

QUESTIONS / REPONSES CORONAVIRUS – COVID 19

Mise à jour le 30 avril 2020

1. La situation actuelle permet-elle de ne pas honorer une promesse d'embauche ?

2. Puis-je rompre la période d'essai d'un salarié que je viens d'embaucher ?

3. Est-il possible de rompre un CDD pour force majeure ?

Congés payés et RTT

4. Est-il possible d'imposer des Congés Payés aux salariés ?

Absence pour garde d'enfant, maladie, vulnérabilité du salarié ou droit de retrait

5. Un salarié m'informe qu'il ne pourra pas venir travailler car il doit garder son enfant en raison de la fermeture des écoles. Comment dois-je l'indemniser ? (mis à jour le 28 avril)

6. Un salarié m'informe qu'il ne pourra pas venir travailler car il doit garder son enfant en raison de la fermeture des écoles. Je comptais activer le dispositif d'activité partielle. Quel dispositif prime ? (mis à jour le 28 avril)

7. Comment indemniser un salarié en arrêt de travail en cette période de crise sanitaire ? (ajouté le 24 avril)

8. Un salarié ne vient pas travailler car il ne souhaite pas prendre les transports en commun et n'a pas d'autres moyens de transport individuel. Comment considérer son absence ?

9. Un salarié m'informe qu'il fait usage de son droit de retrait car il ne se sent pas en sécurité dans l'entreprise ? En a-t-il le droit ?

10. Un(e) de mes salariés qui souffre de diabète (ou est enceinte) m'informe qu'il fait usage de son droit de retrait car il ne se sent pas en sécurité dans l'entreprise ? En a-t-il le droit ? (mis à jour le 28 avril).

11. Comment négocier un accord collectif (par exemple sur la prise des congés payés) alors que l'établissement est fermé ?

12. Les visites médicales doivent-elles se tenir aux échéances habituelles malgré le contexte ? (ajouté le 24 avril)

13. Comment gérer les situations des salariés dont les titres de séjour arrivent à expiration durant la période de confinement ? (ajouté le 24 avril)

14. Pendant le confinement, les procédures nécessitant un entretien avec le salarié sont-elles suspendues ?

15. Les délais relatifs aux ruptures conventionnelles sont-ils suspendus ? (ajouté le 30 avril)

16. Quelle est la différence entre « activité partielle », « chômage partiel » ou « chômage technique » ?

17. En quoi consiste l'activité partielle ?.....
18. Quel est l'intérêt de l'activité partielle pour l'employeur ?
19. Quels salariés peuvent être placés en activité partielle ?
20. Un cadre en forfait jours peut-il être mis en activité partielle ?
21. Un apprenti peut-il être mis en activité partielle ?
22. Un cadre dirigeant peut-il être placé en activité partielle (mis à jour le 16 avril) ?
23. Que se passe-t-il pour un stagiaire ?
24. Un salarié peut-il refuser sa mise en activité partielle ?
25. Un salarié peut-il imposer à son employeur de le mettre en activité partielle ?
26. Faut-il recueillir l'accord des salariés protégés pour les mettre en activité partielle ? .
27. Peut-on mettre un seul salarié en activité partielle ? (mis à jour le 24 avril).....
28. L'activité partielle doit-elle concerner tous les salariés de la même façon ? (mis à jour le 24 avril)
29. Est-il possible de mettre mes salariés en activité partielle avant d'avoir obtenu l'autorisation de la Direccte ? (ajout du 10 avril)
30. Dois-je consulter le CSE pour mettre en place l'activité partielle (mis à jour le 6 avril) ?
31. Le CSE doit-il être consulté à nouveau si mon projet d'activité partielle a évolué (fermeture du restaurant par exemple).....
32. Le CSE devra-t-il être consulté avant la réouverture de l'établissement ? (ajouté le 24 avril)
33. Une entreprise en retard dans ses élections de CSE peut-elle bénéficier du dispositif d'activité partielle ? (ajouté le 6 avril)
34. Comment est rémunéré le salarié en activité partielle ?
35. Doit-on continuer à verser les indemnités nourritures pendant la période d'activité partielle ?
36. Quels sont les éléments à prendre en compte dans la base de salaire à maintenir ? (complété le 24 avril)
37. Y a-t-il un plafond à l'indemnisation du salarié ? (ajouté le 24 avril)
38. L'indemnisation versée au salarié est-elle soumise à cotisations ? (ajouté le 24 avril) .
39. Les salariés du secteur HCR sont-ils indemnisés sur une base de 35h ou 39h ? (modifié le 30 avril)
40. L'indemnité d'activité partielle versée au salarié peut-elle faire l'objet d'une saisie sur salaire ?
41. Quelle aide de l'Etat perçoit l'entreprise ?

42. Quelle allocation perçoit l'employeur pour un cadre en forfait jours mis en activité partielle ? (ajout du 20 avril)
43. Est-il possible d'envoyer une personne en formation pendant une période de fermeture totale du service ? (ajout du 16 avril)
44. Un salarié en activité partielle peut-il travailler dans une autre entreprise ?
45. Quelles formations peut suivre le salarié mis en activité partielle ?
46. Comment financer les formations suivies lors d'une mise en activité partielle (ajouté le 16 avril) ?
47. Comment articuler jours fériés et activité partielle ? (complété le 24 avril)
48. Comment articuler journée de solidarité et période d'activité partielle ? (complété le 24 avril).....
49. Que se passe-t-il pour un salarié en CPF-transition professionnelle (anciennement CIF) ?
50. Peut-on placer un salarié en activité partielle qui avait des Congés Payés planifiés ? .
51. Un salarié en arrêt de travail doit-il être considéré en maladie ou en activité partielle ?
52. Un salarié qui est en arrêt de travail en raison de la fermeture des écoles et crèches doit-il être placé en activité partielle ? (ajout du 24 avril)
53. Quelles informations sont demandées à l'entreprise sur le site de demande d'autorisation d'activité partielle ?
54. Comment remplir la demande ?
55. La demande d'heures faite auprès de la Direccte est insuffisante. Puis-je la modifier ?
56. Comment saisir une demande d'indemnisation ?
57. Est-il possible de modifier la date de la période d'activité partielle ? (ajouté le 24 avril)
58. La période d'essai d'un salarié placé en activité partielle est-elle prolongée d'autant ?
59. Les périodes d'activité partielle génèrent-elle des congés payés ?
60. L'activité partielle aura-t-elle des conséquences sur le calcul de la participation et de l'intéressement ?
61. Des aménagements sont-ils prévus pour les dispositifs d'intéressement collectif en 2020 ? (ajout du 30 avril)
62. Quel est l'impact de l'activité partielle sur la retraite ?
63. L'allocation d'activité partielle est-elle soumise à l'impôt sur le revenu ?
64. Les réunions de CSE doivent-elles se tenir si l'établissement est fermé car tous les salariés placés en activité partielle ? (ajouté le 24 avril)
65. Quel est l'impact du chômage partiel sur le budget du CSE ? (ajout du 30 avril)
66. Quelles sont les risques encourus par l'entreprise si un salarié travaille pendant ses heures chômées au titre de l'activité partielle ?

1. La situation actuelle permet-elle de ne pas honorer une promesse d'embauche ?

Si l'employeur a adressé au candidat une proposition ferme écrite, par lettre ou e-mail, précisant l'emploi, la rémunération et la date d'entrée en fonctions acceptée par le candidat, les parties sont en principe liées par un contrat de travail.

Si l'entreprise n'honore pas son engagement, elle s'expose à des dommages et intérêts au profit du salarié. 5

2. Puis-je rompre la période d'essai d'un salarié que je viens d'embaucher ?

La période d'essai ne peut se rompre qu'en raison du manque de compétences du salarié et non pour un motif qui lui est extérieur.

L'employeur n'a toutefois pas à motiver une rupture de période d'essai.

Mais si l'employeur rompt toutes les périodes d'essai, il existera un indice sérieux qui montrerait que ce n'est manifestement pas qu'ils manquaient tous de compétences !

Cependant, il est possible de placer les salariés en période d'essai en activité partielle. La période d'essai sera alors interrompue pour les jours non travaillés du fait de l'activité partielle.

3. Est-il possible de rompre un CDD pour force majeure ?

Le CDD ne peut être rompu avant l'échéance de son terme que dans des cas limitativement listés par le code du travail notamment la force majeure.

Si le terme de « force majeure » est régulièrement utilisé dans le contexte actuel de crise sanitaire, il n'en demeure pas moins qu'elle doit répondre à sa définition juridique qui vise une situation contraignante empêchant définitivement l'exécution du contrat.

La situation est en principe temporaire ; au terme de cette période le contrat de travail pourra reprendre.

Il est donc risqué d'utiliser ce motif de recours de rupture du contrat qui pourrait ne pas être reconnu comme valable par un tribunal.

Il est préférable de placer les salariés en CDD en activité partielle.

Congés payés et RTT

4. Est-il possible d'imposer des Congés Payés aux salariés ?

Le Code du Travail (L 3141-16) impose le respect de certaines règles pour pouvoir imposer des congés payés à un salarié dont un délai de prévenance d'un mois, sauf circonstances exceptionnelles.

