

Activité partielle, congés et temps de travail

CSE, connaissez-vous les nouvelles règles ?

03 avril 2020





Le cabinet Sextant Expertise

**SPÉCIAL
COVID-19**

Sextant Expertise est plus que jamais présent à vos côtés dans ce contexte particulier de crise sanitaire. Toutefois nous avons dû adapter notre organisation en mettant en place plusieurs mesures :

- **Nos équipes travaillent exclusivement en télétravail** jusqu'à nouvel ordre et nos locaux sont fermés
- **Une activité partielle a été mise en place dans le cadre des initiatives gouvernementales** : tous nos consultants conservent un volant d'activité, et peuvent répondre à vos sollicitations, dans les délais et les conditions (bruits d'enfants possible !) que permet la situation.

Nous restons présents pour vous conseiller et vous épauler afin que vous puissiez mener à bien toutes vos négociations et vos expertises dans ce contexte spécifique.

N'hésitez pas à nous solliciter par mail, téléphone ou à consulter notre site que nous nous engageons à mettre à jour régulièrement avec les nouvelles réglementations.

Prenez soin de vous,

L'équipe de Sextant Expertise

Nous contacter

infos@sextant-expertise.fr
communication@sextant-expertise.fr
Bureau Paris : 01 40 26 47 38

Bureau Lyon : 04 27 86 15 62
Bureau Nantes : 02 72 24 26 19
Bureau Aix-en-Provence : 04 84 49 22 76



www.sextant-expertise.fr





Le cabinet Sextant Expertise



Conférence animée par
Isabelle NICOLAS
Consultante
Isabelle.nicolas@sextant-expertise.fr
06 07 63 73 36



Retrouvez-nous sur



www.sextant-expertise.fr



Nos points forts

- 1/3 de consultants spécialistes des questions RH**
(rémunérations, égalité pro., QVT, GPEC, Organisation, conditions de travail, vie pro / vie privée, etc)
- Compétence reconnue sur les prospectives stratégiques**
(ruptures réglementaires et technologiques, digital, conséquences GPEC, etc)
- Nos analyses sont orientées vers le conseil opérationnel.**



Face à la crise sanitaire, le gouvernement a mis en place divers types de mesures pour aider les entreprises : 2 lois votées et déjà 12 ordonnances pour le passage en état d'urgence sanitaire



Financement des entreprises

- Des crédits bancaires
- La mise en place de fonds de solidarité
- Des prêts garantis par l'État
- Des reports des charges fiscales et sociales
- Des reports du paiement des loyers, factures d'eau, de gaz et d'électricité
- ...



Assouplissement de certains dispositifs du Code du travail

- **La simplification du recours à l'activité partielle**
- **L'assouplissement des mesures encadrant la prise des congés**
- **L'assouplissement des mesures encadrant le temps de travail et de repos**
- **L'assouplissement des règles de fonctionnement des IRP**
- L'extension des délais pour l'intéressement, la participation et la prime pour le pouvoir d'achat...



Mesures sociales

- Le report de la mise en place de la réforme du chômage et la prolongation des droits des demandeurs d'emploi
- Des congés pour les parents d'enfants de moins de 16 ans
- La suppression des jours de carence et l'attribution d'indemnités complémentaires en cas d'arrêt de travail
- La prolongation de la trêve hivernale
- ...



Ce dont nous allons parler



L'activité **partielle**



Un dispositif qui vise à sauvegarder l'emploi face à des difficultés économiques



Art. L 5122-1 à L 5122-5
et R 5122-1 à R 5122-19
+ Doc. technique DGEFP
août 2013-1

« L'activité partielle est un **outil de prévention des licenciements économiques** qui permet de maintenir les salariés dans l'emploi afin de conserver des compétences, voire de les renforcer lorsque leur entreprise fait face à des difficultés économiques conjoncturelles.

