

L'ACTIVITÉ PARTIELLE

Sommaire interactif

1. Les cas de recours au régime d'activité partielle et ses différentes formes	1
2. Les différentes formes de l'activité partielle	2
3. Les salariés concernés par l'activité partielle.....	2
4. La mise en place l'activité partielle	3
a. Consulter le CSE.....	3
b. Envoyer une demande.....	3
c. Réponse de la DIRECCTE	3
5. Indemnisation pour le salarié	4
6. L'allocation de l'Etat versée à l'employeur pour les heures chômées	5
7. La gestion des Congés Payés des salariés pendant cette période	6
8. L'indemnisation d'un salarié en arrêt de travail.....	7
QUESTIONS-REPONSES	8

Nous allons développer les différents points en fonction de l'état du droit à aujourd'hui , sachant que nous sommes dans l'attente de nouveaux textes cette semaine et de précisions sur certains points. Nous vous communiquerons les nouveautés au fur et à mesure sur la page actu de notre site internet.

1. Les cas de recours au régime d'activité partielle et ses différentes formes

Rappel : chômage technique = chômage partiel

Une entreprise peut mettre en place une activité partielle si la baisse ou l'arrêt temporaire de son activité est due à :

- **la conjoncture économique**
- **des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou énergie**
- *un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel (non concerné)*
- *la transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise (non concerné)*
- **toute autre circonstance de caractère exceptionnel.**

L'épidémie liée au coronavirus est une circonstance de caractère exceptionnel. Néanmoins, **il ne s'agit pas d'un motif autonome**. L'employeur doit préciser les conséquences de l'épidémie sur son activité et en quoi ces dernières lui font supporter des difficultés économiques.

En cas de motivation insuffisante : la DIRECCTE enjoint à l'employeur de préciser les impacts de l'épidémie sur l'activité de l'entreprise.

Précision : il est impossible d'anticiper les difficultés économiques afin de demander à bénéficier de l'activité partielle. Les difficultés doivent être avérées au moment de la demande.

2. Les différentes formes de l'activité partielle

L'activité partielle doit être temporaire et collective. Elle doit concerner tout ou partie d'un établissement (unité de production, service, équipe chargée d'un projet, atelier...).

L'activité partielle peut prendre deux formes :

- Une réduction du temps de travail en dessous de la durée légale hebdomadaire de travail ou de la durée collective conventionnelle inférieure à la durée légale
- Une fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement sur une période limitée.

Pour information : la limite maximale d'heure chômée s'élève à 1000 heures par année par salarié.

En cas de réduction collective de l'horaire de travail, les salariés peuvent être placés en activité partielle individuellement et alternativement par le biais d'un système de roulement entre différents services ou entre plusieurs salariés d'un même service.

3. Les salariés concernés par l'activité partielle

Tous les salariés avec un contrat de travail = CDD, CDI, intérimaires, contrats pro, etc ...
Sont exclus les stagiaires et salariés détachés à l'étranger.

Les intérimaires peuvent également bénéficier de l'activité partielle. L'employeur de l'entreprise utilisatrice mettant en place l'activité partielle doit prévenir l'entreprise de travail temporaire de la nouvelle organisation du travail.

Les salariés en **forfait jour ou en forfait en heure** sont également concernés, seulement si le service dans lequel ils interviennent est fermé (par demi-journée ou par journée).

Ces salariés ne peuvent à l'heure actuelle bénéficier de l'activité partielle en cas de réduction de la durée du travail. (Le projet de décret prévoit qu'ils puissent bénéficier de l'activité partielle même en cas de réduction de la durée du travail)

Tous les salariés en activité partielle doivent détenir le même nombre d'heures chômée. Dans le cadre de la réduction de l'horaire de travail, il est possible d'effectuer une nouvelle organisation du travail avec un roulement entre salariés.

L'activité partielle prend la forme d'une modification des conditions de travail et ne peut ainsi pas être refusé par les salariés.

Attention : Les salariés protégés doivent quant à eux donner leur accord exprès afin de se voir imposer de nouveaux horaires de travail.