A la suite de la loi d'urgence sanitaire, une ordonnance du 25 mars 2020 prévoit que l'employeur doit négocier un accord d'entreprise avec les organisations syndicales (ou être couvert par un accord de branche) pour imposer (ou modifier les dates des congés payés des salariés déjà 6 posés), dans la

limite de 6 jours de congés ouvrables, ceci dès lors qu'il ne respecte pas le délai de prévenance d'un mois.

La crise sanitaire actuelle ne semble donc pas avoir été considérée comme une circonstance exceptionnelle.

L'accord peut également prévoir la pose des congés payés pour la période à venir (congés payés dit anticipés).

A défaut d'un accord collectif, l'accord du salarié est requis :

- Si le délai de prévenance d'un mois ne peut pas être respecté
- Pour la pose de congés payés anticipés

5. Un salarié m'informe qu'il ne pourra pas venir travailler car il doit garder son enfant en raison de la fermeture des écoles. Comment dois-je l'indemniser ? (mis à jour le 28 avril)

Le salarié sera indemnisé par la Sécurité Sociale et percevra les Indemnités Journalières de Sécurité Sociale à hauteur de 50% de son salaire journalier de référence (sauf cas particulier et hors plafonnement), sans délai de carence.

Un décret du 9 mars 2020 est venu préciser que le complément employeur doit intervenir également dès le 1er jour d'arrêt pour les salariés et ce, sans condition d'ancienneté.

A noter : à partir du 1er mai, le salarié basculera dans le dispositif d'activité partielle et sera indemnisé à ce titre, même si son établissement ou son service ne devait pas être fermé.

Le site AMELI précise que l'employeur :

- ne doit plus déclarer d'arrêt de travail sur le site declare.ameli.fr ;
- effectue un signalement de reprise anticipée d'activité via la déclaration sociale nominative (DSN) pour les arrêts en cours dont le terme est fixé à une date postérieure au 30 avril ;
- réalise une demande d'activité partielle sur le site dédié activitepartielle.emploi.gouv.fr.

Pour plus d'informations, consulter le Questions Réponses relatif aux arrêts de travail dérogatoires publié par le Ministère des Solidarités et de la Santé.

6. Un salarié m'informe qu'il ne pourra pas venir travailler car il doit garder son enfant en raison de la fermeture des écoles. Je comptais activer le dispositif d'activité partielle. Quel dispositif prime ? (mis à jour le 28 avril) 7

Une mise à jour du « Questions / Réponses » du Ministère du Travail en date du 3 avril répond à la question :

Le Ministère considère que la justification des arrêts dérogatoires est d'indemniser le salarié qui ne peut pas se rendre sur son lieu de travail, soit par mesure de protection, soit parce qu'il est contraint de garder son enfant.

En conséquence, si l'entreprise à laquelle appartient le salarié cesse temporairement son activité, l'arrêt de travail n'a plus lieu d'être puisque le salarié n'a, en tout état de cause, plus à se rendre sur son lieu de travail.

Le document indique que l'employeur doit alors :

- Par principe signaler immédiatement à l'Assurance Maladie la fin anticipée de l'arrêt de travail
- A titre dérogatoire, compte tenu des circonstances exceptionnelles, il peut toutefois attendre le terme de l'arrêt en cours pour placer le salarié en activité partielle.

L'employeur aurait donc le choix d'interrompre immédiatement l'arrêt de travail ou de le laisser aller jusqu'à son terme initial.

Dans ce dernier cas de figure, l'employeur est en revanche tenu de ne pas demander le renouvellement des arrêts pour garde d'enfants de ses salariés.

Par analogie avec l'indemnisation d'un salarié en arrêt maladie pendant une période d'activité partielle, le complément employeur devrait être ajusté pour tenir compte du passage en activité partielle "car le complément employeur ne peut conduire à verser au salarié un montant plus élevé que celui qu'il toucherait s'il n'était pas en arrêt".

Il est précisé que le complément employeur reste soumis aux mêmes prélèvements sociaux et fiscaux qu'un élément de rémunération.

Cette question ne se posera plus à compter du 1er mai. A cette date, les salariés contraints de garder leurs enfants à domicile seront en tout état de cause indemnisés dans le cadre de l'activité partielle (cf question précédente).

7. Comment indemniser un salarié en arrêt de travail en cette période de crise sanitaire ? (ajouté le 24 avril)

De très nombreux textes sont venus (et viennent encore) aménager les modalités d'indemnisation des salariés en arrêts de travail. Celles-ci diffèrent selon la nature de l'arrêt.

En temps normal : le salarié en arrêt de travail est indemnisé par les indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS), que l'employeur complète pour assurer un maintien de salaire à 90% puis à 66,66% pendant des durées qui diffèrent selon l'ancienneté du salarié (Pour plus de précisions, cf. une indemnisation complémentaire : le complément employeur). Cette indemnisation est habituellement due après une carence de 7 jours et pour les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté.

Par ailleurs, lors de chaque arrêt de travail, il est tenu compte des indemnités déjà perçues par le salarié durant les 12 mois précédents, de sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne doit pas dépasser les limites indiquées.

Pendant la période actuelle d'épidémie de Covid-19 : un certain nombre de mesures ont été prises successivement, jusqu'à arriver à :

- une suppression de la condition d'ancienneté d'un an quel que soit le motif de l'arrêt de travail,

- une suppression du délai de carence quel que soit le motif de l'arrêt de travail (sauf arrêt maladie non lié au covid-19 pendant la période du 12 au 23/03, pour lesquels une carence de 3 jours s'applique) ;

- une neutralisation des durées d'indemnisations : les durées d'indemnisation pendant les 12 mois précédents l'arrêt de travail ainsi que celles pendant la période d'urgence sanitaire ne seront pas prises en compte pour le calcul de la durée totale d'indemnisation.

- Un maintien uniquement à 90% pour les arrêts de travail du 12/03 au 30/04 des salariés faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile ainsi que ceux qui sont parents d'un enfant de moins de 16 ans ou d'enfant en situation de handicap faisant lui-même l'objet d'une telle mesure. Cette règle ne fait néanmoins pas obstacle au fait que, si le salarié avait dû être en activité partielle, le montant du complément employeur doit en principe s'ajuster pour maintenir la rémunération à un niveau équivalent au montant de l'indemnisation due au titre de l'activité partielle (soit au moins 70 % du salaire brut), car le complément employeur ne peut conduire à verser au salarié un montant plus élevé que celui qu'il toucherait s'il n'était pas en arrêt.

Pour plus de précisions : cf. le tableau récapitulatif des modalités d'indemnisation des salariés en arrêt de travail en annexe du QR.

Il est cependant prévu qu'à compter du 1er mai 2020, seront basculés en activité partielle les salariés en arrêt de travail pour l'un des motifs suivants :

- Salarié vulnérable présentant un risque de développer une forme grave d'infection au coronavirus ;
- Salarié partageant le même domicile qu'une personne vulnérable ;
- Salarié parent d'un enfant de moins de 16 ans ou en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile.

8. Un salarié ne vient pas travailler car il ne souhaite pas prendre les transports en commun et n'a pas d'autres moyens de transport individuel. Comment considérer son absence ?

Cette situation ne relève pas d'un droit de retrait car la situation considérée comme dangereuse par le salarié ne relève pas de la responsabilité de l'entreprise. 9

Il est dès lors recommandé de convenir avec Pour autant, il est délicat de considérer son absence comme injustifiée au regard du contexte.

lui de poser des jours de congés ; à défaut de le considérer en absence autorisée non payée.

9. Un salarié m'informe qu'il fait usage de son droit de retrait car il ne se sent pas en sécurité dans l'entreprise ? En a-t-il le droit ?

Selon le Questions / Réponses du Ministère du travail, dès lors que l'employeur a mis en oeuvre les recommandations du gouvernement (disponibles et actualisés sur la page suivante : <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>), un salarié ne pourrait justifier d'un motif raisonnable de faire usage de son droit de retrait (« sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux » ajoute la circulaire).

Les instructions gouvernementales demandant aux personnes de se confiner strictement chez elles, pourraient ne pas exclure la reconnaissance de la légitimité d'un droit de retrait par un tribunal. Cela dépendra notamment des conditions d'exercice de ses fonctions et des mesures barrières mises en place.

Certains salariés sont fondés à ne pas venir travailler car leur état de santé conduit à les considérer comme présentant un risque de développer une forme sévère de la maladie Covid-19. Ils peuvent dès lors bénéficier d'un arrêt de travail sans passer par leur médecin traitant. Cf question suivante

10. Un(e) de mes salariés qui souffre de diabète (ou est enceinte) m'informe qu'il fait usage de son droit de retrait car il ne se sent pas en sécurité dans l'entreprise ? En a-t-il le droit ? (mis à jour le 28 avril).

Nul besoin d'avoir recours au droit de retrait.

Un salarié présentant des risques sévères de développer le Covid 19 ne doit pas venir travailler.

