 2020](#) portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de covid-19

FAQ - Spécial Coronavirus COVID 19



Contrôle de l'Administration - Sanctions Pénales

<p>103. Risquons-nous un contrôle a posteriori de l'administration ?</p>	<p>Oui</p>	<p>Une instruction a été adressée par le Ministère du Travail aux Direccte afin de leur présenter les objectifs du plan de contrôle qu'elles auront à mettre en œuvre dans leurs territoires et leur rappeler les outils juridiques dont elles disposent.</p> <p>Les Direccte devront distinguer entre les entreprises qui, de bonne foi, ont fait des erreurs lorsqu'elles ont renseigné leurs demandes d'indemnisation, et celles qui ont fraudé.</p> <p>(Communiqué de presse du 13 mai 2020)</p>
<p>104. L'administration va-t-elle porter son attention sur des points particuliers ?</p>	<p>Oui</p>	<p>Selon les instructions qui leur ont été données par le Ministère du travail, les agents de contrôle devront porter une attention toute particulière :</p> <ul style="list-style-type: none">• aux entreprises qui ont demandé une indemnisation sur la base de taux horaires élevés ;• aux secteurs fortement consommateurs d'activité partielle, notamment le BTP, les activités de service administratif, de soutien et de conseil aux entreprises ;• aux entreprises dont l'effectif est composé d'une majorité de cadres, dont l'activité est davantage susceptible d'être exercée en télétravail.

FAQ - Spécial Coronavirus COVID 19



syntec numérique

<p>105. Quel est le risque en cas de fausse déclaration ou si je ne remplis pas mes obligations ?</p>	<p>Oui</p>	<p>Sauf constitution éventuelle du délit d'escroquerie, sanctionné à l'article 313-1 du code pénal par une peine de 5 ans d'emprisonnement et de 375 000 euros d'amende., le fait de bénéficier ou de tenter de bénéficier frauduleusement des allocations d'activité partielle est puni des peines prévues à l'article 441-6 du code pénal. Le fait de faire obtenir frauduleusement ou de tenter de faire obtenir frauduleusement ces allocations est puni de la même peine.</p> <p><i>(Article L. 5124-1 du Code du travail)</i></p> <p>Le fait de se faire délivrer indûment par une administration publique ou par un organisme chargé d'une mission de service public, par quelque moyen frauduleux que ce soit, un document destiné à constater un droit, une identité ou une qualité ou à accorder une autorisation est puni de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende. Est puni des mêmes peines le fait de fournir sciemment une fausse déclaration ou une déclaration incomplète en vue d'obtenir ou de tenter d'obtenir, de faire obtenir ou de tenter de faire obtenir d'une personne publique, d'un organisme de protection sociale ou d'un organisme chargé d'une mission de service public une allocation, une prestation, un paiement ou un avantage indu.</p> <p><i>(Article 441-6 du Code pénal)</i></p>
<p>106. Que se passe-t-il en cas de non-respect des engagements souscrits par l'entreprise lors d'une nouvelle demande de placement en activité partielle ?</p>		<p>En cas de non-respect par l'entreprise, sans motif légitime, des engagements mentionnés dans sa demande d'autorisation, l'autorité administrative demande à l'employeur le remboursement à l'Agence de service et de paiement, dans un délai ne pouvant être inférieur à 30 jours, des sommes versées au titre de l'activité partielle. Le remboursement ne peut être exigé s'il est incompatible avec la situation économique de l'entreprise.</p>
<p>107. Que se passe-t-il en cas de procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire d'une entreprise ayant placé ses salariés en activité partielle ?</p>		<p>Le Préfet, ou sur délégation, le Directe, peut faire procéder au paiement de l'allocation d'activité partielle par l'agence de services et de paiement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Soit directement aux salariés, - Soit au mandataire judiciaire ou à l'AGS (Assurance Garantie des Salaires)

