

# Questions / réponses AVS Covid-19 – Activité partielle

Version du 18 mai 2020

Ce document de questions/réponses est un support d'information visant à répondre aux questions des salariés sur le recours à l'activité partielle au sein de la CBU AVS.

Ce document sera complété voire adapté en fonction des évolutions définies tant au niveau du Groupe qu'au niveau du Gouvernement.

## SOMMAIRE

<b>CHAPITRE 1 – MOBILISATION DE DIVERS CONGES .....</b>	<b>2</b>
<b>CHAPITRE 2 – ARRETS DE TRAVAIL DEROGATOIRES POUR GARDE D'ENFANTS .....</b>	<b>5</b>
<b>CHAPITRE 3 – ARRETS DE TRAVAIL DEROGATOIRES POUR « PERSONNES VULNERABLES » .....</b>	<b>10</b>
<b>CHAPITRE 4 – COMPTE EPARGNE TEMPS (CET) .....</b>	<b>14</b>
<b>CHAPITRE 5 - ACTIVITE PARTIELLE .....</b>	<b>15</b>
I. DEFINITION ET PRINCIPES DE L'ACTIVITE PARTIELLE .....	15
II. IMPACT SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL ET SON EXECUTION .....	18
III. INDEMNISATION DE L'ACTIVITE PARTIELLE .....	21
IV. IMPACTS SUR LES DROITS ET ELEMENTS DE REMUNERATION .....	24

## CHAPITRE 1 – MOBILISATION DE DIVERS CONGES

### 1.1 Quelles sont les mesures préalables à l'entrée en activité partielle prévues par l'accord de Groupe Covid-19 ?

Nature des jours	Exercice	Modalités - Date de solde / prise
JRTT collectifs	2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>Semaine 14 : 5 JRTT collectifs</li> <li>Semaine 15 :               <ul style="list-style-type: none"> <li>. 4 JRTT collectifs pour ex TAV hors CSC</li> <li>. 3 JRTT collectifs pour TAES et TAEM</li> </ul> </li> </ul>
JRTT individuels	2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>Avant le 30 avril 2020 et au plus tard jusqu'à épuisement des droits</li> </ul>
Jours de récupération	-	
HNA	-	
Heures supplémentaires	-	
Congés payés (légaux et conventionnels)	2019-2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dans les meilleurs délais</li> <li>Prioritairement sur le mois d'avril</li> <li>Au plus tard le 31 mai 2020</li> <li>Aucun report possible</li> </ul>
Semaine de congés payés par anticipation = « semaine Covid »	2020-2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>Avant toute entrée en activité partielle</li> <li>5 CP (jours ouvrés)</li> </ul>
Congé pour ancienneté	2020-2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>Applicable au sein de TAES- TAEM</li> <li>Avant toute entrée en activité partielle</li> <li>De 2 à 4 jours ouvrés</li> </ul>

### 1.2 Comment sont gérés les JRTT collectifs pour les salariés qui ont été amenés à travailler semaine 14 et/ou semaine 15 ?

Les salariés qui ont travaillé semaine 14 ou 15 qui seront concernés par l'activité partielle, se verront positionner les JRTT collectifs avant toute entrée en activité partielle.

### 1.3 Comment est traitée la période de mobilisation des JRTT collectifs (semaine 14 et/ou semaine 15) pour les salariés sans référence horaire ?

Les salariés sans référence horaire n'ont pas de JRTT. La mobilisation des JRTT collectif sur les semaines 14 et 15 n'étant pas une fermeture collective celle-ci ne les concernent pas. Ainsi pour être absent, ils doivent poser leur reliquat de congés payés non pris au titre de l'exercice en cours au plus tard le 31 mai 2020.

### 1.4 Quel est le traitement de la semaine 14 et semaine 15 pour les alternants et stagiaires qui n'ont pas de RTT collectifs ?

- Les alternants travaillent sur une base hebdomadaire de 35h qui ne génère, en conséquence, aucun JRTT. Les alternants seront en absence autorisée payée jusqu'à la mise en place de l'activité partielle sous réserve que la demande d'autorisation de la DIRECCTE soit acceptée. Les alternants ayant des jours de congés payés non pris au titre de l'exercice en cours doivent les solder au plus tard d'ici le 31 mai 2020 ;

- Les stagiaires seront en absence autorisée payée jusqu'à la reprise de leur activité sur le site respectif.

### **1.5 Les congés par anticipation sont-ils imposés à tous les salariés ou seulement à ceux n'ayant plus d'activité (avant leur entrée en activité partielle) ?**

La prise de la semaine de congés payés par anticipation s'applique aux salariés concernés par le recours à l'activité partielle. L'objectif est de retarder et limiter le recours à l'activité partielle (cf. tableau 1.1).

### **1.6 Les congés par anticipation sont-ils imposés à tous les salariés ou seulement à ceux ayant épuisé leur solde de CP actuel ?**

La prise de la semaine de congés payés par anticipation s'applique à tous les salariés concernés par le recours à l'activité partielle. Conformément à l'accord de Groupe Covid-19 du 26 mars 2020, cette mesure vise à limiter et retarder le recours à l'activité partielle liée à la crise sanitaire actuelle.

### **1.7 Pour reporter l'entrée dans le dispositif d'activité partielle, est-il possible de donner ses jours pour les personnes en difficulté et notamment ne possédant plus de jours à positionner ?**

Tant les dispositions légales que l'accord de Groupe Covid-19 ne prévoient pas la mobilisation du dispositif de don de jours dans le cadre de la crise sanitaire actuelle.

### **1.8 Les jours préalables à l'activité partielle tel que décrit dans l'accord de Groupe du 26 mars 2020 sont-ils pris de façon continue ?**

L'accord Groupe prévoit de mobiliser préalablement au recours à l'activité partielle :

- les éventuels JRTT/ jour de repos qui auraient dû être soldés au 31/12/2019 (ces jours sont à prendre avant le 30 avril 2020,)
- les reliquats éventuels de CP (légaux et conventionnels) qui auraient dû être soldés au 31 mai 2019 – qui correspondent aux congés acquis entre juin 2017 et mai 2018 - et dont le report sur la période suivante a été accepté en mai 2019,
- les jours de CP (légaux et conventionnels) – acquis entre juin 2018 et mai 2019 - qui sont à prendre avant le 31 mai 2020,

Peuvent par ailleurs être mobilisés dans les conditions prévues par l'accord les 6 jours ouvrables (5 jours ouvrés) par anticipation 2020/2021 (« Semaine COVID »).

Si un enchaînement sans rupture entre les mesures mises en œuvre reste le principe, il n'en demeure pas moins que dans l'hypothèse où un salarié ne souhaiterait pas poser ses jours de CP accolés aux JRTT collectifs (ex pose des jours de CP fin mai), le recours aux six jours ouvrables et chômage partiel pourra intervenir sans attendre la prise des jours de CP afin d'assurer la continuité des périodes d'inactivité.

### **1.9 La mobilisation des congés par anticipation peut-elle permettre de poser les jours de congés sur les jours non travaillés au titre de l'activité partielle pour en retarder la mise en place individuelle ?**



La semaine Covid-19 est définie par le management et est posée de préférence en bloc mais peut-être posée par journée sur les jours chômés avant l'entrée dans le dispositif d'activité partielle.