Le Haut conseil de la santé publique (HCSP) considère que les personnes à risque de développer une forme grave d'infection à SARS-CoV-2 sont, en plus des personnes âgées de 70 ans et plus (même si les patients entre 50 ans et 70 ans doivent être surveillés de façon plus rapprochée) et des femmes enceintes à partir du 3ème trimestre de grossesse, les personnes répondant aux critères suivants :

- les patients aux antécédents cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée, antécédents d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
- les diabétiques non équilibrés ou présentant des complications ;
- les personnes présentant une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale ;
- les patients présentant une insuffisance rénale chronique dialysée ;
- les malades atteints de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
- les personnes avec une immunodépression congénitale ou acquise (médicamenteuses : chimiothérapie anti cancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou une corticothérapie à dose immunosuppressive, infection à VIH non contrôlé avec des CD4 $40\text{kg}/\text{m}^2$ mais aussi IMC $> 30\text{kg}/\text{m}^2$)
- les personnes présentant un syndrome drépanocytaire majeur en raison d'un risque accru de surinfection bactérienne ou de syndrome thoracique aigu ou ayant un antécédent de splénectomie
 - le salarié doit remettre à son employeur un certificat d'isolement, qui lui aura été adressé par l'Assurance Maladie ou établi par un médecin de ville ;
 - l'employeur effectue un signalement de reprise anticipée d'activité via la déclaration sociale nominative (DSN) pour les arrêts en cours dont le terme est fixé à une date postérieure au 30 avril ;
 - l'employeur procède à une déclaration d'activité partielle sur le site du gouvernement activitepartielle.emploi.gouv.fr. ▪ Le recours à un service payant de signature électronique (qui serait compris entre 20 et 50 euros par utilisateur et par mois)

Jusqu'au 30 avril, ces personnes peuvent se connecter directement, sans passer par leur employeur ni par leur médecin traitant, sur le site declare.ameli.fr pour demander à être mises en arrêt de travail pour une durée initiale de 21 jours (même site pour l'instant que pour les salariés contraints de rester à domicile pour garder leur enfant).

Cet arrêt pourra être déclaré rétroactivement à la date du vendredi 13 mars.

A compter du 1er mai : elles seront indemnisées au titre de l'activité partielle au même titre que les salariés contraints de garder leurs enfants à domicile.

Le site AMELI précise que :

Pour plus d'informations, consulter le Questions Réponses relatif aux arrêts de travail dérogatoires publié par le Ministère des Solidarités et de la Santé.

Négocier un accord d'entreprise

11. Comment négocier un accord collectif (par exemple sur la prise des congés payés) alors que l'établissement est fermé ?

Après avoir rappelé que la réunion physique n'est pas impossible dès lors que les mesures barrières sont respectées, le Questions/ Réponses du Ministère donne les solutions suivantes :

Pour la négociation, le Ministère évoque "la visioconférence ou, à défaut, l'audioconférence", à condition que ces techniques garantissent le principe de loyauté de la négociation, à savoir la possibilité donnée à toutes les parties de suivre la discussion et d'y participer.

- L'envoi à chaque partie du projet d'accord par mail, charge à chaque négociateur de l'imprimer, de le signer, et de le numériser. L'employeur doit ensuite assembler dans un même PDF toutes les pages signées par toutes les parties et déposer cet accord via la téléprocédure.

- les travailleurs handicapés ;

- les travailleurs âgés de moins de 18 ans ;

- les travailleurs titulaires d'une pension d'invalidité ;

- les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes ;

- les travailleurs de nuit (= maintien de l'examen médical d'aptitude initial qui a pour but de s'assurer de la compatibilité entre l'état de santé du salarié et le poste sur lequel il va être affecté ; cette visite doit être effectuée avant la prise de poste);

- Pour la ratification d'un accord par le personnel (possible pour les entreprises de moins de 20 salariés sans délégué syndicat et sans CSE), il est préconisé la mise en place d'un dispositif électronique de recueil de l'approbation des salariés à distance.

La prolongation ou pas des délais légaux

12. Les visites médicales doivent-elles se tenir aux échéances habituelles malgré le contexte ? (ajouté le 24 avril)

Un décret du 8 avril 2020 encadre la possibilité, pour le médecin du travail, de déprogrammer certaines visites médicales qui devraient avoir lieu entre le 12 mars et le 31 août 2020.

La visite d'information et de prévention « initiale » (anciennement visite médicale d'embauche) peut être reportée au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020 sauf pour :

La visite d'information et de prévention périodique (renouvelée sauf exceptions, tous les 5 ans) peut être reportée au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020.

Pour les visites médicales de reprise des arrêts de travail devant intervenir avant le 31 août 2020 faisant suite à une maladie professionnelle ou absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel, ou pour les femmes de retour de congé maternité :

Ces visites médicales de reprise peuvent être reportées dans un délai de 3 mois suivant la reprise du travail (sauf postes à risques : dans un délai d'un mois).

Ce report n'est pas applicable pour :

- • Les travailleurs handicapés,
- • les travailleurs âgés de moins de 18 ans,
- • les travailleurs titulaires d'une pension d'invalidité,
- • les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes
- • les travailleurs de nuit.

Lorsque la visite médicale est reportée, le médecin du travail en informe l'employeur et le salarié (s'il dispose de ses coordonnées) en leur communiquant la date à laquelle la visite est reprogrammée.

13. Comment gérer les situations des salariés dont les titres de séjour arrivent à expiration durant la période de confinement ? (ajouté le 24 avril)

La durée des titres de séjour qui arrivaient à expiration entre le 16 mars et le 15 mai 2020 avaient déjà fait l'objet d'une prolongation de 3 mois.

La prolongation de ces titres est désormais portée de 3 mois à 180 jours.

Sont concernés :

- • Les visas de longs séjours ;
- • Les titres de séjour (sauf ceux du personnel diplomatique et consulaire étranger) ;
- • Les autorisations provisoires de séjour ;
- • Les récépissés de demandes de titres de séjours.

La durée de validité des attestations de demande d'asile arrivées à expiration entre le 16 mars et le 15 mai n'est prolongée que de 90 jours.

14. Pendant le confinement, les procédures nécessitant un entretien avec le salarié sont-elles suspendues ?

Se rendre au travail constitue l'une des dérogations à la mesure de confinement, de sorte que les entretiens d'ores et déjà prévus peuvent être maintenus.

S'agissant d'une procédure de rupture conventionnelle, qui est une procédure concertée, il est possible, au besoin, d'adapter le calendrier avec le salarié.

Concernant une procédure disciplinaire en revanche, si l'entretien a d'ores et déjà été prévu, les délais applicables ne permettent pas un report sur le long terme. Il convient donc de maintenir l'entretien, éventuellement en consentant des facilités au salarié qui en fait la demande (report à court terme, entretien téléphonique, ...). L'absence du salarié à l'entretien ne fait pas obstacle à la poursuite de la procédure et à la notification de la sanction ou du licenciement.

Afin de confirmer et de légitimer la venue du salarié, n'hésitez pas à lui fournir un justificatif de déplacement professionnel.

Vous pouvez également proposer au salarié qui ne peut pas venir à l'entretien, de tenir l'entretien par visioconférence ou de faire valoir ses observations par écrit. 13

15. Les délais relatifs aux ruptures conventionnelles sont-ils suspendus ? (ajout du 30 avril)

Afin de faire face aux conséquences de la crise sanitaire, une ordonnance du 25 mars dernier avait suspendu les délais de certaines procédures administratives à compter du 12 mars 2020 et jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire. Ainsi, et notamment, tous les délais en lien avec les ruptures conventionnelles étaient suspendus.

Un décret du 24 avril rétablit ces délais pour un certain nombre de procédures en droit du travail : ainsi, les délais relatifs aux ruptures conventionnelles reprennent leur cours normal à compter du 26 avril 2020.

En revanche, les délais en lien avec une procédure de rupture de contrat de travail d'un salarié protégé demeurent suspendus.

16. Quelle est la différence entre « activité partielle », « chômage partiel » ou « chômage technique » ?

Aucune !

Depuis la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, c'est le terme « activité partielle » qui a officiellement remplacé les expressions « chômage partiel » et « chômage technique ».

17. En quoi consiste l'activité partielle ?

Le recours à l'activité partielle permet de diminuer temporairement la durée hebdomadaire de travail ou de fermer temporairement (complètement ou partiellement) l'établissement.

Le salarié est indemnisé par l'employeur.

Et l'employeur reçoit une aide de l'Etat pour l'aider à financer cette indemnisation.

18. Quel est l'intérêt de l'activité partielle pour l'employeur ?

Il peut s'agir d'une alternative aux licenciements économiques ou tout du moins d'un support lorsque l'entreprise est confrontée à une situation exceptionnelle qui la contraint à réduire ou à suspendre son activité économique. L'indemnisation versée par l'employeur aux salariés est exonérée de charges sociales.

Par ailleurs, l'employeur reçoit une aide de l'Etat pour l'aider à financer cette indemnisation.

19. Quels salariés peuvent être placés en activité partielle ?

Tout salarié possédant un contrat de travail de droit français est susceptible de bénéficier de l'activité partielle.

