



Les nouvelles questions/réponses sont
surlignées en bleu

FOIRE AUX QUESTIONS COVID 19

29 avril 2020

TABLE DES MATIERES

Les arrêts de travail.....	4
1. Question sur la garde des enfants de moins de 16 ans.....	4
a. Dispositif applicable jusqu'au 30 avril 2020.....	4
b. Dispositif applicable à compter du 1 ^{er} mai 2020.....	5
2. L'arrêt de travail pour garde d'enfant peut-il être prolongé pour les vacances scolaires ?.....	5
3. Quelle est la durée de l'indemnisation en cas d'arrêt de travail pour garde d'enfant ?.....	5
4. Les arrêts de travail des salariés ouvrent-ils droit à l'acquisition de congés payés ?.....	6
5. Quelle est la situation des personnes prises en charge au titre d'une ALD ?.....	6
a. Dispositif applicable jusqu'au 30 avril 2020.....	6
b. Dispositif applicable au 1 ^{er} mai 2020.....	7
6. Les proches des personnes fragiles peuvent-ils avoir un arrêt de travail ?.....	8
7. Un salarié ayant été malade du COVID-19, peut-il reprendre le travail sans visite médicale ?.....	8
8. Que faire si un salarié de l'entreprise est asymptomatique mais est considéré comme étant « cas contact étroit » ?.....	8
9. Comment prolonger l'arrêt de travail d'un salarié considéré comme une personne vulnérable ?.....	9
L'activité partielle (=chômage partiel).....	10
1. Peut-on interrompre le chômage partiel un jour et le reprendre le lendemain ?.....	10
2. Est-on obligé de solder les congés avant de demander une autorisation de chômage partiel ?.....	10
3. Les salariés sous convention de forfaits jours, les cadres dirigeants sans référence horaire peuvent -ils être concernés par une mesure de chômage partiel ?.....	10
4. Comment comptabiliser l'activité partielle des salariés sous forfait jours ?.....	11
5. Les salariés en alternance (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation) bénéficient-ils du chômage partiel ?.....	11
6. Une mesure de chômage partiel peut-elle être imposée à un salarié bénéficiant d'un statut protecteur (délégué syndical, membre élu du CSE ...) ?.....	11
7. Peut-on modifier la programmation de l'horaire modulé dans le cadre d'un accord de modulation du temps de travail ?.....	12

8.	L'activité partielle peut-elle être mise en place pour un seul salarié ?	12
9.	En cas de modulation du temps de travail est-il possible de recourir au dispositif du chômage partiel ? ...	13
10.	Comment concilier activité partielle et travail à temps partiel ?	13
11.	Comment s'apprécie la rémunération mensuelle minimale ?	14
12.	Comment calculer le taux horaire de référence pour déterminer le montant de l'allocation d'activité partielle ?	14
13.	Comment déterminer le montant de l'indemnité d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle ?	15
14.	Comment est calculé le salaire de référence en cas de rémunération variable ?	16
15.	Les heures supplémentaires sont-elles prises en compte ?	17
16.	Comment concilier arrêt maladie et activité partielle ?	17
17.	Quelle est l'assiette de l'allocation d'activité partielle ?	17
18.	Le VRP exclusif peut-il bénéficier de l'activité partielle totale dès lors qu'il n'est pas soumis à la réglementation de la durée du travail ?	18
19.	Quel est le régime de l'activité partielle pour les VRP exclusifs ?	18
20.	En l'absence de visite de reprise (absence maladie de + 30 jours), le salarié peut-il bénéficier de l'activité partielle ?	18
21.	La suspension du contrat de travail pour activité partielle prolonge-t-elle la période d'essai ?	19
22.	Comment traiter le cas d'un salarié en arrêt maladie au cours d'une période d'activité partielle ?	20
23.	Les congés payés qui avaient été posés par des salariés peuvent-ils être reportés ?	20
24.	Quelle est l'articulation entre l'activité partielle et les indemnités journalières maladie	21
25.	Que deviennent les congés payés acquis non pris au 31 mai ?	23
26.	Les congés payés peuvent-ils être imposés pendant la période d'activité partielle ?	23
27.	Quel est l'impact de l'activité partielle sur le déroulement d'un préavis ?	23
28.	En cas d'activité partielle, comment sont comptabilisées les heures chômées pour le calcul de la prime d'intéressement ou de participation ?	24
29.	Quelles sont les sanctions en cas de fraude à l'activité partielle ?	24
30.	Une entreprise multi-établissements pourra-t-elle faire ses demandes en une seule fois ?	25
31.	Quelle est l'articulation entre activité partielle et jour férié ?	25
32.	Comment concilier activité partielle et journée de solidarité ?	26

Les délais administratifs 27

1.	Le délai de 35 jours d'une décision de cas par cas en matière d'ICPE est-il suspendu pendant l'état d'urgence sanitaire ?	27
2.	J'ai déposé une demande de permis de construire après l'entrée en vigueur de l'état d'urgence sanitaire (12 mars). A partir de quel moment, le délai d'instruction de cette demande commencera à courir ?	27
3.	De quel délai dispose l'administration pour demander des compléments à ma demande d'autorisation d'exploiter ?	27
4.	Le délai imparti par une mise en demeure de me conformer à une prescription est-il suspendu pendant l'état d'urgence ?	27
5.	Des prescriptions me sont imposées par arrêté durant l'état d'urgence sanitaire : quel délai ai-je pour m'y conformer ?	28

6. Qu'en est-il du délai applicable s'agissant de l'entretien préalable au licenciement ou encore de la demande d'homologation de la rupture conventionnelle ?	28
7. Mon certificat d'acquisition de produits explosifs à usage civil arrive à échéance en mai : est-il prorogé automatiquement et jusqu'à quand ?	29
Dispositions particulières	30
1. Quel est la situation d'un salarié qui est sapeur-pompier volontaire ?.....	30
2. Le coronavirus permet-il de rompre une promesse de contrat de travail ?	31
3. L'employeur doit-il verser l'indemnité d'occupation à des fins professionnelles du domicile privé lorsque le salarié est en télétravail du fait de la crise sanitaire ?.....	31
4. L'employeur doit-il décaler un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement si un salarié refuse de s'y rendre dans le cadre du confinement ?.....	32
5. A quelle date l'entretien professionnel doit-il être réalisé ?.....	32
6. Quelle est la situation du jeune dont le contrat d'apprentissage ou de professionnalisation arrive à échéance pendant la crise sanitaire ?	33

LES ARRETS DE TRAVAIL

1. Question sur la garde des enfants de moins de 16 ans

a. Dispositif applicable jusqu'au 30 avril 2020

Mon salarié me contacte pour m'informer de sa situation et envisager avec moi les possibilités de télétravail.

