

---

## **DÉPARTEMENT DROIT DU TRAVAIL : LES ESSENTIELS**

### **Activité partielle et cas particuliers** **Mise à disposition temporaire de salariés** **Santé des salariés et Fiches Métiers**

---

Une nouvelle semaine de confinement débute avec son lot de précisions, mises à jour et sans doute de nouveaux textes à intervenir.

#### **1. Activité partielle et cas particuliers (Consultation CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés / horaires d'équivalence / maladie et activité partielle)**

La page Internet [\*Coronavirus : Questions / Réponses pour les entreprises et les salariés\*](#) publiée par le Ministère du Travail est régulièrement complétée et mise à jour.

Il en va de même des fiches pratiques publiées par le Ministère, et tout particulièrement la fiche relative à l'activité partielle « [\*DISPOSITIF EXCEPTIONNEL D'ACTIVITE PARTIELLE - Précisions sur les évolutions procédurales et questions-réponses\*](#) », laquelle a été mise à jour le 3 avril 2020, avec des précisions importantes au travers de quatre « Questions - Réponses », à savoir :

➤ **La consultation du CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés est-elle requise ?**

**NON : La consultation du CSE ne concerne que les entreprises d'au moins 50 salariés.**

Cette affirmation sans réserve pourrait être contestée, à notre sens, à la lecture du texte lui-même, qui fait seulement référence aux « *entreprises dotées d'un CSE* », sans renvoi à un texte particulier, sans précision, alors que précédemment à l'état d'urgence, cette consultation était effectivement réservée aux entreprises de 50 salariés et plus.

La prudence nous conduit à recommander tout de même aux **entreprises de moins de 50 salariés**, dotée d'un CSE, de l'informer et de le consulter préalablement ou dans les deux mois de la demande.

➤ **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.**

Cela semble viser le cas des entreprises qui ne sont pas en règle au regard de la mise en œuvre du CSE depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

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.

➤ **Comment sont comptabilisées les heures d'équivalence pour le calcul de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle ?**

Les heures d'équivalence s'appliquent uniquement à certains salariés, occupant des postes comportant des périodes d'inaction dans certains secteurs (ex : **transport routier de marchandises** (personnels roulants), commerces de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (personnel de vente occupé à temps complet...)).

En annexe de la fiche pratique relative à l'activité partielle mise à jour le 3 avril 2020, le Ministère est venu préciser les « **Nouvelles modalités de prise en charge des heures d'équivalence** » (cf. [fiche pratique - p.21-22](#)).

Le contenu de cette annexe sera également mis en ligne sur le site de l'Agence de Services et de Paiements (ASP).

**Formule de calcul**

**Durée à indemniser = durée d'équivalence – durée réalisée**

**NB : les heures supplémentaires ne doivent pas être prises en compte dans la formule de calcul.**

**Deux cas de figure sont présentés par le Ministère :**

**NB : le Ministère retient a priori qu'un mois = 4 semaines et non 4,33 semaines (52/12) avec un nombre d'heures de 172 h (2.580 € pour 172 h, soit 43 h X 4 semaines).**

**Cas de figure n°1 : si la durée à indemniser est inférieure à 35 h**

L'entreprise renseigne la durée à indemniser, et le taux horaire « réel » (calculé sur l'assiette de la durée d'équivalence).

**Exemple :** une entreprise de transport routier a une durée d'équivalence de 43 h. Le salarié est payé à un taux horaire brut de 15 € (soit une rémunération mensuelle brute de 2 580 €).

Le salarié a travaillé et a été rémunéré 20 h durant la semaine. La durée à indemniser est donc de 43 h – 20 h = 23 h.

L'entreprise doit indemniser son salarié à hauteur de 70 % d'une assiette de 23 h au taux horaire brut de 15 €, soit un montant total brut de 0,7 X 23 X 15 = 241,5 €.

Lors de sa demande d'indemnité, elle déclare à l'ASP 23 h au taux horaire brut de 15 X 0,7 = 10,5 €.

