



HOICHE
A V O C A T S

EN PRATIQUE : L'ACTIVITÉ DE
L'ENTREPRISE ET LE CORONAVIRUS

A JOUR DU PROJET DE DÉCRET RELATIF À L'ACTIVITÉ PARTIELLE
ET DU PROJET DE LOI D'URGENCE POUR FAIRE FACE
À L'ÉPIDÉMIE DE COVID 19

19 MARS 2020

Publications concernant les points juridiques

Questions / réponses gouvernementales mises à jour du 17 mars 2020

Décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus

Arrêté du 15 mars 2020 complétant l'arrêté du 14 mars 2020 portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus covid-19

Communiqué du ministère du travail du 16 mars 2020

Covid-19 apprentissage - 15 mars 2020

Notice technique coronavirus mars 2020

Circulaire du 12 juillet 2013 relative à l'activité partielle

Projet de décret relatif à l'activité partielle

Communiqué de presse de l'assurance maladie du 17 mars 2020

Mesures exceptionnelles pour les entreprises liées au coronavirus prévues par l'URSSAF et les impôts

Projet de loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de COVID-19

Un projet de loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de COVID-19 prévoit de permettre au gouvernement de prendre des mesures temporaires pour permettre de pallier les incidences de cette pandémie sur plusieurs plans et en droit social, notamment les mesures suivantes :

<p>Afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du virus covid- 19, et notamment de limiter les fermetures d'entreprises et les licenciements</p>	<p>limiter les ruptures des contrats de travail, en facilitant et en <u>renforçant le recours à l'activité partielle</u>, notamment en :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'étendant à de nouvelles catégories de bénéficiaires, - en réduisant le reste à charge pour l'employeur, - en adaptant ses modalités de mise en œuvre, <p>- en favorisant une meilleure articulation avec la formation professionnelle et une meilleure prise en compte des salariés à temps partiel.</p>
	<p><u>adapter les modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire versée par l'employeur en cas d'arrêt maladie</u> prévues à l'article L. 1226-1 du code du travail, en cas de risque sanitaire grave et exceptionnel, notamment d'épidémie</p>
	<p><u>modifier les conditions d'acquisition de congés payés et permettre à l'employeur d'imposer ou de modifier unilatéralement les dates de prise d'une partie des congés payés, des jours de réduction du temps de travail et des jours de repos affectés sur le compte épargne temps du salarié</u>, en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités d'utilisation applicables définis la loi ainsi que par les conventions et accords collectifs</p>
	<p>permettre aux entreprises de secteurs particulièrement nécessaires à la sécurité de la nation ou à la continuité de la vie économique et sociale de déroger de droit aux règles d'ordre public et aux stipulations conventionnelles relatives à la durée du travail, au repos hebdomadaire et au repos dominical</p>
	<p>modifier, à titre exceptionnel, les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et au titre de la participation</p>
	<p>aménager les modalités de l'exercice par les services de santé au travail de leurs missions et notamment du suivi de l'état de santé des travailleurs et définir les règles selon lesquelles le suivi de l'état de santé est assuré pour les travailleurs qui n'ont pu, en raison de l'épidémie, bénéficier du suivi prévu par le code du travail</p>
	<p>modifier les modalités d'information et de consultation du CSE pour lui permettre d'émettre les avis nécessaires dans les délais impartis</p>
	<p>adapter les dispositions dans le champ de la formation professionnelle et de l'apprentissage, notamment afin de permettre aux entreprises, aux organismes de formation et aux opérateurs de satisfaire aux obligations légales en matière de qualité et d'enregistrement des certifications et habilitations, de versement de contributions mais également d'adapter les conditions de prise en charge des coûts de formation, des rémunérations et cotisations sociales des stagiaires de la formation professionnelle</p>

Un projet de loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de COVID-19 prévoit de permettre au gouvernement de prendre des mesures temporaires pour permettre de pallier les incidences de cette pandémie sur plusieurs plans et en droit social, notamment les mesures suivantes :

<p>Afin de faire face aux conséquences, notamment de nature administrative ou juridictionnelle, de la propagation du virus covid-19</p>	<p>adapter les délais applicables aux déclarations et demandes présentées aux autorités administratives, les délais de consultation du public ou de toute instance ou autorité, préalables à la prise d'une décision par une autorité administrative, ainsi que les délais de réalisation par les entreprises ou les particuliers de contrôles, travaux et prescriptions de toute nature imposées par les lois et règlements</p>
	<p>adapter, interrompre, suspendre ou reporter le terme des délais prévus à peine de nullité, caducité, forclusion, prescription, inopposabilité, cessation d'une mesure ou déchéance d'un droit, fin d'un agrément ou d'une autorisation, cessation d'une mesure, à l'exception des mesures privatives de liberté, ou toute sanction ou autre effet. Ces mesures sont rendues applicables à compter du 14 mars 2020 et ne peuvent excéder de plus de trois mois la fin des mesures de police administrative prises pour ralentir la propagation du virus Covid-19</p>

Au regard de l'évolution rapide de la situation en France passée en stade 3 de gestion de l'épidémie depuis le samedi 14 mars (stade 2 depuis le 29 février), le Gouvernement a pris des mesures de lutte contre la propagation du virus covid-19 et notamment de fermeture des certains établissements pouvant accueillir du public (ci-dessous) ainsi que les mesures de confinement prises par le gouvernement en date du 16 mars (décret n° 2020-260 du 16 mars 2020).

Il a été notamment fixé par arrêté du 15 mars 2020 complétant l'arrêté du 14 mars 2020 la liste suivante des établissements qui ne peuvent plus accueillir du public jusqu'au 15 avril prochain :

- au titre de la catégorie L : Salles d'auditions, de conférences, de réunions, de spectacles ou à usage multiple ;
- au titre de la catégorie M : Magasins de vente et Centres commerciaux, sauf pour leurs activités de livraison et de retraits de commandes ;
- au titre de la catégorie N : Restaurants et débits de boissons, sauf pour leurs activités de livraison et de vente à emporter, le "room service" des restaurants et bars d'hôtels et la restauration collective sous contrat ;
- au titre de la catégorie P : Salles de danse et salles de jeux ;
- au titre de la catégorie S : Bibliothèques, centres de documentation ;
- au titre de la catégorie T : Salles d'expositions ;
- au titre de la catégorie X : Établissements sportifs couverts ;
- au titre de la catégorie Y : Musées ;
- au titre de la catégorie CTS : Chapiteaux, tentes et structures ;
- au titre de la catégorie PA : Établissements de plein air ;
- au titre de la catégorie R : Établissements d'éveil, d'enseignement, de formation, centres de vacances, centres de loisirs sans hébergement, sauf ceux relevant des articles 4 et 5

