

NOTE AU PERSONNEL & RÉSEAU JA (6)

« COVID-19 » : TÉLÉTRAVAIL, CONGÉS ET CHÔMAGE PARTIEL - MODALITÉS LÉGALES ET PRATIQUES

Une note juridique et pratique pour naviguer sur les dispositions relatives au télétravail et chômage partiel tenant compte de la réglementation applicable et des annonces du gouvernement. A jour du 18 mars 2020.

A. Pouvons-nous mettre nos salariés en télétravail ?

Le télétravail peut être mis en œuvre lorsque l'aménagement du poste de travail est rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et pour garantir la protection des salariés.

Le risque épidémique peut justifier le recours au télétravail sans l'accord du salarié.

La mise en œuvre du télétravail dans ce cadre ne nécessite aucun formalisme particulier (un simple échange email suffit).

B. Pouvons-nous imposer à nos salariés de prendre des jours de congés ?

L'employeur peut déplacer des congés déjà posés par le salarié sur une autre période à venir pour couvrir la période de 14 jours, compte tenu des circonstances exceptionnelles en application de l'article L. 3141-16 du code du travail. Par contre, si le salarié n'a pas posé de congés, l'employeur ne peut les imposer.

Les JRTT à la libre disposition de l'employeur peuvent être positionnés librement par celui-ci au cours de la période de référence. Si l'employeur souhaite modifier leur positionnement en cours de période, il doit le faire en respectant le délai prévu par l'accord collectif. Ce délai est suspendu dans ce contexte de crise sanitaire.

En pratique si votre entreprise a des JRTT fixes (ex. fermeture à Noël de JA), ces jours peuvent être, compte tenu des circonstances exceptionnelles, posés pendant la durée du confinement.

C. Notre entreprise peut-elle faire une demande de chômage partiel ?

Oui, dans le cadre de l'épidémie liée au coronavirus, vous pouvez être amené à faire une demande chômage partiel. Les raisons pouvant amener un employeur à considérer faire une demande de chômage partiel sont énoncées par l'Article R 5122-1 du Code du travail :

« L'employeur peut placer ses salariés en position d'activité partielle lorsque l'entreprise est contrainte de réduire ou de suspendre temporairement son activité pour l'un des motifs suivants :

- 1° La conjoncture économique ;
- 2° Des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- 3° Un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
- 4° La transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- 5° Toute autre circonstance de caractère exceptionnel ».

Dans le cadre de l'épidémie actuelle, différentes hypothèses, conséquences du virus, peuvent se manifester et contraindre votre entreprise à réduire ou à suspendre son activité économique, comme par exemple :

- Sa fermeture administrative ou celle d'un ou plusieurs établissements ;
- Interdiction de manifestations publiques à la suite d'une décision administrative ;
- Des absences de salariés rendant impossible la continuité de l'activité, soit en raison de contamination, soit en raison de la garde d'enfants rendue nécessaire ;
- Une interruption temporaire ou une baisse d'activité liée à des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie, à l'annulation de commandes de la part de vos clients, etc... ;
- De la fermeture du site d'un client qui lui-même cherche à éviter toute contamination ;
- De l'arrêt des transports en commun rendant les trajets impossibles.

Dans ces cas de figures, l'entreprise peut mettre en œuvre la procédure de chômage partiel.

D. Pouvons-nous placer nos salariés en chômage partiel aujourd'hui ? quelle est la procédure ?

Tout salarié peut être amené à travailler à temps partiel.

Les entreprises ne peuvent prendre seule la décision de placer leurs salariés en chômage partiel : une demande doit être formulée sur le portail dédié du gouvernement <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/> et doit être formulée et doit préciser notamment :

- Les effets de l'épidémie du coronavirus sur l'activité fondant le recours à l'activité partielle (voir partie C) ;
- La période prévisible de sous-activité ;
- Le nombre de salariés concernés ;
- La durée de travail des salariés concernés ;
- Le nombre d'heures d'activité partielle sollicitées.

Une fois la demande déposée, l'administration dispose alors d'un délai de 15 jours pour l'instruire. En l'absence de réponse de l'administration, la demande est réputée acceptée.

Le Gouvernement a cependant donné instruction de traiter prioritairement (sous 48h) les demandes liées au Covid-19.

Les entreprises de moins de 50 salariés sans représentants du personnel doivent informer directement leurs salariés du projet de mise en activité partielle de leur établissement.

E. Quelle est la durée maximale du chômage partiel ?

L'autorisation d'activité partielle est accordée aux entreprises qui en font la demande pour une durée initiale maximale de 6 mois renouvelable une fois, soit 12 mois maximum au total. La demande peut être renouvelée par la suite.

F. Est-ce que tous mes salariés peuvent être concernés par le chômage partiel ?

Lorsque les salariés sont placés en position d'activité partielle, leur contrat de travail est suspendu, mais non rompu. Cela est applicable aux salariés en CDI comme en CDD (y compris les apprentis).

Il y a alors deux hypothèses, la diminution collective de la durée hebdomadaire du travail en deçà de la durée légale du travail, et la fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement.

Il faut insister sur le fait que l'activité partielle étant une mesure collective, un employeur ne peut pas mettre un seul et unique salarié en activité partielle, sauf bien sûr s'il s'agit d'une très petite entreprise (TPE) qui ne compte qu'un salarié. La mesure doit viser un groupe de salariés d'un même poste/service.

Concernant la diminution collective de la durée hebdomadaire du travail en deçà de la durée légale : sur les heures travaillées, le salarié perçoit son salaire horaire habituel.