FAQ - Spécial Coronavirus COVID 19



Couverture sociale pendant l'activité partielle

108. Le salarié continue-t-il d'acquérir des points de retraite pendant la période d'activité partielle ?	Oui	Les indemnités d'activité partielle n'étant pas soumises à cotisations sociales, elles ne donnent pas lieu à cotisations aux régimes Arrco et Agirc. Toutefois, pour pallier cet inconvénient et permettre aux salariés placés en activité partielle de bénéficier de l'attribution de points gratuits, des aménagements à ces régimes ont été pris. Les périodes de chômage partiel indemnisées sont validées pour la retraite complémentaire (cadres et non-cadres) lorsqu'elles excèdent 60 heures au cours d'une même année.
109. L'activité partielle est-elle prise en compte pour le calcul de la retraite de base ?	Non	A titre exceptionnel, dans les conditions fixées par décret, les périodes d'activité partielle, entre le 1er mars et le 31 décembre 2020, pendant lesquelles le salarié perçoit l'indemnité horaire d'activité partielle, sont prises en compte pour l'ouverture du droit à une pension de retraite. Loi n°2020 -734 du 17 juin 2020 (article 11)
110. Le régime de couverture prévoyance et complémentaire santé sont-ils suspendus du fait de l'activité partielle ?	Non	Les salariés continuent de bénéficier de la couverture prévoyance et complémentaire santé de l'entreprise. « Les entreprises s'assureront auprès de leur(s) organisme(s) que les salariés positionnés en activité partielle bénéficieront de la même couverture de prévoyance et de complémentaire santé mise en place dans l'entreprise qu'en période d'activité normale. Dans ce cadre, les salariés positionnés en activité partielle ou qui ont été positionnés en activité partielle pendant la période servant de référence pour le calcul des prestations verront leur salaire reconstitué comme s'ils avaient travaillé selon leur horaire contractuel de leur établissement conformément à la Convention Collective Nationale. » <i>(Article 6 de l'accord de Branche du 13 octobre 2013)</i> Les cotisations salariales et patronales sont également maintenues .

FAQ - Spécial Coronavirus COVID 19



syntec numérique

<p>111. Comment sont calculées les cotisations de prévoyance invalidité décès ?</p>		<p>Quand les garanties sont financées au moins pour partie par des primes ou cotisations assises sur les revenus d'activité des salariés soumis à cotisations sociales ou à la contribution sociale sur les revenus d'activité et sur les revenus de remplacement, l'assiette de calcul des primes et cotisations des salariés en activité partielle est assise sur le montant d'indemnisation versée au titre de l'activité partielle.</p> <p>Ces dispositions sont applicables à compter du 12 mars 2020 et jusqu'au 31 décembre 2020.</p> <p>Loi n°2020 -734 du 17 juin 2020 (article 12)</p>
<p>112. Si un salarié est déjà en arrêt de travail... alors que l'employeur décide de placer tous les membres de son service en activité partielle : doit-on maintenir son salaire à 100 % au-delà des IJSS à partir du moment où l'activité partielle a été signifiée ?</p>	<p>Non</p>	<p>Si le salarié bénéficie au préalable d'un arrêt de travail pour maladie et que les salariés de l'entreprise sont postérieurement placés en activité partielle</p> <p>Le salarié reste en arrêt maladie indemnisé jusqu'à la fin de l'arrêt prescrit.</p> <p>Le complément employeur, versé en plus de l'indemnité journalière de sécurité sociale, s'ajuste pour maintenir la rémunération à un niveau équivalent au montant de l'indemnisation conventionnelle due au titre de l'activité partielle, car le complément employeur ne peut conduire à verser au salarié un montant plus élevé que celui qu'il toucherait s'il n'était pas en arrêt.</p> <p>Le complément employeur reste soumis aux mêmes prélèvements sociaux et fiscaux : il est donc soumis aux cotisations et aux contributions sociales de droit commun comme s'il s'agissait d'une rémunération.</p> <p>Cet ajustement du complément employeur peut faire l'objet de régularisations a posteriori.</p> <p>A la fin de l'arrêt de travail, le salarié bascule alors vers l'activité partielle.</p> <p><i>(Q/R Ministère du Travail 10 avril 2020)</i></p> <p>Point de vigilance : attention, des contrôles pourront être réalisés à posteriori par l'administration.</p>
<p>113. Puis-je placer en activité partielle des salariés bénéficiant d'un arrêt garde d'enfants ?</p>		<p>Si le salarié bénéficie au préalable d'un arrêt de travail dérogatoire pour isolement ou garde d'enfant et que l'entreprise place ses salariés postérieurement à cet arrêt en activité partielle, deux situations sont à distinguer.</p> <p>L'entreprise place ses salariés en activité partielle en raison d'une réduction de l'activité</p>