20. Un cadre en forfait jours peut-il être mis en activité partielle ?

Les salariés en forfait annuel en heures ou en jours sont désormais inclus dans le dispositif d'activité partielle au même titre que les autres salariés.

21. Un apprenti peut-il être mis en activité partielle ?

Oui.

L'apprenti continue à percevoir sa rémunération.

L'allocation versée par l'Etat sera toutefois proratisée par rapport au pourcentage du SMIC appliqué au salaire de l'apprenti pour ne pas que l'entreprise perçoive une aide plus importante que l'indemnité versée.

Il en est de même pour les jeunes en contrat de professionnalisation.

22. Un cadre dirigeant peut-il être placé en activité partielle (mis à jour le 16 avril) ?

Selon le code du travail, tout salarié possédant un contrat de travail de droit français est susceptible de bénéficier de l'activité partielle.

La question se pose toutefois pour un cadre dirigeant dès lors qu'il n'est pas soumis à la législation sur la durée du travail.

Une ordonnance du 15 avril précise la situation des cadres dirigeants dans le cadre de la mise en activité partielle.

L'ordonnance précise que les cadres dirigeants ne peuvent être placés en activité partielle qu'en cas de fermeture temporaire de leur établissement ou de la partie d'établissement à laquelle ils sont rattachés. Ils ne peuvent donc pas bénéficier de l'activité partielle en cas de réduction de l'horaire de travail. 15

Un décret est attendu pour définir les modalités d'indemnisation de cette catégorie de salariés.

23. Que se passe-t-il pour un stagiaire ?

Un stagiaire n'ayant pas le statut de salarié, il ne rentrera pas dans le dispositif d'activité partielle.

Il convient de se rapprocher de l'établissement du stagiaire afin de trouver la solution appropriée : suspension de la convention de stage notamment.

24. Un salarié peut-il refuser sa mise en activité partielle ?

Non ; cette mesure s'impose aux salariés.

Concernant les salariés protégés : L'activité partielle s'impose, dans le contexte actuel, au salarié protégé sans que l'employeur n'ait à recueillir son accord, dès lors qu'elle affecte tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché l'intéressé.

25. Un salarié peut-il imposer à son employeur de le mettre en activité partielle ?

Non. Il appartient au seul employeur de décider de mettre ses salariés en activité partielle.

26. Faut-il recueillir l'accord des salariés protégés pour les mettre en activité partielle ?

En principe, les salariés protégés ne peuvent pas se voir imposer une mesure d'activité partielle. En effet, aucun changement des conditions de travail ne peut être imposé à un représentant du personnel sans son accord. S'il refuse, l'employeur doit lui verser la totalité de son salaire.

L'ordonnance du 27 mars 2020 déroge à cette règle : l'activité partielle s'impose au salarié protégé, sans que l'employeur n'ait à recueillir son accord, dès lors qu'elle affecte tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché l'intéressé.

Cette dérogation est applicable à compter du 29 mars (lendemain de la publication de l'ordonnance) et devrait s'appliquer jusqu'au 31 décembre 2020.

Le représentant du personnel disposant d'heures de délégation peut toutefois poser ces heures pendant la période d'activité partielle. Le temps passé en heures de délégation sera alors considéré comme du temps de travail effectif et non comme des heures chômées au titre de l'activité partielle.

27. Peut-on mettre un seul salarié en activité partielle ? (mis à jour le 24 avril)

Le placement en activité partielle est en principe une mesure collective. Mais il est possible de raisonner par établissement, partie de l'établissement, unité de production/travail, service....

En fonction notamment des services ou unités de travail, les salariés ne vont pas nécessairement subir la baisse d'activité dans les mêmes proportions (par exemple, les salariés directement affectés à l'activité de vente peuvent connaître une baisse de leur volume de travail plus importante que les salariés d'un autre service. Le volume d'activité partielle doit correspondre à la baisse d'activité subie).

Au sein d'un service, la réduction collective de l'horaire de travail n'est pas censée viser des salariés individuellement. Encore une fois, elle doit être collective et donc viser des catégories de salariés.

Dans sa mise en oeuvre, elle peut toutefois être appliquée individuellement et par roulement.

Exemple : si l'activité est réduite de moitié, il est possible de faire travailler l'ensemble des salariés à mi-temps, sur des plages horaires et/ou des jours différents afin qu'ils couvrent l'ensemble de la semaine.

Ou encore, le volume d'activité partielle peut varier en fonction des semaines et de la baisse d'activité subie.

Une ordonnance du 22 avril 2020 permet le placement en activité partielle de salariés de façon individualisée ou selon une répartition non uniforme des heures chômées ou travaillées au sein d'un même établissement, service ou département.

La condition :

- • Obtenir l'accord de son CSE
- • Ou conclure un accord d'entreprise sur le sujet

Si l'entreprise n'a ni CSE, ni Délégués Syndicaux pour conclure un accord, il est possible de conclure un accord avec le personnel.

Il convient dans tous les cas de faire figurer, dans l'accord ou le document présenté en CSE :

- • Les compétences identifiées comme nécessaires au maintien ou à la reprise de l'activité de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier ;
- • Les critères objectifs, liés aux postes, aux fonctions occupées ou aux qualifications et compétences professionnelles, justifiant la désignation des salariés maintenus ou placés en activité partielle ou faisant l'objet d'une répartition différente des heures travaillées et non travaillées ;
- • Les modalités et la périodicité, qui ne peut être inférieure à trois mois, selon lesquelles il est procédé à un réexamen périodique des critères objectifs afin de tenir compte de l'évolution du volume et des conditions d'activité de l'entreprise en vue, le cas échéant, d'une modification de l'accord ou du document ;
- • Les modalités particulières selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés concernés ;
- • Les modalités d'information des salariés de l'entreprise sur l'application de l'accord pendant toute sa durée.

28. L'activité partielle doit-elle concerner tous les salariés de la même façon ? (mis à jour le 24 avril)

Non. Il est possible que seuls certains salariés d'un service soient en activité partielle car l'activité ne le requiert pas pour les autres. Ce sont les besoins de l'entreprise qui détermineront l'organisation à retenir. La diminution de la durée hebdomadaire sera ensuite à répartir entre les salariés du service concernée.

Une ordonnance du 22 avril 2020 permet, sous certaines conditions, le placement en activité partielle de non uniforme des heures chômées ou travaillées au sein d'un même établissement, service ou département (cf question précédente).

29. Est-il possible de mettre mes salariés en activité partielle avant d'avoir obtenu l'autorisation de la Direccte ? (ajout du 10 avril)

En principe, les salariés ne peuvent être mis en activité partielle avant que l'entreprise n'ait obtenu l'autorisation de la Direccte qui intervient dans un délai maximal de 15 jours.

Toutefois, au regard des circonstances exceptionnelles liées au Coronavirus, le décret du 25 mars 2020 prévoit que les entreprises bénéficient d'un délai de 30 jours pour déposer leur demande d'activité partielle avec effet rétroactif. Les salariés peuvent donc être placés en activité partielle avant même que l'employeur en ait fait la demande auprès de la Direccte.

En outre, le Questions/ Réponses du Ministère du travail prévoit qu'afin de tenir compte du volume des demandes, les demandes d'autorisation d'activité partielle pourront être présentées par les entreprises jusqu'au 30 avril 2020. Ainsi, une demande d'activité partielle pourra être déposée par une entreprise, avant la fin du mois d'avril, sans que le délai de 30 jours ne lui soit opposable.

Par ailleurs, le délai pour l'obtention de l'autorisation de la DIRECCTE a exceptionnellement été ramené à 48h, au terme desquelles, à défaut de réponse, l'autorisation est considérée acquise.

30. Dois-je consulter le CSE pour mettre en place l'activité partielle (mis à jour le 6 avril) ?

Oui.

Le CSE doit être consulté sur le recours à l'activité partielle, c'est-à-dire émettre un avis. Cet avis n'est toutefois que consultatif et ne lie pas l'employeur. Il devra être transmis à la Direccte lors de la demande d'autorisation (faire signer un extrait de PV).

Les CSE de moins de 50 salariés doivent être réunis également afin que la note d'information leur soit présentée. En principe, un CSE de moins de 50 salariés n'est pas une instance de consultation (sauf pour certains sujets tels que les CP). Le site de la Direccte ne distingue toutefois pas les CSE de plus ou moins 50 salariés.

Il est donc recommandé de recueillir l'avis du CSE quand bien même il s'agit d'un moins de 50 salariés, ceci pour fluidifier la procédure de dépôt de la demande.

L'actualisation du 3 avril 2020 du Q/R sur l'activité partielle par le Ministère du Travail indique pour sa part que les entreprises de moins de 50 salariés n'ont pas l'obligation de consulter leur CSE pour le recours à l'activité partielle.

Si le CSE n'a pas pu être consulté avant le dépôt de la demande, l'entreprise pourrait envoyer l'avis du comité social et économique (CSE) dans un délai de deux mois à compter de la demande d'autorisation préalable.