**1.10 Les salariés en activité partielle sous forme de réduction d'horaires sur la journée, sont-ils concernés par l'obligation de solder leur compte de jours et d'heures ?**

Oui (cf. Q. 1.1 & Q.1.2)

## CHAPITRE 2 – ARRETS DE TRAVAIL DEROGATOIRES POUR GARDE D'ENFANTS

A compter du 1<sup>er</sup> mai 2020, la loi prévoit le passage des salariés en arrêt maladie dérogatoire vers l'activité partielle.

Dans ce chapitre, seront distinguées les règles applicables jusqu'au 30 avril 2020, de celles applicables à compter du 4 mai.

### Régime applicable jusqu'au 30 avril 2020 :

#### *L'arrêt de travail pour garde d'enfants*

### 2.1 Quelles sont les conditions d'octroi pour bénéficier de cet arrêt de travail ?

Sont éligibles à ce dispositif:

- Les salariés parents d'un ou plusieurs enfants de moins de 16 ans au jour du début de l'arrêt de travail qui sont gardés / scolarisés dans un établissement fermé (crèche ou établissement scolaire) ou parents d'enfants en situation d'handicap s'ils sont pris en charge dans un établissement spécialisé lui-même fermé ;
- Les salariés qui attestent sur l'honneur que leur conjoint ne demandera pas à bénéficier d'un arrêt de travail pour la même période ;
- Les salariés sans possibilité de télétravail.

### 2.2 Quelles articulations de l'arrêt de travail pour garde d'enfants avec les mesures conventionnelles THALES issues de l'accord Groupe Covid-19 ?

	Situation	Activité maintenue	Conséquences	
Semaine 14	<b>Situation n°1</b> Arrêt de travail pour garde d'enfants <b>en cours</b>	OUI	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'arrêt de travail se poursuit jusqu'à son terme.</li> <li>• Renouvellement possible.</li> </ul>	
		NON	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'arrêt de travail se poursuit jusqu'à son terme. Pas de date de fin anticipée de l'arrêt ⇒ une majorité d'arrêts arrivait à échéance le 3 avril.</li> <li>• Refus du renouvellement de l'arrêt. Le salarié se voit appliquer les mesures conventionnelles THALES de l'accord Groupe.</li> </ul>	
	<b>Situation n°2</b> <b>Demande</b> d'arrêt pour garde d'enfants <b>pour la semaine 14</b>	OUI	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acceptation de la demande</li> </ul>	
		NON	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Demande formulée avant le 27.03.2020<sup>1</sup></li> </ul>	Acceptation de la demande sans renouvellement possible (une majorité d'arrêt arrivait à échéance le 3 avril).
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Demande formulée à compter du 27.03.2020</li> </ul>	Application des mesures conventionnelles de l'accord Groupe (replanification JRTT collectifs).	

<sup>1</sup> Date de communication AVS sur la replanification de 5 JRTT collectifs semaine 14.

Semaine 15 à semaine 18	<b>Situation n°3</b> Arrêt pour garde d'enfants <b>se poursuivant semaine 15</b>	OUI	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'arrêt de travail se poursuit jusqu'à son terme.</li> <li>Renouvellement possible.</li> </ul>
		NON	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'arrêt de travail se poursuit jusqu'à son terme.</li> <li>Refus du renouvellement.</li> </ul>
	<b>Situation n°4</b> <b>Demande</b> d'arrêt pour garde d'enfants pour la <b>semaine 15 (et suivantes le cas échéant)</b>	OUI	<ul style="list-style-type: none"> <li>Acceptation de la demande.</li> <li>Renouvellement possible.</li> </ul>
		NON	<ul style="list-style-type: none"> <li>Application des mesures conventionnelles de l'accord Groupe avant l'entrée éventuelle en activité partielle.</li> </ul>

### 2.3 L'arrêt pour garde d'enfant ne concerne-t-il que les enfants scolarisés au sein d'un établissement scolaire ?

Le Ministère du Travail a confirmé que les arrêts garde d'enfant vise également le cas de la fermeture d'un centre d'accueil (ex : crèche, accueil périscolaire).

### 2.4 Pour quelles raisons, au lieu de bénéficier d'un arrêt de travail pour garde d'enfants, certains salariés se sont vus appliquer les mesures de l'accord Groupe (JRTT collectifs, solde de CP...)?

Conformément aux directives Groupe, les arrêts de travail pour garde d'enfants courent à la date à laquelle sont mobilisés les JRTT / CP et se poursuivent jusqu'à leur terme.

En revanche aucun renouvellement, ni nouvel arrêt n'est possible dès lors que sont mis en place au sein de l'équipe, du service etc. les mesures prévues par l'accord (JRTT collectif, CP par anticipation ou récupération, etc.).

En effet, cet arrêt dérogatoire vise à indemniser le salarié qui ne peut pas se rendre sur le lieu de travail parce qu'il est contraint de garder son enfant. Cet arrêt n'a donc plus lieu d'être lorsque l'activité est interrompue ; le salarié n'ayant plus à se rendre sur son lieu de travail.

### 2.5 Lors d'une période de vacances scolaires, un arrêt de travail pour garde d'enfants est-il possible ?

Oui. Il convient de considérer que ce dispositif s'inscrit en réponse aux mesures de fermeture de l'ensemble des structures d'accueils de jeunes enfants décidées le 16 mars dernier (crèches, garderie, centre de loisir...), y compris donc les structures d'accueil pendant les vacances scolaires.

### 2.6 Si l'activité partielle consiste en une réduction horaire de la journée de travail, quelles solutions pour le salarié pour garder son enfant ?

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 sur la journée ou d'une réduction du nombre de jours sur la semaine, et que le

salarié n'a pas la possibilité d'assurer son travail en télétravail, alors le salarié peut demander un arrêt de travail dérogatoire pour garde d'enfant sur la période.

## **2.7 Si l'activité partielle s'applique sur des journées entières, le salarié peut-il alterner arrêt de travail pour garde d'enfants et activité partielle ?**

Oui, sous réserve de ne pas cumuler sur une même période de travail une indemnité d'activité partielle et les indemnités journalières de sécurité sociale.

## **2.8 Quelles conséquences pour les congés posés durant un arrêt de travail pour garde d'enfants ?**

Dès lors que les jours de congés payés déjà posés ne peuvent être annulés et doivent donc être pris obligatoirement aux dates prévues, le salarié ne peut être placé en arrêt de travail pour garde d'enfants sur ces jours de congés.

En tout état de cause et pour les salariés concernés par le recours à l'activité partielle, le solde de congés payés acquis doit être pris dans les meilleurs délais et au plus tard le 31 mai 2020, sans report possible.

## **2.9 Durant la période d'arrêt de travail pour garde d'enfants, le salarié acquiert-il des droits à congés payés ?**

Ces arrêts de travail n'ouvrent pas droit à congés payés.