Dans un **contexte économique difficile**, le recours à l'activité partielle peut être un outil efficace pour préserver l'emploi. »



Les circonstances admises pour le déclenchement de l'activité partielle

Conjoncture économique

Des difficultés ou ralentissement de l'activité non structurel
Par exemple : pas une baisse saisonnière et habituelle des commandes

Des difficultés d'approvisionnement

Qui ne sont pas du fait de l'employeur

Un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel

Si le passage en activité partielle est de droit en cas d'arrêt de catastrophe naturelle. Sinon: évaluation au cas par cas

La transformation, la restructuration ou la modernisation de l'entreprise

Qui constitue un frein réel à l'activité

Par exemple : pas les travaux d'entretien ou d'embellissement, révision du matériel, réfection de vitrines, exécution de l'inventaire...

Toute autre circonstance de caractère exceptionnel

Il s'agit de force majeure : situation qui n'aurait pu être prévue, ni empêchée non imputable au chef d'entreprise



Un dispositif légal d'aide à la sauvegarde et au maintien dans l'emploi visant à éviter des licenciements

Face à certaines difficultés économiques



L'employeur peut être autorisé

A réduire le nombre d'heures travaillées
ou à cesser l'activité

pendant une durée limitée



Il doit indemniser les salariés
concernés pour la baisse ou la perte
de leur salaire



Et bénéficie d'une allocation
financière de l'Etat



Quand les conditions prévues sont
réunies, notamment sur le
caractère collectif du dispositif



Et selon des modalités
définies par le droit



Code du travail,
Art. L 5122-1, L 5122-2



La procédure d'autorisation de l'activité partielle évolue avec les mesures liées à la crise sanitaire actuelle

1- La direction doit consulter le CSE

et lui donner :

- 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 (soit une réduction de la durée habituelle de temps de travail de l'établissement, soit une fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement) ;
- les actions de formation envisagées ou tout autre engagement pris par l'employeur.



2- L'avis du CSE est transmis avec la demande d'autorisation à la DIRECCTE

puis au préfet. La demande précise :

- les motifs de recours à l'activité partielle ;
- la période prévisible de sous-activité ;
- le nombre de salariés concernés ;



3- L'employeur peut réduire ou suspendre l'activité pour une durée allant jusqu'à 6 mois renouvelables une fois

une fois l'autorisation administrative obtenue, qu'elle soit expresse ou tacite. Il doit alors informer les salariés individuellement et collectivement.

C'est cette autorisation qui lui permet d'obtenir le remboursement d'une partie des indemnités versées aux salariés.



Mesures COVID-19

1- La direction réduit ou suspend l'activité pour une durée pouvant aller jusqu'à 12 mois renouvelables une fois

Elle dispose d'un délai de 30 jours pour déposer sa demande d'activité partielle, en mentionnant la date de consultation du CSE envisagée.



2- La décision administrative intervient au terme d'un délai de 2 jours.

L'absence de réponse au terme de ce délai vaut acceptation implicite.

L'administration pourra exercer un contrôle a posteriori du respect du cadre de l'activité partielle



3- Le CSE est consulté

Si le délai de consultation n'est pas strictement défini, l'avis du CSE doit être transmis à la DIRECCTE et au préfet dans un délai de 2 mois





**La réponse de l'administration peut être tacite.
En cas de refus, une nouvelle demande peut être formulée ultérieurement.**

Rappel : la DIRECCTE a 15 jours pour répondre, 2 jours dans le cadre de la crise sanitaire

**3
réponses possibles**



**Autorisation
expresse**



**Silence =
Autorisation implicite
Limité à ce qui est demandé**



**Refus
Obligatoirement motivé**



**Information
CSE**



MISE EN ŒUVRE SANS AUTORISATION
L'employeur s'expose au remboursement des
salaires perdus



Code du travail, Art. R 5122-4



L'autorisation peut être assortie de conditions



Peut conditionner
son autorisation

→
à certains
engagements

Si ces conditions sont prévues dans un accord collectif



OU s'il considère que c'est nécessaire

OU s'il s'agit d'un renouvellement ou d'une nouvelle demande intervenant moins de 36 mois avant la 1ère

DANS L'OBJECTIF DE

- ▶ Renforcer les compétences et l'employabilité des salariés
- ▶ Préserver l'emploi
- ▶ Aider l'entreprise à rétablir sa situation et favoriser la reprise de l'activité



EXEMPLES

- ▶ Maintien dans l'emploi des salariés : jusqu'à 2 fois la période d'autorisation
- ▶ Actions spécifiques de formation
- ▶ Mesures de GPEC
- ▶ Mesures économiques



Des risques pour l'employeur si non respect sans motif légitime
Remboursement des sommes perçues de l'État



Code du travail, Art. R 5122-1, R 5122-9 et R 5122-10



Quelle situation pour les salariés ?