**Cas de figure n°2 : si la durée à indemniser est supérieure à 35 h**

L'entreprise devra procéder à une **règle de 3** pour ramener la durée déclarée à 35 h.

En d'autres termes, l'indemnisation sera calculée sur 35 h, mais avec un taux horaire brut majoré, de manière à ce que l'entreprise soit indemnisée de la même manière que si la durée prise en compte avait été fixée à 43h, avec un taux horaire non-majoré.

**Exemple** : une entreprise de transport routier a une durée d'équivalence de 43 h. Le salarié est payé à un taux horaire brut de 15 € (soit une rémunération mensuelle brute de 2 580 €).

Le salarié n'a travaillé que 3 h durant la semaine.

La durée à indemniser est donc de 43 h - 3 h = 40 h.

L'entreprise doit indemniser son salarié à hauteur de 70 % d'une assiette de 40 h au taux horaire brut de 15 €, soit un montant total brut de  $0,7 \times 40 \times 15 = 420$  €.

Lors de sa demande d'indemnité, elle déclare à l'ASP 35 h, à un taux horaire retraité calculé de la manière suivante : taux horaire brut retraité =  $0,7 \times$  taux horaire réel  $\times$  nombre d'heures à indemniser / 35.

Soit, dans notre exemple : taux horaire retraité =  $0,7 \times 15 \times 40 / 35 = 12$  €.

L'entreprise doit donc renseigner une durée de 35 h, à un taux horaire de 12 €.

➤ **Comment s'articulent les arrêts maladie ou arrêts dérogatoires (garde d'enfant/personne vulnérable) avec l'activité partielle ?**

La question de l'« **Articulation entre l'activité partielle et les indemnités journalières maladie** » a également fait l'objet de l'adjonction d'une annexe spécifique au sein de la fiche pratique du Ministère relative à l'activité partielle mise à jour le 3 avril 2020 (cf. [fiche pratique - p.23-25](#)).

**Trois cas de figure sont présentés par le Ministère :**

**Cas de figure n°1 : Si le salarié bénéficie au préalable d'un arrêt de travail pour maladie et que les salariés de l'entreprise sont postérieurement placés en activité partielle**

Le salarié reste en arrêt maladie indemnisé jusqu'à la fin de l'arrêt prescrit.

Le complément employeur, versé en plus de l'indemnité journalière de sécurité sociale, s'ajuste 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.

Le complément employeur reste soumis aux mêmes prélèvements sociaux et fiscaux : il est donc soumis aux cotisations et aux contributions sociales de droit commun comme s'il s'agissait d'une rémunération.

Cet ajustement du complément employeur peut faire l'objet de régularisations a posteriori.

A la fin de l'arrêt de travail, le salarié bascule alors vers l'activité partielle.

**Cas de figure n°2 : Si le salarié bénéficie au préalable d'un arrêt de travail dérogatoire mis en place dans le cadre de la gestion de l'épidémie pour isolement ou garde d'enfant et que l'entreprise place ses salariés postérieurement à cet arrêt en activité partielle**

Il convient, dans ce cas, de distinguer deux situations : celle dans laquelle l'activité de l'entreprise est totalement interrompue et celle dans laquelle l'activité de l'entreprise est réduite :

- **Cas de l'entreprise qui place ses salariés en activité partielle en raison de la fermeture totale ou d'une partie de l'établissement**

La justification des arrêts dérogatoires étant 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, ceux-ci n'ont plus lieu d'être lorsque l'activité du salarié est interrompue puisqu'il n'a plus à se rendre sur son lieu de travail.

Dans ces conditions, 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 téléservice 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.

- **Cas de l'entreprise qui place ses salariés en activité partielle en raison d'une réduction de l'activité**

Il n'est pas possible de cumuler sur une même période de travail une indemnité d'activité partielle et les indemnités journalières de sécurité sociale.

C'est pourquoi quand l'activité partielle prend la forme d'une réduction du nombre d'heures travaillées, il n'est pas possible de cumuler cette activité partielle avec un arrêt de travail dérogatoire pour garde d'enfant ou pour personne vulnérable.