- a) Si le poste de travail le permet, le télétravail est la solution à privilégier. Cette modalité d'organisation du travail requiert habituellement l'accord (recueilli par tous moyens) du salarié et de l'employeur, ce qui est la solution préférable. Au regard de son droit au télétravail (article L. 1222-9 du code du travail), mon salarié peut me demander à bénéficier de cette modalité de travail.

L'article L. 1222-11 du code du travail mentionne aussi le risque épidémique comme pouvant justifier le recours au télétravail sans l'accord du salarié. Je peux donc décider unilatéralement, si la situation le requiert, de placer mon salarié en télétravail ou de modifier ses dates de congés déjà posés.

- b) Si aucune autre solution ne peut être retenue, mon salarié peut être placé en arrêt de travail et indemnisé.

Pour cela, je déclare son arrêt sur le site Internet dédié Ameli.

Je demande à mon salarié de m'adresser une attestation dans laquelle il s'engage à être le seul parent qui demande le bénéfice d'un arrêt de travail pour garder l'enfant à domicile dont il indique le nom et l'âge, le nom de l'établissement scolaire et celui de la commune où l'enfant est scolarisé ainsi que la période de fermeture de l'établissement scolaire concerné. Mon salarié m'informe également dès la réouverture de l'établissement.

Une fois ma déclaration effectuée, je reçois un courriel confirmant ma déclaration. J'envoie ensuite les éléments nécessaires à la liquidation de l'indemnité journalière selon la procédure habituelle applicable aux arrêts maladie. Si mon salarié reprend son activité avant la date de fin de l'arrêt indiquée, j'en informe l'assurance maladie selon la procédure habituelle applicable aux arrêts maladie.

J'applique le complément employeur prévu par le code du travail (indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail) **sans délai de carence et sans condition d'ancienneté.**

Dans la mesure du possible, je maintiens le salaire de mon salarié à hauteur de l'indemnisation versée par la sécurité sociale et du complément employeur pour les salariés concernés. Dans ce cas, je suis subrogé de plein droit dans les droits de mon salarié envers l'assurance maladie.

Observations : le complément employeur est celui visé par le code du travail à l'article L.1226- du code du travail c'est-à-dire :

Article D1226-1

L'indemnité complémentaire prévue à l'article [L. 1226-1](#) est calculée selon les modalités suivantes :

1° Pendant les trente premiers jours, 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler ;

2° Pendant les trente jours suivants, deux tiers de cette même rémunération.

Les dispositions de la convention collective ne s'appliquent pas dans cette hypothèse. En effet, ces dispositions visent le cas où le salarié est en arrêt maladie. Or en l'espèce, le motif de l'arrêt de travail n'est pas la maladie.

Cela étant, une entreprise peut décider d'appliquer les indemnités complémentaires telles que visées par la convention collective.

b. Dispositif applicable à compter du 1^{er} mai 2020

La délivrance et l'indemnisation des arrêts de travail pour garde d'enfant à compter du 1er mai : Pour les salariés s'applique la bascule d'un mécanisme d'IJ à un mécanisme d'indemnité d'activité partielle

A compter du 1er mai, les salariés jusqu'alors en arrêt de travail dérogatoire seront placés en activité partielle et indemnisés à ce titre.

Pour tout renseignement sur l'activité partielle, les salariés et les employeurs peuvent consulter le site : <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19>.

Sont concernés les salariés bénéficiant d'un arrêt de travail parce que *l'assuré est parent d'un enfant de moins de 16 ans dont la structure d'accueil ou l'établissement scolaire est fermé ou parent d'un enfant en situation de handicap pris en charge dans une structure fermée*

Le salarié n'aura pas de démarche particulière à effectuer. Il continue d'échanger comme précédemment avec son employeur sur son impossibilité de poursuivre son activité compte tenu de la fermeture de l'établissement d'accueil de son enfant et renouvelle si nécessaire l'attestation sur l'honneur précédemment fournie.

➤ L'employeur procède une **demande d'activité partielle pour son salarié dans les 30 jours suivant le 1er mai**. Il envoie si nécessaire (cas des arrêts de travail pour le bénéfice des IJ allant au-delà du 1er mai) un signalement de reprise anticipée d'activité via la DSN).

[Source : Ministère de la santé]

[Retour au sommaire](#)

2. L'arrêt de travail pour garde d'enfant peut-il être prolongé pour les vacances scolaires ?

Oui, si le salarié est toujours dans l'impossibilité de télétravailler. La demande de prolongement s'effectue par l'employeur dans les mêmes conditions que l'arrêt initial. Le site internet de la sécurité sociale présente de façon détaillée la démarche à effectuer <https://www.ameli.fr/assure/actualites/covid-19-des-arrets-de-travail-simplifies-pour-les-salaries-contraints-de-garder-leurs-enfants>

[source : <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>]

[Retour au sommaire](#)

3. Quelle est la durée de l'indemnisation en cas d'arrêt de travail pour garde d'enfant ?

Dans un communiqué de presse du 17 avril 2020, le Gouvernement s'est engagé pour assurer une indemnisation adaptée des arrêts de travail rendus nécessaires par la crise sanitaire, que ce soit pour les arrêts de travail pour garde d'enfants ou pour les arrêts de travail délivrés aux personnes vulnérables présentant un risque accru de développer des formes graves de la maladie ainsi qu'aux personnes cohabitant avec ces personnes vulnérables.

Le délai de carence habituellement applicable avant le versement des indemnités journalières de sécurité sociale (3 jours) et du complément employeur (7 jours) est supprimé pour ces arrêts, quelle que soit l'ancienneté du salarié.