## **2.10 Synthèse du régime applicable jusqu'au 30 avril 2020**

<b>GARDE D'ENFANTS</b>	
Formalités à réaliser par le salarié	
<b>Document justificatif</b>	Attestation de garde d'enfant(s) à domicile
<b>Durée</b>	1 à 21 jours calendaires renouvelable en fonction de la durée de fermeture de la structure d'accueil des jeunes enfants ou de l'établissement scolaire
Formalités à réaliser par l'employeur	
<b>Vis-à-vis de l'administration</b>	Déclaration de l'arrêt de travail par l'employeur en renseignant une déclaration en ligne sur le site <a href="http://declare.ameli.fr">declare.ameli.fr</a> .
<b>Vis-à-vis du salarié</b>	Versement des IJSS et du complément employeur (application du principe de subrogation)



**Régime applicable à compter du 4 mai 2020 :**  
*L'activité partielle « dérogatoire » pour garde d'enfants*

**2.11 A quelle date intervient ce basculement ?**

Le 1<sup>er</sup> mai 2020 étant férié et chômé donnant lieu à maintien de la rémunération dans les conditions habituelles, le basculement en activité partielle dérogatoire intervient à compter du 4 mai.

**2.12 Qui est concerné par le dispositif d'activité partielle « dérogatoire » ?**

Sont placés en position d'activité partielle les salariés, parents d'un enfant de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile, se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler et notamment en télétravail pour en assurer la garde.

**2.13 Quelle est la date de durée du dispositif ?**

L'application du dispositif s'applique pour toute la durée de la mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile concernant l'enfant.

A noter que la Ministre du travail a évoqué qu'à compter du 1<sup>er</sup> juin, les salariés devront fournir une attestation de fermeture émise par la structure d'accueil de leur enfant afin de pouvoir justifier de leur impossibilité à venir travailler. A défaut, ils ne seront plus éligibles au dispositif d'activité partielle dérogatoire.

**2.14 Quel est le régime d'indemnisation ?**

L'employeur bénéficie de l'allocation d'activité partielle. Les salariés perçoivent en conséquence l'indemnité d'activité partielle.

Cette indemnité d'activité partielle n'est pas cumulable avec l'IJSS ou avec l'indemnité complémentaire employeur.

**2.15 Quelle est la procédure à mettre en œuvre ?**

Comme auparavant, le salarié doit adresser à l'employeur une attestation de garde d'enfants à domicile.



## 2.16 Quelle articulation avec les mesures de l'accord Groupe Covid-19 du 26 mars 2020 ?

	Unité de travail non concernée par l'activité partielle	Unité de travail concernée par l'activité partielle
<b>Mesures de l'accord Groupe Covid-19</b>	<p>Mise en activité partielle dès le 4 mai 2020 sans application préalable des mesures prévues à l'Accord Groupe Covid-19.</p> <p><i>Le salarié peut, s'il le souhaite, mobiliser les mesures de l'accord Groupe avant son entrée en activité partielle.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Première étape</u> : Application des mesures prévues par l'Accord Groupe Covid-19 (JRTT collectifs, solde jours de récupération/HNA, semaine de congés payés par anticipation...);</li> <li>- <u>Deuxième étape</u> : Placement du salarié en activité partielle totale.</li> </ul>
<b>Rémunération</b> (accord Groupe Covid-19)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 100% de la rémunération nette habituelle versée mensuellement pour les salariés bénéficiant d'un salaire mensuel brut de base inférieur ou égal à 2 300€;</li> <li>- pour les autres : 92% de la rémunération nette habituelle versée mensuellement.</li> </ul>	

## CHAPITRE 3 – ARRETS DE TRAVAIL DEROGATOIRES POUR « PERSONNES VULNERABLES »

A compter du 1<sup>er</sup> mai 2020, la loi prévoit le passage des salariés en arrêt maladie dérogatoire vers l'activité partielle.

Dans ce chapitre, seront distinguées les règles applicables jusqu'au 30 avril 2020, de celles applicables à compter du 4 mai.

### **Régime applicable jusqu'au 30 avril 2020 :** *L'arrêt de travail pour « personnes vulnérables »*

#### **3.1 Quel est le principe de ce dispositif ?**

L'Assurance Maladie a étendu le dispositif d'arrêt de travail pour garde d'enfants aux personnes dont l'état de santé conduit à les considérer comme présentant un risque de développer une forme sévère de la maladie Covid-19.

#### **3.2 Quelles sont les personnes concernées ?**

Y sont éligibles les personnes qui remplissent les conditions cumulatives suivantes :

- les personnes pour lesquelles le télétravail n'est pas envisageable ;
- les personnes dont l'état de santé présente un risque pathologique, comme défini par le Haut Conseil de la Santé Publique ;
- les personnes dont la pathologie est reconnue en Affection Longue Durée (ALD).

#### **3.3 Quelle est la procédure à suivre ?**

Les salariés concernés se connectent directement, sans passer par leur employeur ni par leur médecin traitant, sur le site [declare.ameli.fr](http://declare.ameli.fr) pour demander à être mis en arrêt de travail pour une durée initiale de 21 jours.

Un arrêt de travail ("volet 3 de l'arrêt de travail") leur est délivré sur cette base, une fois effectuées les vérifications nécessaires par le service médical de l'Assurance Maladie. Le salarié l'adresse ensuite à son employeur qui se chargera de transmettre les éléments de salaire selon les procédures habituellement employées pour les arrêts maladie.

#### **3.4 Synthèse du régime applicable jusqu'au 30 avril 2020**

	<b>PERSONNES VULNERABLES</b>
	Formalités à réaliser par le salarié
<b>Document justificatif</b>	Télédéclaration sur la plateforme ameli par le salarié OU Arrêt dérogatoire prescrit par le médecin traitant
<b>Durée</b>	Par période de 21 jours et peut rétroagir au 13 mars 2020 Renouvellement automatique

Formalités à réaliser par l'employeur	
<b>Vis-à-vis de l'administration</b>	L'Assurance maladie transmet à l'assuré le volet 3 de l'avis d'arrêt de travail à adresser à l'employeur qui se charge ensuite de transmettre les éléments de salaire selon la procédure habituelle
<b>Vis-à-vis du salarié</b>	Versement des IJSS et du complément employeur (application du principe de subrogation)

**Régime applicable à compter du 4 mai 2020 :**  
*L'activité partielle « dérogatoire » pour « personnes vulnérables »*

### 3.5 A quelle date intervient ce basculement ?

Le 1<sup>er</sup> mai 2020 étant férié et chômé donnant lieu à maintien de la rémunération dans les conditions habituelle, le basculement en activité partielle dérogatoire intervient à compter du 4 mai.

### 3.6 Qui est concerné par le dispositif d'activité partielle « dérogatoire » ?

Sont placés en position d'activité partielle les salariés se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler et notamment en télétravail pour les motifs suivants :

- le salarié est une personne vulnérable présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus Covid-19, selon des critères définis par voie réglementaire ;
- le salarié partage le même domicile qu'une personne vulnérable.

Le décret n°2020-521 du 5 mai 2020 définit les critères permettant d'identifier les salariés vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 et pouvant être placés en activité partielle :

- Etre âgé de 65 ans et plus ;
- Avoir des antécédents (ATCD) cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée (avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
- Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;
- Présenter une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale :(broncho pneumopathie obstructive, asthme sévère, fibrose pulmonaire, syndrome d'apnées du sommeil, mucoviscidose notamment) ;
- Présenter une insuffisance rénale chronique dialysée ;
- Etre atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
- Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kg/m<sup>2</sup>) ;
- Etre atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise :
  - Médicamenteuse : chimiothérapie anti cancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive;
  - infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm<sup>3</sup> ;
  - consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ;
  - liée à une hémopathie maligne en cours de traitement ;
- Etre atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;

- Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;
- Etre au troisième trimestre de la grossesse.