Les établissements de la catégorie M suivants (annexe de l'arrêté susvisé) peuvent toutefois continuer à recevoir du public :

Entretien et réparation de véhicules automobiles, de véhicules, engins et matériels agricoles
Commerce d'équipements automobiles
Commerce et réparation de motocycles et cycles
Fourniture nécessaire aux exploitations agricoles
Commerce de détail de produits surgelés
Commerce d'alimentation générale
Supérettes
Supermarchés
Magasins multi-commerces
Hypermarchés
Commerce de détail de fruits et légumes en magasin spécialisé
Commerce de détail de viandes et de produits à base de viande en magasin spécialisé
Commerce de détail de poissons, crustacés et mollusques en magasin spécialisé
Commerce de détail de pain, pâtisserie et confiserie en magasin spécialisé
Commerce de détail de boissons en magasin spécialisé
Autres commerces de détail alimentaires en magasin spécialisé
Les distributions alimentaires assurées par des associations caritatives
Commerce de détail de carburants en magasin spécialisé
Commerce de détail d'équipements de l'information et de la communication en magasin spécialisé
Commerce de détail d'ordinateurs, d'unités périphériques et de logiciels en magasin spécialisé
Commerce de détail de matériels de télécommunication en magasin spécialisé
Commerce de détail de matériaux de construction, quincaillerie, peintures et verres en magasin spécialisé
Commerce de détail de journaux et papeterie en magasin spécialisé
Commerce de détail de produits pharmaceutiques en magasin spécialisé

Commerce de détail d'articles médicaux et orthopédiques en magasin spécialisé
Commerce de détail d'aliments et fournitures pour les animaux de compagnie
Commerce de détail alimentaire sur éventaires et marchés
Vente par automates et autres commerces de détail hors magasin, éventaires ou marchés n.c.a.
Hôtels et hébergement similaire
Hébergement touristique et autre hébergement de courte durée lorsqu'il constitue pour les personnes qui y vivent un domicile régulier
Terrains de camping et parcs pour caravanes ou véhicules de loisirs lorsqu'ils constituent pour les personnes qui y vivent un domicile régulier
Location et location-bail d'autres machines, équipements et biens
Location et location-bail de machines et équipements agricoles
Location et location-bail de machines et équipements pour la construction
Activités des agences de placement de main-d'œuvre
Activités des agences de travail temporaire
Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques
Réparation d'ordinateurs et d'équipements de communication
Réparation d'ordinateurs et d'équipements périphériques
Réparation d'équipements de communication
Blanchisserie-teinturerie
Blanchisserie-teinturerie de gros
Blanchisserie-teinturerie de détail
Services funéraires
Activités financières et d'assurance

Questions pratiques sur la suspension du contrat de travail hors celle liée à l'activité partielle

Arrêt de travail pour garde d'enfants	Quels sont les principes de cet arrêt de travail spécifique ?	Le salarié devant garder son enfant de moins de 16 ans en raison de la fermeture des établissements scolaires à compter du lundi 16 mars peut bénéficier d'un arrêt maladie spécifique.
	Que doit faire le salarié pour bénéficier de cet arrêt de travail ?	Le salarié doit fournir une attestation sur l'honneur indiquant notamment qu'il n'a aucun mode de garde alternatif, et qu'il est le seul parent à demander une telle attestation. Pour un exemple d'attestation sur l'honneur, voir page 7 du "Questions / réponses gouvernementales" évoqué dans "Publications".
	Comment faire lorsque le salarié veut partager ces jours d'arrêt avec l'autre parent ?	Dans ce cas de figure, nous recommandons au salarié de détailler dans son attestation sur l'honneur les jours (dates exactes) pour lesquels il assurera lui-même la garde de son enfant, pendant toute la durée de l'arrêt.
	Que doit ensuite faire l'employeur ?	L'employeur doit remplir une demande spéciale sur un espace dédié au coronavirus du site ameli : https://declare.ameli.fr/
	Quelle est la durée de cet arrêt de travail ?	Cet arrêt de travail serait au moins valable 14 jours. Un rallongement de cette durée qui pourrait être de 20 jours est évoqué mais non encore confirmé.
	Quelles sont les conditions de renouvellement de cet arrêt de travail ?	Le gouvernement n'a pas défini de modalités spécifiques quant au renouvellement de cet arrêt. Le salarié et l'employeur devraient donc avoir tout simplement à renouveler cette procédure au terme de l'arrêt initial, et ce tant que le ou la salarié(e) demeure contraint(e) de garder ses enfants.
	Personnes présentant un risque selon le Haut Conseil de la Santé publique	Suite au renforcement des mesures visant à prévenir la propagation du virus, le Haut Conseil de la Santé Publique a rendu un avis établissant des critères de vulnérabilité et permettant d'identifier des personnes dont l'état de santé conduit à les considérer comme présentant un risque de développer une forme sévère de la maladie. Il s'agit des critères suivants : - Femmes enceintes - Maladies respiratoires chroniques (asthme, bronchite chronique...); - Insuffisances respiratoires chroniques ; - Mucoviscidose ; - Insuffisances cardiaques toutes causes ; - Maladies des coronaires ; - Antécédents d'accident vasculaire cérébral ; - Hypertension artérielle ; - Insuffisance rénale chronique dialysée ; - Diabètes de type 1 insulino-dépendant et diabète de type 2 ; - Les personnes avec une immunodépression: pathologies cancéreuses et hématologiques, transplantations d'organe et de cellules souches hématopoïétiques, maladies inflammatoires et/ou auto-immunes recevant un traitement immunosuppresseur, personnes infectées par le VIH; - Maladie hépatique chronique avec cirrhose ; - Obésité avec un indice de masse corporelle (IMC) égal ou supérieur à 40.
	Procédure spécifique pour les personnes listées comme présentant un risque	Dans ce cadre, afin de faciliter les démarches pour les personnes concernées et d'alléger la charge pour les cabinets de médecins de ville, l'Assurance Maladie étendra, à compter du 18 mars, son téléservice de déclaration en ligne (declare.ameli.fr) aux assurés enceintes ou pris en charge en Affection de Longue Durée au titre de ces pathologies. Ces personnes pourront ainsi se connecter directement, sans passer par leur employeur ni par leur médecin traitant, sur le site declare.ameli.fr pour demander à être mis en arrêt de travail pour une durée initiale de 21 jours. Cet arrêt pourra être déclaré rétroactivement à la date du vendredi 13 mars.
	Comment cet arrêt est-il indemnisé ?	Cet arrêt suit les règles d'indemnisation des arrêts maladie simple pour ce qui est du calcul des indemnités journalières de sécurité sociale et de la part du maintien de salaire. Cette indemnisation se fait toutefois <u>sans délai de carence</u> , tant au niveau de la sécurité sociale qu'au niveau du maintien de salaire effectué par l'employeur. Sur le niveau et la durée du maintien de salaire à appliquer, il convient de s'en rapporter à la loi en l'absence de dispositions conventionnelles plus favorables.
	L'arrêt de travail pour garde d'enfants est-il compatible avec l'activité partielle ?	Non, le parent qui bénéficie de cet arrêt de travail ne bénéficie pas en même temps d'une indemnité d'activité partielle et son employeur ne bénéficie pas d'un remboursement par l'Unedic/Pôle Emploi. La règle de la première cause de suspension du contrat de travail s'applique.
La garde d'enfants (hors arrêt de travail pour garde d'enfants) est-elle compatible avec le télétravail ?	Oui, en principe un salarié peut être amené à garder ses enfants tout en télétravaillant pour le compte de son employeur. Certains parents pourraient toutefois se trouver dans l'impossibilité pratique de conjuguer cette double obligation (compte tenu du métier, du nombre d'enfants, de la difficulté d'organiser l'école à la maison, etc.). Dans cette hypothèse, le parent devra alors solliciter un arrêt de travail pour garde d'enfants.	