Par ailleurs, le niveau de rémunération des salariés concernés est garanti :

- Jusqu’au 30 avril, ces salariés seront indemnisés par leur employeur, en complément des indemnités journalières de sécurité sociale, à hauteur de 90% de leur salaire, quelle que soit leur ancienneté. Ces dispositions sont rétroactives et s’appliquent aux jours d’absence intervenus depuis le 12 mars.
- A partir du 1er mai, les salariés en arrêt de travail pour ces motifs seront placés en [activité partielle](#) et percevront une indemnité à hauteur de 70% du salaire brut, soit environ 84% du salaire net. Ces montants seront portés à 100 % du salaire pour les salariés rémunérés au niveau du SMIC. Cette indemnité sera versée au salarié à l’échéance normale de paie par l’entreprise, qui se fera intégralement rembourser par l’Etat dans les mêmes conditions que le reste de l’activité partielle.

Cette mesure permet d’éviter une réduction de l’indemnisation des personnes concernées : sans cette mesure, le niveau d’indemnisation des salariés aurait diminué pour atteindre 66% du salaire après 30 jours d’arrêt pour les salariés justifiant d’une ancienneté inférieure à 5 ans, par exemple.

Cette mesure doit être présentée dans un amendement du PLFR présenté ce jour à l’Assemblée nationale et s’appliquera sous réserve d’adoption par le Parlement.

[source : ministère du travail]

[Retour au sommaire](#)

4. Les arrêts de travail des salariés ouvrent-ils droit à l’acquisition de congés payés ?

Le principe est que l’arrêt de travail pour maladie non professionnelle n’ouvre pas droit à acquisition de CP.

On acquiert 2.5 jours par mois de travail ou par période de 24 jours. C’est à dire que le salarié acquiert donc un droit complet à congés dès lors qu’il justifie de 12×24 jours ouvrables, soit 48 semaines, générant des congés au cours de la période de référence. Le salarié peut donc s’absenter jusqu’à 24 jours ouvrables au maximum sans incidence sur son droit à congés. Il convient de faire toutefois le calcul en tenant compte des différentes absences non assimilées à du temps de travail effectif sur la période d’acquisition (1^{er} juin 2019-31 mai 2020).

L’arrêt pour garde d’enfant est traité comme un arrêt maladie non professionnelle et à ce titre suit la même logique.

L’entreprise peut dans les circonstances exceptionnelles en décider autrement, mais il conviendra alors de bien le préciser pour chaque salarié. Dans ce cas, la période d’absence ouvrira droit à CP.

Ces éléments peuvent encore évoluer si le gouvernement en décide autrement.

S’agissant des périodes d’activité partielle, le principe est que la totalité des heures chômées est prise en compte pour le calcul de l’acquisition des droits à congés payés. Donc dans cette hypothèse pas de différence avec une période de travail effectif.

[Retour au sommaire](#)

5. Quelle est la situation des personnes prises en charge au titre d’une ALD ?

a. Dispositif applicable jusqu’au 30 avril 2020

L’Assurance Maladie a étendu depuis le 18 mars, son téléservice de déclaration en ligne declare.ameli.fr (1) aux **assurées enceintes dans leur 3e trimestre de grossesse** et aux **assurés pris en charge en affection de longue durée (ALD)** au titre des pathologies listées par le Haut Conseil de la santé publique.

Ces personnes peuvent ainsi se **connecter directement, sans passer par leur employeur ni par leur médecin traitant**, sur le site declare.ameli.fr pour demander à être mis en arrêt de travail pour une durée initiale pouvant aller jusqu'à 21 jours.

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

Un arrêt de travail leur est délivré sur cette base, une fois effectuées les vérifications nécessaires par le service médical de l'Assurance Maladie. Le volet 3 à retourner à l'employeur est adressé à l'assuré dans les 8 jours suivant la déclaration sur le site.

Sur la base de cet arrêt de travail, le salarié est **indemnisé dès le 1er jour d'arrêt** dans les mêmes conditions que pour un arrêt maladie par l'Assurance Maladie et perçoit, le cas échéant, un complément de l'employeur.

ATTENTION : Les personnes souffrant de l'une des pathologies listées dans l'avis du HCSP mais ne bénéficiant pas d'une prise en charge en ALD par l'Assurance Maladie sont invitées à contacter leur médecin traitant ou à défaut un médecin de ville pour évaluer si leur état de santé justifie que ce dernier leur délivre un arrêt de travail.

b. Dispositif applicable au 1^{er} mai 2020

A compter du 1er mai, les salariés jusqu'alors en arrêt de travail dérogatoire pour les motifs listés ci-dessous seront placés en activité partielle et indemnisés à ce titre.

1. si le salarié est une personne vulnérable ou « à risque » pour laquelle les consignes sanitaires recommandent de respecter une mesure d'isolement ;
2. si le salarié est une personne cohabitant avec une personne vulnérable.

Le salarié devra remettre à son employeur un certificat attestant de la nécessité d'isolement et donc de l'impossibilité de se rendre sur son lieu de travail. Ce certificat doit dans la mesure du possible être remis à l'employeur avant le 1er mai.

- Pour les personnes considérées comme vulnérables qui se sont auto déclarés sur la plateforme mise en place à cet effet par l'assurance maladie et dont l'arrêt est en cours d'arrêt au 30 avril, leur caisse d'assurance maladie leur transmet ce certificat d'isolement sans que l'assuré n'ait de démarche à faire pour le solliciter ;
- Pour les personnes considérées comme vulnérables qui n'entrent pas dans le champ de l'auto déclaration sur la plateforme de l'assurance maladie, ainsi que pour les personnes cohabitant avec une personne vulnérable qui ont eu recours à un arrêt prescrit par un médecin (en ville ou à l'hôpital), elles doivent le contacter pour se voir remettre le certificat d'isolement.

L'employeur, sur la base du certificat remis par le salarié, procède à une demande d'activité partielle pour son salarié dans les 30 jours suivant le 1er mai. Il envoie si nécessaire (cas des arrêts de travail pour le bénéfice des IJ allant au-delà du 1er mai) un signalement de reprise anticipée d'activité via la DSN).

Les conditions d'établissement du certificat d'isolement par les médecins ont été décrites dans la quotidienne du 29 avril et la NI du 28 avril 2020.

Ce certificat d'isolement ne comporte pas de terme : la date de sortie de l'isolement pour les personnes concernées sera fixée par décret. Jusqu'à cette date, le salarié sera éligible à l'activité partielle.