4. La mise en place l'activité partielle

a. Consulter le CSE

Dans ce cadre exceptionnel, recours à la visio ou possibilité de la faire à posteriori : deux mois max après la demande officielle (selon le projet de texte à venir, il faut indiquer dans la demande d'autorisation à la Direccte la date prévue de consultation du CSE).

Dans une entreprise de moins de 50 salariés, il est recommandé de consulter également le CSE.

Il faut remettre aux élus une note écrite qui reprend les informations qui seront transmises à la Direccte (motif, durée, nombre de salariés ...)

S'il n'existe pas de CSE, vous devez informer individuellement chaque salarié.

b. Envoyer une demande

Une demande d'autorisation de mise en activité partielle doit être envoyée à la Direccte du département où est implantée l'entreprise.

>> **Envoyer une demande d'activité partielle** : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>
Attention : le site est actuellement surchargé, le processus est long avant de recevoir vos codes – environ 5 à 7 jours.

>> Remplir une demande par établissement (Une demande par société, regroupant plusieurs établissements devrait être prochainement possible). Vous avez jusqu'à trente jours après la mise en activité partielle de vos salariés pour remplir la demande :

- 1- Remplir différents champs concernant votre entreprise
- 2- Renseigner la période prévisionnelle d'activité partielle. Possibilité de l'étaler jusqu'à six mois – recommandation actuelle de l'Etat est d'établir votre période prévisionnelle jusqu'au 30 juin. Il est possible d'activer une procédure de rétro-pédalage, si évaluation trop large. Cela évite également de renouveler la demande au début de chaque mois.
- 3- Remplir document sur l'effectif concerné et le nombre d'heures demandées par salariés.
- 4- Commentaires ou demandes spécifiques pour des situations particulières.

c. Réponse de la DIRECCTE

Acceptation ou refus de votre demande par la DIRECCTE, sous un délai de 15 jours (ce délai pourrait passer à 2 jours). Le défaut de réponse dans le délai vaut acceptation.

Attention : le délai ne court qu'à compter de la finalisation de la demande d'autorisation et non pas pendant le délai d'attente des codes

Si refus, obligation de maintenir rémunération des salariés à la charge des entreprises.

Si acceptation, déclarer ensuite chaque mois le nombre d'heures en activité partielle pour obtenir l'allocation

Recommandation de réaliser une demande large, les horaires chômés supplémentaires peuvent être redistribués au moment d'une baisse d'activité, par exemple.

La Direccte pourra opérer des contrôles sur le nombre d'heures demandées, notamment via la communication des bulletins de paie.

5. Indemnisation pour le salarié

Le salarié perçoit une indemnité horaire = à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de CP (selon la règle du maintien de salaire) ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail/

Le décret ne modifiera pas les règles actuelles sur ce point : l'employeur restera tenu d'indemniser ses salariés à hauteur **d'au moins 70 % de leur rémunération brute** (soit environ 84 % du salaire net).

Rien n'empêche cependant un employeur d'indemniser ses salariés au-delà de 70 % du salaire brut s'il le peut/souhaite.

Le salarié qui suit une action de formation l'indemnité est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure.

L'indemnité d'activité partielle versée au salarié est exonérée des cotisations salariales et patronales de sécurité sociale.

L'indemnité d'activité partielle est assujettie à la CSG au taux de 6,2 % et à la CRDS au taux de 0,50 %.

Ces deux contributions sont calculées sur la base de 98,25 % de l'indemnité versée (après application d'un abattement de 1,75 % pour frais professionnels).

Bon à savoir ! Les retenues de CSG et de CRDS opérées sur l'indemnité d'activité partielle ne doivent pas avoir pour effet de réduire la rémunération à un montant inférieur au 1 539,42€.

Attention : les salariés sont garantis de bénéficier du montant net égal au SMIC : la CGS et CRDS ne peuvent pas avoir pour effet de réduire le montant cumulé de la rémunération + indemnité en deçà du SIMC net.

Attention : l'administration considère que les salariés placés en activité partielle doivent rester affiliés aux régimes de prévoyance complémentaire et frais de santé pendant cette période de suspension de leur CT sous peine de remise en cause du caractère coll du régime de prévoyance complémentaire et des exonérations de cotisations sociales donc pour une AP totale il faut prélever les cotisations.