### 3.7 Quelle est la durée du dispositif ?

SITUATION	DUREE D'APPLICATION
Le salarié est une personne vulnérable présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus covid-19, selon des critères définis par voie réglementaire	Application de l'article jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard le 31 décembre 2020
Le salarié partage le même domicile qu'une personne vulnérable	

### 3.8 Quel régime d'indemnisation ?

L'employeur bénéficie de l'allocation d'activité partielle. Les salariés perçoivent en conséquence l'indemnité d'activité partielle.

Cette indemnité d'activité partielle n'est pas cumulable avec l'IJSS ou avec l'indemnité complémentaire employeur.

### 3.9 Quelle est la procédure à mettre en œuvre ?

L'Assurance maladie a précisé les modalités du basculement en activité partielle, à compter du 1<sup>er</sup> mai 2020, des salariés placés en arrêts de travail « dérogatoires » jusque-là.

	PERSONNES VULNERABLES
Document justificatif	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Salariés ayant obtenu un arrêt de travail via le site declare.ameli.fr = l'Assurance maladie transmet au salarié un certificat d'isolement à remettre à l'employeur ;</li> <li>- Salariés placés en arrêt de travail par un médecin = le salarié doit solliciter auprès du médecin un certificat d'isolement à remettre à l'employeur.</li> </ul>

Modèle de certificat d'isolement :

<p>Identification du médecin</p> <p>Patiente : Juliette Dubois née le 23 mai 1970</p> <p style="text-align: right;">Paris, le XX XX 2020</p> <p>Par la présence, je certifie que Mme Juliette Dubois doit, compte-tenu des recommandations sanitaires, respecter une consigne d'isolement la conduisant à ne plus pouvoir se rendre sur son lieu de travail</p> <p style="text-align: right;">Signature/cachet</p>
--

### 3.10 Quelle articulation avec les mesures de l'accord Groupe Covid-19 du 26 mars 2020 ?

	Unité de travail non concernée par l'activité partielle	Unité de travail concernée par l'activité partielle
<b>Mesures de l'accord Groupe Covid-19</b>	<p>Mise en activité partielle dès le 4 mai 2020 sans application préalable des mesures prévues à l'Accord Groupe Covid-19.</p> <p>Le salarié peut, s'il le souhaite, mobiliser les mesures de l'accord Groupe avant son entrée en activité partielle.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Première étape</u> : Application des mesures prévues par l'Accord Groupe Covid-19 (JRTT collectifs, solde jours de récupération/HNA, semaine de congés payés par anticipation...);</li> <li>- <u>Deuxième étape</u> : Placement du salarié en activité partielle totale.</li> </ul>
<b>Rémunération (accord Groupe Covid-19)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 100% de la rémunération nette habituelle versée mensuellement pour les salariés bénéficiant d'un salaire mensuel brut de base inférieur ou égal à 2 300€;</li> <li>- pour les autres : 92% de la rémunération nette habituelle versée mensuellement.</li> </ul>	

## CHAPITRE 4 – COMPTE EPARGNE TEMPS (CET)

### 4.1 Le calendrier d'alimentation en temps du CET hors fin de carrière est-il aménagé afin d'y faciliter le placement de jours pour les salariés dont l'activité est pleinement maintenue ?

Non, les salariés dont l'activité est pleinement maintenue continuent à alimenter le CET hors fin de carrière selon les conditions et modalités définies au sein de l'accord Groupe CET.

### 4.2 L'accord Groupe CET prévoit que le salarié doit accumuler un nombre de jours au moins égal à 10 jours pour utiliser son CET dans le cadre d'un congé et que toute utilisation en temps devra par ailleurs mobiliser au moins 5 jours épargnés.

Est-il possible de déroger à une de ces conditions ou à ces deux conditions pour favoriser la prise de jours épargnés sur le CET ?

L'accord Groupe Covid-19 ne prévoit pas cette dérogation. Dès lors, il convient de s'inscrire dans le cadre des conditions et modalités définies au sein de l'accord Groupe CET.

### 4.3 Synthèse des conséquences de l'accord Groupe Covid-19 sur le CET.

		Salariés dont l'activité est pleinement maintenue	Salariés dont l'activité n'est pas maintenue
<b>CET</b> <i>Hors fin de carrière</i>	Alimentation en temps	Possible (1)	<b>Blocage</b>
	Alimentation en numéraire	Possible (1)	Possible (1)
	Utilisation en temps	Possible	Possible
	Utilisation sous forme de monétisation	Possible	Possible
<b>CET FIN DE CARRIERE</b>	Alimentation en temps	Possible (1) (sauf jours de congés conventionnels)	Possible (1) (sauf jours de congés conventionnels)
	Alimentation en numéraire	Possible (1)	Possible (1)
	Utilisation	Possible	Possible

(1) Dans le respect des calendriers d'alimentation prévus par l'accord de Groupe sur le CET

## CHAPITRE 5 - ACTIVITE PARTIELLE

### I. DEFINITION ET PRINCIPES DE L'ACTIVITE PARTIELLE

#### 5.1 En quoi consiste l'activité partielle ?

L'activité partielle (anciennement « chômage partiel ») est un dispositif qui permet à l'entreprise, faisant face à des difficultés temporaires affectant son activité, d'adapter son fonctionnement.

Ce dispositif d'activité partielle permet ainsi :

- ⇒ de **diminuer le temps de travail** des salariés en deçà
  - de la durée légale du travail (soit 35h), ou conventionnelle si plus favorable, pour les salariés mensuels ;
  - de la convention de forfait jours pour les Ingénieurs et Cadres.
- ⇒ et de **compenser en partie la perte de revenus** subie par les salariés.

**A noter :** en application de cette définition, il ne peut être fait recours au dispositif si la réduction d'activité porte la durée du travail à une durée comprise entre la durée hebdomadaire légale et la durée du travail hebdomadaire retenue dans le cadre de l'annualisation (ex : entre 35h et 38h30).

#### 5.2 Comment l'activité partielle est organisée ?

La baisse d'activité se traduit :

- ⇒ soit par une **suspension temporaire de l'activité** (c-à-d fermeture du service / de l'activité) ;
- ⇒ soit par une **réduction du temps de travail**, dans ce cas la réduction s'opère :
  - soit par une réduction de jours de travail sur la semaine,
  - soit par une réduction d'heures sur les jours de travail au cours de la semaine.

#### 5.3 Quels sont les salariés concernés par l'activité partielle ?

Tous les salariés disposant d'un contrat de travail peuvent bénéficier du dispositif.

Sont donc éligibles :

- les salariés en CDD ou en CDI ;
- les salariés à temps plein ou à temps partiel ;
- les salariés mensuels, en forfait heures ou en forfaits jours ;
- les salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation.

Ne sont pas concernés les stagiaires, et par exception les salariés détachés à l'étranger et le personnel mis à disposition au sein de nos locaux.

Les salariés intérimaires sont également concernés par l'activité partielle, et selon les mêmes modalités, mais les démarches sont à effectuer par les entreprises de travail temporaire après information de la société utilisatrice sur ce recours.

#### 5.4 Peut-on mettre en place l'activité partielle pour quelques salariés d'un service uniquement ?

Le dispositif d'activité partielle est une mesure **à caractère collectif**.

Sous réserve de justifier en quoi les difficultés ne concernent qu'un collectif déterminé, il est possible de faire varier l'étendue de l'activité partielle au sein de l'entreprise/établissement.