31. Le CSE doit-il être consulté à nouveau si mon projet d'activité partielle a évolué (fermeture du restaurant par exemple)

Oui. Le CSE doit être à nouveau consulté dès lors que le projet n'est plus le même.

32. Le CSE devra-t-il être consulté avant la réouverture de l'établissement ? (ajouté le 24 avril)

Oui. Cela concernera les CSE des entreprises de plus de 50 salariés.

Toutefois, les délais de consultation du CSE sur les sujets relatifs au Coronavirus vont être revus.

Lorsque l'employeur envisage de prendre une décision impactant les conditions de travail comme cela peut être le cas dans le cadre de mise en place des mesures visant à protéger les salariés ou encore, en cas de réouverture de l'établissement fermé après une période d'activité partielle, il doit consulter le CSE (pour les entreprises de plus de 50 salariés).

Le CSE peut ne pas accepter d'émettre immédiatement un avis, voire solliciter une expertise.

A défaut d'accord, le CSE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai d'un mois.

En cas d'intervention d'un expert, ce délai est porté à deux mois. Il est porté à trois mois en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultation se déroulant à la fois au niveau du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement. 19

De tels délais seraient potentiellement extrêmement longs pour favoriser la reprise rapide de l'activité économique.

L'ordonnance du 22 avril prévoit ainsi qu'un décret pourra adapter les délais conventionnels dans lesquels cette consultation intervient.

Un décret est donc attendu qui fixera de nouveaux délais de consultation du CSE dès lors qu'elle a pour objet de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19.

33. Une entreprise en retard dans ses élections de CSE peut-elle bénéficier du dispositif d'activité partielle ? (ajouté le 6 avril)

Une ordonnance du 1er avril 2020 indique que « l'employeur doit impérativement engager la procédure dans les trois mois suivant la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire s'il était nécessaire de mettre en place un CSE avant le 1er avril et qu'il n'y avait pas procédé ».

Actuellement, la fin de de l'état d'urgence est fixée au 24 mai 2020.

Un Questions Réponses du Ministère du Travail précise par ailleurs que les entreprises en retard dans leurs élections sont tout de même éligibles à l'activité partielle si elles organisent leurs élections dès la fin de l'état d'urgence :

« En l'absence de CSE, la demande d'activité partielle peut-elle être autorisée ?

Oui, de manière exceptionnelle. Pour rappel, l'obligation de mise en place d'un CSE est effective depuis le 1er janvier 2020.

L'article 2 de l'ordonnance n° 2020-389 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel suspend les processus électoraux en cours et « impose aux employeurs qui doivent engager le processus électoral de le faire dans un délai de trois mois à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire ». Se pose alors la question des employeurs dont l'obligation d'engager le processus électoral naît après l'entrée en vigueur de l'ordonnance et des employeurs qui, bien qu'ayant l'obligation de le faire, n'ont pas engagé le processus électoral avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance.

Afin de ne pas bloquer les demandes d'activité partielle de ces entreprises et dans l'intérêt des salariés, ces entreprises devront s'engager à organiser des élections professionnelles dès que possible, c'est-à-dire, dès la levée de la période de suspension des processus électoraux prévue par l'ordonnance susvisée. »

Indemnisation du salarié en activité partielle

34. Comment est rémunéré le salarié en activité partielle ? 20

Le salarié placé en activité partielle reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur à l'échéance habituelle de la paie, correspondant à 70 % de sa rémunération brute horaire.

Le salarié ne peut toutefois pas percevoir une rémunération inférieure au SMIC mensuel net (et un salarié à temps partiel, le taux horaire net du SMIC).

Si le cumul du salaire net perçu au titre des heures travaillées et des indemnités nettes versées au titre de l'activité partielle est inférieur au Smic net mensuel (ou pour un temps partiel, le taux horaire du SMIC x le nombre d'heures), les salariés se voient allouer par l'employeur une allocation complémentaire pour combler la différence.

L'employeur doit remettre au salarié un document indiquant le nombre des heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées ou les faire figurer sur le bulletin de paie.

35. Doit-on continuer à verser les indemnités nourritures pendant la période d'activité partielle ?

Le montant des avantages nourriture dont le salarié aurait bénéficié s'il avait travaillé est à intégrer dans le salaire horaire brut qui sert de référence à l'allocation versée par l'employeur.

36. Quels sont les éléments à prendre en compte dans la base de salaire à maintenir ? (complété le 24 avril)

Pour compenser la perte de salaire due à sa réduction d'activité, le salarié reçoit de son employeur une indemnité au minimum égale à 70% de sa rémunération horaire brute.

La rémunération à retenir est celle servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés (calculée selon la règle du maintien de salaire), ce qui implique que les primes et autres éléments de salaire entrant dans la base de calcul de l'indemnité de congés payés doivent être pris en compte (indemnité compensatrice de nourriture, éventuelles majorations pour travail de nuit...).

Elle est ensuite ramenée à un montant horaire afin d'opérer le maintien de rémunération en fonction du nombre d'heures chômées.

La règle du maintien de salaire consiste à calculer le salaire qu'aura perçu le salarié s'il avait travaillé. Il n'est donc pas évident de savoir, lorsqu'il s'agit d'éléments de rémunérations variables, quelle aurait été la rémunération perçue par le salarié placé en activité partielle.

Le décret du 16 avril apporte les précisions suivantes :

Le salaire de référence des salariés percevant des éléments de rémunération variable ou versés selon une périodicité non mensuelle tient compte de la moyenne de ces éléments de rémunération perçus au cours des 12 mois civils ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de 12 mois civils, précédant le premier jour de placement en activité partielle (exemple : commissions, primes de complet etc).

Le décret rappelle que sont exclus de l'assiette de calcul : les frais professionnels et les éléments de rémunération qui ne sont pas la contrepartie du travail effectif ou qui ne sont pas affectés par la réduction ou l'absence d'activité et sont alloués pour l'année.

37. Y a-t-il un plafond à l'indemnisation du salarié ? (ajouté le 24 avril)

Non.

Il existe en revanche un plafond concernant l'allocation que recevra l'employeur par l'Etat : l'allocation sera de maximum 70% de 4,5 fois le SMIC horaire (soit 31,98€ / h).

Un salarié percevant une rémunération supérieure à 4,5 SMIC percevra une indemnisation de 70% de son salaire.

L'employeur sera en revanche remboursé à hauteur de 70% de 4,5 fois le SMIC seulement. Il y aura donc une partie de l'indemnisation qui restera à sa charge.

38. L'indemnisation versée au salarié est-elle soumise à cotisations ? (ajouté le 24 avril)

Non.

Seule restent dues la CSG et la CRDS (CSG à 6,20 % et CRDS à 0,5 %, après abattement d'assiette de 1,75 %, quel que soit le revenu fiscal du bénéficiaire.

L'employeur doit appliquer un mécanisme d'écrêtement, qui peut conduire à ne pas précompter ces contributions ou à ne les précompter qu'en partie : le prélèvement de la CSG/CRDS ne peut pas en effet pas avoir pour effet de faire passer le montant net des indemnités d'activité partielle, éventuellement cumulé avec la rémunération d'activité, sous le SMIC brut calculé sur la base de la durée légale ($10,15 \text{ €} \times 35 \text{ h} \times 52/12$ en 2020 pour un mois).

L'indemnité d'activité partielle est également exonérée de charges sociales si l'employeur décide, par décision unilatérale ou accord collectif, d'indemniser le salarié en appliquant un pourcentage supérieur au taux de 70% prévu par la loi.

Exception à compter du 1er mai 2020 : lorsque la somme de l'indemnité légale d'activité partielle et de l'indemnité complémentaire versée par l'employeur en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale est supérieure à 3,15 fois la valeur horaire du SMIC (70 % de 4,5 SMIC), soit 31,98 € par heure indemnisable.

Dans ce cas, la part de l'indemnité complémentaire versée au-delà de ce montant sera assujettie aux contributions et cotisations sociales comme du salaire.

Exemple 1

- ▪ 42€ (70% d'un taux horaire de 60€)
- ▪ + 12€ d'un complément employeur car celui-ci a décidé d'indemniser les salariés à hauteur de 90% de leur salaire)

Un salarié perçoit une indemnité horaire d'activité partielle de 42€ (70% d'un taux horaire de 60€).

Cette indemnité bien que supérieure à 70% de 4,5 SMIC (31,98€) ne sera pas soumise à cotisations sociales (hors CRG CRDS) car l'employeur n'indemnise pas au-delà du taux légal de 70%.

A noter : l'employeur ne sera remboursé par l'Etat qu'à hauteur de 31,98€ par heure. Le reste sera à la charge de l'entreprise.

Exemple 2

Un salarié perçoit une indemnité horaire d'activité partielle de 54€ qui correspond à :

Les 42€ correspondant à l'indemnité légale ne sera pas assujettie à cotisations sociales (hors CRG CRDS) bien que supérieure à 70% de 4,5 SMIC (31,98€).

La rémunération entre 42€ et 54€ résultant d'une indemnité complémentaire de l'employeur et étant supérieure à 31,98€ sera soumise à toutes les cotisations.