Pour les forfaits jours application des dispositions de l'art 14 accord 1998 il faut maintenir la rémunération à 100 %, sauf accord d'entreprise.

C'est l'entreprise qui verse ces indemnités aux dates habituelles de paie : le bulletin de paie doit comprendre : le nombre d'heures indemnisés les taux et les sommes versées

6. L'allocation de l'Etat versée à l'employeur pour les heures chômées

Les heures indemnisées par l'Etat

Les heures chômées prises en compte correspondent à la différence entre le nombre d'heures réellement travaillées et la durée légale du travail (ou la durée collective ou celle prévue au contrat de travail si elle est inférieure).

Seules les heures chômées en deçà de la durée collective applicable, et dans la limite de la durée légale, sont indemnisables et dans la limite de 1000 € par an et par salarié.

Les heures supplémentaires accomplies en raison d'un horaire collectif supérieur à 35 heures ne doivent pas être payées au salaire initialement convenu.

Ces heures n'ouvrent pas droit au versement de l'allocation d'activité partielle de l'État à l'employeur.

Le contingent des heures non travaillées au-dessous de la durée légale 35H est de 1000 H /an /salarié

Les HS non travaillées ne donnent pas droit à l'indemnisation au titre de l'AP

Cette durée légale est appréciée en tenant compte dans le mois du nombre d'heure réellement effectué c'est à dire en mars il ne faudra pas prendre comme base 151,67 mais 154 H.

Les jours fériés chômés et payés (ex lundi pâque) inclus dans une période d'AP ne sont pas indemnisés par l'Etat mais l'entreprise doit verser la totalité dû pour ce jour férié.

Le remboursement de l'Etat à l'employeur

Le taux horaire de l'allocation d'activité partielle est de 7,74 pour entreprise de – de 250 salariés, 7,23 dans les autres.

Pour les **apprentis et contrat** de professionnalisation l'allocation ne peut être supérieure au montant de l'indemnité due par l'employeur.

Projet : l'aide de l'Etat évolue, l'indemnité versée par l'entreprise au titre de l'AP est prise en charge à 100 % dans la limite de 4,5 SMIC, l'aide de l'Etat peut donc aller, par salarié, jusqu'à 3,15 Smic (70 % de 4,5) soit 31,97 € par heure. Ce taux ne peut être inférieur à 8,03.

L'entreprise aussi est exonérée de cotisations, elle fait l'économie des cotisations sur ces indemnités et l'Etat lui remboursera 100 % de l'indemnité versée au salarié.

Pour les **forfaits jour** : si fermeture du service ou entreprise, l'entreprise pourra bénéficier de l'allocation de l'Etat à hauteur de 70 % du brut dans la limite de 31,97 /h chômée et le reste est à charge de l'entreprise, un projet de loi est en cours qui permettra de bénéficier de cette aide même sans fermeture mais avec une réduction d'activité.

L'indemnité d'activité partielle versée au salarié est exonérée des cotisations salariales et patronales de sécurité sociale.

L'indemnité d'activité partielle est assujettie à la CSG au taux de 6,2 % et à la CRDS au taux de 0,50 %.

Ces deux contributions sont calculées sur la base de 98,25 % de l'indemnité versée (après application d'un abattement de 1,75 % pour frais professionnels).

Bon à savoir ! Les retenues de CSG et de CRDS opérées sur l'indemnité d'activité partielle ne doivent pas avoir pour effet de réduire la rémunération à un montant inférieur au 1 539,42€.

Attention : les salariés sont garantis de bénéficier du montant net égal au SMIC : la CSG et CRDS ne peuvent pas avoir pour effet de réduire le montant cumulé de la rémunération + indemnité en deçà du SIMC net.

Attention : l'administration considère que les salariés placés en activité partielle doivent rester affiliés aux régimes de prévoyance complémentaire et frais de santé pendant cette période de suspension de leur CT sous peine de remise en cause du caractère coll du régime de prévoyance complémentaire et des exo de cotis sociales donc pour une AP totale il faut prélever les cotis.