Questions pratiques sur la suspension du contrat de travail hors celle liée à l'activité partielle

Arrêt de travail pour contamination, risque de contamination ou mesure de confinement	Quels sont les principes pour les salariés contaminés, présentant des risques de contamination ou subissant une mesure de confinement ?	<p>Pour ces salariés, deux cas de figure sont à distinguer :</p> <ul style="list-style-type: none"> - leur état de santé leur permet de travailler : ils sont placés en télétravail ou si l'entreprise est placée en activité partielle le cas échéant, peuvent bénéficier des dispositions relatives à l'activité partielle ; - leur état de santé ne leur permet pas de travailler : ces salariés doivent en principe demander à être placés en arrêt maladie au médecin de l'ARS qui leur délivre un arrêt de travail spécifique lié au coronavirus.
	Que se passe-t-il si un salarié en activité partielle réduite ou totale est arrêté par le médecin du travail ?	<p>Si le salarié était déjà en activité partielle au moment où son arrêt de travail est délivré, son contrat de travail demeure suspendu par l'activité partielle, la première cause de suspension du contrat de travail l'emportant sur la seconde. Toutefois, si le salarié ne subissait qu'une réduction de son activité (par opposition à l'arrêt total d'activité), son arrêt de travail devrait se substituer à l'activité partielle.</p> <p>En tout état de cause, l'arrêt de travail doit être systématiquement transmis à l'employeur, dans la mesure où cet arrêt pourrait prévoir une date de fin postérieure à la fin de l'activité partielle, et ainsi prendre le relais de cette dernière.</p>
	Quelles sont les modalités d'indemnisation de cet arrêt de travail ?	Cet arrêt de travail est indemnisé sans délai de carence (tant pour la sécurité sociale que pour le maintien du salaire par l'employeur) selon les mêmes niveaux de remboursement que ceux prévus pour les arrêts de travail d'origine non professionnelle.
	Cet arrêt de travail est-il compatible avec le télétravail ?	Une fois l'arrêt de travail prescrit, le contrat de travail est suspendu, ce qui implique que le salarié n'effectue pas sa prestation de travail en présentiel ou en télétravail qui est incompatible avec l'état de santé du salarié.
Gestion des congés payés	Quelle est la situation du salarié qui se trouvait en congés payés au moment où son entreprise a commencé à mettre en place de l'activité partielle ?	Pour les salariés qui se trouvaient déjà en congés payés au moment de la diminution ou de l'arrêt d'activité de l'entreprise générant une demande d'activité partielle, les congés payés devront être pris et rémunérés comme tels jusqu'à leur terme. La période de congés payés ne pourra alors pas faire l'objet d'une demande de remboursement au titre de l'activité partielle.
	Les salariés en activité partielle continuent-ils à acquérir des congés payés ?	Les périodes d'activité partielle sont intégralement prises en compte pour le calcul de la durée des congés payés.
	Les salariés en activité partielle continuent-ils à acquérir des jours de repos / RTT ?	<p>Il y a lieu à notre sens de distinguer selon plusieurs situations, sous réserve des accords collectifs de branche ou d'entreprise prévoyant un nombre de RTT fixe ne dépendant pas du temps de travail effectif du salarié :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fermeture du service/établissement/entreprise : le salarié ne peut pas accomplir d'heures supplémentaires et ne peut donc pas générer de RTT, - Réduction de l'activité : le salarié peut avoir réalisé des heures supplémentaires sur une semaine en particulier et dès lors se voir attribuer des RTT en lieu et place d'une majoration de salaire. Les heures chômées et indemnisées par l'activité partielle ne peuvent pas générer de RTT <p>Enfin, il convient de distinguer les RTT des jours de repos attribués aux salariés soumis à une convention de forfait en jours. Pour ces derniers, le nombre de jours de repos découle de la convention individuelle de forfait en jours et ne peut être diminué du fait de l'activité partielle. L'activité partielle a pour effet de mécaniquement faire diminuer le nombre de jours travaillés par le salarié mais n'a pas d'impact sur le nombre de jours de repos.</p>
	Quelle est la situation du salarié qui avait posé des jours de congé pendant la période d'activité partielle ?	Pour les salariés qui avaient prévu d'être en congé et se trouvent placés en activité partielle, les congés payés feront l'objet d'un report automatique. L'activité partielle étant considérée comme une période de suspension du contrat de travail, il convient d'appliquer la règle selon laquelle la première cause de suspension du contrat de travail l'emporte sur la seconde.
	Quelle est la situation de l'entreprise qui avait fixé une période de fermeture du 16 mars au 22 mars inclus, ses salariés en congés payés ?	Dans ce cas, les salariés sont considérés en congés payés, cette période ne pouvant être prise en charge au titre de l'activité partielle et un report des congés payés ne pouvant être imposé tant par l'employeur que par les salariés. Si besoin, la Société sollicitera une demande d'activité partielle à compter du 23 mars.
	L'employeur peut-il contraindre ses salariés à prendre des jours de congés payés durant la crise du coronavirus ?	L'employeur peut seulement déplacer, dans les mêmes conditions qu'habituellement, les congés payés déjà posés par ses salariés mais ne peut les contraindre à poser des jours de congés payés pour réduire le recours à l'activité partielle (<i>Cass. soc., 19 juin 1996, n° 93-46.549</i>). Rien n'empêche l'employeur d'inciter ses salariés à prendre des jours de congés (ou RTT ou jours de repos), étant précisé que la mesure d'activité partielle étant collective, la suspension du contrat de travail quel que soit le motif impactera l'entreprise ou un service.
	Le salarié peut-il imposer à son employeur la prise de jours de congés payés ?	Un salarié ne peut pas fixer lui-même ses dates de congés payés et partir sans autorisation préalable de sa hiérarchie. Toutefois, les congés payés acquis sont censés être pris avant le 31 mai prochain (hors période de prise des congés différentes). Bien qu'aucune disposition légale ni jurisprudentielle n'impose un report des congés payés acquis et non pris à cette date (sauf accord de branche ou d'entreprise prévoyant des dispositions différentes), si l'activité partielle prend fin avant cette date, en cas de refus de l'employeur de laisser ses collaborateurs poser ses congés payés avant le 31 mai, ces congés devront être reportés ce qui peut impacter l'activité de l'entreprise à la fin de l'activité partielle.
	L'employeur est-il tenu de reporter les jours de congés payés non pris de ses salariés au-delà de la période légale de référence ?	<p>Sauf dispositions conventionnelles dérogatoires, les jours de congés payés posés et qui ne peuvent être pris par les salariés du fait de la suspension de leur contrat de travail liée à l'activité partielle sont automatiquement reportés. Il est à noter que les congés payés acquis sont censés être pris avant le 31 mai prochain (hors période de prise des congés différentes).</p> <p>Ainsi, deux cas de figure sont à distinguer :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si l'activité partielle perdure au-delà du 31 mai : aucune disposition légale et jurisprudence n'imposent un report des congés payés acquis et non pris à cette date, dans la mesure où l'employeur n'est pas considéré comme étant responsable de l'impossibilité de prise de ces congés (sauf accord de branche ou d'entreprise ou usage prévoyant des dispositions différentes) ; - Si l'activité partielle prend fin avant le 31 mai et que l'employeur refuse de laisser ses collaborateurs poser ses congés payés avant cette date (du fait notamment de la nécessité de reprendre fortement l'activité), ces congés devront être reportés sur la période de référence suivante, le salarié ayant été mis dans l'incapacité de prendre ses congés du fait d'une décision de l'employeur.

