



WEBINARE DU 1^{er} AVRIL 2020



TÉLÉTRAVAIL & activité partielle



Introduction

L'activité partielle est un outil de prévention des licenciements pour motif économique qui permet à l'employeur de surmonter des situations de crises conjoncturelles tout en préservant ses effectifs.

Il s'agit d'un outil ancien qui a été considérablement mis à jour avec la crise sanitaire provoquée par le CORONAVIRUS COVID-19 afin de répondre à l'engagement de l'Etat de protéger aussi bien les entreprises que les salariés qui les composent

Depuis 15 jours, nous travaillons un peu à l'aveugle (avant même que les textes légaux et réglementaires ne soient publiés) ce qui nous amène à prendre des positions qui peuvent évoluer en fonction des textes à paraître.



Introduction

Depuis le début de la crise, 4 ordonnances ont été publiées concernant le droit social et 1 décret (tant attendu) portant précisément sur l'activité partielle

5 autres ordonnances portant sur le droit social sont annoncées à la publication dans les prochaines 48h

- une ordonnance modifiant les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat ;
- une ordonnance modifiant le régime des demandes préalables d'autorisation d'activité partielle ;
- une ordonnance portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle ;
- une ordonnance portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel ;
- une ordonnance sur le report du scrutin de mesure de l'audience syndicale auprès des salariés des entreprises de moins de 11 salariés et la prorogation des mandats des conseillers prud'hommes et membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles.



Introduction

Ce Webinar n'a pas la prétention d'être une formation

Il vise simplement à :

- Vous aider à décrypter des règles assez techniques auxquelles vous n'avez peut être pas été confrontées jusque là
- partager des questions que vous pouvez tous rencontrer
- Vous rassurer sur le fait que vous n'êtes pas les seuls à rencontrer des difficultés dans la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle

C'est pourquoi, nous avons voulu construire ce Webinar sous forme de **8 fiches thématiques** en nous appuyant sur les remontées les plus communes que nous avons eu de nos clients et en y intégrant les règles issues du décret et des ordonnances publiées



SOMMAIRE

Fiche 0 : Comment construire sa demande d'activité partielle

Fiche 1 : Modalités de déclaration de l'activité partielle

Fiche 2 : Salariés pouvant bénéficier de l'activité partielle

Fiche 3 : Indemnisation de l'activité partielle et aides de l'Etat

Fiche 4 : Le régime social de l'allocation d'activité partielle

Fiche 5 : Gestion des arrêts maladie pendant l'activité partielle

Fiche 6 : Gestion des CP et JRTT

Fiche 7 : Versement de l'intéressement et de la participation



Fiche 0 – Comment construire sa demande d'activité partielle



Fiche 0 : Comment construire sa demande d'activité partielle

Le cas de recours à utiliser dans le cadre du CORONAVIRUS

Circonstances de caractère exceptionnel (cas n°5)

Questions :

1/ j'ai entendu dire que seules les entreprises recevant du public pouvaient demander le bénéfice de l'activité partielle. C'est vrai?

Peuvent prétendre à l'activité partielle pour circonstances exceptionnelles toutes les entreprises qui sont :

- concernée par les arrêtés prévoyant sa fermeture ;
- confrontée à une baisse d'activité/des difficultés d'approvisionnement ;
- dans l'impossibilité de mettre en place les mesures de prévention nécessaires pour la protection de la santé des salariés (télétravail, geste barrière, etc.).



Fiche 0 : Comment construire sa demande d'activité partielle

Définir un plan de continuation de l'activité (quand c'est possible!)

Cela sera la base de votre demande d'activité partielle et de la note d'information au CSE

Questions :

1/ Est-ce que je peux faire des roulements avec l'activité partielle pour un minimum d'activité?

Oui. Cela a été confirmé dans le Q&R publié par le Gouvernement

2/ Jusqu'à quelle degré de finesse je peux organiser mon activité partielle ?

Ce peut être l'entreprise, l'établissement, le service ou encore l'atelier. La notion d'établissement n'est pas adaptée à toutes les entreprises ; il faudra donc être pédagogue pour que la DIRECCTE comprenne votre mécanique.

Ex.: la paie dans un service RH



Fiche 0 : Comment construire sa demande d'activité partielle

Quelle durée mettre dans notre demande d'activité partielle ?