Pour les forfaits jours application des dispositions de l'art 14 accord 1998 il faut maintenir la rémunération à 100 %, sauf accord d'entreprise.

C'est l'entreprise qui verse ces indemnités aux dates habituelles de paye : le bulletin de paye doit comprendre : le nombre d'heures indemnisé les taux et les sommes versées

7. La gestion des Congés Payés des salariés pendant cette période

Pendant la période d'activité partielle, les salariés continuent d'acquérir des CP

L'employeur peut imposer les dates de CP, mais pour cela il doit respecter un délai de prévenance :

- 1 mois pour les congés par roulement
- 2 mois en cas de fermeture de l'établissement

Ces délais ne peuvent donc pas être respectés pour faire face à la situation immédiate (selon un projet d'ordonnance, l'employeur pourrait imposer 6 jours ouvrables de CP, sans délai, à condition que cela soit prévu par un accord d'entreprise ou de branche)

En respectant, le délai, l'employeur peut imposer aux salariés de poser leur reliquat de CP mais il est interdit d'imposer des CP par anticipation (ceux de cet été)

En revanche, l'employeur peut modifier les dates de CP déjà posées par les salariés, sans respecter de délai pour circonstances exceptionnelles.

Selon vos accords d'entreprise, vous pouvez imposer la prise de JRTT, pour ceux qui sont à la main de l'employeur (le projet de loi permettrait de les imposer tous)

Pour les salariés qui sont en CP pendant une période d'activité partielle, ils doivent être payés normalement. Ces jours ne doivent pas être déclarés dans la demande d'indemnisation au titre de l'activité partielle.

8. L'indemnisation d'un salarié en arrêt de travail

Il faut se référer à la convention collective.

Salariés en arrêt maladie, il est impossible de faire une demande d'activité partielle, mais ils percevront la même rémunération que les autres salariés, si le service dans lequel se trouve ce salarié est en activité partielle.

QUESTIONS-REPONSES

1. CAS DE RECOURS ACTIVITE PARTIELLE

Existe-t-il un risque de voir sa demande rejetée ? Que faire ?

Oui, il faut que les problématiques économiques liées au coronavirus soient avérées. Le motif « coronavirus » ne suffit pas : l'entreprise doit présenter des difficultés économiques liés à cette épidémie et ces difficultés doivent déjà être présentes au moment de la demande.

Si la demande est rejetée, l'employeur devra maintenir intégralement le salaire des salariés qu'il a placés en activité partielle.

Peut-on parler de circonstances exceptionnelles quand on a un manque d'EPI en général ?

Selon le DIRECCTE (position administrative dans le Rhône, non légale) : si l'entreprise ne peut pas fonctionner parce qu'elle n'a pas les EPI en général, la société peut demander l'activité partielle.

Baisse des commandes : quels éléments à donner ? nombres de commandes qui baissent ? Chiffre d'affaire qui baisse ?

Donner tous les éléments que vous pouvez donner : plus vous donnez des éléments chiffrés et comparatifs, mieux c'est (exemple : nombre de commandes par rapport à l'année dernière sur la même période, perte de clients, etc.).

Clients fermés : report des livraisons à leur réouverture → Raison également pour demander l'activité partielle ?

Oui c'est un élément que vous pouvez indiquer également, avec les autres éléments.

Si j'ai de la trésorerie mais qu'actuellement je ne peux pas livrer / produire, puis-je demander l'activité partielle ?

Oui, ce n'est pas lié : vous pouvez demander une activité partielle si vous avez des difficultés économiques sur votre production par exemple alors même que vous avez de la trésorerie ou allez recevoir un apport de trésorerie.

Que peut faire l'UIMM Lyon-France pour que le site fonctionne ?

Le DIRECCTE a indiqué que l'application ne pouvait pas accueillir un aussi grand nombre de demandes. Donc, ils sont en maintenance depuis 1 semaine : à compter de mercredi, ils pourront traiter les demandes rapidement mais ils ont un stock en retard. Les demandes depuis mardi dernier vont être traitées aujourd'hui et demain.

2. ORGANISATION DE L'ACTIVITE PARTIELLE DANS L'ENTREPRISE

Peut-on décider de ne fermer qu'un seul jour dans la semaine ?