Questions pratiques sur la mise en place de l'activité partielle

Le coronavirus justifie-t-il le recours à l'activité partielle ?	Principe	La pandémie est considérée comme une circonstance exceptionnelle permettant d'ouvrir droit à l'activité partielle (<i>article R. 5122-1 5° du Code du travail</i>).
	Conditions d'éligibilité de la Société	Pour permettre le recours à l'activité partielle, il faut : - soit être concerné par une mesure de fermeture (cf. liste de l'arrêté reprise dans le "point général"), - soit démontré une baisse d'activité liée au Coronavirus (des difficultés d'approvisionnement, la dégradation de services sensibles, l'annulation de commandes, la baisse d'activité notamment en comparant avec des périodes antérieures...), ceci doit être étayé dans le cadre de la demande.
	Forme de l'activité partielle	Le recours à l'activité partielle peut prendre plusieurs formes : - diminution de la durée hebdomadaire du travail ; - fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement.
	Caractère temporaire et collectif de la suspension d'activité et de la réduction de la durée du travail	La suspension d'activité et la réduction de la durée de travail des salariés doivent être à la fois : - Temporaires : caractère exceptionnel avec une durée limitée (point ne posant pas de réelle difficulté dans le cadre des circonstances exceptionnelles), - et collectives : cela doit viser un groupe de salariés identifié dans une entreprise ou une partie de l'entreprise tel qu'un service ou un atelier. Le recours à chômage partiel pour un seul salarié n'est en principe pas possible. En cas de réduction de l'horaire collectif, il est possible de prévoir une mesure individuelle et alternative, soit un chômage partiel par roulement dès lors que la réduction de l'horaire de travail dans la Société ou dans une partie de la Société est collective (<i>article L. 5122-1 1 dernier alinéa du code du travail</i>). Cette notion de décision collective est essentielle quant à la possibilité de procéder à un placement en activité partielle.
Les dispositions ci-dessous s'appliquent sous réserve des dispositions conventionnelles de branche et/ou d'entreprise.		
Personnel éligible	CDI temps plein	OUI
	CDI temps partiel	OUI
	CDD (temps plein et temps partiel)	OUI
	Salariés au forfait heures ou forfait jours	L'article R. 5122-8 2° prévoyait que "ne peuvent bénéficier de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle : 2° En cas de réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement, les salariés dont la durée du travail est fixée par forfait en heures ou en jours sur l'année, en application des articles L. 3121-56 et L. 3121-58. Toutefois, ces salariés en bénéficient en cas de fermeture totale de l'établissement ou d'une partie de l'établissement dont ils relèvent." Cet alinéa est supprimé par le décret ce qui implique que les salariés au forfait heures ou forfait jours sont éligibles même en cas de réduction d'horaires , comme cela est précisé à l'article R. 5222-19 2ème alinéa : "Lorsque la durée du travail du salarié est fixée par forfait en heures ou en jours sur l'année, en application des articles L. 3121-56 et L. 3121-58, est prise en compte la durée légale correspondant aux jours de fermeture de l'établissement ou aux jours de réductions de l'horaire de travail pratiqué dans l'entreprise". En pratique, cela pose difficulté quant à la réduction du temps de travail pour un salarié au forfait jours. Sur ce point, nous préconisons de considérer qu'un salarié au forfait peut intégrer le dispositif d'activité partielle dès lors que la baisse d'activité correspond à minima à 3h30 (soit une demi-journée de travail : cf. point ci-dessous sur le décompte) sur la période considérée.
	Salariés cadre dirigeant	OUI
	Travailleurs intermittents	OUI sauf si le contrat ne définit pas les périodes d'emploi et la répartition du travail à l'intérieur de ces périodes
	Activité partielle et période d'essai	Rien ne s'oppose à la mise en activité partielle de salariés en période d'essai. L'activité partielle constitue une suspension du contrat de travail ce qui implique que la période d'essai est en principe reportée d'autant. Plusieurs cas sont à distinguer néanmoins : - Si le poste du salarié n'est pas concerné par l'activité partielle, la période d'essai est poursuivie et peut être rompue si nécessaire dans les mêmes conditions que les conditions habituelles soit notamment préciser de motif, - Si le poste du salarié est concerné par l'activité partielle, il serait inopportun de mettre fin de manière précipitée à la période d'essai, ce qui pourrait être jugé abusif (le gouvernement a notamment annoncé d'ailleurs que les plans de licenciement collectif allaient être interdits pendant cette période exceptionnelle). En effet : * si l'activité partielle est totale du fait de l'arrêt d'activité et que le salarié a débuté depuis peu sa période d'essai, l'employeur n'aura plus la possibilité d'évaluer les compétences professionnelles du collaborateur, * si l'activité est simplement réduite, il serait alors possible d'avoir une position plus nuancée si les modalités de l'activité permettent de juger des qualités professionnelles du collaborateur. En tout état de cause, il appartient au salarié dont la rupture d'essai a été rompue de démontrer l'abus de la rupture soit une rupture pour des raisons extérieures à ses qualités professionnelles (ce qui risque de pouvoir être le cas en cas de fermeture de la société ou du service ne permettant pas de juger des compétences professionnelles du collaborateur).