**Le recours à l'activité partielle peut ainsi varier selon les unités de travail identifiées.**

La notion d'unité de travail n'est pas définie par la réglementation. Il convient de la déterminer au regard d'éléments objectifs, concrets et vérifiables.

Il peut s'agir, à titre d'exemple :

- d'un établissement (ou d'une partie de l'établissement)
- d'un atelier
- d'une ligne de production
- d'une équipe projet
- d'une famille professionnelle ou d'une fonction

Au sein d'une même équipe ou d'un service, il peut également être distingué différentes unités de travail au regard notamment de compétences/expertises spécifiques, des produits ou clients, des spécificités d'approvisionnement, etc.

Quel que soit le périmètre retenu, les salariés de l'unité de travail concernée doivent être placés en activité partielle et **dans les mêmes proportions**.

Pour ce faire, les salariés peuvent être placés en position d'activité partielle individuellement et alternativement. Cette rotation permet une réduction collective de l'horaire de travail sans arrêt total de l'activité.

#### 5.5 Quelle est la durée de l'activité partielle ?

L'activité partielle peut être autorisée pour une période initiale variant entre 1 semaine et 12 mois consécutifs.

Au sein de la CBU AVS France, l'activité partielle est prévue pour une période initiale du 14 avril 2020 :

- **au 31 juillet 2020** pour les salariés rattachés à la BL MIS et la BL T&S
- **au 31 décembre 2020** pour les salariés rattachés à la BL FLX , IFE et la BL ELS

#### 5.6 A quelle date les salariés seront-ils placés individuellement en activité partielle ?

Les dates et conditions de recours à l'activité partielle varient d'un salarié à l'autre, et notamment au sein de l'unité de travail auquel ils sont rattachés : elles dépendent des prises des différents repos jusqu'à épuisement des mesures prévues par l'accord Groupe Covid- 19.

La prise des JRTT collectifs, récupérations, jours de CP prévus par l'accord peut cependant se traduire par des décalages s'agissant de la date de mise en activité partielle des salariés sans remettre en cause le caractère collectif de la mesure.

**A noter :** En tout état de cause, la date au plus tôt du recours à l'activité partielle est fixée au 14 avril 2020.

#### 5.7 Qui décide de la mise en place de l'activité partielle ?

L'activité partielle est organisée par unité de travail (établissement/atelier/équipe/service/ /projet...). La décision de la mise en chômage partiel au sein de l'unité est prise par le





management en charge de l'activité concernée au regard de l'impact de la crise sanitaire sur les activités concernées.

### **5.8 Comment est calculé le taux d'activité en activité partielle au sein d'une unité de travail ?**

L'activité partielle a pour objet de permettre à l'employeur d'adapter sa sous-activité à ses contraintes d'organisation et de production.

La durée du recours et le taux d'activité partielle sont estimés pour une période définie par chaque responsable de service selon les besoins de l'activité.

### **5.9 Peut-on faire évoluer le taux d'activité au sein d'une unité de travail au cours de la période d'activité partielle ?**

L'activité partielle a pour objet de permettre à l'employeur d'adapter sa sous-activité à ses contraintes d'organisation et de production.

La durée du recours et le taux d'activité partielle sont estimés pour la période par chaque responsable de service. Cette durée, ainsi que le taux d'activité, peuvent être amenés à évoluer et devront être adaptés selon les besoins de l'activité sans que le salarié ne puisse s'y opposer.

Les salariés concernés seront informés dans un délai de prévenance raisonnable. Une attention particulière sera portée pour les salariés qui sont concernés par une reprise après une suspension totale de leur activité (activité partielle totale – 100%). Dans ce cas, un délai de prévenance de 5 jours ouvrés minimum est recommandé.

Un calendrier prévisionnel mensuel pourra être établi par le responsable du service/équipe pour garantir aux salariés une meilleure visibilité.

Le recours à l'activité partielle peut également être interrompu à tout moment dans la mesure où il ne se justifie plus.

Dans ce cas, le CSE est alors informé et consulté. La DIRECCTE doit également être informée.

### **5.10 Tous les salariés seront-ils placés en activité partielle ?**

Non, l'activité partielle concerne les salariés dont l'activité est impactée par la crise sanitaire actuelle.

## II. IMPACT SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL ET SON EXECUTION

### 5.11 Quel est l'impact de l'activité partielle sur le contrat de travail ?

Lorsque les salariés sont placés en position d'activité partielle, le contrat de travail est suspendu lors des périodes chômées.

Ainsi, sur les heures ou périodes non travaillées, les salariés ne doivent pas exécuter de prestation de travail, ni être sur leur lieu de travail, ni à disposition de leur employeur, ni se conformer à ses directives.

### 5.12 Un salarié peut-il s'opposer à être placé en position d'activité partielle ?

NON, le dispositif s'impose à tous y compris aux salariés ayant un mandat de représentant du personnel (ordonnance n°2020-346 du 27 Mars 2020).

### 5.13 Doit-on prévoir de formaliser le recours à l'activité partielle par un avenant au contrat de travail ? Comment le salarié est-il informé de sa mise en activité partielle ?

Non, il n'est pas besoin de conclure un avenant au contrat de travail pour mettre en place l'activité partielle.

Les salariés concernés par de l'activité partielle recevront une information individuelle, par leur manager, précisant la période, le volume de l'activité partielle et les modalités d'organisation de celle-ci.

### 5.14 Comment organiser la réduction d'activité pour les cadres en forfait jours ?

Par nature la durée de travail du salarié en forfait jours n'est pas comptabilisée en heures mais en journée de travail.

En conséquence, pour cette population, la réduction d'activité ne peut pas s'organiser par une réduction d'horaires sur la journée.

La réduction de l'activité pour les salariés cadres en forfait jours se traduira donc par une réduction de jours de travail sur la semaine.

### 5.15 Comment organiser la réduction d'activité pour les salariés à temps partiel ?

On distingue les situations suivantes :

SITUATION		IMPACT
Réduction du nombre de jours travaillés sur la semaine	Le(s) jour (s) de repos du salarié à temps partiel coïncident avec les jours chômés au titre de l'activité partielle	Pas d'impact sur les jours travaillés au titre du temps partiel
	Le(s) jour (s) de repos du salarié à temps partiel ne coïncident pas avec les jours chômés au titre de l'activité partielle	Impact sur les jours travaillés au titre du temps partiel.