Bien sûr. Possibilité d'organiser comme vous voulez votre activité partielle.

Peut-on faire un roulement dans les salariés en activité partielle ?

Oui, tant que les salariés du même service chôment le même nombre d'heures.

Le service n'a que des salariés en forfait-jours : peuvent-ils être en roulement ?

Non, car pour cette population, il faut une fermeture du service d'au moins ½ journée ou 1 journée. Si l'entreprise met en place une telle organisation par roulement, elle ne pourra pas bénéficier de l'allocation de l'Etat.

Peut-on passer du chômage partiel au chômage total ?

Oui, en fonction de l'évolution de l'activité, vous pouvez augmenter ou diminuer le nombre d'heures de travail. Lorsque la DIRECCTE accepte votre demande, elle vous autorise à recourir à l'activité partielle dans la limite du nombre d'heures par an et par salarié que vous avez noté dans la demande : vous pouvez donc modifier, dans cette limite d'heures, le nombre d'heures de travail des salariés et passer à un chômage total.

3. SALARIES BENEFICIAIRES

Télétravailleurs ?

Oui.

Intérimaires ?

Oui, prévenir l'entreprise de travail temporaire.

Stagiaires ?

Pour ceux qui devraient démarrer pendant l'activité partielle, se rapprocher de l'école.
Si l'activité est suspendue et que la convention est encore en cours : pas de gratification pour le stagiaire lorsqu'il ne travaille pas, sauf si la convention de stage prévoit autre chose.

Les salariés protégés peuvent-ils prendre leurs heures de délégation pendant l'activité partielle ?

Oui, leur mandat n'est pas suspendu pendant l'activité partielle.

Un service s'organise en « projet » : est-ce que certains salariés du même service peuvent être en activité partielle et pas d'autres car ils sont sur un projet déterminé qui est impacté par l'épidémie du coronavirus ?

Il faut pouvoir déterminer des services distincts permettant de justifier des situations distinctes

Dans le même ordre d'idée : peut-on faire par « machines » ?

Si les salariés ne sont pas polyvalents : vous pouvez l'envisager, mais essayez de parler par « secteur » plutôt que par « machines et hommes ».

Si les salariés sont polyvalents et interchangeable sur les machines : non, chaque salarié doit chômer le même nombre d'heures.

Un manager d'un service / Un chef d'équipe fait-il partie du service au même titre que les autres salariés ?

En principe, oui. Sauf si vous pouvez le rattacher avec un autre « service » car il a des compétences très spécifiques. Exemple : service management.

Peut-on, dans un même service, mettre les salariés au forfait-jours en « jours de fermeture » et les salariés en heures en « réduction d'horaire par jour » ?

Non, sauf si la réduction d'horaire conduit à fermer au moins une journée ou une demi-journée.

4. LA MISE EN PLACE DE L'ACTIVITE PARTIELLE

Consultation du CSE : pour toutes les entreprises ? Même pour les moins de 50 salariés ?

Pas obligatoire pour les moins de 50 salariés mais nous vous recommandons fortement de le consulter malgré tout. Vous n'aurez toutefois pas à joindre le PV de la réunion lors de votre demande.

Si refus de la DIRECCTE : possibilité de refaire une demande ? Dans quel délai ?

Oui, le refus de la DIRECCTE doit être motivé. Vous pouvez donc refaire une demande sans délai.

Si refus de la DIRECCTE et que le chômage partiel a déjà commencé : l'entreprise paie l'allocation de 70% de chômage partiel ou doit-elle maintenir le salaire comme si la personne avait travaillé ?

Vous devez verser la rémunération complète du salarié. Cela vient d'une règle en droit du travail : l'employeur doit fournir un travail au salarié, s'il ne le fait pas, il doit maintenir sa rémunération.

Si je refais une demande suite au refus : possibilité qu'elle soit de nouveau rétroactive ?

A voir selon le motif de refus.

Réception des codes pour une seule entreprise : tentative de connexion et accès refusé – Que faire ?

Il faut encore attendre le mail de validation finale que l'on reçoit le lendemain et ce n'est qu'à ce moment-là que l'on peut se connecter.