Questions pratiques sur la mise en place de l'activité partielle

	Apprentis et contrats de professionnalisation	Oui
	Stagiaires	<p>Non : leur stage est soit poursuivi parce que le stage peut être aménagé sur une forme de télétravail total ou partiel, soit fait l'objet d'une suspension de la convention de stage pendant la période d'activité partielle. En cas de suspension du stage, la gratification n'a selon nous pas à être maintenue puisqu'aucune prestation de travail n'est réalisée. Il peut être décidé par l'entreprise néanmoins du maintien d'une partie de la gratification. Toutefois, l'exonération n'est en principe acquise que sur les heures de travail effectivement travaillées par le stagiaire ce qui peut donc avoir une incidence sur les exonérations et un coût complémentaire (ce point n'a pas été traité par les dernières évolutions / communications).</p> <p>En tout état de cause, la suspension de la convention de stage ne peut entraîner de manière automatique un décalage de la date de fin du stage. La convention étant tripartite, la modification de la date de fin du stage suppose l'accord des trois signataires.</p>
	Autres salariés exclus	<p>Deux autres catégories de salariés ne peuvent prétendre à l'activité partielle compte tenu de leur contrat de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> •les salariés possédant un contrat de travail de droit français travaillant sur des sites localisés dans des pays tiers ; •les voyageurs représentants placiers qui possèdent le statut « multicartes ».
	Mandataires sociaux	Les mandataires sociaux rémunérés ou non ne sont pas éligibles.

Questions pratiques sur la mise en place de l'activité partielle

Dépôt de la demande d'activité partielle	Date	En principe, la demande doit s'effectuer avant la suspension du contrat de travail des salariés. Toutefois, au vu des circonstances exceptionnelles, il n'est pas toujours possible d'anticiper cette demande. Dans ce contexte, il est toléré qu'une demande soit réalisée a posteriori et dans les meilleurs délais. Par ailleurs, au vu de l'afflux exceptionnel sur le serveur de l'agence de service et de paiement (ASP), le ministère du travail a décidé d'accorder aux entreprises un délai de 30 jours pour déposer leur demande avec effet rétroactif (communiqué du ministère du travail du 16 mars 2020 - ce qui est appliqué en cas de sinistre : <i>article R. 5122-3 du Code du travail</i>) (<i>article R. 51122-3 2° du code du travail modifié par décret</i>).
	Consultation du CSE et information des salariés	<p>Les entreprises d'au moins 50 salariés doivent consulter le CSE avant toute demande de placement en activité partielle au regard des attributions générales (article L. 2312-8 du Code du travail) concernant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les motifs de recours l'activité partielle ; - les catégories professionnelles et les activités concernées ; - le niveau et les critères de mise en œuvre des réductions d'horaire ; - les actions de formation envisagées ou tout autre engagement pris par l'employeur. <p>Au regard des circonstances exceptionnelles, le CSE peut être consulté par visioconférence, ce qui peut être imposé aux membres du CSE même en l'absence d'accord dans la limite de 3 réunions par année civile (<i>article L. 2315-4 du Code du travail</i>). En outre, l'ordre du jour peut être transmis dans un délai plus court que 3 jours là encore en raison des circonstances exceptionnelles. Toutefois, au vu des dispositions mises en œuvre (placement en activité partielle avant la consultation du CSE ainsi qu'avant le dépôt de la demande), le délai peut être respecté pour organiser une consultation comprenant l'ensemble des éléments susvisés.</p> <p>En présence d'un CSE à attributions réduites, une simple information est préconisée.</p> <p>En tout état de cause et notamment à défaut de CSE, l'employeur doit informer directement les salariés de la décision de placement en activité réduite et ce par tout moyen.</p>
	Formalisme	<p>La demande est effectuée via la plateforme dématérialisée (l'afflux est important et la connexion peut être difficile, l'étant moins tard le soir) :</p> <p>https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/</p> <p>En application de l'article R. 5122-2 du Code du travail, la demande précise :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1° Les motifs justifiant le recours à l'activité partielle ; 2° La période prévisible de sous-activité ; 3° Le nombre de salariés concernés. <p>Elle est accompagnée de l'avis du CSE , cet avis pourra être transmis postérieurement pour compléter la demande et ce dans les deux mois à compter de la demande (<i>article R. 5122-2 alinéa 3 du Code du travail</i>).</p> <p>Selon l'article R. 5122-2 alinéa 1 du Code du travail, " L'employeur adresse au préfet du département où est implanté l'établissement concerné une demande préalable d'autorisation d'activité partielle."</p> <p>A compter du 15 avril prochain, il est modifié comme suit afin d'éviter de devoir transmettre une demande par établissement si la Société entière est concernée :</p> <p>« L'employeur adresse une demande préalable d'autorisation d'activité partielle :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1° Au préfet du département où est implanté l'établissement concerné ; 2° Au préfet du département où se situe le siège de l'entreprise lorsque la demande concerne plusieurs établissements de la même entreprise. » ;
	Délai de réponse	L'article R. 5122-4 alinéa 3 du Code du travail prévoit dans le cas de l'application de l'article R. 5122-1 5° du Code du travail une réponse dans les deux jours. A défaut de réponse expresse dans le délai, la réponse implicite vaut acceptation de la demande.
	Durée de l'autorisation	L'autorisation peut être sollicitée pour une durée de 12 mois (article R. 5122-9 du Code du travail) renouvelable (antérieurement pour une durée de 6 mois). Il est préconisé par le gouvernement de solliciter une autorisation jusqu'au 30 juin 2020 en l'absence de visibilité quant à la durée nécessaire de mise en place de l'activité partielle. L'arrêt de l'activité partielle avant cette date ne nécessite qu'une simple information sur la plate-forme (outre l'information du CSE ainsi que des salariés).