Quels salariés sont concernés ?

- ✓ **En principe, tout salarié ayant un contrat de travail de droit français**
En CDI ou CDD, à temps plein ou partiel
- ✓ **Pour les cadres sous convention de forfait**
Oui pendant la situation de crise : temps décompté par 1/2 journée (3h30) ou journée entière (7h)
- ✓ **Apprentis**
dans la limite de la rémunération qu'ils auraient perçue s'ils avaient travaillé pendant les heures chômées
- ✓ **Intérimaires**
Uniquement si arrivés avant la mise en activité partielle et qu'ils n'ont pas été affectés à une nouvelle mission
- ✓ **Salariés protégés**
au même titre que leur entreprise/établissement/service/atelier (voir partie sur les IRP)



2 conséquences

- ▶ Les salariés ne doivent pas être sur le lieu de travail quand ils sont en activité partielle, et ne sont pas à disposition l'entreprise
- ▶ Les périodes d'activité partielle sont assimilées à des périodes de travail pour la détermination des droits aux différentes prestations de Sécurité sociale, et à une retraite complémentaire

Le **contrat de travail** des salariés placés en activité partielle est **suspendu** pendant les heures chômées, mais **non rompu**.



La perte de revenu occasionnée pour les salariés est compensée, via une indemnité, dans la limite de **1 000 heures par année civile** et par salarié, **portées à 1 607 heures** pour la période de crise sanitaire.



Les salariés ont la **possibilité de bénéficier d'actions de formations** pendant les périodes chômées : formations, bilans de compétence, VAE, etc



Les périodes d'activité partielle sont **prises en compte pour le décompte des congés payés**. Ce n'est pas le cas pour les JRTT, sauf ceux définis forfaitairement.



Code du travail, Art. L 5122-1, L 5122-2 et L 5122-8



Le salarié est en principe indemnisé à hauteur de 70% de son salaire brut

L'employeur verse au salarié une allocation horaire pour chaque heure indemnisable

à la date de versement du salaire habituelle



Elle représente au moins 70% de la rémunération qu'il aurait perçu s'il avait travaillé, et a minima au niveau du SMIC horaire

Rémunération de référence identique à celle du calcul des CP
Salaire de base + éléments non exceptionnels



Cette allocation n'est pas soumise à cotisations sociales, mais uniquement à la CSG (6,2%) et à la CRDS (0,5%)

Ces contributions sont calculées sur la base de 98,25% de l'allocation



CAS DES SALARIÉS EN FORMATION

- ▶ Dans le cadre standard de l'activité partielle, les salariés qui suivent des actions de formation sont indemnisés à hauteur de 100% de leur rémunération de référence pendant la durée des actions suivies
- ▶ Ce n'est pas le cas pour les formations suivies en cas d'activité partielle lors de cette période de crise sanitaire : l'allocation reste dans ce cas identique



EXEMPLE POUR UN SALARIÉ À 35H

Salaire de base de référence mensuel : **2000€ brut**, soit 1540€ net
Taux horaire de l'indemnité d'activité partielle :
 $(2\ 000 / 151,67) \times 70\ % = 9,23\ €$
Allocation mensuelle nette : **1307€**



Code du travail, Art. L 5122-18, L 3141-24

Le conseil de l'Expert

- Pensez à vérifier que votre convention collective ou vos accords collectifs n'offrent pas des dispositions plus avantageuses (ex : chimie; syntec...)
- Demandez une négociation sur le montant de l'indemnité pour la passer à 100%, par exemple, ou y intégrer des éléments permettant de diminuer la perte de revenus pour les salariés



L'indemnisation de l'employeur par les pouvoirs publics se fait sur la base de 70% du salaire de référence et selon les déclarations d'activité réelle