39. Les salariés du secteur HCR sont-ils indemnisés sur une base de 35h ou 39h ? (modifié le 30 avril)

Selon le code du travail, les heures supplémentaires (heures entre 35 et 39h) ne sont pas indemnisables au titre de l'activité partielle.

Il est en effet indiqué que les heures « perdues » au-delà de la durée légale du travail sont chômées, mais ne donnent pas lieu au versement de l'allocation d'activité partielle. L'employeur n'a pas à rémunérer le salarié et, en tout état de cause, il ne reçoit aucune allocation d'activité partielle en remboursement à ce titre (c. trav. art. R. 5122-11).

Dans le contexte de la crise sanitaire exceptionnelle liée au covid-19, le gouvernement a décidé de rendre les heures supplémentaires structurelles indemnisables au titre de l'activité partielle.

Une ordonnance du 22 avril 2020 prévoit désormais la possibilité de prendre en compte, dans les heures non travaillées indemnisables, les heures de travail au-delà de la durée légale ou collective du travail, dès lors qu'elles sont prévues par une stipulation conventionnelle ou une stipulation contractuelle conclue avant la date d'entrée en vigueur de la nouvelle ordonnance, à savoir avant le 24 avril 2020.

La référence aux accords collectifs antérieurs au 24 avril 2020 permet notamment aussi de couvrir les entreprises relevant de la convention collective HCR, secteur ayant une durée du travail de 39 h par semaine.

Cette ordonnance donne une base juridique à l'accord des pouvoirs publics, en avril, qui avait autorisé les entreprises de la branche à indemniser les heures au-delà de 35h suite à de nombreux échanges avec les organisations professionnelles du secteur.

Deux principales questions restaient en suspens :

- La possible indemnisation de ces heures supplémentaires a-t-elle un effet rétroactif ?
- Comment en pratique procéder à cette indemnisation ?

Le Questions / Réponses mis à jour le 29 avril répond à ces deux questions.

Les dispositions de l'ordonnance du 22 avril 2020 prévoyant l'indemnisation des heures supplémentaires structurelles sont-elles rétroactives ?

Oui, indique le Questions / Réponses dans sa question 19. « Ces dispositions sont rétroactives au 12 mars ».

Comment, en pratique, indemniser les heures supplémentaires dans le dispositif d'activité partielle ?

A défaut de précisions apportées depuis les annonces de la possible indemnisation des heures entre 35 et 39h, différentes méthodes circulaient notamment relayées par les Direccte : méthode de calcul applicable aux régimes d'équivalence, rémunération sur 169h ramenée sur 151,67h.

Le Questions Réponses mis à jour le 29 avril indique tout simplement qu'il convient d'indemniser le salarié sur une base de 169h / mois sans qu'il soit par conséquent nécessaire de « gonfler » le taux horaire pour le ramener sur 151,67h.

« La rémunération à prendre en compte est celle que le salarié aurait perçue dans le mois s'il n'avait pas été en activité partielle, incluant les majorations (travail de nuit, le dimanche, équivalence...) ainsi que les heures supplémentaires conventionnelles ou contractuelles et leur majoration. (...)

Cette rémunération est divisée par le nombre d'heures mensuelles correspondant à la durée collective ou individuelle de travail sur la période considérée le cas échéant mensualisée (ex : 169 heures pour une durée collective de 39 heures hebdomadaires, 186 heures pour une durée d'équivalence de 43 heures par semaine).

Le résultat de cette division donne le taux horaire de base ».

Le document donne ensuite deux exemples illustrant cette méthode, l'une pour un salarié ayant un horaire contrat de 169h par mois (*exemple 4 – page 44 du QR*), l'autre pour un salarié ayant un horaire contrat de 39h par semaine (*exemple 4bis – page 45 du QR*).

En pratique, sur le site de l'ASP, il conviendrait, a priori, d'opter, comme forme d'aménagement du temps de travail, pour les formes d'organisation « forfait hebdomadaire » ou « forfait mensuel ». 24

40. L'indemnité d'activité partielle versée au salarié peut-elle faire l'objet d'une saisie sur salaire ? Oui. L'indemnité d'activité partielle versée aux salariés est saisissable dans les limites prévues par le code du travail (même régime que pour les rémunérations).

41. Quelle aide de l'Etat perçoit l'entreprise ?

Depuis le décret du 25 mars 2020, l'allocation versée par l'Etat à l'entreprise, a été réévaluée pour être désormais proportionnelle aux revenus des salariés placés en activité partielle.

Cette aide, auparavant forfaitaire, est ainsi égale à 70% de la rémunération brute du salarié limitée à 4,5 SMIC.

42. Quelle allocation perçoit l'employeur pour un cadre en forfait jours mis en activité partielle ?
(ajout du 20 avril)

L'employeur reçoit la même aide que pour les autres salariés à savoir une indemnisation égale à 70% de la rémunération brute du salarié limitée à 4,5 SMIC.

En revanche, l'employeur doit indemniser le salarié à hauteur de 70% de sa rémunération, peu importe qu'elle soit supérieure à 4,5 SMIC. Un décret du 16 avril précise les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle pour ces salariés en forfait jours. Pour ces salariés, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de conversion suivantes : ▪ une demi-journée non travaillée correspond à 3h30 non travaillées ; ▪ un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ; ▪ une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées. Si au cours de la période d'activité partielle, il y a des jours de congés payés et de repos ou de jours fériés pris, ces jours sont convertis en heures selon les mêmes modalités, puis déduits du nombre d'heures non travaillées.

43. Est-il possible d'envoyer une personne en formation pendant une période de fermeture totale du service ? (ajout du 16 avril)

Oui ; dans ce cas, il perçoit la même indemnisation que celle versée en activité partielle, à savoir 70% de son salaire horaire brut. L'employeur peut toutefois décider de l'indemniser à hauteur de 100% de son salaire net. L'Etat incite les entreprises à former ses salariés en finançant à 100 % les formations pour les salariés placés en Activité Partielle Les formations des salariés placés en activité partielle sont désormais intégralement prises en charge par l'Etat grâce à un dispositif appelé FNE. Toutes les formations sont éligibles au dispositif, sous réserve qu'elles soient effectuées à distance. L'entreprise doit dans ce cadre signer une convention avec l'Etat. Dans celle-ci, l'entreprise doit prendre des engagements en contrepartie du « FNE-FORMATION » qui consiste à maintenir l'emploi des salariés pendant toute la durée des actions prévues (hors fautes graves ou lourdes).

44. Un salarié en activité partielle peut-il travailler dans une autre entreprise ?

Le cumul d'emploi est possible dans le respect des principes de loyauté et de non concurrence.

Le salarié doit informer son employeur en précisant le nom de l'employeur et la durée prévisionnelle de travail.

Le salarié perçoit l'indemnité due au titre de l'Activité Partielle et la rémunération de son autre emploi.

45. Quelles formations peut suivre le salarié mis en activité partielle ?

Il peut s'agir des actions de formation prévues dans le plan de développement des compétences (anciennement « plan de formation ») ou encore des formations dispensées dans le cadre du CPF du salarié.

46. Comment financer les formations suivies lors d'une mise en activité partielle (ajouté le 16 avril) ?

Les formations des salariés placés en activité partielle seront intégralement prises en charge par l'Etat grâce à un dispositif aménagé (« dispositif FNE »).

Toutes les formations sont éligibles au dispositif, sous réserve qu'elles soient effectuées à distance (à l'exception des formations obligatoires en lien avec la sécurité). Une convention doit être signée avec la Direccte.

Dans celle-ci, l'entreprise doit prendre des engagements en contrepartie du « FNE-FORMATION » qui consiste à maintenir l'emploi des salariés pendant toute la durée des actions prévues (hors fautes graves ou lourdes).

47. Comment articuler jours fériés et activité partielle ? (complété le 24 avril)

1er mai

Le 1er mai doit être pointé en jour férié et non en activité partielle ceci quelle que soit l'ancienneté du salarié.

Pour autres jours fériés :

Salariés ayant 1 an d'ancienneté :

Si le jour férié ne coïncide pas avec un repos hebdomadaire du salarié : le jour férié aurait été soit chômé, soit travaillé mais compensé ultérieurement (simple décalage du chômage du jour férié). Le salaire reste pris en charge par l'employeur (pas d'allocation de l'Etat versée au titre de cette journée) ; ce Jour Férié sera considéré comme un des 6 Jours Fériés Garantis.

Si le jour férié coïncide avec un repos hebdomadaire du salarié : l'allocation d'activité partielle ne sera pas non plus versée puisque le salarié est en repos. Le jour férié sera comptabilisé en Jour Férié Non Garanti.

Salarié ayant moins d'1 an d'ancienneté :

Si le jour férié ne coïncide pas avec un repos hebdomadaire du salarié : le jour est indemnisé au titre de l'activité partielle.

Si le jour férié coïncide avec un repos hebdomadaire du salarié : l'allocation d'activité partielle ne sera pas versée puisque le salarié est en repos.