Questions pratiques sur la mise en place de l'activité partielle

Indemnisation du salarié par l'employeur	Montant de l'indemnité	<p>L'indemnité versée par l'employeur est :</p> <ul style="list-style-type: none"> - fixée à hauteur de 70% de la rémunération antérieure brute (soit 84% du salaire net), - portée à 100% de la rémunération antérieure nette en cas de formation pendant l'activité partielle. <p>Pour les salariés en apprentissage ou en contrat de professionnalisation, l'allocation est plafonnée à hauteur de leur salaire horaire habituel et la rémunération mensuelle minimale visée ci-dessous ne s'applique pas à ces derniers.</p>
	Rémunération mensuelle minimale	<p>Pour les salariés à temps plein, lorsque par suite d'une réduction de l'horaire de travail au-dessous de la durée légale hebdomadaire (hors cas des entrées/sorties en cours de mois et suspension du contrat de travail), un salarié a perçu au cours d'un mois à titre de salaire et d'indemnité d'activité partielle, une somme totale inférieure à la rémunération minimale (SMIC net), il lui est alloué une allocation complémentaire égale à la différence entre la rémunération minimale et la somme qu'il a effectivement perçue.</p> <p>Dans ce cadre, l'employeur doit informer l'inspection du travail des salariés concernés.</p>
	Calcul de l'indemnité	<p>Le salarié placé en activité partielle reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à <u>70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 ramenée à un montant horaire 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 (article R. 5122-18 du code du travail)</u>.</p> <p>Ainsi, l'indemnité de 70% minimum se calcule selon la règle de calcul de l'indemnité de congé payé dite du « maintien de salaire », en se référant au salaire perçu le mois précédent prenant en compte : le salaire brut de la période précédant immédiatement le congé et l'horaire de travail réel qui aurait été celui du salarié pendant la période de congé.</p>
	Assiette de l'indemnité d'activité partielle	<p>L'assiette de calcul de l'indemnité d'activité partielle est constituée des mêmes éléments de salaire que ceux pris en compte pour la fixation du montant des indemnités légales de congés payés (article R. 5122-18 alinéa 1 du Code du travail).</p> <p>L'assiette des indemnités de congés payés inclut :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le salaire brut avant déduction des charges sociales, - <u>les majorations pour travail supplémentaire</u>, - les avantages en nature dont le travailleur ne continuerait pas à jouir pendant la durée de son congé, les pourboires, les primes et indemnités versées en complément du salaire si elles sont versées en complément du travail et si elles ne rémunèrent pas déjà la période des congés (primes annuelle assise uniquement sur le salaire des périodes de travail, exclusion faite de la période des congés payés, primes compensant une servitude de l'emploi, primes liées à la qualité du travail). <p>Sont exclus :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sauf stipulations contractuelles plus favorables, une prime annuelle allouée globalement pour l'ensemble de l'année rémunérant périodes de travail et période de congé confondues, - des primes versées trimestriellement ou semestriellement, - le 13ème mois, la prime de vacances, les primes d'assiduité et de rendement semestrielles, une prime d'ancienneté ou d'assiduité versées pour l'année entière, une prime d'efficacité semestrielle, des primes d'intéressement, le pourcentage annuel sur le chiffre d'affaires alloué en fin d'exercice en fonction d'une production globale, etc.
	Quid de la rémunération variable ?	<p>Pour rappel, la règle dite du maintien de salaire signifie qu'il y a lieu de se référer au salaire perçu le mois précédent. La rémunération variable (primes, commissions, etc.) est notamment incluse dans le calcul du maintien de salaire.</p> <p>Cette règle soulève des difficultés pratiques en cas de rémunération variable évoluant d'un mois sur l'autre, ce sur quoi la Cour de cassation n'a pas tranché entre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le maintien des commissions du mois précédent : cette méthode est conforme à la règle du maintien ; - La moyenne des commissions des 12 mois précédents : cette solution pourra, dans certains cas, se justifier en pratique ; - Retenir 1/10ème des commissions perçues sur la période de référence : cette méthode qui aboutit à un mélange de la règle du maintien (pour le calcul du salaire fixe maintenu) et de la règle de 1/10ème pour les commissions semble peu logique. <p>Ainsi, pour les salariés qui perçoivent habituellement une rémunération variable, il nous paraît opportun de maintenir :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La rémunération variable du mois précédant si cette rémunération variable est sensiblement la même d'un mois sur l'autre, - La moyenne de la rémunération variable des 12 derniers mois si celle-ci varie fortement d'un mois sur l'autre. <p>En toute hypothèse, dans ce cadre, le calcul l'indemnité d'activité partielle devra être réalisé selon les modalités de calcul habituel de l'indemnité de congés payés.</p>
	L'employeur peut-il maintenir la rémunération nette de ses salariés ?	<p>Oui, toutefois, l'indemnisation au-dessus du taux légal de 70% de rémunération brute ne bénéficierait a priori pas des exonérations explicitées ci-après (les dispositions légales ne permettent pas de confirmer la position de la circulaire de l'URSSAF de 2013, un rescrit social pourrait être réalisé)</p>
	Date du versement	<p>En principe, le versement s'effectue aux mêmes échéances de paie que la rémunération habituelle. Toutefois, au vu des délais, deux cas de figure peuvent se présenter :</p> <ul style="list-style-type: none"> • En l'absence de dépôt de la demande d'activité partielle avant l'établissement des paies, maintenir la rémunération du mois de mars et de procéder à une régularisation sur le mois d'avril en tenant informés les collaborateurs ainsi que le CSE s'il est mis en place, • En cas de dépôt de la demande d'activité partielle avant l'établissement des paies, adapter les paies à la situation de chômage partiel dès le mois de mars.
	Bulletin de paie remis au salarié	<p>L'article R. 5122-17 dispose que " le bulletin de paie mentionné à l'article R. 3243-1 du code du travail fait mention du nombre d'heures indemnisées au titre de l'activité partielle, des taux appliqués et des sommes versées au salarié au titre de la période considérée." Pendant 12 mois, les employeurs peuvent s'acquitter de cette obligation par la remise d'un document annexe au bulletin de paie.</p>