N'hésitez pas à contacter le service de la DIRECCTE en cas de problème : ara-ud69.activite-partielle@direccte.gouv.fr

5. INDEMNISATION DU SALARIE PAR L'EMPLOYEUR = REMUNERATION DES HEURES CHOMEES

Les salariés sont-ils perdants ou comme la promesse a été dite : « aucun salarié ne perdra un centime » ?

Les salariés percevront une indemnité égale à 70% de leur rémunération brute pour les heures chômées. Cela correspond à environ 84% de leur salaire. De plus, ils continuent de cotiser pour la prévoyance et les frais de santé.

Faut-il intégrer les heures supplémentaires pour calculer le taux horaire du salarié ?

Dans les années précédentes : la DIRECCTE ne regardait pas car remboursement forfaitaire de 7,74€ ou 7,23€ par heure chômée.

A ce jour : comme l'employeur va être remboursé par l'Etat en fonction du taux horaire du salarié, nous attendons la position de la DIRECCTE.

Assiette taux horaire : faut-il proratiser les primes ?

La présente information est propriété d'UIMM LYON, son usage est strictement réservé à ses adhérents. Toute reproduction intégrale ou partielle du présent document faite sans le consentement d'UIMM LYON est illicite. Le présent document est rédigé à titre informatif et n'a pas valeur de consultation juridique. Il ne vous dispense pas de consulter un juriste de d'UIMM LYON ou tout autre professionnel du droit.

Si activité partielle « partielle » → Deux choses à distinguer sur le bulletin de paie :

- Une ligne rémunération qui sera soumise à cotisations : proratiser le nombre d'heures de travail, et proratiser les primes mensuelles
- Une ligne d'indemnité d'activité partielle pour les heures chômées : prise en compte de tous les éléments du brut pour calculer le taux horaire sur lequel on appliquera l'indemnité de 70%. On se base sur la même assiette de calcul que l'indemnité de congés-payés selon la règle du maintien de salaire.

Si activité partielle « totale » :

On recalcule le taux horaire en prenant en compte les primes versées habituellement : on se base sur la même assiette de calcul que l'indemnité de congés-payés selon la règle du maintien de salaire.

Calcul de la rémunération des forfait-jours ? Que faut-il intégrer ?

Prendre la rémunération habituelle = la rémunération forfaitaire versée mensuellement pour 218 jours.

Si je verse des primes habituellement en cours d'année, dois-je en tenir compte pour calculer mon taux horaire ?

Si la prime n'avait pas à être versée sur le mois d'activité partielle, il ne faut pas en tenir compte. On se base sur la même assiette de calcul que l'indemnité de congés-payés selon la règle du maintien de salaire.

Pour les salariés qui ont des variables tous les mois ?

Faire une moyenne sur les 6 ou 12 derniers mois pour réintégrer les variables : ce n'est pas écrit légalement, mais c'est le plus juste. Il faut appliquer les mêmes règles que pour l'indemnité de congés-payés selon la règle du maintien de salaire.

Si je décide de faire un complément d'indemnité pour maintenir la rémunération nette des salariés en activité partielle : l'indemnité complémentaire est-elle exonérée de charges ?

Oui, de la même manière que l'indemnité d'activité partielle de 70%, le complément que décide de verser l'employeur sera exonéré de charges sociales sauf CSG/CRDS.

Comment gérer les fiches de paie du mois de mars ? Intégrer l'activité partielle ?

Oui, et ensuite, en fonction de la décision de la DIRECCTE (acceptation ou refus) faire la régularisation en avril.

Peut-on disposer d'un modèle pour établissement des feuilles de paies incluant chômage partiel, forfait jour, ... ?

Nous essayons actuellement d'élaborer un guide avec des exemples de paie pour répondre au mieux à votre demande.

6. ALLOCATION DE L'ETAT VERSEE A L'EMPLOYEUR

Comment gérer les jours fériés et la journée de solidarité ?

Si les jours fériés sont chômés le salarié est payé normalement par l'employeur, avec des cotisations sociales et l'employeur ne peut pas demander l'allocation de l'Etat sur ces jours-là.

7. CONGES PAYES ET RTT

Peut-on imposer des congés-payés aux salariés sur la période d'activité partielle ?