48. Comment articuler journée de solidarité et période d'activité partielle ? (complété le 24 avril)

La journée de solidarité correspond à une journée supplémentaire de travail qui est non rémunérée. Elle ne peut faire l'objet d'un revenu de remplacement au titre de l'allocation d'activité partielle. Il est donc impossible de recourir à l'activité partielle pendant cette journée de solidarité.

Le site de la Direccte demande la date de la journée de solidarité. Il est préférable d'indiquer une date d'exécution de cette journée en dehors de la période d'activité partielle.

Si l'entreprise a indiqué une date sur le site de la Direccte couverte par la période d'activité partielle, il convient de décider en concertation avec le salarié, quel jour de congé sera posé ce jour-là (congé payé, récupération jour férié...).

49. Que se passe-t-il pour un salarié en CPF-transition professionnelle (anciennement CIF) ?

Un Questions / Réponses « Questions/réponses Coronavirus - Covid-19 Formation professionnelle des salariés, alternants et personnes en recherche d'emploi » du Ministère du Travail apporte la réponse suivante :

« Pour les stagiaires en projet de transition professionnelle, des adaptations dans l'organisation des sessions de formation doivent être favorisées. La formation à distance sera facilitée. Les modalités de contrôle de service fait reposeront sur une simple déclaration de réalisation. Lorsque les stagiaires ne peuvent réaliser leur action de formation en raison d'une fermeture exceptionnelle de l'organisme de formation, le stagiaire peut être redirigé vers un autre organisme de formation proposant la tenue de l'action de formation selon des modalités d'organisation adaptées à la situation.

En cas d'impossibilité d'organiser l'accueil au sein d'un organisme, lorsque le salarié effectue son projet de transition professionnelle pendant la durée de son contrat de travail (CDI ou CDD), il doit faire une demande de retour anticipé auprès de son employeur, de manière temporaire pendant la période de fermeture étant donné que le contrat est suspendu, l'employeur doit réintégrer le salarié au sein de l'entreprise ».

Aussi, si l'établissement a fermé et les salariés sont placés en activité partielle, le salarié ayant suspendu son CPF Transition Pro intégrera le dispositif d'activité partielle.

50. Peut-on placer un salarié en activité partielle qui avait des Congés Payés planifiés ?

Il est recommandé d'inclure ce salarié dans le dispositif d'activité partielle qui couvre certainement une durée plus large que celle des congés payés du salarié.

Le salarié sera ainsi en congés payés aux dates initialement prévues et non en activité partielle. Il alternera ainsi jours de congés payés et jours d'activité partielle.

51. Un salarié en arrêt de travail doit-il être considéré en maladie ou en activité partielle ?

Tout salarié en arrêt de travail pour maladie ne peut bénéficier concomitamment des indemnités journalières et de l'indemnité qui pourrait lui être versée au titre de l'activité partielle. Ainsi, 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.

Les règles légales ou conventionnelles de maintien de salaire s'appliquent, mais elles ne peuvent pas permettre au salarié malade de percevoir plus que s'il avait été valide : par conséquent, l'intéressé ne peut pas bénéficier d'une rémunération supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait été placé en activité partielle. Ainsi, en pratique, si l'employeur verse un complément de salaire au malade, celui-

ci doit être calculé de façon à porter la rémunération du salarié à hauteur de l'indemnité d'activité partielle qu'il aurait perçue s'il avait été en activité.

Il est par ailleurs recommandé de prendre en compte ce salarié dans le nombre de salariés bénéficiaires du dispositif de l'activité partielle lors de la demande auprès de la Direccte afin de l'y intégrer à la fin de son arrêt de travail.

52. Un salarié qui est en arrêt de travail en raison de la fermeture des écoles et crèches doit-il être placé en activité partielle ? (ajout du 24 avril)

Une mise à jour du « Questions / Réponses » du Ministère du Travail en date du 3 avril répond désormais à la question :

Ce Questions / Réponses donne la réponse suivante :

Le placement des salariés en activité partielle, lorsque l'établissement ou la partie de l'établissement auquel est rattaché le salarié ferme, doit conduire à interrompre l'arrêt de travail du salarié : l'employeur doit alors signaler à l'assurance maladie la fin anticipée de l'arrêt selon les mêmes modalités qu'une reprise anticipée d'activité en cas d'arrêt maladie de droit commun.

Toutefois compte tenu des circonstances exceptionnelles, si l'arrêt de travail dérogatoire est en cours au moment du placement en activité partielle des salariés en raison de la fermeture de tout ou partie de l'établissement, l'employeur peut attendre le terme de l'arrêt en cours pour placer le salarié en activité partielle.

En revanche, aucune prolongation ou aucun renouvellement de l'arrêt ne pourra être accordé une fois le placement en activité partielle intervenu. Les employeurs sont donc tenus à ne pas demander le renouvellement des arrêts pour garde d'enfants de leurs salariés. S'agissant des arrêts de travail pour personnes vulnérables qui ont pu valablement se déclarer sur le télé-service de l'assurance maladie, ceux-ci étant automatiquement prolongés par l'Assurance maladie pour la durée du confinement, l'employeur est tenu d'y mettre un terme : l'employeur doit alors signaler à l'assurance maladie la fin anticipée de l'arrêt selon les mêmes modalités qu'une reprise anticipée d'activité en cas d'arrêt maladie de droit commun.

A noter : à partir du 1er mai, le salarié basculera dans le dispositif d'activité partielle et sera indemnisé à ce titre, même si son établissement ou son service ne devait pas être fermé.

53. Quelles informations sont demandées à l'entreprise sur le site de demande d'autorisation d'activité partielle ?

Lors de votre demande, il vous sera demandé :

- La dénomination de l'entreprise
- Le nombre de salariés de l'entreprise
- L'effectif concerné par l'activité partielle et le volume d'heures prévisionnel demandé pour la période
- Les données du RIB de l'entreprise

- L'avis du CSE (à défaut de CSE, l'employeur doit démontrer avoir informé ses salariés par une note d'information ; il est conseillé de faire émarger la note)
- Les coordonnées de votre OPCO (AKTO pour le secteur HCR) – information non bloquante
- La date de la journée de solidarité (si aucune date de fixée dans l'entreprise : indiquer une date fictive en dehors de la période d'activité partielle)

Un espace documentaire permet de déposer des documents (note d'information des salariés, explicatifs sur la situation...).

54. Comment remplir la demande ?

Concernant les motifs de la demande :

- Cocher le motif « autres circonstances exceptionnelles », et mentionner en circonstances « coronavirus » en spécifiant les raisons ayant conduits à l'arrêt temporaire de son activité ;
- Préciser l'ampleur des difficultés au moment de la demande (annulation des séminaires, des réservations, fermeture du restaurant imposée dans le cadre des mesures sanitaires d'urgence du stade 3....) et l'impact sur l'emploi (arrêt complet pour l'ensemble du personnel, pour une partie des activités, etc.) ;
- Cocher « suspension d'activité » si les salariés ne travaillent plus et « réduction d'activité » s'ils peuvent travailler en partie sur la période considérée.

Concernant les informations sur l'activité partielle

- la date de début doit correspondre au premier jour d'arrêt d'activité des salariés ;
- si l'entreprise maîtrise la date de reprise elle indique la durée prévisionnelle et calcule le nombre d'heures par salarié ;
- si l'entreprise ne dispose pas de visibilité, certaines Direccte indiquent que la demande doit être faite jusqu'au 30 juin 2020 : en cas de reprise anticipée, une simple information à la DIRECCTE suffira pour interrompre la prise en charge.
- le nombre d'heures de chômage par salarié pourra varier en fonction de leur activité
- Le nombre d'heures doit être calculé au plus juste selon la situation en prenant en compte la fin des CDD, les temps partiels. Les modalités de calcul pourront être demandées afin de comprendre le volume d'heures demandé.

55. La demande d'heures faite auprès de la Direccte est insuffisante. Puis-je la modifier ?

Oui. Il convient de se rapprocher de la Direccte pour demander un complément d'heures.

56. Comment saisir une demande d'indemnisation ?

Se connecter à son espace créé à l'occasion de la demande ET cliquer sur « Créer une DI » dans le menu « Demande d'indemnisation ».

La demande d'indemnisation 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 ;
- le nombre d'heures prévu au contrat ;
- le nombre d'heures travaillées ;
- le nombre d'heures chômées pour chacune des périodes.

La demande d'indemnisation doit se faire une fois le mois échu et dans un délai maximum d'un an suivant la fin de la période couverte par l'autorisation d'activité partielle. ; les bulletins de paie des salariés peuvent être demandés pour vérifier la cohérence avec la demande d'indemnisation faite.

57. Est-il possible de modifier la date de la période d'activité partielle ? (ajouté le 24 avril)

Oui. Dans ce cas, il convient d'aller sur le site de la Direccte et de cocher la case « avenant ». Cet avenant vous permet de modifier la demande initiale.

Si cette modification concerne un allongement de la période d'activité partielle, des engagements de l'entreprise seront demandés.

Une circulaire de 2013 liste les engagements possibles : le maintien dans l'emploi des salariés, des actions spécifiques de formation pour les salariés placés en activité partielle, des actions en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la mise en place d'actions visant à rétablir la situation économique de l'entreprise.