Questions pratiques sur la mise en place de l'activité partielle

	Régime social de l'indemnité	L'indemnité d'activité partielle constitue un revenu de remplacement, n'ayant pas le caractère de salaire. L'indemnité d'activité partielle ainsi que l'allocation complémentaire susvisée bénéficient du régime suivant (<i>cf. annexe 2 de la circulaire</i>) : <ul style="list-style-type: none">- CSG / CRDS : assujettissement à la CSG au taux de 6,2 % et à la CRDS au taux de 0,5 %, après abattement d'assiette de 1,75%- exonération de cotisations de sécurité sociale salariales et patronales ainsi que de forfait social.
	Régime fiscal de l'indemnité	L'indemnité est intégrée dans le calcul de l'impôt sur le revenu.

Questions pratiques sur la mise en place de l'activité partielle

Allocation perçue par l'employeur	Nombre d'heures	L'employeur peut percevoir l'allocation d'activité partielle dans la limite de : - 1 000 heures par an et par salarié quelle que soit la branche professionnelle ; - 100 heures par an et par salarié si l'activité partielle est due à des travaux de modernisation des installations et des bâtiments de l'entreprise.
	Montant	L'article D. 5122-13 du Code du travail dispose que "le taux horaire de l'allocation d'activité partielle est égal à 70% de la rémunération horaire brute telle que prévue à l'article R. 5122-18, limitée à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance. Ce taux horaire ne peut être inférieur à 8,03 euros." (rédaction à jour du décret). L'Unedic propose un simulateur de son indemnisation pour les entreprises de moins de 250 salariés sur le lien suivant (attention ce simulateur n'est pas à jour des nouveaux plafonds fixés par le projet de décret) : http://www.simulateurap.emploi.gouv.fr/
	Heures chômées ouvrant droit à l'allocation	Les heures de travail indemnisables sont les heures chômées <u>dans la limite de la durée légale du travail (151,67 heures de travail), ou lorsqu'elle est inférieure, la durée collective de travail ou contractuelle</u> : - Exclusion des heures chômées au-delà de la durée légale ou si elle est inférieure la durée collective de travail ou contractuelle du versement de l'allocation d'activité partielle ainsi qu'au versement de l'indemnité d'activité partielle versée par l'employeur. Ainsi, en cas de forfait heures contractualisées, seules les heures chômées dans la limite de la durée légale sont indemnisées par l'employeur et bénéficiaire de l'allocation d'activité partielle. - pour les heures d'équivalence : lorsque le salarié est employé dans le cadre d'un régime d'équivalence tel que prévu à l'article L. 3121-9, est déduit de la durée légale mentionnée au premier alinéa le nombre d'heures rémunérées sur la période considérée. - pour les conventions de forfait en heures ou en jours : lorsque la durée du travail du salarié est fixée par forfait en heures ou en jours sur l'année, en application des articles L. 3121-42 et L. 3121-43, est prise en compte, la durée légale correspondant aux jours de fermeture de l'établissement. Selon la circulaire, une journée entière de fermeture est égale à 7 heures chômées et une demi-journée chômée est égale à 3 heures et 30 minutes. En principe, les heures ne sont pas décomptées pour les salariés au forfait jours. Toutefois, la Cour de cassation prévoit qu'il est possible de reconstituer un salaire horaire fictif en partant de l'horaire collectif de l'entreprise ([horaire collectif x nombre de jours de la convention individuelle sur l'année] / 218 = nombre d'heures ; salaire mensuel brut / nombre d'heures = taux horaire brut), sous réserve d'un calcul différent prévu par l'accord collectif instituant le forfait jours.
	Journée de solidarité	La journée de solidarité ne peut être indemnisée au titre de l'activité partielle, cette journée étant une journée de travail supplémentaire non rémunérée par l'employeur. Dans ce cadre, si la journée de solidarité était prévue pendant la période d'activité partielle, celle-ci devra être reportée.
	Jour férié	Deux situations sont à prévoir : - les jours fériés non chômés : ces derniers ouvrent droit à indemnisation de l'employeur, - les jours fériés chômés ne peuvent entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise (hors salariés à domicile, saisonniers, intermittents et intérimaires). Un employeur ne peut donc pas mettre en œuvre de l'activité partielle pendant les jours fériés chômés dans l'établissement.
	Demande de versement	Une fois la demande d'activité partielle autorisée, l'employeur sollicite, par voie dématérialisée également, une indemnisation au titre de l'allocation d'activité partielle instruite par l'unité départementale et mise en paiement par l'agence des services de paiement (ASP). En fonction du mode d'aménagement du temps de travail, l'employeur doit sélectionner le formulaire adapté dans l'extranet.
	Justificatifs à fournir pour la demande de remboursement	- les noms et prénoms des salariés - numéro d'inscription au Répertoire national d'identification des personnes physiques (NIR) - le nombre d'heures chômées par salarié, pour la période donnant lieu à l'indemnisation. (Circulaire du 12 juillet 2013)
	Date de versement de l'allocation	Le versement devrait avoir lieu dans les 15 jours suivants la demande. Le versement s'effectue en principe mensuellement. Toutefois, en cas d'application d'un accord d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et inférieure à l'année, vous pouvez, dans le cas où vous ne souhaitez pas un remboursement à la fin de la période, faire une demande de remboursement mensuel (<i>article R. 5122-5, al. 3 du Code du travail</i>). Dans ce cas, l'employeur devra fournir les plannings présentant les heures réellement travaillées et chômées pour le mois concerné (le calcul pouvant être réalisé de manière hebdomadaire ou mensuelle étant précisé que dans le cadre du calcul hebdomadaire, les heures chômées ne sont prises en compte que dans la limite de la durée légale ou à défaut en cas de durée inférieure la durée collective ou contractuelle). A défaut d'une telle demande, le remboursement devrait intervenir à la fin de la période d'aménagement du temps de travail.
	Prescription de la demande d'allocation	Les demandes de remboursement sont prescrites dans le délai d'1 an à compter du terme de la période couverte par l'autorisation (<i>article L. 5122-1 du Code du travail</i>).
	Sanction	Le fait de bénéficier ou de tenter de bénéficier des allocations d'activité partielle est punie des peines prévues à l'article 441-6 du code pénal (soit 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende) (<i>article L. 5124-1 du Code du travail</i>), sans préjudice des qualifications d'escroquerie définies aux articles 313-1 et 313-3 du code pénal (<i>Cass. crim., 27 juin 2018, n° 17-81.980</i> : aucun planning prévisionnel de travail détaillé par salarié n'avait été établi, aucun décompte des heures de travail par salarié tenu pendant la période de chômage partiel, les états nominatifs remplis chaque mois pour tous les salariés ne distinguaient pas les périodes d'activité en application de l'accord de modulation ni les périodes de chômage partiel, la suppression du décompte horaire rendant tout décompte impossible).