FAQ - Spécial Coronavirus COVID 19



syntec numérique

	<p>L'employeur ne pourra pas placer son salarié en activité partielle pour réduction du nombre d'heures travaillées si un arrêt de travail est en cours.</p> <p>L'employeur ne renouvellera pas l'arrêt et placera ensuite le salarié en activité partielle.</p> <p>Fermeture totale ou d'une partie de l'établissement Cela doit conduire à interrompre l'arrêt de travail du salarié : l'employeur doit alors signaler à l'assurance maladie la fin anticipée de l'arrêt selon les mêmes modalités qu'une reprise anticipée d'activité en cas d'arrêt maladie de droit commun.</p> <p>Toutefois compte tenu des circonstances exceptionnelles, si l'arrêt de travail dérogatoire est en cours au moment du placement en activité partielle des salariés en raison de la fermeture de tout ou partie de l'établissement, l'employeur peut attendre le terme de l'arrêt en cours pour placer le salarié en activité partielle et l'arrêt ne sera pas renouvelé.</p> <p><i>(Q/R Ministère du Travail 10 avril 2020)</i></p>
<p>114. Quid des arrêts de travail confinement pour les personnes vulnérables ?</p>	<p>Le Ministère du travail précise que les arrêts déclarés sur le téléservice de l'assurance maladie étant automatiquement prolongés par l'Assurance maladie pour la durée du confinement, l'employeur est tenu d'y mettre un terme : l'employeur doit alors signaler à l'assurance maladie la fin anticipée de l'arrêt selon les mêmes modalités qu'une reprise anticipée d'activité en cas d'arrêt maladie de droit commun. L'intéressé sera ensuite placé en activité partielle.</p> <p><i>(Q/R Ministère du Travail 10 avril 2020)</i></p> <p>Remarque : le Q/R ne le précise pas, mais cette solution ne devrait être possible qu'en cas de fermeture totale du service ou de l'établissement, dès lors qu'une personne vulnérable ne peut travailler en raison du confinement impératif. En conséquence, si elle est placée en activité partielle par réduction de son temps, de travail, elle devrait rester en arrêt maladie au titre du confinement et être indemnisée à ce titre jusqu'à la fin de l'arrêt (c'est-à-dire jusqu'à la fin du confinement) sur la base du montant l'indemnité d'activité partielle.</p> <p>Dans cette hypothèse, le complément employeur, versé en plus de l'indemnité journalière de sécurité sociale, s'ajuste pour maintenir la rémunération à un niveau équivalent au montant de l'indemnisation conventionnelle due au titre de l'activité partielle, car le complément employeur ne peut conduire à verser au salarié un montant plus élevé que celui qu'il toucherait s'il n'était pas en arrêt.</p>

FAQ - Spécial Coronavirus COVID 19



syntec numérique

		<p>Le complément employeur reste soumis aux mêmes prélèvements sociaux et fiscaux : il est donc soumis aux cotisations et aux contributions sociales de droit commun comme s'il s'agissait d'une rémunération.</p> <p>Cet ajustement du complément employeur peut faire l'objet de régularisations a posteriori.</p> <p>A la fin de l'arrêt de travail, le salarié bascule alors vers l'activité partielle.</p>
--	--	---

