

COVID-19 : FOIRE AUX QUESTIONS

Cette FAQ répond aux questions que peuvent se poser les employeurs et les travailleurs. Elle fait notamment référence au document « Questions / Réponses pour les entreprises et les salariés » établi par le ministère chargé du Travail, dans sa version actualisée régulièrement et disponible à l'adresse suivante :

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries>.

Ce document est susceptible d'évoluer.

- **Comment sont prises en compte les heures supplémentaires structurelles habituellement réalisées par les salariés placés en activité partielle ?**

Les heures supplémentaires ou complémentaires structurelles « chômées » du fait de l'activité partielle n'ont pas à être indemnisées par l'employeur, sauf dispositions conventionnelles sur l'activité partielle plus favorables. (Source : article R.5122-19 du Code du travail)

- **Les salariés protégés peuvent-ils refuser le placement en activité partielle ?**

En principe, oui, le placement en activité partielle des salariés protégés est en principe considéré comme une modification de leurs conditions de travail nécessitant leur accord. En cas de refus du représentant du personnel d'être placé en activité partielle, l'employeur devra lui verser la partie du salaire perdu liée à son placement en activité partielle. (Source : Cass. Soc. 19 janvier 2011 n°09-43.194)

Toutefois, l'Ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle modifie les règles applicables aux salariés protégés

Article 6 : *L'activité partielle s'impose au salarié protégé au sens des dispositions du titre II du livre IV du code du travail, 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.*

- **L'entreprise doit-elle attendre l'autorisation de l'administration pour placer ses salariés en activité partielle ?**

En principe, oui. Si l'employeur réduit ou suspend l'activité des salariés sans avoir demandé ou obtenu la prise en charge de l'activité partielle, il peut être condamné à compenser la perte de salaire.

Toutefois, dans le cadre des difficultés liées au coronavirus, le gouvernement a annoncé que la demande d'activité partielle pourrait être réalisée a posteriori, dans un délai de 30 jours suivant le début de l'activité partielle.

L'entreprise n'aura donc pas à attendre d'avoir fait la demande, et a fortiori d'avoir obtenu l'autorisation, pour placer les salariés en activité partielle.

- **Le volume de l'activité partielle peut-il varier dans un même service et au cours des semaines du mois ?**

Le recours à l'activité partielle n'impose pas à l'employeur un placement uniforme des salariés en activité partielle au sein d'un même service.

Toutefois, il n'apparaît pas possible d'individualiser les mesures de réduction d'activité liées à la mise en œuvre de l'activité partielle.

→ Par exemple : au sein d'un service de 4 salariés pour lequel l'entreprise envisage un placement en activité partielle pour la moitié de leur temps de travail, l'employeur pourrait choisir de faire travailler 2 salariés du lundi matin au mercredi midi et 2 autres salariés du mercredi midi au vendredi soir. Dans le respect du principe de l'égalité de traitement.

Le volume d'activité partielle peut parfaitement varier en fonction des semaines. D'une manière générale, il convient de retenir que le volume de l'activité partielle doit être proportionné à la baisse d'activité subie par l'entreprise.

→ Ainsi, si l'employeur constate une reprise de l'activité, il pourra parfaitement réduire le volume d'activité partielle des salariés.

- **La demande d'autorisation de recours à l'activité partielle prévoit « la réduction d'activité » ou « la suspension d'activité » pour « une partie ou la totalité de l'établissement ». Qu'est-ce que cela signifie concrètement ?**

La notion de réduction d'activité concerne la réduction de l'horaire collectif légal ou conventionnel de travail des salariés.

La notion de suspension d'activité concerne la fermeture de l'établissement ou d'une partie de celui-ci pendant au moins une demi-journée dans la semaine.

L'employeur devra ensuite identifier si cette réduction ou cette suspension d'activité concerne une partie de l'établissement (seulement une partie des salariés serait placée en activité partielle, travaillant dans un même atelier, service ou une même unité de travail) ou la totalité de l'établissement (l'ensemble des salariés serait placé en activité partielle).