L'INDEMNISATION SE FAIT SUR LA BASE DES DÉCLARATION D'ACTIVITÉ

- ▶ Dans sa demande initiale, l'employeur indique s'il opte pour une cessation totale ou partielle d'activité. Dans ce cas, il n'a pas à préciser le niveau prévisionnel d'activité
- ▶ Chaque mois, il établit une demande d'indemnisation sur la base des temps réellement travaillés



MOTIFS DE REFUS

- ▶ Demande de chômage total alors qu'il y a une activité résiduelle
- ▶ Perte de recettes insuffisamment démontrées
- ▶ Possibilité de mobiliser des CP, RTT, CET si la trésorerie le permet
- ▶ Soupçon de travail « dissimulé », c'est-à-dire pendant les heures indemnisées

Rappel : le contrôle se fait a posteriori sur la base des heures réellement travaillées

L'employeur perçoit une indemnisation horaire pour chaque heure chômée

Déclarée à l'administration



Le niveau d'indemnisation dépend du niveau de l'effectif de l'entreprise

- Pour une entreprise de 1 à 250 salariés, **8,03 €** par heure chômée par salarié, soit le SMIC net horaire ;
- Pour une entreprise de plus de 250 salariés, **7,23 €** par heure chômée par salarié.

L'employeur n'est pas indemnisé pour les salariés au forfait jours sauf en cas de fermeture totale de l'entreprise ou de l'établissement.



Pour la période de la crise sanitaire

L'État augmente sa contribution à hauteur de **100%** des indemnités versées dans la limite minimale de **8,04€** par heure chômée et maximale de **4,5 fois le SMIC**.



Code du travail, Art. R 5122-5, D 5122-13



Les congés et la durée du travail



Les modalités qui encadrent les congés payés peuvent être assouplies si un accord est signé



LES RÈGLES DE PRISE DES CP

- ▶ Acquisition de deux jours et demi ouvrables de congés payés par mois de travail dans l'entreprise, utilisables au cours d'une période de référence.
- ▶ Sauf accord de branche ou d'entreprise, l'employeur peut fixer, après avis du CSE :
 - La période de prise de congés
 - L'ordre des départs
- ▶ Sauf accord d'entreprise ou de branche ou circonstances exceptionnelles, l'employeur ne peut pas changer les dates de congés moins d'un mois avant le départ.
- ▶ Droit à congé simultané pour les salariés mariés ou pacsés
- ▶ Congé principal de 24 jours maximum, dont 12 ouvrables pris obligatoirement en continu pendant la période du 1er mai au 31 octobre (ou pendant une période fixée par accord de branche ou d'entreprise). Sous certaines conditions, des jours supplémentaires peuvent être attribués si le congé principal est fractionné.

Mesures COVID-19

Si un accord d'entreprise ou de branche est conclu, l'employeur pourra imposer ou modifier les dates de 6 jours de congés payés maximum dans la période allant jusqu'au 31 décembre 2020.



Le délai de prévenance est dans ce cas ramené à 1 jour franc (délai de 24h, reporté au prochain jour ouvrable s'il s'achève un samedi, dimanche ou jour férié).



Il pourra également être dérogé au droit à congé simultané pour les conjoints et partenaires de PACS

Le conseil de l'Expert

- Si les modifications de congés impliquent un fractionnement, pensez à vérifier les règles applicables en la matière (Code du travail et accords de branche et d'entreprise)
- Prévoir dans la négociation les limites et contreparties du dispositif



Les modalités qui encadrent les JRTT, jours de récupération pour les cadres au forfait et jours des CET peuvent être modifiées unilatéralement



LES AUTRES TYPES DE CONGÉS

Parmi les autres types de congés, on distingue plusieurs catégories, parmi lesquelles :

- ▶ Les jours de réduction du temps de travail
- ▶ Les repos compensateurs des conventions de forfaits en heures ou en jours, fréquents chez les cadres
- ▶ Les jours affectés à des Comptes Epargne Temps.

Les modalités de prise de ces congés sont encadrés par les accords de branche et/ou d'entreprise et peuvent donc varier selon les entreprises.