Prise des JRTT et des congés payés

115. Le salarié en activité partielle continue-t-il d'acquies des RTT ?	Non	Dès lors que son temps de travail est ramené à une durée inférieure à 35 heures, il n'acquies pas de RTT.
116. Le placement en activité partielle modifie-t-il le nombre de jours de repos des salariés en forfait annuel en jours ou en Modalité 2 ?	Non	Les salariés sont exonérés de leurs obligations contractuelles par l'employeur à hauteur des jours non travaillés dans le cadre de l'activité partielle. Le nombre de jours de repos calculé en début d'année reste inchangé.
117. Dois-je respecter des délais pour faire prendre les RTT à mes salariés ?	Oui	<p>Afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du covid-19 et par dérogation à l'accord ou à la convention collective instituant un dispositif de réduction du temps de travail ou un dispositif de jours de repos, l'employeur peut, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc et dans la limite de 10 jours :</p> <p>Imposer la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de repos au choix du salarié acquis par ce dernier (c'est-à-dire hors quota employeur) ; Modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos.</p> <p>S'agissant d'une mesure temporaire liée au contexte actuel, la période de prise des jours de repos imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.</p>

FAQ - Spécial Coronavirus COVID 19



syntec numérique

<p>118. Existe-il un plafond de jours de RTT/jours de repos employeur que je peux imposer à mes salariés ?</p>	<p>Oui</p>	<p>Le nombre total de jours de repos dont l'employeur peut imposer au salarié la prise ou dont il peut modifier la date de prise ne peut être supérieur à 10, y compris hors quota employeur.</p> <p>Sont visés, les JRTT et jours de repos acquis au prorata de la période considérée de la Modalité 2 et des forfaits annuels en jours, ainsi que ceux placés sur le CET.</p> <p>S'agissant d'une mesure temporaire liée au contexte actuel, la période de prise des jours de repos imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.</p>
<p>119. Puis-je utiliser les jours de repos du CET pour imposer des départs en congés ?</p>	<p>Oui</p>	<p>L'employeur peut imposer que les droits affectés sur le compte épargne-temps du salarié soient utilisés par la prise de jours de repos, dont il détermine les dates en respectant un délai de prévenance d'au moins un jour franc.</p> <p>S'agissant d'une mesure temporaire liée au contexte actuel, la période de prise des jours de repos imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.</p>
<p>120. Puis-je imposer des jours de repos aux salariés en forfait annuel en jours ?</p>	<p>Oui</p>	<p>Sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc, l'employeur peut :</p> <p>Imposer la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de repos au choix du salarié acquis par ce dernier ; Modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos.</p> <p>Cette mesure dérogatoire vise également les collaborateurs placés en forfait annuels jours en application de l'accord de Branche du 1er avril 2014.</p> <p>S'agissant d'une mesure temporaire liée au contexte actuel, la période de prise des jours de repos imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.</p>

FAQ - Spécial Coronavirus COVID 19



syntec numérique

<p>121. Dois-je ajuster ma demande d'indemnisation quand un salarié en forfait jours prend un jour de repos ?</p>	<p>Oui</p>	<p>Les jours de repos pris au cours de la période d'activité partielle, sont convertis en heures selon les mêmes modalités de calcul que l'indemnité d'activité partielle. Les heures issues de cette conversion sont déduites du nombre d'heures non travaillées.</p> <p>Décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle</p>
<p>122. Dois-je ajuster ma demande d'indemnisation pour un forfait jours quand il y a un jour férié pendant l'activité partielle ?</p>	<p>Oui</p>	<p>Les jours fériés non travaillés qui correspondent à des jours ouvrés sont, le cas échéant, convertis en heures selon les mêmes modalités de calcul que l'indemnité d'activité partielle. Les heures issues de cette conversion sont déduites du nombre d'heures non travaillées.</p> <p>Décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle</p>
<p>123. Existe-t-il un accord de Branche nous permettant d'imposer 6 jours de congés payés avec un délai de prévenance d'un seul jour franc ?</p>	<p>Non</p>	<p>Malgré nos efforts et notre volonté d'aboutir les négociations de branche n'ont pas abouti à la signature d'un accord majoritaire.</p> <p>Il revient donc aux employeurs qui souhaiteraient utiliser la nouvelle marge de manœuvre offerte par l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 de négocier dans les meilleurs délais un accord au sein de leur entreprise.</p> <p>Nous mettons à disposition de nos adhérents une trame d'accord ainsi qu'un tableau récapitulatif des interlocuteurs à la négociation.</p> <p>Pour télécharger ces documents, cliquer ici.</p>
<p>124. Puis-je imposer unilatéralement la pose immédiate de 6 jours de congés ?</p>	<p>Non</p>	<p>Sous réserve d'un accord d'entreprise, l'employeur est autorisé, dans la limite de 6 jours ouvrables de congés (5 jours ouvrés) et du respect d'un délai de prévenance qui ne peut être réduit à moins d'un jour franc, 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.</p> <p>L'accord collectif peut autoriser l'employeur à fractionner les congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié et à fixer les dates des congés sans être tenu d'accorder un congé simultané à des conjoints ou des partenaires liés</p>