[Source : Ministère de la santé]

[Retour au sommaire](#)

6. Les proches des personnes fragiles peuvent-ils avoir un arrêt de travail ?

Les proches de personnes fragiles sont invitées à opter pour le télétravail ou à un aménagement du poste de travail si leur travail est indispensable à la crise sanitaire. Au travail comme à domicile, elles doivent rigoureusement respecter les gestes barrières et les mesures de distanciation sociale. De plus, au terme d'une démarche supervisée par l'Agence nationale de sécurité du médicament et des produits de santé (ANSM) avec le soutien de l'ANSES, il a été demandé la création de nouveaux masques à usage non sanitaire pour maximiser la protection des professionnels. A ce titre, les proches de personnes fragiles pourront en être équipés sur le lieu de travail.

[Retour au sommaire](#)

7. Un salarié ayant été malade du COVID-19, peut-il reprendre le travail sans visite médicale ?

Pour les malades du Covid-19, « une reprise du travail est possible huit jours après le début des symptômes et 48 heures après disparition de tout signe clinique », indique le ministère du Travail dans son questions-réponses. En principe, le salarié ne bénéficie d'une visite de reprise avec le médecin du travail que lorsque l'arrêt pour maladie d'origine non professionnelle a duré au moins 30 jours. Ainsi, « un avis médical n'est pas nécessaire pour un retour à l'emploi si les critères de guérison clinique sont bien remplis ». « Toutefois, il paraît sage de laisser à l'appréciation du [médecin] la possibilité de cet avis », y compris en cas de demande du salarié, estime le ministère.

[Retour au sommaire](#)

8. Que faire si un salarié de l'entreprise est asymptomatique mais est considéré comme étant « cas contact étroit » ?

Le haut conseil de la santé publique (HCSP) définit le cas contact étroit de la manière suivante : « Un contact étroit est une personne qui, à partir de 24h précédant l'apparition des symptômes d'un cas confirmé, a partagé le même lieu de vie (par exemple : famille, même chambre) ou a eu un contact direct avec lui, en face à face, à moins d'1 mètre du cas ou pendant plus de 15 minutes, lors d'une discussion ; flirt ; amis intimes ; voisins de classe ou de bureau ; voisins du cas dans un moyen de transport de manière prolongée ; personne prodiguant des soins à un cas confirmé ou personnel de laboratoire manipulant des prélèvements biologiques d'un cas confirmé, en l'absence de moyens de protection adéquats ».

Les personnes répondant à cette définition doivent prendre contact avec leur employeur pour envisager avec lui les modalités de télétravail qui pourraient être mises en place. En l'absence de solution de télétravail, elles prennent contact avec leur médecin traitant qui pourra prescrire un arrêt de travail s'il l'estime nécessaire.

Dans le cas où le médecin établit un arrêt de travail en ligne, il remet à l'assuré le volet 3 et l'assuré l'adresse à son employeur (cf. annexe 1 sur la prescription dématérialisée d'arrêt de travail). Dans le cas où le médecin établit un arrêt de travail papier, il remet à l'assuré l'ensemble des volets et ce dernier envoie les volets 1 et 2 de son avis d'arrêt de travail à sa caisse d'assurance maladie et le volet 3 à son employeur.

Cette procédure peut être réalisée par voie de téléconsultation auquel cas le médecin adresse le volet 3 (employeur) à l'assuré (par mail ou courrier) afin que celui-ci puisse le communiquer à son employeur.

[Source : Ministère du travail]

[Retour au sommaire](#)

9. Comment prolonger l'arrêt de travail d'un salarié considéré comme une personne vulnérable ?

Le ministère du travail et l'Assurance Maladie ont abordé cette question respectivement sur leurs sites.

Une personne en affection de longue durée (ALD), peut demander à bénéficier d'un arrêt de travail via le télé-service declare.ameli.fr, sans avoir besoin de consulter un médecin. L'arrêt de travail sera alors établi par l'assurance maladie. Une fois l'arrêt de travail établi, la caisse adresse à l'assuré (par mail ou courrier) le volet 3 et l'assuré le transmet, le cas échéant, à son employeur. Lorsque la personne est considérée comme fragile mais n'est pas en ALD, elle s'adresse à son médecin traitant ou à un médecin de ville pour obtenir son arrêt de travail. L'arrêt peut être prescrit jusqu'au 15 avril et est renouvelable tant que les consignes sanitaires sont maintenues.

Les arrêts des personnes vulnérables ayant fait une demande validée via le télé-service arrivant à l'échéance avant cette date seront renouvelés automatiquement jusqu'à cette date sans démarche à faire de la part de l'assuré. Tous les arrêts de travail arrivant à échéance seront automatiquement prolongés par l'Assurance Maladie jusqu'à la fin du confinement. Il n'y a aucune démarche particulière à réaliser. Si la personne ne souhaite pas que son arrêt soit prolongé, il peut en informer son employeur, qui devra y mettre un terme.

<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/article/garde-denfants-et-personnes-vulnerables> <https://www.ameli.fr/val-d-oise/assure/actualites/covid-19-les-personnes-fragiles-peuvent-beneficier-dun-arret-de-travail>

[Retour au sommaire](#)

L'ACTIVITE PARTIELLE (=CHOMAGE PARTIEL)

1. Peut-on interrompre le chômage partiel un jour et le reprendre le lendemain ?

L'activité partielle se définit comme la fermeture totale ou la réduction de l'activité en dessous de la durée légale du temps de travail (35h/semaine).

Dans le cadre de cette réduction d'activité, il est possible de prévoir, de ne travailler que certains jours et demander l'activité partielle pour les autres jours.

L'activité partielle est en effet un contingent d'heures chômées dans la limite de 1000 par an et par salarié.

L'employeur fait une demande d'autorisation de chômage partiel en indiquant le nombre envisagé et dans un deuxième temps, il devra le nombre réel pour obtenir sa prise en charge et l'indemnisation (voir la NI)

[Retour au sommaire](#)

2. Est-on obligé de solder les congés avant de demander une autorisation de chômage partiel ?

En l'état actuel de la réglementation, l'administration du travail n'a pas à exiger la mise en œuvre de mesures alternatives telles que l'apurement de reliquats de congés payés, la prise de repos compensateurs de remplacement, de JRTT, etc.

Cela étant l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 autorise l'employeur :

- A imposer la prise de congés payés, sous réserve d'un accord d'entreprise ou d'un accord de branche. L'employeur peut ainsi imposer aux salariés, dans la limite de 6 jours ouvrables et sous réserve de respecter un délai de prévenance d'un jour ouvrable au minimum, la prise des congés acquis ou en cours d'acquisition.
- A imposer la prise de RTT, de jours de repos ou encore de congés épargnés dans le CET, dans la limite de 10 jours et sous réserve de respecter un délai de prévenance au minimum d'un jour ouvrable.