Mesures COVID-19

Pendant la période allant **jusqu'au 31 décembre 2020**, l'employeur pourra unilatéralement **imposer ou modifier les dates** :

- des jours de RTT déjà acquis et parmi ceux laissés au choix du salarié,
- des jours de repos prévus par les convention de forfait annuel en heures ou en jour
- des jours affectés sur les Compte Epargne Temps.



Le **délaï de prévenance** est ramené à **1 jour franc**



Le volume de dates imposées est de **10 jours maximum tous dispositifs confondus**

Le conseil de l'Expert

Pensez à vérifier les règles applicables dans votre entreprise et, s'il y a négociation sur les congés payés, à y intégrer les dispositifs JRTT, CET et compensation pour fixer limites et contreparties.



Des dérogations dérogation en matière de temps de travail et de durées minimales de repos pour les entreprises des secteurs d'activités « particulièrement nécessaires à la sécurité de la nation et à la continuité de la vie économique et sociale »

	Règles standard		Dérogations COVID-19	
	Travail de jour	Travail de nuit	Travail de jour	Travail de nuit
Durée de travail quotidienne maximale	10h	8h	12h	
Durée hebdomadaire de travail	48h maximum		60h maximum	
	44h en moyenne sur une période de 12 semaines	40h en moyenne sur une période de 12 semaines	48h en moyenne sur une période de 12 semaines	44h en moyenne sur une période de 12 semaines
Repos	11h au quotidien		9h au quotidien	
	24h consécutif hebdomadaire a minima, le dimanche, sauf dérogation		24h consécutif hebdomadaire a minima, par roulement	



Modalité de consultation du CSE

Si ces mesures sont activées par l'entreprise, celle-ci doit en informer « sans délai et par tout moyen » le CSE et le Direccte.

Selon les ordonnances à paraître, le CSE aura alors **1 mois** à compter de son information pour rendre son avis, la mise en œuvre des modifications pouvant être concomitante à l'information.

- La liste des secteurs concernés fera l'objet d'un décret
- Ces mesures seront applicables jusqu'au **31 décembre 2020**

Le conseil de l'Expert

Pensez à vérifier les règles applicables dans votre entreprise et, le cas échéant, à demander l'ouverture d'une négociation pour fixer limites et contreparties



Un cadre d'exercice modifié pour les IRP



L'exercice des mandats en période de crise sanitaire est modifié pendant la période de crise sanitaire

Prorogation des mandats en cas d'élections prévues

- ▶ **Suspension des processus et des délais électoraux**, depuis le 12 mars 2020 (rétroactif) au 25 août 2020 (2 mois après la fin de l'état d'urgence sanitaire)
- ▶ **Protection des représentants du personnel pendant la suspension des élections** (cas des licenciements des salariés protégés non validés par la Direccte ou des mandats arrivant à échéance pendant la période)
- ▶ **Dispense d'élections partielles** si les mandats expirent moins de 6 mois après la suspension des élections

Heures de délégation et circonstances exceptionnelles

- ▶ Les **heures de délégation** restent utilisables, même si les IRP sont en situation de télétravail ou en activité partielle
- ▶ Ces heures peuvent faire l'objet de mutualisation et de report. La crise sanitaire pourrait, le cas échéant, justifier le **dépassement des crédits d'heures pour cause de circonstances exceptionnelles**
- ▶ De même, si des salariés travaillent dans les locaux, **les IRP doivent pouvoir venir les voir et vérifier le respect des règles de précaution** mises en œuvre

Cas des représentants en activité partielle

- ▶ Dans le cadre standard, la mise en activité partielle est assimilée à une **modification de contrat de travail des salariés protégés** qui ne peut être imposée
- ▶ Cette disposition a été **modifiée pour la crise actuelle**, la mise en activité partielle se faisant sans recueillir l'accord des salariés protégés
- ▶ Cependant, le **mandat n'est pas suspendu**, les RP continuent donc à exercer leurs prérogatives

Le conseil de l'Expert

- Un avenant à l'accord de fonctionnement peut permettre d'aménager les règles de fonctionnement (accès aux mails, remontées de terrain...) pour tenir compte de la situation exceptionnelle et permettre aux IRP de représenter au mieux les salariés
- Des aides d'urgence peuvent être fournies via les œuvres sociales et culturelles du CSE dans cette période (aides financières ponctuelles, aide à la garde d'enfants, soutien scolaire...)