D'autres engagements peuvent être définis entre l'entreprise et l'Etat. Ils seront déterminés en fonction de la situation de l'entreprise.

Le secteur HCR étant particulièrement fragilisé dans le contexte actuel, il est probable que les engagements demandés le soient a minima.

58. La période d'essai d'un salarié placé en activité partielle est-elle prolongée d'autant ?

Oui. Toute suspension du contrat de travail prolonge d'autant la durée de la période d'essai.

Exception : si une date de fin de période d'essai a été indiquée dans le contrat.

En pratique, si l'entreprise ou l'établissement est totalement fermé, la période d'essai est suspendue et reprendra son cours au moment de la réouverture.

Si l'activité partielle prend la forme d'une réduction du temps de travail, la période d'essai est prolongée à due proportion : par exemple, en cas d'activité partielle 2 jours par semaine pendant 8 semaines, le salarié travaillera 16 jours de plus à l'essai.

59. Les périodes d'activité partielle génèrent-elle des congés payés ?

Oui.

Les périodes d'activité partielle sont intégralement prises en compte pour l'acquisition des droits à congés payés.

60. L'activité partielle aura-t-elle des conséquences sur le calcul de la participation et de l'intéressement ?

Non. Lorsque la répartition est effectuée proportionnellement à la durée de présence du salarié, les périodes d'activité partielle doivent être prises en compte comme temps de présence pour le calcul.

De la même façon, lorsque la répartition est proportionnelle au salaire, les salaires à prendre en compte pendant cette période sont ceux que le salarié aurait perçus s'il n'avait pas été placé en activité partielle.

61. Des aménagements sont-ils prévus pour les dispositifs d'intéressement collectif en 2020 ? (ajout du 30 avril)

En effet : ▪ Les délais pour procéder au versement des sommes dues au titre de la participation et de l'intéressement sont prolongés jusqu'au 31 décembre 2020 : compte tenu des circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie de COVID 19, les entreprises ont la possibilité de reporter jusqu'au 31 décembre 2020 le versement des sommes dues aux salariés au titre des dispositifs d'intéressement et de participation qui devait intervenir au cours du 1er semestre 2020 (notamment ceux qui devaient intervenir avant le 1er juin, pour les entreprises dont l'exercice est calé sur l'année civile).

Aucune formalité n'est requise, indique le Ministère du Travail dans un Questions / Réponses sur l'épargne salariale. Si la signature d'un avenant actant le décalage de la date de versement est possible, il n'est cependant pas obligatoire. Mais a minima, il est indispensable que l'employeur informe les représentants des salariés, ainsi que les bénéficiaires, du décalage de versement. Un document ad hoc, qui peut se limiter à un courrier électronique, doit être formalisé par l'employeur, contextualisant la mesure et informant les bénéficiaires de la nouvelle date du versement. Si le règlement du plan prévoit un abondement concomitamment à l'investissement des salariés, celui-ci sera décalé en même temps que le versement de la prime d'intéressement ou de participation. ▪ Les délais de conclusion et de dépôt des accords d'intéressement sont prolongés jusqu'au 31 août 2020. Compte-tenu du contexte actuel, il est possible de conclure des accords d'intéressement jusqu'au 31 août 2020 sans que cela ne remette en cause le caractère aléatoire de l'intéressement et les exonérations qui sont attachées à ce dispositif. Ces accords pourront être conclus pour une durée comprise entre un et trois ans. Ils devront être déposés auprès de l'autorité administrative dans un délai de 15 jours, soit avant le 15 septembre 2020 (pour ceux qui sont conclus par exercice civile). Les avenants à des accords en place (par exemple, des avenants d'objectifs annuels) sont également concernés par ces mesures.

62. Quel est l'impact de l'activité partielle sur la retraite ?

Concernant la retraite de base, il suffit de 600h de Smic dans l'année pour valider 4 trimestres ou 150h au Smic pour valider un trimestre. L'activité partielle ne devrait donc pas avoir d'impact sur les droits à la retraite de base dans la très grande majorité des cas.

Concernant la retraite complémentaire, les périodes d'activité partielle sont validées gratuitement lorsqu'elles excèdent 60h au cours d'une même année.

63. L'allocation d'activité partielle est-elle soumise à l'impôt sur le revenu ?

L'indemnité d'activité partielle perçue par le salarié est intégrée dans le calcul de l'impôt sur le revenu.

Les effets de l'activité partielle sur les relations avec les représentants du personnel

64. Les réunions de CSE doivent elles se tenir si l'établissement est fermé car tous les salariés placés en activité partielle ? (ajouté le 24 avril)

Oui.

La situation sanitaire actuelle ou même la fermeture totale d'un site pour cause d'activité partielle n'est pas un motif légitime pour ne pas tenir les réunions de CSE aux échéances habituelles.

En effet, pendant la crise sanitaire, les CSE peuvent se tenir par visioconférence, par conférence téléphonique ou même par messagerie instantanée sur décision de l'employeur.

Un décret du 10 avril 2020 prévoit les modalités de consultation des instances de représentation du personnel pendant la période de crise sanitaire.

Voici les modalités prévues par le décret :

Visioconférences et conférences téléphoniques

- Pas de limitation du nombre de CSE par visioconférence ou par conférence téléphonique.

- Obligation d'information préalable du CSE sur cette modalité de réunion.

- Garanties à donner au dispositif :

- Les membres du CSE doivent pouvoir être identifiés

- La retransmission du son (et de l'image pour les visioconférences) doit être continue et simultanée

- Les suspensions de séance sont possibles.

- Les délibérations :

- Pour qu'une délibération puisse valablement se tenir, l'employeur doit s'assurer que l'ensemble des membres a accès aux moyens techniques nécessaires à la tenue de la réunion.

Le vote à bulletin secret :

- Lorsque le vote doit se dérouler à bulletin secret, le dispositif doit garantir l'anonymat du vote.

- Des outils de sondage disponibles en ligne ainsi que des prestataires proposent des solutions permettant d'assurer tant la confidentialité du vote que l'émargement des votants.

Messagerie instantanée

- Modalité de réunion de CSE possible :

- Soit car un accord d'entreprise le prévoit
- Soit car le recours à la visioconférence ou la conférence téléphonique n'est pas possible

- Obligation d'information préalable du CSE :

- De la modalité de la réunion
- De la date et heure de début de la réunion
- De l'heure à laquelle interviendra au plus tôt sa clôture

- Garanties à donner au dispositif :

- Les membres du CSE doivent pouvoir être identifiés
- La simultanéité des messages

- Les suspensions de séance sont possibles.

- Les délibérations :

- Pour qu'une délibération puisse valablement se tenir, l'employeur doit s'assurer que l'ensemble des membres a accès aux moyens techniques nécessaires à la tenue de la réunion.
- Les débats sont clos par un message du Président du CSE qui ne peut intervenir avant l'heure limite fixée pour la clôture de la délibération
- Le vote a lieu de manière simultanée : les participants disposent une durée identique pour voter
- Au terme du délai fixé pour le vote, le Président du CSE adresse les résultats à l'ensemble de ses membres
- Lorsque le vote doit se dérouler à bulletin secret, le dispositif doit garantir l'anonymat du vote.
- Des outils de sondage disponibles en ligne ainsi que des prestataires proposent des solutions permettent d'assurer tant la confidentialité du vote que l'émargement des votants.

65. Quel est l'impact du chômage partiel sur le budget du CSE ? (ajout du 30 avril)

L'article L2315-61 du code du travail dispose que la masse salariale brute est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale, en application des dispositions de l'article L242-1 du code de sécurité sociale, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée.

En l'état actuel des textes, on peut donc logiquement considérer que l'allocation d'activité partielle, n'entre pas dans l'assiette de calcul de la subvention de fonctionnement du CSE.

La contribution de l'employeur aux activités sociales et culturelles repose sur une assiette identique. L'allocation d'activité partielle devrait donc être exclue de l'assiette de calcul.

66. Quelles sont les risques encourus par l'entreprise si un salarié travaille pendant ses heures chômées au titre de l'activité partielle ?

"Lorsqu'un employeur demande à un salarié de télétravailler alors que ce dernier est placé en activité partielle, cela s'apparente à une fraude et est assimilé à du travail illégal" avertit le Ministère du Travail.

Les sanctions sont les suivantes :

- Remboursement intégral des sommes touchées au titre du chômage partiel.
- Interdiction d'accès aux aides publiques en matière d'emploi ou de formation professionnelle pour une période de cinq ans.
- Sanction pénale de deux ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende. Il s'agit de la sanction prévue par le code pénal en cas d'utilisation d'une fausse déclaration en vue d'obtenir d'un organisme public "une allocation, une prestation, un paiement ou un avantage indu" (article 441-6 du code pénal).

Les heures chômées doivent être impérativement respectées. L'Administration est susceptible de réaliser des contrôles sur ce point.

Il peut être judicieux pour l'employeur de rappeler formellement à ses salariés placés en activité partielle qu'ils n'ont pas à répondre à leurs mails en dehors de leur nouvelle durée du travail, voire les inviter à programmer un message d'absence.