FAQ - Spécial Coronavirus COVID 19



syntec numérique

		<p>par un pacte civil de solidarité travaillant dans son entreprise.</p> <p>S'agissant d'une mesure temporaire liée au contexte actuel, la période de prise des jours de repos imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.</p>
<p>125. Puis-je imposer des départs en congés payés ?</p>	<p>Oui</p>	<p>Modifier l'ordre des départs circonstances exceptionnelles</p> <p>Dans le cadre de la mise en activité partielle des salariés, par dérogation à l'article 26 de la Convention collective nationale, l'employeur pourra modifier les dates départs en congés payés déjà acceptées en respectant un délai de prévenance ramené à 15 jours calendaires, sans requérir l'accord du salarié.</p> <p>Les membres du CSE, quand il existe, devra avoir été préalablement consulté.</p> <p>Lorsque l'entreprise prend l'initiative de cette modification, elle s'engage à verser sur justificatifs un dédommagement correspondant aux frais éventuels occasionnés.</p> <p>Envoyer les salariés en congés payés : dispositions spécifiques dans le cadre de l'activité partielle</p> <p>« Dans le cadre des dispositions de l'article L.3141-16 du Code du Travail et par dérogation aux dispositions de la Convention Collective Nationale du 15 décembre 1987 des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs conseils et des sociétés de conseils, le délai d'information du/de la salarié/e de ses dates de départ pourra être de 15 jours calendaires après consultation des délégués du personnel*, s'ils existent » (avis simple et non contraignant).</p> <p>Ces dispositions s'appliquent quand l'employeur veut fixer la date prévue de départs en congés payés avant la période prévue d'activité partielle.</p> <p>Après avis favorable des représentants du personnel, s'ils existent, et sur accord des parties, les jours RTT et/ou les congés payés acquis sur la période de référence peuvent être pris par anticipation.</p> <p>*Toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, devront consulter les membres du CSE.</p> <p><i>(Article 2.3.2 – Congé payés - Accord national du 16 octobre 2013 portant sur l'activité partielle).</i></p>

FAQ - Spécial Coronavirus COVID 19



syntec numérique

126. Le salarié en activité partielle continue-t-il d'acquérir des congés payés ?	Oui	La totalité des heures chômées au titre de l'activité partielle, qu'elles soient ou non indemnisées par l'Etat, est prise en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés (Article R5122-11 du Code du travail).
127. Un salarié peut-il annuler ses congés payés ?	Non	Quelles que soient les circonstances, le salarié ne peut changer ses dates de congés sans l'autorisation expresse de l'employeur.
128. Le salarié peut-il poser des congés payés pendant la période d'activité partielle ?	Oui	Sous réserve de votre autorisation.
129. Les congés payés pris pendant la période d'activité partielle sont-ils indemnisés à 100 % ?	Oui	Les congés payés suspendent l'activité partielle et l'indemnité de congé payés est calculée sur la base de la rémunération du salarié antérieure à l'activité partielle.
130. Dois-je ajuster ma demande d'indemnisation quand un salarié en forfait jours prend un jour de congé ?	Oui	Les jours de congés pris sur la période d'activité partielle sont convertis en heures selon les mêmes modalités de calcul que l'indemnité d'activité partielle. Les heures issues de cette conversion sont déduites du nombre d'heures non travaillées. Décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle

Formation des salariés pendant l'activité partielle

131. L'entreprise peut-elle mettre en place des actions de formation pendant la période d'activité partielle ?	Oui	Les salariés placés en activité partielle peuvent bénéficier de toutes les actions de formations prévues par les articles L. 6313-1 et L. 6314-1 du code du travail sans limitation de durée pendant les heures chômées. A ce titre, ils peuvent bénéficier notamment de toutes les actions relevant du plan de formation, devenu plan de développement des compétences, (incluant les actions de remise à niveau), du compte personnel de formation et autres actions de professionnalisation. Les salariés peuvent également mobiliser leur compte personnel de formation (CPF) au titre d'une transition professionnelle.
--	-----	---

FAQ - Spécial Coronavirus COVID 19



syntec numérique

<p>132. Quel est le montant d'indemnisation des salariés en formation pendant l'activité partielle ?</p>		<p>Concernant les formations suivies pendant la période d'activité partielle ayant donné lieu à un accord de l'employeur à compter du 28 mars 2020 :</p> <p>L'indemnisation minimale que doit verser l'employeur au titre des dispositions légales n'est plus majorée : elle est égale à 70 % de la rémunération nette horaire de référence antérieure au placement en activité partielle pour toutes heures chômées ouvrant droit à indemnisation (Article L5122-2 du Code du travail) .</p> <p>Les salariés perçoivent l'indemnité conventionnelle d'activité partielle (aux taux majorés prévus par l'accord de Branche du 16 octobre 2013).</p> <p>En revanche, les périodes de formation organisées pendant le temps de travail sont considérées comme du temps de travail effectif et sont à ce titre rémunérées intégralement (Circulaire DGEFP n° 2011-12, 1er avril 2011, annexe V).</p>
<p>133. Suis-je tenu d'avoir organisé l'entretien bilan (tous les 6 ans) avant le 7 mars 2020 ?</p>	Non	La limite du 7 mars a été reportée au 31 décembre 2020 (ordonnance du 1 ^{er} avril 2020).
<p>134. Pouvons-nous bénéficier d'une aide de l'OPCO pour ces formations ?</p>		Pour toute question relative aux prises en charge par l'OPCO, veuillez vous référer au FAQ spécialement dédié à la formation (voir ci-après).

<p>POUR DE PLUS AMPLES INFORMATIONS SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE</p>	<p>Vous pouvez vous reporter au FAQ FORMATION prochainement en ligne sur notre site internet</p> <p>Pour accéder au FAQ, cliquer ici.</p>
---	---

FAQ - Spécial Coronavirus COVID 19



syntec numérique

Rupture du contrat de travail pendant l'activité partielle

<p>135. L'activité partielle reporte-t-elle le terme de la période d'essai ?</p>	<p>Oui</p>	<p>Toute absence du salarié suspendant la période d'essai, et l'activité partielle ne faisant pas exception, le terme de l'essai devrait être reporté.</p> <p>En vertu de ce principe, et sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, la période d'activité partielle totale repoussera donc le terme du préavis et allongera également le délai de prévenance. En revanche, si le taux d'activité partielle est inférieur à 100 %, le salarié travaillant à temps partiel pour l'entreprise, le contrat n'est pas suspendu : le terme de l'essai n'est pas reporté et la durée de présence dans l'entreprise n'est pas augmentée.</p>
<p>136. Puis-je rompre l'essai du salarié en activité partielle ?</p>	<p>Oui et non</p>	<p>Au cours de la période d'essai chacune des parties dispose d'un droit de résiliation discrétionnaire. De ce fait, la rupture n'a pas à être motivée.</p> <p>Néanmoins la décision de l'employeur doit être fondée sur l'appréciation des compétences professionnelles de l'intéressé et les aptitudes de celui-ci pour occuper le poste proposé. Cette décision ne doit en aucun cas reposer sur un motif discriminatoire ou étranger à ses capacités Il doit également s'agir d'un motif inhérent à la personne du salarié.</p> <p>Le salarié évincé a toujours la possibilité d'intenter une action contre l'employeur pour le contraindre à justifier la rupture par des éléments objectifs s'il s'estime victime d'un abus de droit ou de discrimination</p> <p>Par conséquent, le fait que le salarié ait été absent en raison de la désorganisation de l'entreprise ou la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19 ne paraissent pas constituer des motifs valables de rupture de la période d'essai. Dans l'hypothèse où l'employeur justifierait sa décision de rompre par les difficultés actuelles, cette rupture serait sans rapport avec les compétences professionnelles du salarié et risquerait d'être assimilée à un licenciement sans cause réelle et sérieuse, avec toutes les conséquences indemnitaires qui en découlent.</p>
<p>137. Puis-je rompre le CDD pour force majeure ?</p>	<p>Non</p>	<p>La force majeure ne peut être invoquée comme motif de rupture en cas de ralentissement, ou même de cessation d'activité (Cassation sociale, 10 janvier 1990, no 87-43366).</p> <p>En tout état de cause, un salarié en CDD peut bénéficier de l'activité partielle.</p>