- **Tous les salariés de l'établissement doivent-ils être placés en activité partielle pour le même volume ?**

Le placement en activité partielle est une mesure collective. Il convient donc de raisonner par établissement, partie de l'établissement, unité de production, service, atelier.

En fonction notamment des services, les salariés ne vont pas nécessairement subir la baisse d'activité dans les mêmes proportions.

→ Par exemple, dans le secteur du commerce, les salariés directement affectés à l'activité de vente peuvent connaître une baisse de leur volume de travail plus importante que les salariés du service comptabilité.

L'employeur peut donc en fonction d'un service, d'une unité de production ou d'un atelier, placer ses salariés en activité partielle selon un volume d'heures différent. Ici encore, le volume d'activité partielle doit correspondre à la baisse d'activité subie.

- **Quelle indemnisation vont percevoir les salariés au titre de l'activité partielle ?**

Les salariés vont percevoir de l'employeur une indemnité horaire correspondant à 70% de la rémunération brute servant de calcul à l'indemnité de congés payés, selon la règle du maintien de salaire.

→ Autrement dit, la rémunération maintenue au salarié correspondra au produit d'un taux horaire plafonné à 70 % de son salaire brut du mois précédent par le nombre d'heures travaillées sur la période d'activité partielle.

Exemple :

- Durée du travail applicable : 151,67
- Réduction d'activité : 50 %
- Rémunération du mois précédent : 2 000 bruts
- Indemnisation d'activité partielle :
- Taux horaire : $(2\ 000 / 151,67) \times 0,70 = 9,23$
- Montant de l'indemnité : $9,23 \times (151,67 \times 0,5) = 699,95 \text{ €}$

Attention :

- seules les heures correspondant à la durée légale du travail ou à la durée pratiquée dans l'établissement si elle est inférieure sont prises en compte. Les heures excédant la durée légale de travail ne sont pas indemnisables pour le salarié ;
- des règles spécifiques s'appliquent pour les salariés en forfait en heures ou en jours et les salariés soumis à un régime d'équivalence. Le décret assouplit les règles concernant les salariés soumis à un forfait en heures ou en jours.
- Un accord de branche, d'entreprise ou une décision unilatérale peut majorer le montant de l'indemnité d'activité partielle.

(Source : articles L. 3141-24, L. 5122-2, R. 5122-1, et R. 5122-19 du Code du travail - Décret complétant l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle)

- **Quel est le salaire de référence à retenir pour apprécier l'indemnité d'activité partielle correspondant à 70% de la rémunération brute du salarié ?**

Le salarié placé en activité partielle reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute (salaire brut du mois précédant le chômage partiel, après déduction des éléments de salaire n'entrant pas dans l'assiette de calcul des congés payés) 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. Cela correspond environ à 84 % du net selon le Ministère, compte tenu du différentiel de charges sociales entre salaire et indemnité d'activité partielle.

Pour déterminer le montant de l'indemnisation du salarié, il est expressément fait référence à l'assiette prise en compte pour calculer l'indemnisation du salarié en congés payés selon la méthode du maintien de salaire (et non du 1/10ème).

→ Il convient donc de calculer le « salaire théorique » que ces salariés auraient perçu s'ils étaient venus travailler.

Si vous n'êtes pas en mesure de reconstituer ce salaire théorique, devrait être retenu le salaire brut du mois précédant l'activité partielle en ne prenant en compte la part variable versée qu'à due proportion (ex : des commissions versées en février 2020 correspondant à un trimestre ne serait à retenir que pour 1/3).

En pratique toutefois, il pourrait également être retenu la moyenne des commissions des 12 derniers mois pour reconstituer le « salaire théorique », ce calcul s'avérant plus conforme à la réalité, notamment si l'activité est cyclique. Cette dernière méthode ne pourrait cependant être retenue que si le salaire reconstitué est plus favorable aux salariés comparativement au salaire du mois précédant le départ.

- **Comment traiter cette indemnisation au titre de l'activité partielle dans le bulletin de paie?**

Le bulletin de salaire doit mentionner le nombre d'heures indemnisées au titre de l'activité partielle, les taux appliqués et les sommes versées au salarié au titre de la période considérée.