En principe, il n'est possible d'imposer des congés-payés aux salariés que si l'employeur respecte un délai de prévenance d'un mois.

Vous pouvez toutefois les inciter à prendre leurs congés-payés : ils garderont alors leur rémunération à hauteur de 100% pendant leurs congés.

Peut-on imposer des congés-payés par roulement aux salariés ? Même question pour les RTT ?

Pour les CP : c'est possible, tant que vous respectez un délai de prévenance d'un mois.

Pour les RTT employeur : il convient d'appliquer l'accord d'entreprise ou les usages de l'entreprise. A défaut, c'est possible.

L'employeur doit-il solder les CP avant de passer en activité partielle ?

Ce n'est pas une obligation légale. Surtout dans ce contexte d'urgence.

Pour les congés déjà posés en avril ?

Les congés sont planifiés, l'employeur peut maintenir les dates de congés. C'est l'employeur qui décide des dates de congés-payés des salariés légalement. Les salariés ne peuvent pas obliger l'employeur à supprimer leurs congés déjà posés.

Attention : pendant les congés-payés, l'employeur ne peut pas bénéficier de l'allocation d'activité partielle versée par l'Etat.

Pour les congés déjà posés en mai, peut-on les modifier pour les rapprocher ?

Discussion sur ce sujet : il faudrait respecter le délai de prévenance d'un mois quand même.

Par exemple : le 24 mars, vous souhaitez rapprocher les congés déjà posés en mai : vous ne pourrez les rapprocher qu'à compter du 25 avril.

Peut-on faire un accord de groupe pour imposer les CP selon le dispositif qui sera peut-être mis en place par les ordonnances (le dispositif prévoyant un « accord d'entreprise ou de branche ») ?

Oui, accord d'entreprise ou de groupe. Ou accord de branche.

8. ARRET MALADIE ET ACTIVITE PARTIELLE

Si l'arrêt a déjà débuté avant la mise en place de l'activité partielle : faut-il recalculer le salaire à hauteur de 70% au moment du passage à l'activité partielle ?

Oui, pour les non-cadres : il faut maintenir à hauteur du salaire que le salarié aurait perçu s'il avait continué de travailler.

Par exemple, si l'arrêt a débuté le 1^{er} mars et que l'activité partielle débute le 24 mars :

- Du 1^{er} mars au 23 mars : maintien de salaire à 100%

- A compter du 24 mars : maintien de salaire à hauteur de l'indemnité d'activité partielle de 70% du taux horaire brut du salarié → il faut maintenir à hauteur du salaire que le salarié aurait perçu s'il avait continué de travailler.

Non, pour les cadres : il faut maintenir leur rémunération à 100% pendant l'arrêt selon la convention collective.

Si arrêt pour garde d'enfants sur un poste clé bloquant le processus de production : peut-on le rappeler pendant son arrêt de travail ?

Non, on ne peut pas le rappeler alors qu'il est en arrêt.

Par contre, il est possible de fractionner l'arrêt pour garde d'enfant → voir avec le salarié s'il peut revenir travailler quelques jours par semaine.

La subrogation doit-elle être faite pour ces arrêts de garde d'enfants ?

Arrêt de travail classique : si l'entreprise a l'habitude de faire de la subrogation, il faut le faire également pour cet arrêt spécifique.

Peut-on refuser les arrêts pour garde d'enfants ?

En cas de chômage total (= fermeture totale du service ou de l'entreprise) : oui.

Si activité partielle « partielle » (= réduction d'horaire) : non.

Pour les salariés qui peuvent se déclarer tout seul sur le site declare.ameli.fr car atteints de l'une des pathologies : l'entreprise n'a toujours pas reçu de justificatif de la sécurité sociale, que faire ?

Il est possible de lui demander l'accusé de réception de sa demande (ou capture d'écran) et attendre car processus long, et site prit d'assaut.

N'oubliez pas de vous rendre sur notre site internet, les nouveautés sont publiées quotidiennement : uimmlyon.com

Pour tout renseignement complémentaire, vous pouvez contacter :
Le Pôle Droit du Travail – 04.78.77.06.16