Sur les heures non travaillées (heures « chômées »), les salariés qui ne doivent pas être sur leur lieu de travail, perçoivent une indemnité compensatrice versée par l'entreprise et qui ouvrent le droit au versement de l'indemnité compensatrice d'activité partielle de l'Etat à l'employeur (cf. points G et H).

Seules les heures chômées en deçà de la durée collective applicable, et dans la limite de la durée légale, soit 35h, sont indemnisables.

Les heures supplémentaires accomplies en raison d'un horaire collectif supérieur à 35h ne doivent pas être payées au salaire initialement convenu. Ces heures n'ouvrent pas droit au versement de l'indemnité compensatrice d'activité partielle de l'État à l'employeur (cf. points G et H).

Concernant les fermetures d'établissement : pour les salariés travaillant en forfait heures ou jours sur l'année, le principe est la non-application de l'indemnité d'activité partielle, sauf si votre établissement service ou équipe projet est fermé, partiellement ou totalement. Dans un tel cas, c'est la durée légale correspondant aux jours de fermeture de l'établissement ou du service qui est prise en compte dans la limite de 7h par jour ou 3h30 par demi-journée de fermeture. Pour tous les autres salariés en cas de fermeture d'établissement : l'indemnisation est plafonnée à la durée légale (35h).

G. Que dois-je payer à mes salariés pendant la période de chômage partiel ?

Le salaire n'est plus versé en intégralité pendant la période de chômage partiel. L'indemnité versée par l'employeur doit au minimum être égale à 70% de la rémunération antérieure brute et ne peut pas être inférieure au SMIC. Ce montant peut être augmenté par l'employeur. (cf. point H).

Pour un employé payé au SMIC, l'indemnisation ne peut pas être inférieure à l'équivalent du SMIC net mensuel. Le salarié en chômage partiel touche donc l'intégralité de son salaire à hauteur du SMIC net (1 185.35 € en 2020).

En cas de formation pendant l'activité partielle, cette indemnité est portée à 100% de la rémunération nette antérieure.

La totalité des heures chômées est prise en compte pour le calcul des congés payés.

Sur les bulletins de salaire, il faut préciser les termes « *Activité partielle* » et le nombre d'heures / de jours non travaillés au titre de celle-ci.

H. Quel va être le coût du chômage partiel pour mon entreprise ?

Pour chaque heure chômée, l'employeur bénéficie d'une allocation forfaitaire dont le montant est fixé de :

- 8,03 euros pour les entreprises de 1 et 250 salariés ;
- 7,23 euros pour les entreprises de plus de 250 salariés.

Au-delà de cette somme, c'est à l'employeur de prendre en principe en charge la différence. Cependant, Muriel Pénicaud, Ministre du Travail, a indiqué que 100% du chômage partiel serait pris en charge par l'Etat, y compris au-delà du salaire minimum. Un décret sera pris dans les jours prochains pour réformer le dispositif d'activité partielle, afin de couvrir 100% des indemnités versées aux salariés par les entreprises, dans la limite de 4,5 SMIC.

Il est à noter que ce versement est limité 1 000 heures par an et par salarié et ce, quelle que soit la branche professionnelle. Elle est financée à hauteur de 2,90€ par l'UNEDIC, le reste étant pris en charge par l'Etat.

L'indemnité de chômage partiel, n'est pas soumise aux charges sociales, sauf CSG/CRDS au taux de 6,70% et imposable sur le revenu.

I. Quelles démarches entreprendre pour se voir verser l'indemnité compensatrice d'activité partielle de l'état.

Pour que se faire verser l'indemnité compensatrice d'activité partielle par l'Etat, l'employeur devra adresser en ligne une demande au titre de l'allocation d'activité partielle tous les mois. Il faudra alors désigner chaque situation de façon individuelle, salarié par salarié, en fonction de l'aménagement du temps de travail de chacun afin que l'état puisse ensuite calculer le montant de l'indemnité compensatrice d'activité partielle.

En pratique, toutes les demandes doivent être déposées sur le portail dédié <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/> avant le placement effectif des salariés en activité partielle.

S'il n'est pas possible d'anticiper les demandes d'activité partielle avant le placement des salariés en activité partielle, les employeurs doivent déposer leur demande d'activité partielle dans un délai raisonnable après le début de la période demandée.

Pour ne pas pénaliser les entreprises, le ministère du Travail a décidé d'accorder aux entreprises un délai de 30 jours pour déposer leur demande, avec effet rétroactif.

En cas de difficulté, l'interlocuteur principal des employeurs est la Direction régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'emploi (DIRECCTE) à laquelle l'entreprise est rattachée. [Le ministère de l'Économie et des Finances a répertorié les coordonnées des DIRECCTE sur une page dédiée.](#) La DIRECCTE doit, dans cette situation d'urgence, pouvoir apporter une réponse dans les 48 heures.

J. Pouvons-nous demander à nos salariés de ne pas se rendre sur le lieu de travail si nous n'avons pas fait de demande de chômage partiel et que ceux-ci ne sont pas malades ?

Si l'employeur ne peut adapter le poste du salarié en vue de limiter les contacts et si le télétravail n'est pas compatible avec l'activité, il peut en effet demander au salarié de rester à son domicile.

Si le salarié n'est pas malade et ne bénéficie pas d'un arrêt de travail, et que l'employeur lui demande de ne pas se présenter à son travail, sa rémunération est maintenue et sa période d'absence assimilée à une période normalement travaillée ouvrant le bénéfice aux mêmes droits que les salariés présents dans l'entreprise.