Les DIRECCTE ne valident que les demandes qui portent jusqu'au 30 juin 2020

Questions :

1/ Je n'ai aucune visibilité jusqu'au 30 juin 2020 ?

Selon nous, il faudrait partir sur la base du 30 juin 2020 en ayant une approche prudente, ce qui vous donnera une enveloppe d'heures

Soit vous êtes en situation de reprendre votre activité plus tôt et dans ce cas, c'est neutre
Soit vous avez besoin de vous adapter à une situation nouvelle et là vous faites une nouvelle demande

2/ Que se passe-t-il si le confinement se durcit ?

Selon nous, si cela modifie encore l'organisation que vous aviez arrêté au moment de votre demande, il faudrait établir une nouvelle demande tenant compte de ces nouvelles contraintes



Fiche 0 : Comment construire sa demande d'activité partielle

Quelle durée mettre dans notre demande d'activité partielle?

Questions :

3/ Quelle est la durée maximale de l'activité partielle ?

Il existe 2 durées maximales :

- **En macro** : la durée maximale est de 12 mois
- **Individuellement** : la durée maximale est de 1.600h par salarié dans l'année

4/ La consommation des congés payés et/ou des JRTT est elle une condition préalable au bénéfice des aides de l'Etat?

En l'état du droit, la réponse est NON.

Toutefois, la faculté ouverte aux employeur de pouvoir disposer des CP, des JRTT et du CET peut amener l'Etat à vous demander d'utiliser ces outils pour traverser la crise et réduire par la même le coût de l'activité partielle pour l'Etat

Pour les modalités de « consommations » des CP/JRTT/CET – Cf. fiche 6



Fiche 1 – Modalités de déclaration de l'activité partielle



Fiche 1 : Modalités de déclaration de l'activité partielle

Assouplissement de la consultation du CSE

Elle peut être régularisée *a posteriori*, dans les deux mois suivant le demande d'AP

Questions :

1/ Comment apprécie-t-on le délai de 2 mois ?

Son point de départ est la demande faite à l'Administration.

Attention : ce n'est pas l'avis qui doit être recueilli dans les 2 mois mais sa transmission à l'Administration qui doit être faite dans ce délai

2/ Dans mon entreprise, j'ai réussi à obtenir l'avis en urgence. C'est bon ?

Si le CSE n'a pas exprimé d'opposition sur le respect des délais de consultation, on peut considérer que l'urgence et l'absence d'opposition du CSE permet de couvrir la question

En revanche, si votre CSE a exprimé une opposition sur le sujet, il serait préférable de reprendre la procédure de consultation, étant précisé que le délai maximum de consultation serait de **1 mois**



Fiche 1 : Modalités de déclaration de l'activité partielle

La demande d'activité partielle peut se faire a posteriori

La demande à l'Administration n'est plus un préalable au passage en activité partielle

Vous pouvez faire votre demande dans un délai de 30 jours à compter de la mise en activité partielle dans votre entreprise

Questions :

1/ Jusqu'à quand remonte la couverture de l'Etat : du jour de ma demande ? Du jour de l'acceptation? Ou du jour où j'ai commencé l'activité partielle ?

Le dispositif d'activité partielle vous couvrira à compter du passage en activité partielle

2/ Mon entreprise a été impactée par la crise sanitaire bien avant le 16 mars. Comment ça se passe pour moi ?

Le dispositif peut remonter jusqu'au 1^{er} mars 2020. Pour les périodes antérieures, vous risquez de ne pas être couvert, sauf à avoir engagé la procédure d'activité partielle qui était alors applicable.



Fiche 1 : Modalités de déclaration de l'activité partielle

La demande d'activité partielle peut se faire a posteriori

Questions :

3/ Je veux bien faire toutes les demandes qu'il faut, mais le site ne fonctionne pas !

Cette difficulté est connue de l'Administration ; c'est pourquoi le délai pour déposer la demande a été porté à 30j avec effet rétroactif

Il faut s'armer de patience

Le Gouvernement a communiqué sur le fait que le site allait être re-paramétré pour pouvoir absorber le flux de demandes

4/ Mon entreprise est composée de plusieurs établissements. Faut-il faire une demande globale (une seule pour tous les établissements) ou bien une par établissement ?