De cette manière, les salariés peuvent percevoir le maintien de leur rémunération habituelle.

[Retour au sommaire](#)

3. Les salariés sous convention de forfaits jours, les cadres dirigeants sans référence horaire peuvent-ils être concernés par une mesure de chômage partiel ?

Un décret du 25 mars 2020 modifie le régime jusqu'alors applicable :

- **S'agissant des salariés en forfait jours** : les salariés sous convention de forfait en jours peuvent être mis en activité partielle. La détermination du nombre d'heures prises en compte pour l'indemnité d'activité partielle et l'allocation d'activité partielle est alors effectuée en convertissant en heures un nombre de jours ou demi-journées. Les modalités de cette conversion doivent encore être déterminées par décret.
- **S'agissant des salariés cadres dirigeants** : les salariés cadres qui ne sont pas soumis aux dispositions légales ou conventionnelles relatives à la durée du travail, peuvent être concernés par une mesure de chômage partiel. Toutefois, les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation doivent encore être déterminées par décret. Une ordonnance n°2020-428 du 15 avril pose le principe que pour les cadres dirigeants, ils ne peuvent être placés en activité partielle qu'en cas de fermeture temporaire de leur établissement ou partie d'établissement. Ils ne peuvent donc bénéficier de l'activité partielle en cas de réduction de l'horaire de travail.

[Retour au sommaire](#)

4. Comment comptabiliser l'activité partielle des salariés sous forfait jours ?

En application du décret du 25 mars 2020, les salariés sous convention de forfait en jours peuvent être mis en activité partielle. La détermination du nombre d'heures prises en compte pour l'indemnité d'activité partielle et l'allocation d'activité partielle est alors effectuée en convertissant en heures un nombre de jours ou demi-journées. Les modalités de cette conversion ont été précisées par le décret du 16 avril 2020.

Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une **convention de forfait en heures ou en jours** sur l'année, l'indemnité comme l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du **nombre d'heures ou de jours** ou de demi-journées ouvrés **non travaillés** par le salarié. Le nombre d'heures prises en compte est déterminé en convertissant en heures un nombre de jours ou de demi-journées selon les durées forfaitaires suivantes :

- **une demi-journée non travaillée** correspond à **3 heures 30** non travaillées ;
- **un jour non travaillé** correspond à **7 heures** non travaillées ;
- **une semaine non travaillée** correspond à **35 heures non travaillées**.
-

[Retour au sommaire](#)

5. Les salariés en alternance (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation) bénéficient-ils du chômage partiel ?

Il n'y a pas de condition d'ancienneté, ni de conditions liées au type de contrat de travail (CDD, apprentis, contrat de professionnalisation, CDI, etc.), ni de conditions liées au temps de travail du salarié (temps partiel, temps plein) pour être éligible à l'activité partielle.

La mise en place d'un dispositif d'activité partielle ne constitue pas une modification du contrat de travail des salariés concernés, mais une simple suspension de celui-ci comme le stipule l'article L.5122-1 du code du travail.

L'article 6 de l'ordonnance n°2020-428 du 15 avril distingue deux cas parmi les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation lorsqu'ils sont placés en situation d'activité partielle, en fonction de leur niveau de rémunération.

- Pour les salariés dont la rémunération est inférieure au Smic : ils reçoivent une indemnité horaire d'activité partielle, versée par leur employeur, d'un montant égal au pourcentage du Smic qui leur est applicable au titre des dispositions du code du travail et, s'il y a lieu, des dispositions conventionnelles applicables à l'entreprise.
- Pour les salariés dont la rémunération est supérieure ou égale au Smic : ils reçoivent de leur employeur une indemnité horaire correspondant à 70 % de la rémunération horaire brute antérieure, lorsque le résultat de ce calcul est supérieur à 8,03 euros (soit le montant horaire brut du Smic). Lorsque ce résultat est inférieur ou égal à 8,03 euros, l'indemnité horaire d'activité partielle est égale à 8,03 euros

[Retour au sommaire](#)

6. Une mesure de chômage partiel peut-elle être imposée à un salarié bénéficiant d'un statut protecteur (délégué syndical, membre élu du CSE ...) ?

Précisions de l'ordonnance du 22 avril 2020

S'agissant du cas particulier des salariés protégés (délégué syndical, membre élu du CSE, candidat aux élections professionnelles...), l'ordonnance du 27 mars 2020 modifiée par une ordonnance du 22 avril 2020 dispose en son article 6 que : « *L'activité partielle s'impose au salarié protégé au sens des dispositions du livre IV de la deuxième partie du code du travail, sans que l'employeur n'ait à recueillir son accord, dès lors qu'elle affecte, dans la même mesure, tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché l'intéressé.* ». Il s'agit là d'une dérogation par rapport au régime habituel de l'activité partielle. **Aussi et selon**

L'ordonnance du 22 avril, en cas d'individualisation de la demande d'activité partielle, l'employeur devra recueillir l'accord des salariés protégés pour mobiliser le dispositif.

[Retour au sommaire](#)

7. Peut-on modifier la programmation de l'horaire modulé dans le cadre d'un accord de modulation du temps de travail ?

En application des dispositions conventionnelles issues de l'accord du 22 décembre 1998, et en cas de circonstances exceptionnelles, la programmation prévue pour le mois peut être modifiée à tout moment sous réserve de respecter un délai de prévenance minimal de 2 jours ouvrés (article 2.4).

Par ailleurs, il est précisé dans ledit accord que le nombre de semaines non travaillées ne peut excéder 4 dans l'année, non comprises les semaines de congés payés (article 2.5).

Il convient toutefois que chaque entreprise vérifie si elle est couverte par des dispositions spécifiques.

[Retour au sommaire](#)

8. L'activité partielle peut-elle être mise en place pour un seul salarié ?

L'article 8 de l'ordonnance du 22 avril 2020 aménage les conditions de recours au dispositif d'activité partielle en permettant, sur le fondement d'un accord collectif, ou à défaut d'accord, après avis favorable du comité social et économique ou du conseil d'entreprise, **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 atelier.**

Cette mesure a notamment pour objet de permettre la bascule vers l'activité partielle, au 1er mai, des salariés actuellement arrêtés pour motif dérogatoire, soit parce qu'ils gardent leurs enfants, soit parce qu'eux-mêmes ou l'un de leurs proches sont considérés comme personnes vulnérables. L'objectif est de limiter la baisse de leurs revenus à l'issue des 30 premiers jours d'indemnisation par l'assurance maladie. L'individualisation de l'activité partielle a aussi vocation à donner un maximum de souplesse aux entreprises dans la période de reprise de l'activité.

