



Ius Laboris France Global HR Lawyers

Capstan Avocats

Etat sanitaire d'urgence



Ius Laboris France Global HR Lawyers

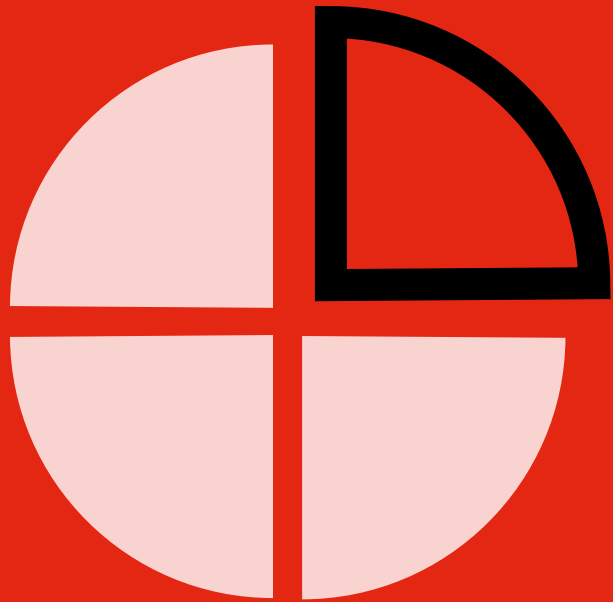
Capstan Avocats

UNE EQUIPE DEDIEE AUX ORGANISMES DE TOURISME :

- Laurent DESCHAUD
- Marine VAQUETTE
- Arnaud CERUTTI
- Florence RIQUOIR (Service Technique)

CONSEIL DE VOTRE FEDERATION EN COMMISSION PARITAIRE NATIONALE (CPPNI)

UN CABINET PRESENT SUR TOUT LE TERRITOIRE NATIONAL



Activité partielle

DEFINITION ET CAS DE RECOURS

Le dispositif d'activité partielle permet aux entreprises de procéder à une fermeture temporaire ou à une réduction temporaire de l'horaire de travail, sur autorisation administrative préalable, la perte de rémunération générée par cette activité partielle étant indemnisée par l'allocation aux salariés d'une indemnité (C. trav., art L.5122-1).

Dans la dernière note du Gouvernement, il est indiqué que peuvent demander à bénéficier du dispositif de l'activité partielle, les entreprises qui:

- Sont concernées par les arrêtés prévoyant une fermeture de votre entreprise;
- Sont confrontées à une baisse d'activité ou des difficultés d'approvisionnement;
- Sont dans l'impossibilité de mettre en place les mesures de prévention nécessaires pour la protection de la santé des salariés (télétravail, geste barrière, etc.) pour l'ensemble de ses salariés.

Quid des organismes institutionnels du tourisme?

PROCEDURE ET FORMALITES DE DEMANDE DE L'AUTORISATION

➤ Consultation du Comité Social et Economique

Par dérogation, le décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle prévoit que cet avis peut être recueilli postérieurement à la demande d'activité partielle, et **transmis dans un délai d'au plus deux mois à compter de cette demande**

Obligation pour les structures de moins de 50? Quid des structures sans CSE?

➤ Réaliser la demande auprès de la Direccte

La demande est à adresser par voie dématérialisée sur le portail : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>

le décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle a expressément admis que l'employeur dispose d'un **délai de trente jours à compter du placement des salariés en activité partielle pour adresser sa demande** par tout moyen donnant date certaine à sa réception

- **ETAPE 1 : La création du compte en ligne**

L'entreprise ouvre un compte sur le site <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>

L'entreprise reçoit un mail en principe sous 48 heures (délai allongé actuellement vu le nombre de demandes)

- **ETAPE 2 La demande d'autorisation préalable au titre de l'activité partielle**

☐ La motivation de la demande

Dans la demande, il faut cocher « autres circonstances exceptionnelles » et mentionner circonstances « coronavirus » en spécifiant les raisons ayant conduit à l'arrêt temporaire de l'activité. Indiquer précisément les effets de l'épidémie de Covid19 sur l'activité de l'entreprise.