En principe, c'est une demande par établissement

Cependant, l'ordonnance du 28 mars a prévu une dérogation afin de permettre une déclaration unique

Il faut attendre que le portail soit actualisé pour permettre une telle déclaration. À notre connaissance, ce n'est pas encore le cas mais il faut surveiller au jour le jour



Fiche 1 : Modalités de déclaration de l'activité partielle

La demande d'activité partielle peut se faire a posteriori

Questions :

5/ Que se passe-t-il si l'Administration refuse l'AP?

Dans ce cas, vous assumerez seul le coût de l'activité partielle

NB : des recours sont possibles + l'Administration vous expliquera pourquoi votre demande est rejetée (il sera alors possible de corriger)

6/ L'Administration peut-elle refuser *a posteriori* l'activité partielle ?

Du point de vue du droit, l'Administration a un délai de **48h** pour refuser une demande. Passé ce délai, l'entreprise bénéficie d'une **décision implicite d'acceptation**.

En conséquence, l'Administration ne devrait pas pouvoir revenir sur une telle décision

Toutefois, la Ministre du travail a annoncé que des contrôles *a posteriori* seraient menés.
Il faudra alors rappeler la règle



Fiche 2 – Salariés pouvant bénéficier de l'activité partielle



Fiche 2 : Salariés pouvant bénéficier de l'activité partielle

Assouplissement des règles pour les salariés en forfait jour

Il est désormais possible de procéder pour eux à une réduction de l'activité alors que, par le passé, il n'est possible que de les placer en arrêt total d'activité

Questions :

1/ Comment calcule-t-on pour eux l'allocation?

Un décret précisant ces modalités est annoncé pour les prochains jours

2/ Je ne peux pas attendre la publication du décret. Comment faire?

On peut envisager de raisonner comme pour les heures de délégation :

1 journée = 7h

1/2 journée = 3h30

NB : si vous pouvez attendre la publication du décret, il vaut mieux le faire



Fiche 2 : Salariés pouvant bénéficier de l'activité partielle

Ouverture de l'activité partielle aux Cadres Dirigeants

L'ordonnance du 28 mars semble ouvrir cette possibilité parce qu'elle vise le cas des salariés non soumis au temps de travail

Questions :

1/ Comment calcule-t-on pour eux l'allocation?

Un décret précisant ces modalités est annoncé pour les prochains jours



Fiche 2 : Salariés pouvant bénéficier de l'activité partielle

L'activité partielle s'impose désormais aux représentant du personnel

L'ordonnance du 28 mars permet d'imposer le passage à l'activité partielle aux représentants du personnel sans que ceux-ci ne puissent s'y opposer

Pour cela, il faut que l'activité partielle affecte tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier où le représentant du personnel est affecté ou rattaché

Questions :

1/ J'ai des élus qui sont dédiés à 100% à l'exercice de leur mandat. Comment ça marche

Le texte évoque la notion de rattachement. Par conséquent, ils doivent être soumis à l'activité partielle dès lors que tous les salariés de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel ils sont rattachés sont soumis eux-mêmes à l'activité partielle

2/ Est-ce que je dois formaliser un avenant ?

Non. Ni pour eux, ni pour les autres salariés.



Fiche 3 – Indemnisation de l'activité partielle et aides de l'Etat



Fiche 3 : Indemnisation de l'activité partielle et aides de l'Etat

70% de la rémunération brute du salarié calculée sur les 12 derniers mois sur l'assiette des congés payés, dans la limite de 4,5 SMIC

C'est l'employeur qui fait l'avance et l'Etat rembourse à cette hauteur

Questions :

1/ Certains salariés ont une partie variable de rémunération. Dois-je l'intégrer?

Oui

2/ Ma convention collective prévoit une indemnisation plus favorable. Que dois-je appliquer ?

Vous appliquez votre convention collective

NB : l'Etat ne couvre que 70%. La différence est à la charge de l'entreprise



Fiche 3 : Indemnisation de l'activité partielle et aides de l'Etat

70% de la rémunération brute du salarié calculée sur les 12 derniers mois sur l'assiette des congés payés, dans la limite de 4,5 SMIC

Questions :

3/ je souhaite accorder unilatéralement une indemnisation plus favorable. Je peux?