Par dérogation au principe collectif de l'activité partielle, l'employeur peut donc :

- placer une partie seulement des salariés de l'entreprise, d'un établissement, d'un service ou d'un atelier, y compris ceux relevant de la même catégorie professionnelle, en position d'activité partielle,
- appliquer à ces salariés une répartition différente des heures travaillées et non travaillées, lorsque cette individualisation est nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise d'activité.

Pour ce faire, l'employeur doit s'appuyer :

- Soit sur un "accord d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut", une convention ou un accord de branche.
- Soit recueillir l'avis favorable du CSE.

Selon l'ordonnance, l'accord ou le document soumis à l'avis du CSE doit notamment déterminer :

- Les compétences identifiées comme nécessaires au maintien ou à la reprise de l'activité.
- 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 ou non.
- Les modalités et la périodicité, qui ne peut être inférieure à trois mois, selon lesquelles il est procédé à un réexamen périodique de ces critères.
- Les modalités selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés.

- Les modalités d'information des salariés de l'entreprise sur l'application de l'accord pendant toute sa durée.

Les accords conclus et les décisions unilatérales cesseront de produire leurs effets à la date fixée en application de l'article 12 de l'ordonnance 2020-346, soit au **31 décembre 2020**.

[Retour au sommaire](#)

9. En cas de modulation du temps de travail est-il possible de recourir au dispositif du chômage partiel ?

Il convient de retenir la « méthode de base », fixée par l'article R. 5122-19 du Code du travail, selon laquelle le nombre d'heures indemnisables correspond à la différence entre la durée légale du travail sur la période considérée ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat, et le nombre d'heures travaillées sur ladite période. Voir à ce sujet l'article 2.12 de l'accord de branche du 22 décembre 1998.

EXEMPLES

Dans le cadre d'une modulation du temps de travail, une entreprise occupe ses salariés sur la base de 25 heures en période basse et 43 heures en période haute. Au cours d'un mois considéré, l'entreprise est placée en activité partielle et les salariés vont être amenés à travailler comme suit :

- semaine 1 : 15 heures (période basse programmée) ;
- semaine 2 : 15 heures (période basse programmée) ;
- semaine 3 : 38 heures (période haute programmée) ;
- semaine 4 : 32 heures (période haute programmée).

L'employeur pourra prétendre pour chaque salarié concerné et, sous réserve que le bilan de la modulation fasse apparaître que la durée annuelle prévue n'a pas été atteinte, au remboursement suivant :

- semaine 1 : 10 heures (25 h - 15 h) ;
- semaine 2 : 10 heures (25 h - 15 h) ;
- semaine 3 : les heures chômées en période haute au-delà de la durée légale n'ouvrent pas droit au versement de l'allocation d'activité partielle, ni à l'indemnisation du salarié par l'employeur ;
- semaine 4 : 3 heures (35 h - 32 h).

[Retour au sommaire](#)

10. Comment concilier activité partielle et travail à temps partiel ?

L'article 3 de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 vise à garantir aux salariés à temps partiel une indemnité horaire minimale d'activité partielle dès lors qu'ils sont habituellement rémunérés au moins au SMIC.

Avant cette disposition législative, les salariés à temps partiel n'étaient pas couverts par un principe de minimum horaire lorsqu'ils étaient placés en position d'activité partielle. Cela avait pour conséquence une indemnité d'activité partielle pouvant être en-deçà du SMIC horaire net. La disposition de l'ordonnance a pour objet de verser un revenu de remplacement au moins égal à 8,03 euros / heure non travaillée aux salariés à temps partiel qui sont habituellement rémunérés au moins au SMIC.

Les salariés à temps partiel sont désormais couverts par le principe de rémunération horaire minimale qui ne peut être inférieure :

- au SMIC horaire net (8,03 euros) si leur rémunération antérieure correspondait au moins au taux horaire du salaire minimum de croissance ;
- à leur taux horaire habituel si celui-ci est en-deçà du SMIC horaire pour les jeunes travailleurs.

Le décompte du nombre d'heures ouvrant droit à l'allocation et à l'indemnité d'activité partielle est similaire à celui visé à la fiche pratique relative à la rémunération.

	Dispositions antérieures	Dispositions actuelles
Salarié rémunéré au SMIC horaire	<p>L'employeur était tenu de verser une indemnité brute horaire d'au moins 7,1€ (70 % de 10,15 €)</p> <p>➤ Le principe de « minimum horaire » ne s'appliquant pas, le salarié percevait une indemnité inférieure au taux horaire SMIC horaire net de 8,03 euros</p>	<p>Le taux plancher de 8,03 (taux horaire net du SMIC) s'applique aux salariés à temps partiel.</p> <p>➤ L'employeur est tenu de verser une indemnité horaire nette d'au moins 8,03 € au salarié qui bénéficie du taux plancher</p>
Salarié rémunéré en-deçà du SMIC (exemple d'un jeune travailleur visé au 1° de l'article D. 3231-3 du Code du travail, rémunéré à hauteur de 80% de 10,15 = 8,12 € bruts / heure)	<p>L'employeur était tenu de verser 5,68 euros d'indemnité partielle (70 % de 8,12€)</p> <p>➤ Le principe de « minimum horaire » ne s'appliquant pas, le salarié percevait une indemnité inférieure au taux horaire habituellement</p>	<p>L'employeur est tenu de verser une indemnité horaire nette de 6,42 € au salarié (80 % du taux plancher égal à 8,03 €)</p> <p>➤ L'abattement de 20 % du SMIC prévu à l'article D. 3231-3 1° du CT s'applique au taux plancher de 8,03 €</p>

[Source : Ministère du travail]

11. Comment s'apprécie la rémunération mensuelle minimale ?

Lorsque par suite d'une réduction de l'horaire de travail au-dessous de la durée légale hebdomadaire un salarié a perçu au cours d'un mois, à titre de salaire et d'indemnité d'activité partielle, une somme totale inférieure à la rémunération minimale, il lui est alloué une allocation complémentaire égale à la différence entre la rémunération minimale et la somme qu'il a effectivement perçue (L.3232-5).