<b>Réduction du nombre d'heures travaillées par jour</b>	Le(s) jour (s) de repos du salarié à temps partiel ne coïncident que partiellement avec les heures chômées au titre de l'activité partielle	Le salarié percevra une indemnité au titre de l'activité partielle à hauteur des heures non travaillées (dans la limite de ce qu'il aurait dû travailler)
--	---	---

**Exemple 1 :**

- Salarié à temps partiel 80% - jour non travaillé : mercredi
- Activité partielle au sein de l'unité de travail = 20%, soit 1 jour non travaillé indemnisé

	<b>Cas 1 : jour chômé = Vendredi</b>	<b>Cas 2 : jour chômé = Mercredi</b>
<b>Lundi</b>	Jour travaillé	Jour travaillé
<b>Mardi</b>	Jour travaillé	Jour travaillé
<b>Mercredi</b>		<del>Pas d'impact</del>
<b>Jeudi</b>	Jour travaillé	Jour travaillé
<b>Vendredi</b>	Jour indemnisé	Jour travaillé

**Exemple 2 :**

- Salarié à temps partiel 80% - jour non travaillé : mercredi
- Activité partielle au sein de l'unité de travail = 40%, soit 2 jours non travaillés indemnisés

	<b>Cas 1 : jour chômé = Jeudi et Vendredi</b>	<b>Cas 2 : jour chômé = Mercredi et Jeudi</b>
<b>Lundi</b>	Jour travaillé	Jour travaillé
<b>Mardi</b>	Jour travaillé	Jour travaillé
<b>Mercredi</b>		<del>Pas d'impact</del>
<b>Jeudi</b>	Jour indemnisé	Jour indemnisé
<b>Vendredi</b>	Jour indemnisé	Jour travaillé

**5.16 Les salariés à temps partiels (ou temps choisi) peuvent-ils planifier leurs jours de repos sur les jours chômés au titre de l'activité partielle ?**

Non, le planning des jours non travaillés au titre du temps partiel/ temps choisi est inchangé.

Ainsi :

- Aucun report de jours non travaillés au titre du temps partiel/ temps choisi de ne sera accepté ;
- Il ne sera pas possible de mobiliser les jours non travaillés au titre du temps partiel/temps choisi pour retarder son entrée en activité partielle.

**5.17 Peut-on mettre un terme de manière anticipé à un avenant à temps partiel/temps choisi pour retourner à temps plein?**

Non, le principe est le maintien du salarié dans le dispositif, et plus précisément de conserver la formule à laquelle le salarié a adhéré, selon les modalités prévues par son contrat de travail ou l'accord collectif auquel il fait référence.

### **5.18 Un salarié en activité partielle peut-il travailler ?**

NON, le contrat de travail étant suspendu, les salariés ne doivent pas exécuter de prestation de travail, ni être sur leur lieu de travail, ni à disposition de leur employeur, ni se conformer à ses directives au cours des heures ou périodes non travaillées.

### **5.19 Peut-on placer en activité partielle un salarié qui télétravaille ?**

Oui, le télétravail est un mode d'organisation du travail indépendant de la durée du travail et donc du recours à l'activité partielle.

Un salarié en télétravail peut être amené à voir son temps de travail réduit dès lors que l'activité de l'unité de travail à laquelle il est rattaché est en baisse.

La réduction du temps de travail au titre de l'activité partielle doit s'envisager en journée, et non en heure par jour.

Naturellement, le télétravail n'est pas possible durant la période des jours chômés au titre de l'activité partielle.

### **5.20 Comment sont évalués les RPS liés à l'activité partielle ?**

Plusieurs actions sont mises en œuvre :

- l'ensemble des acteurs QVT sont mobilisés et assurent le lien avec les salariés en activité partielle : RH, Service Santé au Travail, Assistante sociale, Manager, Commission QVT,
- un service d'accompagnement psychologique à distance proposé par « Malakoff Humanis » dans le cadre de l'Accord Groupe relatif aux garanties frais de santé et prévoyance (informations disponibles sur la page intranet « Restons en contact ») ;
- des modules dédiés au développement et au bien-être sont disponibles sur la page intranet « Restons en contact ».

### III. INDEMNISATION DE L'ACTIVITE PARTIELLE

---

#### 5.21 Indemnisation ou allocation ?

Il faut distinguer :

- ⇒ **L'indemnisation d'activité partielle** est l'indemnité que va percevoir le salarié pour compenser la perte de rémunération liée à la baisse d'activité. Elle est versée mensuellement par l'employeur ;
- ⇒ **L'allocation** est l'aide versée à l'employeur et financée par l'Etat au titre de « remboursement des indemnités ».

#### 5.22 Comment est indemnisée l'activité partielle ?

L'accord Groupe Covid-19 prévoit :

- ⇒ Pour les salariés bénéficiant d'un  salaire mensuel brut de base inférieur ou égal à 2.300 €, le versement d'une indemnité d'activité partielle leur assurant le maintien de **100% de leur rémunération nette habituellement versée**,
- ⇒ Pour tous les autres salariés et quelle que soit la catégorie professionnelle, le versement d'une indemnité d'activité partielle leur assurant le maintien de **92% de leur rémunération nette habituellement versée**.

Pour la détermination du salaire habituellement versé, sera appliquée la règle du maintien de salaire lors de la prise de congés payés.

Par ailleurs, les salariés qui ont une rémunération brute légèrement supérieure à 2300 € ne pourront avoir une rémunération nette inférieure à la somme versée aux salariés ayant une rémunération brute fixée à 2300 €.

#### 5.23 Quelle est la rémunération de référence servant au calcul des ICP selon la règle du maintien de salaire, référence servant de base pour déterminer l'assiette de l'indemnité d'activité partielle ?

« La rémunération nette habituellement versée » correspond à la rémunération versée en cas de congés, suivant la règle du maintien de salaire (à savoir, valorisation de l'absence égale au montant de l'indemnité).

L'assiette prise en compte pour le calcul des ICP selon la règle du maintien comprend :

- Pour les mensuels : le salaire de base et la prime d'ancienneté rapporté à 21,67
- Pour les cadres en forfait jour : le salaire de base rapporté à 22

A noter que la rémunération prise en compte **intègre la politique salariale** mise en œuvre au mois de mars.

#### 5.24 Quel est le seuil de rémunération retenu pour les salariés à temps partiel?

La référence reste un salaire de base brut de 2300 €. Il n'y a pas de *proratisation* du seuil des 2300 € en fonction du taux d'activité.

Il faut donc prendre en compte le salaire de base à temps partiel.

**Exemple :**

- Salarié à temps partiel 80%
- Salaire de 2800 € brut base temps plein soit 2240 € brut temps partiel
- Seuil de référence 2300€ brut

Le salaire pris pour référence pour déterminer l'indemnité d'activité partielle applicable est 2240€ brut.

Ce salaire de référence étant inférieur à 2300€ brut, l'indemnité d'activité partielle applicable est donc 100% de la rémunération nette habituellement versée.

### **5.25 Faut-il inclure la prime d'ancienneté et l'allocation 13<sup>ième</sup> mois dans le calcul du salaire mensuel brut de base inférieur ou égal à 2300€ ?**

Cette référence salariale s'apprécie hors prime d'ancienneté et allocation 13<sup>ième</sup> mois.

### **5.26 Quelle est la différence entre les heures travaillées et les heures dites chômées en termes de rémunération ?**

Les heures travaillées seront rémunérées au taux habituel (base 151,15 pour ex TAV ou 151,67 pour les autres sociétés pour un temps plein).

Sur cette base, les heures chômées seront déduites et indemnisées selon les dispositions de l'accord Covid-19.

Pour les salariés en convention de forfait en jours, une approche similaire est retenue avec un décompte en jours.

**Exemple :**

Pour un taux d'activité à 80 %, soit 4 jours chômés sur le mois, il est appliqué :

- ⇒ Rémunération maintenue sur la base d'un temps plein = « heures payées »
- ⇒ Retenue pour 4 jours d' « absence » sur le mois au titre de l'activité partielle
- ⇒ Indemnisation pour ces 4 jours déduits selon les dispositions de l'accord groupe.