L'employeur ne pourra donc pas placer son salarié en activité partielle pour réduction du nombre d'heures travaillées si un arrêt de travail est en cours.

**Cas de figure n°3 : Si le salarié est d'abord placé en activité partielle et qu'il tombe ensuite malade**

Un salarié placé en activité partielle conserve son droit de bénéficier d'un arrêt maladie (hors arrêts pour garde d'enfant ou personne vulnérables). Le bénéfice du dispositif d'activité partielle s'interrompt alors jusqu'à la fin de l'arrêt prescrit (le salarié percevant des indemnités journalières sans délai de carence).

Dans ce cas, l'employeur lui verse un complément employeur aux indemnités journalières de sécurité sociale qui s'ajuste 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. Ce complément employeur est soumis aux cotisations et aux contributions sociales de droit commun comme s'il s'agissait d'une rémunération.

**2. Mise à disposition temporaire de salariés volontaires entre deux entreprises : transfert conventionnel temporaire de contrat de travail**

Les salariés inoccupés qui le souhaitent, peuvent être **transférés provisoirement** dans une entreprise confrontée à un manque de personnel. Il s'agit d'une « mise à disposition » temporaire qui suppose l'accord du salarié et des deux entreprises.

Dans le cadre de cette « mise à disposition » temporaire, le salarié conserve son contrat de travail initial et 100% de son salaire habituel, versé par son employeur d'origine. L'entreprise qui l'accueille temporairement rembourse **ce salaire** (qui semble exclure toute marge bénéficiaire) à l'entreprise d'origine.

Des « modèles » sont disponibles sur le [site Internet du Ministère du Travail](#) :

Cette solution très pratique doit ainsi permettre à des entreprises qui relèvent d'activités essentielles à la vie de la Nation, de pouvoir être maintenues sans interruption afin de permettre aux Françaises et aux Français de s'approvisionner et de protéger leur santé.

**3. Santé des salariés : Mise à jour des Fiches Métiers / Cas particulier du BTP**

**Liste à jour des Fiches Métiers** : "Activités agricoles" ; "Travail saisonnier" ; "Travail en abattoir" ; "Travail filière cheval" ; "Travail dans l'élevage", "Chauffeur Livreur" ; "Travail en caisse" ; "Travail dans un commerce de détail" ; "Travail en boulangerie" ; "Travail dans un garage" ; "Travail sur un chantier de jardins espaces verts".

Pour le BTP, après des échanges houleux, le Gouvernement et les organisations professionnelles des entreprises du BTP s'étaient engagés à réunir les conditions d'une poursuite de l'activité du bâtiment et des travaux publics en sécurité pour les salariés.

Cet engagement se concrétise désormais par un **Guide de préconisations de sécurité sanitaire pour la continuité des activités de la construction en période d'épidémie de coronavirus COVID-19** publié par le Ministère du travail.

Une [version enrichie sur le plan pratique](#) a été publiée par l'Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics (OPPBTP).

Ce document liste les mesures urgentes et spécifiques à mettre en œuvre pour assurer les conditions sanitaires nécessaires aux personnels du BTP appelés à travailler en bureaux, ateliers, dépôts ou chantiers et autres lieux, en complément de toute mesure sanitaire édictée par les pouvoirs publics, qui ont approuvé ces mesures spécifiques.

Dans le contexte de cette crise sanitaire d'ampleur exceptionnelle, la mise en œuvre de ces mesures est une condition incontournable des activités du BTP. Il appartient à chaque entreprise d'évaluer sa capacité à s'y conformer et de prendre les dispositions nécessaires.

Le cas échéant, ce guide, validé par le Ministère du Travail, peut également servir de guide à d'autres entreprises, hors BTP, pour d'auto-évaluer en matière de prévention et de protection des salariés.

Un Guide analogue a été publié à destination des entreprises et industrie de la filière bois : [Guide Plan continuité activité - Entreprise et industrie de la filière bois](#).

**Penser à vérifier auprès de votre branche professionnelle les recommandations, guide, informations, directives, ... qui sont applicables aux entreprises et qu'il convient impérativement de respecter.**