FAQ - Spécial Coronavirus COVID 19



syntec numérique

<p>138. Puis-je licencier un salarié en activité partielle ?</p>	<p>Oui et non</p>	<p>Il est possible de procéder à un licenciement en cours d'activité partielle.</p> <p>Cependant, il est interdit de procéder à un licenciement économique pendant une période équivalente à 2 fois la période d'activité partielle pour les salariés ayant bénéficié d'une formation financée par le l'OPCO ATLAS (à la suite de la période d'activité partielle, sauf en cas de liquidation de l'entreprise.</p> <p>Pour toute information complémentaire concernant les prises en charge par l'Etat dans le cadre du FNE, vous référer au FAQ Spécial Formation prochainement en ligne : lien).</p>
<p>139. Puis-je licencier un salarié protégé ?</p>	<p>Oui</p>	<p>L'ordonnance n° 2020-306 du 26 mars 2020 prévoit des mesures de suspension et report des procédures administratives dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire.</p> <p>La date de cessation de l'état d'urgence est le 24 mai 2020, elle est cependant susceptible d'être modifiée si l'état d'urgence était prolongé.</p> <p>Demands reçues avant le 12 mars 2020 : Le délai de 2 mois laissé à l'inspecteur du travail pour prendre sa décision est suspendu : il convient de décompter le délai déjà écoulé et le délai restant ne recommencera à courir qu'un mois après la date de fin de l'état d'urgence, soit le 24 juin 2020.</p> <p>Cependant, il est préconisé aux Direccte de finaliser l'instruction dans le délai de 2 mois à compter de la réception de la demande et d'utiliser la faculté de reporter la prise de décision offerte par la suspension des délais uniquement quand l'enquête n'est pas possible.</p> <p>Demands reçues après le 12 mars 2020 : Le point de départ du délai de 2 mois est reporté jusqu'au terme de la période se déroulant entre le 12 mars 2020 et l'expiration d'un délai d'un mois à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire, soit le 24 juin.</p> <p>En conséquence, la décision implicite de rejet n'aura d'effet que 3 mois après la cessation de l'état d'urgence sanitaire, soit le 24 août 2020.</p> <p><i>(Instruction du 7 avril 2020 en application de l'ordonnance n°220-306 du 25 mars 2020)</i></p>