Oui mais l'état ne vous remboursera qu'à hauteur de 70% de la rémunération

4/ je n'ai rien compris sur le plafond d'indemnisation de l'Etat

2 lectures possibles du décret :

- Soit c'est 70% de 4,5 SMIC
- Soit c'est 4,5 SMIC

Le document Q&R du gouvernement indique bien que c'est 70% de la rémunération de 4,5 SMIC



Fiche 4 – Régime social de l'allocation d'activité partielle



Fiche 4 : Régime social de l'allocation d'activité partielle

Elle est exonérée de cotisations de sécurité sociale mais reste soumise à la CSG/CRDS à hauteur de 6,7%

Cette règle est applicable même si l'employeur applique une allocation égale à 100% de la rémunération

Questions :

1/ Est-ce que ça veut dire que je peux me faire rembourser par l'Etat au-delà de 70%?

NON. Le remboursement est limité à 70%

Mais vous avez une exonération de cotisations sociales, c'est déjà bien



Fiche 5 – Gestion des arrêts maladie



Fiche 5 : Gestion des arrêts maladie

Principe : un salarié en maladie ne peut pas percevoir une allocation supérieure au salaire qu'il aurait perçu s'il était en capacité de travail

Des anciennes jurisprudences considèrent que la règle du maintien de salaire doit être aménagée à la situation d'activité partielle en vigueur dans l'entreprise



Fiche 6 – Gestion des CP/JRTT/CET



Fiche 6 : Gestion des CP/JRTT/CET

Pour les congés payés

Il faut un accord d'entreprise ou, à défaut, d'un accord de branche

Si un tel accord existe, les entreprises pourront :

- fixer une prise des jours de congés **acquis** par leurs salariés (y compris avant la période normale de prise des congés payés), **dans la limite de 6 jours de congés payés** par salarié et sous réserve de respecter un **délai de prévenance** minimum d'un jour franc ;
- modifier les dates de prise de congés payés ;
- fractionner les congés payés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié, étant précisé que, selon nous, le congé principal doit toujours avoir une durée minimale de 12 jours ouvrables ;
- fixer les dates des congés payés différentes à des conjoints ou des partenaires PACSÉS travaillant dans leur entreprise.

NB : *La période de prise de congés imposés ou modifiés ne peut pas s'étendre au-delà du 31 décembre 2020*



Fiche 6 : Gestion des CP/JRTT/CET

Pour les JRTT

Pas besoin d'un accord collectif

les entreprises peuvent unilatéralement :

- imposer les dates de prise des JRTT ;
- modifier les dates de prise de JRTT ;

3 conditions :

- Justifier que la démarche est justifiée par l'intérêt de l'entreprise eu égard **aux difficultés économiques liées à la crise sanitaire du COVID-19**
- Respecter un délai de prévenance minimum d'un jour franc
- La période de prise des JRTT imposés ou modifiés ne peut pas s'étendre au-delà du 31 décembre 2020



Fiche 6 : Gestion des CP/JRTT/CET

Pour le CET

Pas besoin d'un accord collectif

les entreprises peuvent unilatéralement :

- imposer la prise de jours de repos « financés » par les droits affectés sur les comptes épargne-temps
- déterminer les dates de prise de ces jours
- en respectant un délai de prévenance d'au moins un jour franc.

3 conditions :

- Justifier que la démarche est justifiée par l'intérêt de l'entreprise eu égard **aux difficultés économiques liées à la crise sanitaire du COVID-19**
- Respecter un délai de prévenance minimum d'un jour franc
- La période de prise des JRTT imposés ou modifiés ne peut pas s'étendre au-delà du 31 décembre 2020



Fiche 6 : Gestion des CP/JRTT/CET

Nombre de jours maximum pouvant être imposés par l'entreprise

Pour les CP (avec accord collectif) : **6 jours**

Pour les JRTT+CET (unilatéralement) : **10 jours**

Soit un potentiel de 16 jours au total à la disposition de l'entreprise



Fiche 7 – Versement de l'intéressement et de la participation



Fiche 7 : Versement de l'intéressement et de la participation

Pour les congés payés

Report possible du versement des primes de participation et d'intéressement dues en 2020 au titre de 2019

Idem pour le placement de ces sommes au PES ou sur un compte bloqué

NB :

- Il s'agit d'une décision unilatérale (pas d'accord collectif requis)
- L'accord des salariés n'est pas exigé



WWW.VAUGHAN-AVOCATS.FR

PARIS

TOULOUSE

RENNES

VERSAILLES

BAMAHO