La rémunération mensuelle minimale garantit au salarié le fait qu'il ne perçoive pas une rémunération inférieure au nombre d'heures à rémunérer (heures d'activité partielle + heures de travail) x montant du Smic net.

Si le montant net des allocations d'activité partielle, ajouté au salaire net d'activité, est inférieur à la rémunération mensuelle minimale déterminée selon les conditions ci-dessus, l'employeur doit verser une allocation complémentaire.

L'allocation ainsi versée suit le même régime social et fiscal que l'allocation d'activité partielle.

[Retour au sommaire](#)

12. Comment calculer le taux horaire de référence pour déterminer le montant de l'allocation d'activité partielle ?

Le taux horaire de référence au titre de l'activité partielle est le taux horaire de base.

Si le salarié a des primes, il faut également calculer le taux horaire des primes calculées en fonction du temps de présence.

Si le salarié a une rémunération variable, il faut également calculer le taux horaire correspondant aux éléments de rémunération variable (s'il y en a).

Le taux horaire de base :

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...) de ce salaire, hors heures supplémentaires et leur majoration.

Cette rémunération est divisée par le nombre d'heures mensuelles correspondant à la durée légale sur la période considérée (151,67 heures sur le mois) ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat.

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

Le taux horaire des primes mensuelles calculées en fonction du temps de présence :

Seules sont prises en compte les primes versées mensuellement qui sont calculées en fonction du temps de présence du salarié, et donc affectées par l'activité partielle (primes de pause payée, par exemple).

Le montant des primes à prendre en compte est celui que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé.

Ce montant est divisé par le nombre d'heures mensuelles correspondant à la durée légale sur la période considérée (151,67 heures sur le mois) ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat.

Le résultat de cette division donne le taux horaire des primes mensuelles calculées en fonction du temps de présence.

Le taux horaire des éléments de rémunération variable :

Sont pris en compte ici : - Les éléments de rémunération variable (commissions, pourboires...) - Les primes versées selon une périodicité non mensuelle, qui répondent aux mêmes critères que les primes visées au 2. (primes calculées en fonction du temps de présence du salarié, et donc affectées par l'activité partielle) : prime annuelle d'ancienneté ou d'assiduité calculée selon le temps de travail effectif

Le montant mensuel de référence de ces éléments est égal à la moyenne de ces éléments de rémunération variables perçus au cours des 12 mois, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de 12 mois, précédant le premier jour d'activité partielle de l'entreprise (par exemple période du 1er mars 2019 au 29 février 2020).

Ce montant mensuel de référence est divisé par le nombre d'heures mensuelles correspondant à la durée légale sur la période considérée (151,67 heures sur le mois) ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat.

Le résultat de cette division donne le taux horaire des éléments de rémunération variable.

Eléments exclus du calcul du taux horaire :

- **Les heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires et leur majoration, même structurelles, n'étant pas éligibles à l'activité partielle, elles ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'indemnité d'activité partielle.

- Les autres éléments exclus

Sont également exclues : les primes ou indemnités ayant le caractère de remboursement de frais professionnels ; la prime d'intéressement ; la prime de participation ; les primes qui ne sont pas affectées par la mise en activité partielle ; la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat. [source : ministère du travail]

[Retour au sommaire](#)

13. Comment déterminer le montant de l'indemnité d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle ?

Le montant de l'indemnité d'activité partielle (versée au salarié) et de l'allocation d'activité partielle (versée à l'employeur) = 70 % du taux horaire brut de référence au titre de l'activité partielle x nombre d'heures éligibles à l'activité partielle.

L'allocation d'activité partielle versée à l'employeur est plafonnée à 70% de 4,5 SMIC horaire brut, c'est-à-dire 31,98€ par heure chômée.

Exemple 1 : Un salarié est placé en activité à compter du 17 mars 2020 pour fermeture totale. Il travaille 35 heures par semaine pour un salaire de base de 2700 Euros (sans prime ou rémunération variable).

Etape 1 : déterminer le nombre d'heures indemnifiables

Le salarié a travaillé 77 heures sur le mois de mars. Le nombre d'heures à indemniser sera donc de $(151,67 - 77 \text{ heures travaillées}) = 74,67$ heures chômées.

Etape 2 : déterminer le taux horaire

Taux horaire de base = salaire du mois précédent / la durée légale sur la période considérée : $2700 / 151,67 = 17,80$

Etape 3 : déterminer le montant de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle

Montant de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle = $(70\% \times 17,80) \times 74,67 = 930,39$ Euros

[source : ministère du travail]

Exemple 2 : Un salarié est placé en activité à compter du 17 mars 2020 pour fermeture totale. Il travaille 33 heures par semaine (soit 143 heures par mois) pour un salaire de base de 2500 Euros et reçoit 300 euros de prime mensuelle (calculée en fonction du temps de travail).

Etape 1 : déterminer le nombre d'heures indemnissables

Le salarié a travaillé 77 heures sur le mois de mars. Le nombre d'heures à indemniser sera donc de $(143 - 77 \text{ heures travaillées}) = 66$ heures

Etape 2 : déterminer le taux horaire

Taux horaire de base = salaire du mois précédent / la durée collective ou stipulée au contrat de travail sur la période considérée : $2500 / 143 = 17,48$ ☐ Taux horaire des primes calculées en fonction du temps de présence / la durée collective ou stipulée au contrat de travail sur la période considérée : $300/143 = 2,10$ ☐ Taux global : 19,58

Etape 3 : déterminer le montant de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle

Montant de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle = $(70\% \times 19,58) \times 66 = 904,60$ Euros

Exemple 3 : Un salarié est placé en activité à compter du 17 mars 2020 pour fermeture totale. Il travaille 35 heures par semaine pour un salaire de base de 2700 Euros et 300 euros de prime mensuelle (calculée en fonction du temps de travail). Il a perçu un salaire de 3356 Euros en février 2020 en raison de 16 heures supplémentaires majorée à 25 %. Il perçoit habituellement un bonus en mai de chaque année de 1000 euros et une prime d'ancienneté de 1000 Euros au mois de décembre (calculée en fonction du temps de travail sur l'année).