Les principaux éléments à fournir :

Lors de la **demande préalable**, les principaux éléments sont les suivants :

- La dénomination de l'entreprise et le SIRET ;
- Le nombre de salariés de l'entreprise ;
- La période d'activité partielle
- L'effectif concerné par l'activité partielle
- Le volume d'heures prévisionnel demandé pour la période : nombre total d'heures sur la période : c'est un nombre global (tous salariés confondus calculés en ETP)
- Un RIB indiquant les 8 premiers caractères du BIC ;
- L'avis du comité social et économique.
- En l'absence de CSE, l'employeur est exempté de cette pièce justificative mais doit en informer ses salariés par écrit (modèle joint)

- **ETAPE 3: La décision de la Direccte**

Jusqu'au 31 décembre 2020, le décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle ramène à **deux jours** le délai de réponse de l'administration, étant précisé que le silence gardé au-delà de ce délai vaut acceptation.

Avec l'adoption du décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle, la durée maximale pour laquelle est accordée l'autorisation d'activité partielle **est augmentée de 6 à 12 mois**.

- **ETAPE 4 : L'indemnisation**

Chaque fin de mois, l'employeur fournit un état liquidatif pour demander le remboursement des sommes versées à l'Etat.

Les demandes d'indemnisation sont accompagnées des justificatifs sur le site <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>

La demande d'indemnisation est mensuelle doit impérativement comprendre :

- les noms et prénoms des salariés concernés ;
- le numéro de sécurité sociale des salariés ;
- la forme d'aménagement du temps de travail à laquelle ils sont soumis (pour le cas normal à 35h/semaine, cliquer le cas 1) ;
- le nombre d'heures prévu au contrat ;
- le nombre d'heures travaillées ;
- le nombre d'heures chômées pour chacune des périodes.

Conséquence du recours à l'activité partielle

- Statut des salariés placés en activité partielle
 - Neutralisation pour les périodes de congés payés
 - Cumul activité partielle/emploi?
 - Cumul activité partielle/retraite?

Conséquence du recours à l'activité partielle

➤ Indemnisation du salarié par l'employeur

- Le contrat de travail étant suspendu, les salariés perçoivent une indemnité compensatrice versée par leur employeur. Cette indemnité doit correspondre au minimum à **70% de la rémunération antérieure brute (exonérée de charge sociale)**.
- Pour les salariés rémunérés au SMIC, l'employeur doit verser une indemnité complémentaire pour atteindre le SMIC net (8,03 euros).
- L'indemnisation doit correspondre **aux heures non travaillées, dans la limite de la durée légale, ou,** lorsqu'elle est inférieure, à la durée contractuelle.

Conséquence du recours à l'activité partielle

➤ Indemnisation du salarié par l'employeur

- Le contrat de travail étant suspendu, les salariés perçoivent une indemnité compensatrice versée par leur employeur. Cette indemnité doit correspondre au minimum à **70% de la rémunération antérieure brute (exonérée de charge sociale)**.
- Pour les salariés rémunérés au SMIC, l'employeur doit verser une indemnité complémentaire pour atteindre le SMIC net (8,03 euros).
- L'indemnisation doit correspondre **aux heures non travaillées, dans la limite de la durée légale, ou,** lorsqu'elle est inférieure, à la durée contractuelle.
- Mention « activité partielle » sur bulletins de salaire
- Forfait jours: Instruction de 2013 : « Une journée entière de fermeture est égale à 7 heures chômées. Une demi-journée chômée est égale à 3 heures et 30 minutes ». Il faut donc rapporter le forfait jours sur une base de 151,67. Ce qui donne un taux horaire mensuel.

Assiette de l'indemnité d'activité partielle:

- Les sommes à inclure dans l'assiette de l'allocation sont celles constituant l'assiette de l'indemnité de congés payés selon la méthode du maintien de salaire. Sont incluses:

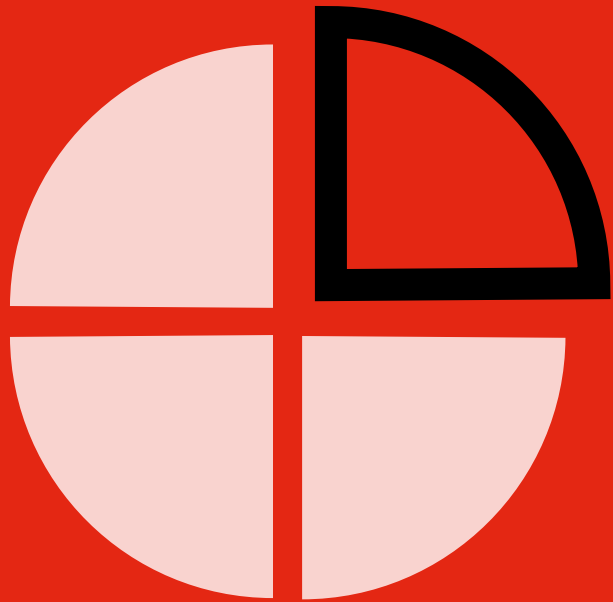
- Heures supplémentaires structurelles,
- Majorations dimanche,
- Prime d'ancienneté.