### **5.27 A quelle échéance est versée l'indemnité d'activité partielle ?**

L'indemnité d'activité partielle est versée aux échéances normales de paie à compter de la paie de mai. Pour les heures/jours chômés du mois d'avril le décompte sera effectué de manière rétroactive sur la paie du mois de Mai.

### **5.28 Quelles mentions doit contenir le bulletin de paie d'un salarié placé en activité partielle ?**

Le bulletin de paie doit indiquer : le nombre d'heures indemnisées, le taux appliqué et les sommes versées au salarié au titre de la période considérée.

### **5.29 Quel est le régime social et fiscal de l'indemnité d'activité partielle ?**

L'indemnité d'activité partielle n'a pas le caractère de salaire mais est assimilé à un revenu de remplacement.



A ce titre, par principe elle :

- Exonérée des cotisations de sécurité sociale (salariales et patronales),
- Est soumise à CSG et CRDS (CSG 6,2% & CRDS 0,5% après abattement)
- Est soumise à l'impôt sur le revenu.

Dans le cas où l'employeur verse une part complémentaire à l'indemnité d'activité partielle (au-delà de 70% de la rémunération brute), ce complément est exonéré de cotisations de sécurité sociale dans une certaine limite.

L'ordonnance du 22 avril 2020 fixe un plafond d'exonération à 3,15 SMIC horaire par heure indemnisée pour la part complémentaire. Au-delà, l'indemnité d'activité partielle complémentaire est soumise à cotisations sociales.

## IV. IMPACTS SUR LES DROITS ET ELEMENTS DE REMUNERATION

---

### 5.30 Est- il possible de poser des JRTT 2020 au cours de la période d'activité partielle ?

Oui, les salariés peuvent poser des JRTT individuels au cours de l'activité partielle, et ce jusqu'à la fin de la période, à savoir au 31 décembre 2020.

Ces jours seront indemnisés selon les modalités réglementaires en vigueur (et non de l'indemnité partielle).

L'employeur ne peut à ce titre prétendre aux allocations pour la période correspondante.

### 5.31 Les salariés acquièrent-ils des JRTT sur la période du recours à l'activité partielle ?

Les salariés qui sont en activité partielle conservent en totalité leurs JRTT individuels, à l'exception des salariés relevant d'une activité partielle totale (100 %) pour lesquels les JRTT individuels ne pourront pas être maintenus compte tenu de l'absence totale d'activité travaillée.

On entend activité partielle totale (100%) la suspension d'activité sur une période supérieure ou égale à un mois.

### 5.32 Quel est l'impact de l'activité partielle sur l'acquisition des CP ?

Aucun, la totalité des heures chômées est prise en compte pour le calcul de l'acquisition des congés payés.

### 5.33 Est- il possible de poser des congés payés au cours de la période d'activité partielle ?

Oui, les salariés peuvent poser des CP au cours de l'activité partielle.

La prise de congés payés suspend l'activité partielle.

Ainsi quelle que soit la modalité de recours à l'activité partielle, le décompte des jours de CP durant cette période s'opère suivant les règles habituelles.

Il en résulte que tout congé **début le premier jour qui aurait dû être travaillé** en l'absence de la prise de CP et **prend fin la veille du jour de la reprise** effective du travail.

Ainsi un salarié absent une semaine en raison de la prise de CP se verra décompté 6 jours ouvrables (ou 5 jours ouvrés) de CP quel que soit le nombre de jours travaillés du fait de l'activité partielle.

Ces jours seront indemnisés selon les modalités réglementaires en vigueur au titre des ICP (et non de l'indemnité partielle).

L'employeur ne peut à ce titre prétendre aux allocations pour la période correspondante.



**Exemple 1 :**

Au titre de l'activité partielle, le salarié travaille 3 jours : lundi, mardi, mercredi et chôme 2 jours : Jeudi et vendredi

Si le salarié souhaite prendre une semaine de congés il convient de

1. prendre comme point de départ le 1er jour où le salarié aurait dû travailler s'il n'était pas parti en congé à savoir le lundi (**CP1 -\***)
2. puis additionner les jours ouvrés suivants jusqu'au jour ouvré précédent la reprise du travail, à savoir le vendredi (**CP5**)

5 jours ouvrés lui seront décomptés

	sam	dim	Lun *	mar	mer	jeu	ven	sam	dim	lun
planning			trav	trav	trav	chômé	chômé			trav
Décompte CP			<b>CP1</b>	CP2	CP3	CP4	<b>CP5</b>			reprise

**Exemples 2 :**

Au titre de l'activité partielle, le salarié travaille 4 jours : lundi, mardi, jeudi et vendredi et chôme 1 jour : mercredi

- ⇒ s'il demande 2 journées de congé, le lundi et le mardi => 3 jours ouvrés de congés sont décomptés (le lundi, le mardi et le mercredi qui est un jour ouvré dans l'entreprise même si le salarié ne travaille pas ce jour)

	sam	dim	Lun *	mar	mer	jeu	ven	sam	dim	lun
planning			trav	trav	chômé	trav	trav			trav
Décompte CP			<b>CP1</b>	CP2	<b>CP3</b>	reprise				

- ⇒ s'il demande 2 journées de congé, le jeudi et le vendredi => 2 jours ouvrés de congés sont décomptés (le jeudi et le vendredi, le point de départ étant le jeudi, jour où le salarié aurait dû travailler s'il n'était pas parti en congés).

	sam	dim	lun	mar	mer	Jeu *	ven	sam	dim	lun
planning			trav	trav	chômé	trav	trav			trav
Décompte CP						<b>CP1</b>	<b>CP2</b>			reprise

- ⇒ s'il demande une semaine de congés, 5 jours ouvrables de congés sont décomptés (du lundi au vendredi)

	sam	dim	Lun *	mar	mer	jeu	ven	sam	dim	lun
planning			trav	trav	chômé	trav	trav			trav
Décompte CP			<b>CP1</b>	CP2	CP3	CP4	<b>CP5</b>			reprise

**Exemple 3 :**

Au titre de l'activité partielle, le salarié travaille 3 jours : mercredi, jeudi et vendredi et chôme 2 jours : lundi et mardi.

Il demande une semaine de congés semaine 25, 5 jours ouvrables de congés seront décomptés (du mercredi au mardi de la semaine suivante).

	Semaine 25							Semaine 26		
	Lun	mar	Mer *	jeu	ven	sam	dim	lun	mar	mer
planning	chômé	chômé	trav	trav	trav			chômé	chômé	trav
Décompte CP			<b>CP1</b>	CP2	CP3			CP4	<b>CP5</b>	reprise

#### **5.34 Quel est l'impact de l'activité partielle sur les périodes de CET, de CET congés de fin de carrière ou sur les temps de compensation?**

L'activité partielle n'a pas d'impact sur les jours posés au titre de l'utilisation du CET (dont CET fin de carrière) ou au titre des temps de compensation.

Ces jours, suspendant le dispositif de l'activité partielle, sont indemnisés sur la base de la valorisation du jour posé selon les modalités en vigueur (et non de l'indemnité d'activité partielle).

#### **5.35 Quel est l'impact de l'activité partielle sur les droits de sécurité sociale ?**

Il n'y a pas d'incidence sur les prestations de Sécurité sociale.

En effet, le contrat de travail des salariés placés en activité partielle est suspendu pendant les heures chômées. A ce titre, les périodes d'activité partielle, bien que non cotisées, sont assimilées à des périodes de travail pour la détermination des droits aux différentes prestations de Sécurité Sociale, et à retraite complémentaire.