FAQ - Spécial Coronavirus COVID 19



syntec numérique

<p>140. Puis-je conclure une rupture conventionnelle avec un salarié placé en activité partielle ?</p>	<p>Oui</p>	<p>Une rupture conventionnelle en période d'activité partielle est juridiquement possible.</p>
<p>141. Puis-je engager une procédure de rupture conventionnelle ?</p>	<p>Oui</p>	<p>Cependant, compte tenu du contexte sanitaire, les délais de traitement peuvent être perturbés. En effet certaines procédures administratives peuvent être suspendues jusqu'au 24 juin 2020.</p> <p>L'Administration (DIRECCTE 75) indiquait jusqu'à présent que si la rupture conventionnelle a été signée après le 25 février 2020, elle ne pouvait plus être homologuée le délai de rétractation étant prorogé par l'article 2 de l'ordonnance n°220-306 du 25 mars 2020. Elle conseillait de leur adresser une nouvelle demande d'homologation de rupture conventionnelle après la fin de la période de suspension du traitement des demandes (soit le 24 juin 2020, sauf modification ultérieure de cette date).</p> <p>Le délai imparti à la DIRECCTE pour homologuer ou refuser d'homologuer une convention de rupture n'est plus suspendu pour les demandes qui lui sont parvenues près le 25 avril.</p> <p>Vous pouvez donc reprendre des procédures de rupture conventionnelle.</p>
<p>142. Puis-je engager une procédure de rupture conventionnelle avec un salarié protégé ?</p>	<p>Oui</p>	<p>L'ordonnance n° 2020-306 du 26 mars 2020 prévoit des mesures de suspension et report des procédures administratives dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire.</p> <p>L'inspecteur du travail doit statuer sans attendre la fin de la période de suspension des délais de procédure, quand :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une demande ne nécessite pas une enquête approfondie (rupture conventionnelle individuelle) ; • L'organisation interne permet de réaliser l'enquête et l'inspecteur du travail est en mesure de recueillir l'ensemble des éléments de fait nécessaires à la prise de décision. <p><i>(Instruction du 7 avril 2020 en application de l'ordonnance n°220-306 du 25 mars 2020)</i></p> <p>Cela signifie : même si la demande d'homologation est parvenue à la Direccte après le 12 mars 2020, les agents ne peuvent reporter le traitement du dossier s'ils disposent des éléments de fait nécessaires pour statuer (dans ce cas il n'y a de date limite de réception qui leur permet de reporter systématiquement l'instruction du dossier après le 24 mai 2020 et le délai pour obtenir une réponse implicite de l'administration ne court qu'à compter du 25 mai).</p>

FAQ - Spécial Coronavirus COVID 19



syntec numérique

		Pour de plus amples informations, vous reporter au SPECIAL COVID19 en page d'accueil de notre site : www.syntec-numerique.fr
143. Dois-je lever la clause de non-concurrence ?	Oui	« Un/e salarié/e positionné/e en activité partielle qui a trouvé un autre emploi est libre de quitter son entreprise. A la demande du salarié, et d'un commun accord, le préavis pourra ne pas être exécuté. L'employeur devra ainsi lever la clause de non-concurrence et/ou de dédit-formation à laquelle le/la salarié/e était tenu/e. » <i>(Article 8 de l'accord de Branche du 16 octobre 2013).</i>
144. Dois-le lever la clause de dédit formation ?	Oui	L'employeur devra lever la clause de de dédit-formation à laquelle le/la salarié/e était tenu/e. <i>(Article 8 de l'accord de Branche du 16 octobre 2013).</i>
145. L'activité partielle reporte-t-elle le terme du préavis de démission ou de licenciement ?	Non	Le préavis est un délai préfix dont le terme ne peut être reporté, sauf en cas de maladie professionnelle, accident ou maladie d'origine professionnelle, ou prise des congés payés : l'activité partielle ne figure pas au nombre de ces exceptions.
146. Quel est le montant de l'indemnité de préavis ?		Le salarié est licencié avant la période d'activité partielle En cas d'inexécution totale ou partielle du préavis résultant de la mise en activité partielle , le salaire à prendre en considération est celui correspondant à l'horaire pratiqué par le salarié avant la période d'activité partielle . Le salarié est licencié en cours d'activité partielle En cas de chômage partiel au cours du préavis , le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est celui qu'il aurait perçu sur la base de la durée légale ou conventionnelle du travail applicable à l'entreprise pendant l'activité partielle.
147. Quel est le montant de l'indemnité de licenciement ?		La rémunération servant de base de calcul est celle que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas été au chômage partiel .

FAQ - Spécial Coronavirus COVID 19



syntec numérique

<p>148. La période d'activité partielle a-t-elle une incidence sur l'ancienneté du salarié ?</p>	<p>Non</p>	<p>La suspension du contrat de travail du fait du placement en activité partielle n'a pas d'incidence sur le calcul de l'ancienneté pour apprécier si le salarié peut bénéficier d'une indemnité de licenciement.</p> <p>En revanche, pour le calcul de l'indemnité elle-même, les périodes d'activité partielle ne seront pas prises en compte.</p> <p>Dès lors si le salarié est en activité partielle à 50 % par exemple, il conviendrait d'appliquer les mêmes règles que pour un salarié qui aurait été successivement à temps plein puis à temps partiel pour calculer le montant de l'indemnité.</p>
--	------------	---