Le montant des sommes intégrées est ensuite ramené sur la base d'un horaire correspondant à la durée légale de travail ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat sur la période considérée.

Le taux horaire ainsi calculé est ensuite appliqué aux heures chômées dans la limite de la durée légale, ou contractuelle en vigueur.

Conséquence du recours à l'activité partielle

- L'allocation d'activité partielle remboursée par l'Etat à l'employeur:
 - Le taux horaire de l'allocation d'activité partielle est égal pour chaque salarié concerné à 70 % de la rémunération horaire brute telle que calculée à l'article R. 5122-12, limité à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.
Ce taux horaire ne peut être inférieur à 8,03 euros.



Conflit activité partielle/arrêt maladie et arrêt Covid

Arrêt en cours au moment de la mise en activité partielle

Arrêt maladie « standard » : se poursuit jusqu'à son terme

Quid de l'indemnisation ?

Le salarié malade n'a pas plus de droits que les autres salariés et que son complément de salaire devait être calculé en tenant compte des indemnités de chômage partiel qu'il aurait perçues s'il avait travaillé (Cass. soc., 2 juill. 1987, n° 83-46.626).

Attention cette position repose sur une jurisprudence ancienne et pourrait être contestée.

Arrêt maladie « Garde d'enfants » : perd son objet et le salarié bascule en activité partielle

Informez la CPAM de la reprise anticipée, ainsi que le salarié de sa mise en activité partielle

Arrêt prescrits après la mise en activité partielle

Arrêt maladie « standard » : Le salarié relève du régime de l'indemnisation de l'arrêt maladie jusqu'au terme de celui-ci

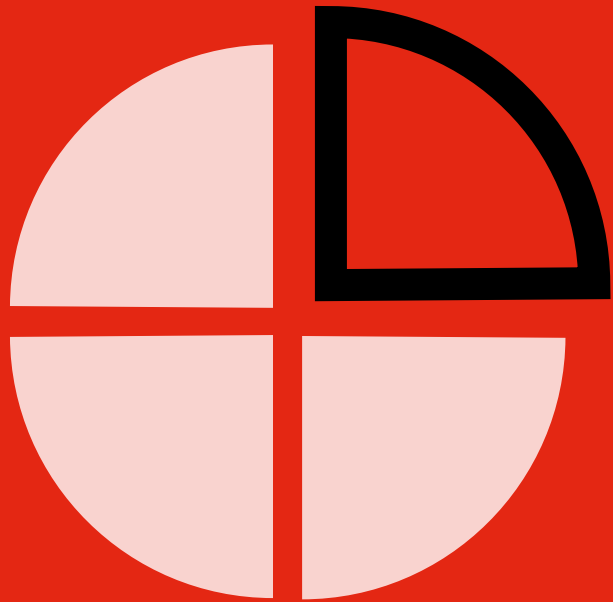
Quid de l'indemnisation ?

Un salarié en arrêt de travail pour cause de maladie, alors que son établissement est placé en suspension partielle ou totale (fermeture complète de l'établissement) d'activité, ne pourra bénéficier que de la seule indemnisation due au titre de son arrêt maladie (Circulaire de 2013).

Le salarié malade n'at pas plus de droits que les autres salariés et que son complément de salaire devait être calculé en tenant compte des indemnités de chômage partiel qu'il aurait perçues s'il avait travaillé (Cass. soc., 2 juill. 1987, n° 83-46.626).

Attention cette position repose sur une jurisprudence ancienne et pourrait être contestée.

Arrêt maladie « Garde d'enfants »: pas possible



Congés payés

➤ **Sur la possibilité de modifier unilatéralement les congés**

Principe – L'employeur ne peut, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, modifier l'ordre et les dates de départ moins d'un mois avant la date de départ prévue (article L 3141-16 du Code du travail).