#### **5.36 Quel est l'impact de l'activité partielle sur le régime de remboursement de frais de Santé?**

La couverture est maintenue durant la période d'activité partielle.

Les cotisations seront appelées sur la base des rémunérations effectivement versées tant au titre des périodes travaillées que des périodes chômées du fait de l'activité partielle.

#### **5.37 Quel est l'impact de l'activité partielle sur le régime de prévoyance (Incapacité/invalidité/ décès)?**

La couverture prévoyance/dépendance est maintenue durant la période d'activité partielle.

Les garanties incapacité, invalidité, et décès demeurent calculées sur le salaire de référence, hors période d'activité partielle. L'activité partielle n'a donc aucun impact sur la partie Gros risques.

#### **5.38 Quel est l'impact de l'activité partielle sur le régime de retraites de base?**

L'indemnisation versée au titre de l'activité partielle ne donne pas lieu au versement de cotisation retraite. Néanmoins, la période d'activité partielle est prise en compte pour le calcul de la durée d'assurance retenue par les caisses de retraite.

#### **5.39 Quel est l'impact de l'activité partielle sur le régime de retraite complémentaire (AGIRC ARCCO) ?**

L'indemnisation versée au titre de l'activité partielle ne donne pas lieu au versement de cotisations pour la retraite complémentaire.

Or, l'acquisition de points de retraite complémentaire est calculée sur la base de ces cotisations versées.

Les points de retraite complémentaire, sans contrepartie de cotisations, seront alloués pour les périodes d'activité partielle au-delà de la 60ème heure indemnisée dans l'année civile (= franchise de 60 heures).

## 5.40 Quel est l'impact de l'activité partielle sur le droit à assurance chômage ?

L'activité partielle n'a pas d'incidence sur le calcul des allocations chômage.

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul des allocations chômage, sera calculé sur la moyenne des rémunérations versées au cours de 12 dernier mois à compter du dernier jour de la période travaillée payée correspondant à une rémunération liée à un horaire normal.

Ainsi, les rémunérations pendant lesquelles le salarié a été indemnisé au titre de l'activité partielle ne seront pas prises en compte dans le salaire de référence.

## 5.41 Quel l'impact des jours non travaillés sur les différents éléments de rémunération ?

Primes et accessoires		Impact Oui/non	Commentaires
Primes d'équipe	structurelle	OUI	La prime d'équipe est versée uniquement pour les jours travaillés en équipe. La prime n'est donc pas versée les jours chômés. Ces primes ne sont pas intégrées à l'assiette de calcul de l'indemnité d'activité partielle
	occasionnelle	OUI	La prime d'équipe est versée uniquement pour les jours travaillés en équipe. La prime n'est donc pas versée les jours chômés. Ces primes ne sont pas intégrées à l'assiette de calcul de l'indemnité d'activité partielle
Autres primes liées aux contraintes du poste occupé		OUI	S'agissant de primes de sujétion, celles-ci ne seront pas versées (sablage, salle blanche...).
Primes de panier		OUI	Cette prime n'est donc pas versée les jours chômés. La prime panier est accordée aux salariés contraints de prendre une restauration sur leur lieu de travail en raison de conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail
Indemnités kilométriques		OUI	Cette prime n'est donc pas versée les jours chômés. Les indemnités kilométriques sont accordées aux salariés contraints par des horaires de travail atypiques
Indemnité dégressivité (sortie de dispositif type horaires décalés, astreintes)		NON	Cette prime n'est donc pas versée les jours chômés. Lorsqu'elle est en cours de versement, l'indemnité de dégressivité étant indépendante de l'horaire de travail et de toute sujétion particulière. Elle est donc maintenue dans les conditions habituelles.
Allocation annuelle		NON	- neutralisation de période absence dans la mesure où elle est indemnisée - L'assiette de calcul de l'allocation annuelle correspond au salaire de base du mois de Novembre - le versement s'opèrera selon les modalités en vigueur, à savoir : à raison de 50 % sous forme d'acompte avec le salaire du mois de mai et 50 % réglé avec le salaire du mois de novembre.
PVCO		NON	Le montant de la PVCO sera fonction de l'atteinte des objectifs économiques.
Rémunération variable des cadres		NON	- Le salaire de référence pris en compte pour le calcul de la rémunération variable correspond au salaire de base annuel connu au 31/12. Il n'est donc pas impacté par le recours à l'activité partielle. - Le montant de la rémunération variable est fonction de l'atteinte des objectifs GBU, individuels et du coefficient multiplicateur Groupe.
Intéressement et la participation		NON	- les périodes d'activité partielle sont traitées comme des périodes d'activité pour le calcul de la participation et de l'intéressement - seront pris en compte les salaires que le salarié aurait perçus s'il n'avait pas été placé en activité partielle
Indemnité de départ en retraite		NON	- seront pris en compte les salaires que le salarié aurait perçus s'il n'avait pas été placé en activité partielle - neutralisation de période absence dans la mesure où elle est indemnisée

#### **5.42 Est-ce que les objectifs individuels seront revus en fonction de mon taux d'activité partielle ?**

Les objectifs individuels seront revus avec le manager dans le cadre des Check In.

#### **5.43 La date de versement des primes d'intéressement et de participation au titre de l'exercice 2019 est-elle reportée ?**

Le versement de la participation et de l'intéressement au titre de l'exercice 2019 sera décalé au mois de Septembre (versement début Octobre).

#### **5.44 Un dispositif de déblocage anticipé de l'épargne salariale est-il prévu pour les salariés placés en activité partielle ?**

NON, la mise en activité partielle du salarié ne constitue pas un cas de déblocage anticipé.

#### **5.45 Quel est l'impact de l'activité partielle sur les arrêts de travail de droit commun (arrêt maladie ou AT/MP) ?**

Si le salarié est en arrêt maladie (ou maternité) au cours de la période d'activité partielle (sous forme de réduction d'horaire ou de suspension totale d'activité), il percevra les IJSS ainsi que le complément employeur qui sera plafonné au niveau de l'indemnisation qu'il aurait perçue dans le cadre du recours à l'activité partielle.

#### **A noter :**

- 1- Si l'arrêt de travail est en cours au moment de la mise en activité partielle, le salarié reste en arrêt maladie indemnisé jusqu'à la fin de l'arrêt prescrit.
- 2- L'arrêt de travail est maintenu même en cas de suspension de l'activité (fermeture)

#### **5.46 Quel est l'impact de l'activité partielle sur les arrêts de travail liés au Covid 19 (symptômes ou personnes ayant été en contact avec un malade) ?**

Ce cas est traité selon les modalités d'arrêt de travail de droit commun.

#### **5.47 Quel est l'impact de l'activité partielle sur le calcul du budget CSE ?**

Le budget du CSE est calculé sur la « masse salariale brute » de l'entreprise.

Or, la masse salariale brute servant au calcul est constituée par « l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application des dispositions de l'article L.242-1 du CSS, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée ».

Ainsi, le budget du CSE sera impacté par l'activité partielle

#### **5.48 Durant l'activité partielle, les activités sociales et culturelles sur le site sont-elles accessibles ?**

Les ASC seront à nouveau accessibles aux salariés dès la reprise d'activité sous réserve du respect des règles sanitaires et de sécurité.