Pendant une période de 12 mois à compter de l'entrée en vigueur du décret, les employeurs peuvent s'acquitter de cette obligation par la remise d'un document annexé au bulletin de salaire. (Source : article R. 5122-17 du Code du travail)

- **Quel remboursement va percevoir l'entreprise pour les salariés placés en activité partielle ?**

Le projet de décret prévoit que l'indemnité d'activité partielle versée aux salariés serait intégralement remboursée aux employeurs dans la limite de 4,5 SMIC, soit 4 849,16 €.

- **Les salariés peuvent-ils être en formation pendant la période d'activité partielle ?**

En période d'activité partielle, les salariés peuvent suivre une formation. (Source : article L. 5122-2 du Code du travail)

➔ Le salarié en formation durant une période d'activité partielle bénéficie d'une majoration de leur indemnité horaire portée à 100 % de la rémunération nette antérieure du salarié.

Selon le QR Nouveau dispositif activité partielle à destination des DIRECCTE du 16 mars 2020, l'employeur ne sera plus tenu de prendre en charge à 100% le salaire des salariés en formation pendant la période d'activité partielle, comme c'est le cas aujourd'hui. L'indemnisation versée au salarié en formation par l'employeur sera de 70% minimum, comme pour les salariés qui ne sont pas en formation.

En lieu et place de l'activité partielle, les entreprises peuvent aussi demander à bénéficier du **FNE Formation**.

➔ Une convention est conclue entre l'Etat (la DIRECCTE) et l'entreprise (ou l'OPCO), et le FNE-Formation. Cette convention a pour objet la mise en œuvre d'actions de formation, afin de faciliter la continuité de l'activité des salariés face aux transformations consécutives aux mutations économiques et technologiques, et de favoriser leur adaptation à de nouveaux emplois.

L'Etat peut alors accorder une aide allant jusqu'à 50 % des coûts admissibles voire 70 % en cas de majoration. En contrepartie, l'entreprise s'engage à maintenir dans l'emploi les salariés formés pendant une durée au moins égale à la durée de la convention augmentée de 6 mois.

(Source : articles L. 5122-2 et R. 5122-18 du Code du travail - QR Nouveau dispositif activité partielle à destination des DIRECCTE du 16 mars 2020)

- **L'employeur doit-il indemniser le salarié des frais liés au télétravail ? Quel est le régime social ?**

Le régime de l'activité partielle ne prévoit aucune disposition relative au travail à domicile ou au télétravail. Il s'agit de deux régimes distincts. Il convient donc de se référer aux règles applicables en matière de télétravail.

Le Code du travail ne prévoit plus de disposition en matière de remboursement des frais inhérents au télétravail. Les dispositions de la convention collective de branche éventuellement applicable doivent être vérifiées sur ce point. De même, si l'entreprise a mis en place un accord collectif ou une charte prévoyant le recours au télétravail, ces dispositions spécifiques s'appliqueront normalement.

Dans tous les cas, les salariés ont droit au remboursement de leurs frais professionnels, c'est-à-dire ceux exposés pour les besoins de leur activité professionnelle.

→ Ainsi, si le salarié doit engager des dépenses pour être en mesure de télétravailler, ces frais devront lui être remboursés. L'URSSAF préconise désormais une limite de 10 euros par mois par salarié pour une journée de télétravail par semaine.

○ Ainsi, un salarié qui télétravaille toute la semaine pourra recevoir une indemnité globale de 50€ par mois. Cette indemnité est exonérée de cotisations et contributions sociales.

Il est rappelé que les salariés qui télétravaillent bénéficient de titres restaurants pour les jours télétravaillés, de la même manière que pour les autres jours et à condition que la journée de télétravail soit entrecoupée d'une pause repas. Il s'agit d'une tolérance appliquée par l'URSSAF.