Questions pratiques sur la mise en place de l'activité partielle

Formation pendant l'activité partielle	Principe	En cas de sous-activité prolongée, voire d'arrêt total de l'activité, les entreprises peuvent demander à bénéficier du FNE-Formation en lieu et place de l'activité partielle afin d'investir dans les compétences des salariés. Formalisée par une convention conclue entre l'État (la DIRECCTE) et l'entreprise (ou l'OPCO), le FNE-Formation 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.
	Formation éligible	Les formations éligibles sont : <ul style="list-style-type: none"> • celles permettant d'obtenir une des qualifications mentionnées à l'article L. 6314-1 du code du travail. Il peut s'agir d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles, d'une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ou d'un certificat de qualification professionnelle. • les actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience telles que définies à l'article L. 6313-11 du code du travail ainsi que pour les formations de tuteurs, de maîtres d'apprentissage, les bilans de compétences, les bilans professionnels ou de positionnement et les formations facilitant la polyvalence professionnelle des salariés. Les dispositifs de formation mobilisables sont notamment le plan de développement des compétences et le CPF mis en œuvre durant le temps de travail selon les conditions définies à l'article L. 6323-11 du code du travail et la période de professionnalisation.
	Prise en charge par l'État	S'il est le seul financeur public, l'État peut 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. Il est à noter que les rémunérations des salariés sont intégrées dans l'assiette des coûts éligibles, au même titre que les frais pédagogiques.
Conséquences de l'activité partielle sur le contrat de travail	Suspension du contrat de travail des salariés	Le contrat de travail du salarié placé en activité partielle est suspendu et non rompu. Ce dernier ne doit pas, pendant les heures chômées, être présent dans les locaux de l'entreprise, être à la disposition de son employeur ou encore se conformer à ses directives.
	Formaliste de mise en œuvre de l'activité partielle	L'activité partielle est considérée comme une <u>modification des conditions de travail</u> ce qui implique que : <ul style="list-style-type: none"> - les salariés non protégés ne peuvent refuser le placement en activité partielle sans imposer de formalisme quelconque, - les salariés protégés doivent donner leur accord express quant à ce placement par le biais de la signature d'un avenant. A défaut d'accord, l'employeur ne peut imposer l'activité partielle et doit donc maintenir la rémunération et éventuellement solliciter l'autorisation de licenciement auprès de l'inspection du travail (non pour le refus mais pour la raison ayant motivé le placement en activité partielle).
	Cumul d'emploi	Le salarié en activité partielle peut occuper un autre emploi sous réserve de l'absence de clause licite d'exclusivité dans le contrat de travail, du respect du principe de loyauté, le respect des règles en matière de durée maximale du travail. Le salarié devra informer son employeur de ce cumul et la durée prévisionnelle du travail. Dans ce cadre, le salarié perçoit l'indemnité d'activité partielle concomitamment avec la rémunération afférente à son autre emploi.
	Tickets restaurants	Plusieurs cas sont à distinguer : <ul style="list-style-type: none"> - en cas de placement en activité partielle sous forme de fermeture totale : aucun ticket restaurant n'est dû pendant la période chômée, - en cas de placement en activité partielle sous forme d'activité réduite (télétravail ou travail sur place) : les salariés dont l'heure de déjeuner est comprise dans leur horaire de travail bénéficient des tickets restaurant.
	Titre de transport	Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, l'employeur doit prendre en charge la moitié du coût de l'abonnement souscrit par le salarié pour ses déplacements entre sa résidence habituelle et son lieu de travail accomplis au moyen de transports publics (train, bus, métro, tramways...). Dans ce cas, là encore, plusieurs situations sont à distinguer : <ul style="list-style-type: none"> - en cas de placement en activité partielle sous forme de fermeture totale : le titre de transport ne sera pas remboursé si le collaborateur n'est présent aucun jour de travail dans le mois, à défaut, la prise en charge sera celle réalisée habituellement, - en cas de placement en activité partielle sous forme d'activité réduite (travail sur place) : le titre de transport sera celle réalisée habituellement, - en cas de placement en activité partielle sous forme d'activité réduite (télétravail) : le titre de transport ne sera pas remboursé si le collaborateur n'est présent aucun jour de travail dans le mois, à défaut, la prise en charge sera celle réalisée habituellement.
	Situation pouvant mettre fin à l'activité partielle pour un salarié	Les situations pouvant mettre fin à l'activité partielle pour un salarié sont les suivantes : <ul style="list-style-type: none"> - la notification de son licenciement, - la notification au salarié de la rupture négociée pour motif économique ou à défaut la date de la rupture négociée, - l'homologation par l'UT de la DIRECCTE de la rupture conventionnelle, - la date de départ en retraite, - la date d'expiration du contrat de travail, c'est-à-dire la fin du préavis en cas de mise à la retraite.

Questions pratiques sur la mise en place de l'activité partielle

Autres incidences de l'activité partielle	Calcul de la prime d'intéressement et participation	Pour neutraliser les effets de l'activité partielle, seront pris en compte les salaires qui auraient normalement dus être versés.
	Retraite complémentaires	les périodes de chômage partiel indemnisées sont validées pour la retraite complémentaire (cadres et non-cadres) lorsqu'elles excèdent 60 heures au cours d'une même année.



HOCHÉ
A V O C A T S

hoche-avocats.fr