Les réunions du cse voient leur organisation modifiée par les ordonnances présentées en conseil des ministres

Organisation des réunions

Compte tenu des circonstances et de la rapidité d'évolution de la situation, les **délais et procédures de convocation du CSE** peuvent être **réduits de plein droit**. De même, les élus peuvent toujours demander des réunions extraordinaires sur les sujets de santé, sécurité et conditions de travail (demande motivée par 2 membres)



Réunions à distance facilitées

Le cadre légal habituel prévoit la possibilité de tenir, de droit, 3 réunions du CSE en visioconférence dans l'année. L'ordonnance du 1^{er} avril 2020 élargit cette possibilité pendant la période de crise sanitaire au **recours à la visioconférence sans limite**, après information des membres du CSE, **à la conférence téléphonique, voire à la messagerie instantanée pour toutes les IRP « régies par les dispositions du code du travail »** (décret à venir)



Aménagement des consultations sur certains sujets

Sur les sujets en lien avec l'adaptation de l'activité pour faire face à la crise, les modalités de consultation du CSE sont aménagées :

Pour la mise en place de l'activité partielle, l'avis peut être recueilli a posteriori et transmis à l'administration dans les 2 mois suivants la demande

Pour les modifications concernant la prise des congés, les durées de travail et de repos, la consultation peut intervenir dans un délai d'un mois après la mise en œuvre des mesures.

NB : la signature d'un accord sur la prise des congés payés ne nécessite pas d'avis du CSE pour s'appliquer

Le conseil de l'Expert

- Compte tenu de l'ampleur des modifications intervenant dans la vie des entreprises en raison de la crise sanitaire actuelle, il paraît judicieux de réunir le CSE très régulièrement afin qu'il soit informé sur l'ensemble des mesures d'adaptation de l'activité (activité partielle, dérogations aux règles en matière de congés et de temps de travail...) et sur les mesures de précaution mises en œuvre (actualisation du DUERP, par ex) et sur les effets attendus de ces décisions
- La consultation pouvant intervenir a posteriori sur ces mesures d'adaptation, les élus devront veiller à obtenir un suivi des mesures prises, afin de réagir en cas de dégradation des conditions de travail mais aussi d'anticiper la reprise d'activité post-crise



Des mesures à prendre en compte dans la protection des salariés face au Covid-19 ont été listées par le ministère du travail et doivent faire l'objet d'une communication au CSE



Les obligations de l'employeur

- Lorsque le représentant du personnel au comité social et économique alerte l'employeur en application de l'article L. 4131-2, il consigne son avis par écrit dans des conditions déterminées par voie réglementaire. L'employeur procède immédiatement à une enquête avec le représentant du comité social et économique qui lui a signalé le danger et prend les dispositions nécessaires pour y remédier. (*Article L4132-2 du code du travail*).
- *La procédure d'alerte du danger grave et imminent est définie par l'article 4131-1 du code du travail*

Prévention des risques

- Adaptation de ses mesures de prévention/protection face aux circonstances sanitaires actuelles.
- Actualisation du DUERP : situations de travail à risque de transmission du Covid-19 ou risques liés à un fonctionnement en mode dégradé
- Présentation des impacts engendrés par la crise aux instances (CSE/CSST)

Mesures d'adaptation face au risque

- Mise en place du télétravail, prescrit en cas d'épidémie
- Mesures à respecter pour les salariés présents sur site
- Mesures en cas de contamination ou de suspicion de contamination
- Règles de nettoyage des locaux

Le conseil de l'Expert

- Le CSE doit a minima être informé de l'ensemble des mesures prises par l'entreprise pour faire face à la situation d'état d'urgence sanitaire.
- Si tel n'est pas le cas, les élus ont la faculté de demander la convocation d'une réunion extraordinaire du CSE sur ce sujet
- Les élus peuvent également, s'ils l'estiment nécessaire, lancer un droit d'alerte en cas de danger grave et imminent.



L'EXPERT CSE
QUI FAIT BOUGER LES LIGNES



www.sextant-expertise.fr