Sources : article L. 1222-11 du Code du travail –

Site URSSAF :

<https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/les-elements-a-prendre-encompte/les-frais-professionnels/le-teletravail.html> ;

<https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/les-elements-a-prendre-encompte/les-frais-professionnels/le-teletravail/attribution-de-titres-restaurant.html>

• **L'employeur peut-il imposer le télétravail pendant l'épidémie de coronavirus ?**

Le Code du travail prévoit clairement la possibilité pour l'employeur d'imposer cette organisation du travail dans des circonstances exceptionnelles notamment en cas de menace d'épidémie ou en cas de force majeure (article L. 1222-11 du Code du travail), y compris au sein des entreprises dans lesquelles le télétravail n'a pas été mis en place par accord collectif ou par charte de l'employeur ou encore par simple accord entre l'employeur et le salarié.

→ C'est dans ce contexte que le gouvernement a imposé le télétravail comme étant le mode d'organisation du travail à mettre en œuvre dans les entreprises lors de la pandémie, dès lors que c'est possible (questions n° 1 et 10 du « questions / réponses pour les entreprises et les salariés »).

Le télétravail est alors considéré comme un aménagement des postes de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés. Aucun formalisme particulier n'est prévu par les textes ni pour l'employeur, ni pour le salarié.

→ La survenue de la pandémie de Covid-19 a obligé les entreprises et les salariés à mettre en œuvre cette organisation très rapidement et parfois sans réelle préparation technique, organisationnelle et sociale.

Certains points de vigilance concernant l'organisation du télétravail en situation de fonctionnement dit « normal » de l'entreprise seront de fait examinés de manière plus souple, au regard de la situation d'urgence actuelle : aménagement ergonomique du poste, espace dédié au télétravail sur le lieu de télétravail, respect des temps de déconnexion, etc.

• **Pour les salariés continuant à travailler ou en contact avec du public, les employeurs peuvent-ils demander un certificat médical attestant de leur non contagiosité ?**

Si chacun doit mettre en œuvre des mesures adaptées à la situation en limitant les contacts ou encore en respectant les mesures d'hygiène, les employeurs ne peuvent pas prendre de mesures susceptibles de porter atteinte au respect de la vie privée des personnes concernées, notamment par la collecte de données de santé qui iraient au-delà de la gestion des suspicions d'exposition au virus. Ces données font en effet l'objet d'une protection particulière, tant par le RGPD, que par les dispositions du Code de la santé publique.

→ **Les employeurs doivent donc s'abstenir de collecter de manière systématique et généralisée, ou au travers d'enquêtes et demandes individuelles, des informations relatives à la recherche d'éventuels symptômes présentés par un employé et ses proches.**

Certaines entreprises pourraient en outre être tentées de faire procéder à des relevés de la température corporelle de toutes personnes entrant dans l'entreprise. Or, à ce jour, aucune recommandation médicale n'a été formulée par les autorités sanitaires en ce sens. Ce type de mesure préventive pourrait être considéré comme discriminatoire, susceptible de sanctions pénales (articles 225-1 et 225-2 du Code pénal).

- **Comment assurer le suivi de l'état de santé des travailleurs pendant l'épidémie ?**

Une instruction des ministères en charge du Travail et de l'Agriculture [PDF], relative au fonctionnement des services de santé au travail pendant l'épidémie, précise les modalités de suivi de l'état de santé des travailleurs.

➔ Elle indique que :

- concernant la plupart des salariés, les visites peuvent être reportées, sauf si le médecin du travail les juge indispensables ;
- concernant les salariés qui exercent une activité nécessaire à la continuité de la vie de la Nation (salariés du secteur des transports, de l'énergie, de la distribution alimentaire, de la logistique, de la production agricole et l'ensemble des personnels de santé), il est rappelé que les visites (hors visites périodiques) doivent être maintenues.

À ce titre, la Direction générale du travail (DGT) précise que :

- les visites d'information et de prévention (VIP) doivent être réalisées, hors cas particulier, dans un délai de 3 mois suivant l'embauche ;
- les VIP pour les travailleurs de nuit et les jeunes de moins 18 ans, doivent s'effectuer avant l'embauche. Les visites devront être organisées dans les délais les plus brefs par le service de santé ;
- pour les salariés soumis à un examen d'aptitude, notamment dans le cadre du suivi individuel renforcé, ou à une visite de reprise, ces visites devront être considérées comme prioritaires.

Les visites peuvent faire l'objet d'une téléconsultation lorsque cela est possible et en accord avec le salarié.