Dans le dernier Question/Réponse mis à jour du 19 mars 2020, le gouvernement a indiqué :

« 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 ».

Il en ressort qu' un employeur est fondé à déplacer les congés payés déjà validés sur une période à venir, sur la période de confinement en cours.

L'employeur n'est pas tenu d'accepter le report des congés posés sur la période de confinement.

➤ Sur la possibilité d'imposer les congés payés

Congés imposés par accord collectif. - Un accord d'entreprise, ou à défaut un accord de branche, peut déterminer les conditions dans lesquelles l'employeur est autorisé :

- 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 ;
- à modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés.

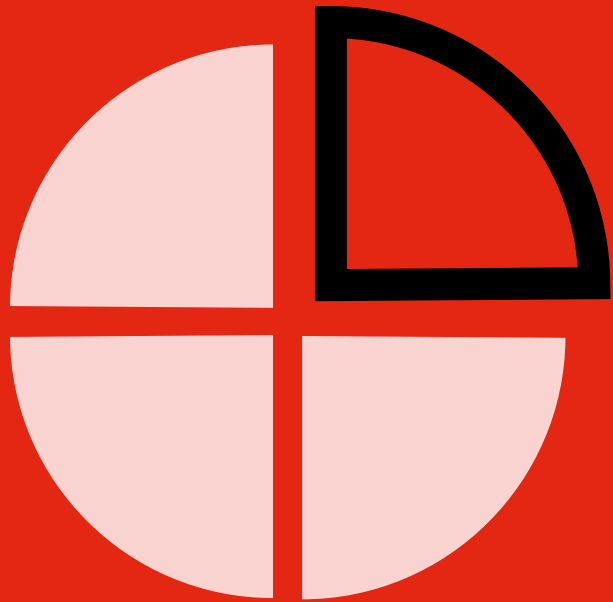
Limitation à 6 jours de congés – La prise obligatoire des congés ou la modification des dates de congés pourra porter sur 6 jours ouvrables.

Délai de prévenance - Un délai de prévenance qui ne peut être réduit à moins d'un jour franc doit être respecté.

Fractionnement peut être imposé. - L'accord peut autoriser l'employeur à fractionner les congés sans que l'accord du salarié ne soit requis.

Congés des conjoints. - L'accord peut également autoriser l'employeur à ne pas accorder un congé simultané à des conjoints ou des partenaires liés par un PACS travaillant dans son entreprise. Cette mesure permettra au cas où la présence d'un des deux conjoints seulement est indispensable à l'entreprise, ou si l'un des deux conjoints a épuisé ses droits à congés, de dissocier les dates de départ en congés.

Période de congés payés. - La période de congés imposée ou modifiée peut s'étendre jusqu'au 31 décembre 2020.



RTT

➤ Sur la possibilité d'imposer et modifier les RTT

Dispositifs concernés. - L'employeur peut, unilatéralement et nonobstant toute disposition conventionnelle, dès lors que l'intérêt de l'entreprise le justifie compte tenu des difficultés économiques liées à la propagation du covid-19 :

- imposer, à des dates qu'il détermine, la prise de jours de repos acquis par le salarié au titre d'un accord d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine en application des articles L. 3121-41 et suivants du Code du travail (ou de tout autre dispositif de réduction du temps de travail maintenu en vigueur en application de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008). Il peut également modifier les dates de prises déjà fixées ;

- imposer la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de repos prévus par une convention de forfait (en heures ou en jours) et modifier la date de journées de repos déjà fixées (le texte doit, à notre avis, s'appliquer aussi aux demi-journées de repos comme indiqué dans le rapport au Président de la République) ;

- imposer que les droits affectés sur le compte épargne-temps du salarié soient utilisés par la prise de jours de repos.

Délai de prévenance. – La mise en œuvre de la décision de l'employeur doit être précédée d'un délai de prévenance d'un jour franc.

➤ Sur la possibilité d'imposer et modifier les RTT

Date butoir : 31 décembre 2020. – La période de prise des jours de repos imposée ou modifiée selon les modalités précédentes s'étend jusqu'au 31 décembre 2020.

Limites. – Le nombre total de jours de repos, quelle qu'en soit la nature, dont l'employeur peut imposer au salarié la prise ou modifier la date déjà fixée est **limité à 10**.

Quid des repos compensateurs au titre du travail du dimanche, jour férié et heures supplémentaires?