Etape 1 : déterminer le nombre d'heures indemnissables

Le salarié a travaillé 77 heures sur le mois de mars. Le nombre d'heures à indemniser sera donc de $(151,67 - 77 \text{ heures travaillées}) = 74,67$ heures

Etape 2 : déterminer le taux horaire

Taux horaire de base = salaire du mois précédent déduction faite des heures supplémentaires / la durée légale : $2700 / 151,67 = 17,80$

Taux horaire des primes calculées en fonction du temps de présence / la durée légale : $300/151,67 = 1,98$

Taux horaire correspondant aux éléments de rémunération variable : moyenne mensuelle des éléments variable / durée légale : $(2000/12) / 151,67 = 1,10$

Taux global : 20,88

Etape 3 : déterminer le montant de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle

Montant de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle = $(70\% \times 20,88) \times 74,67 = 1091,38$ Euros

[source : ministère du travail]

[Retour au sommaire](#)

14. Comment est calculé le salaire de référence en cas de rémunération variable ?

Pour les salariés qui bénéficient d'éléments de rémunération variables ou versés selon une périodicité non mensuelle, "le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle tient compte également de la moyenne des éléments de rémunération variables, à l'exclusion des frais professionnels

et des éléments [de rémunération ayant le caractère de salaire qui ne sont pas la contrepartie du travail effectif ou ne sont pas affectés par la réduction d'activité], perçus au cours des douze mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de douze mois civils, précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise".

[Source : article 2 du décret n° 2020-435 du 16 avril 2020]

[Retour au sommaire](#)

15. Les heures supplémentaires sont-elles prises en compte ?

[Ordonnance du 22 avril 2020]

A la différence de ce qui était défini jusque-là par l'administration, **l'article 7 de l'ordonnance du 22 avril 2020** permet 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 présente ordonnance.**

Cette mesure vise notamment les salariés dont la durée de travail conventionnelle est de 39 heures hebdomadaire ainsi que des salariés dont les heures supplémentaires sont incluses dans un forfait.

Sont ainsi concernés :

- les salariés ayant conclu une convention individuelle de forfait en heures incluant des heures supplémentaires.
- les salariés dont la durée de travail est supérieure à la durée légale en application d'une convention ou d'un accord collectif de travail.

[Retour au sommaire](#)

16. Comment concilier arrêt maladie et activité partielle ?

Si un salarié est en arrêt maladie, maternité ou accident du travail, pendant une période d'activité partielle, il ne peut pas percevoir plus que s'il avait été présent dans l'entreprise.

On prend donc en compte la première cause de suspension du contrat de travail.

En cas de maladie, le salarié ne peut cumuler les allocations d'activité partielle avec les indemnités journalières de sécurité sociale. Un salarié en arrêt maladie alors que son établissement est placé en activité partielle ne peut donc bénéficier que de la seule indemnisation due au titre de son arrêt maladie

Sauf dispositions plus favorables, le calcul du maintien de salaire se fait sur la base de l'horaire réduit appliqué dans l'entreprise pendant sa maladie (Cour de cassation 2 juillet 1987 n°83-43.626). L'indemnisation doit donc être calculée en fonction de l'horaire pratiqué durant cette période et des indemnités d'activité partielle que le salarié aurait perçues s'il avait été en activité.

Cette règle vaut aussi bien lorsque l'arrêt médical a débuté avant la mise en activité partielle que lorsqu'il est intervenu pendant cette période.

[Retour au sommaire](#)

17. Quelle est l'assiette de l'allocation d'activité partielle ?

L'allocation couvre 70 % de la rémunération brute du salarié (telle qu'utilisée pour calculer l'indemnité de congés payés) quel que soit l'effectif de l'entreprise. Le principe est donc de tenir compte de la rémunération, telle qu'elle est prise en compte pour le calcul de l'indemnité des congés payés.

Or selon une jurisprudence, la prime d'ancienneté est incluse dans l'assiette de l'indemnité de congés payés, dans la mesure où cette dernière ne peut pas être inférieure au salaire que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé (cass.13.06.2012 n° 10-30590).

En revanche et à titre d'exemples sont exclus : le 13^{ème} mois, les primes d'assiduité, la prime de vacances....

[Retour au sommaire](#)

18. Le VRP exclusif peut-il bénéficier de l'activité partielle totale dès lors qu'il n'est pas soumis à la réglementation de la durée du travail ?

Oui, à titre exceptionnel et au plus tard jusqu'au 31-12-2020, les VRP, salariés non soumis aux dispositions légales ou conventionnelles relatives à la **durée du travail** pourront bénéficier du dispositif. Les modalités de calcul de leur indemnité et de l'allocation d'activité partielle seront déterminées par décret à paraître très prochainement (Ord. 2020-346 du 27-3-2020, art. 8).

[source : F.LEFEVBRE]

[Retour au sommaire](#)

19. Quel est le régime de l'activité partielle pour les VRP exclusifs ?

L'article 1 **du décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle**, indique que pour les salariés VRP qui ne relèvent pas d'un aménagement du temps de travail applicable dans l'entreprise, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont calculées selon les modalités suivantes :

- La rémunération mensuelle de référence servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle correspond à la moyenne des rémunérations brutes perçues au cours des douze derniers mois civils, ou le cas échéant

de la totalité des mois civils travaillés si le salarié a travaillé moins de douze mois, précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise ou de l'établissement, à l'exclusion des frais professionnels et des éléments de rémunération alloués pour l'année qui ne sont pas la contrepartie d'un travail effectif ou qui ne sont pas affectés par la réduction ou l'absence d'activité. Lorsque la rémunération inclut une fraction de rémunération correspondant au paiement de l'indemnité de congés payés, cette fraction est déduite pour la détermination de l'assiette permettant le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle, sans préjudice du paiement par l'employeur de l'indemnité de congés payés.

- Le montant horaire permettant de calculer l'indemnité et l'allocation d'activité partielle est déterminé en rapportant le montant de la rémunération mensuelle de référence à la durée légale du temps de travail.

- La perte de rémunération correspond à la différence entre la rémunération mensuelle de référence et la rémunération mensuelle effectivement perçue au cours de la même période.

- Enfin, le nombre d'heures non travaillées indemnifiables correspond, dans la limite de la durée légale du travail, à la perte de rémunération obtenue rapportée au montant horaire.

[Retour au sommaire](#)

20. En l'absence de visite de reprise (absence maladie de + 30 jours), le salarié peut-il bénéficier de l'activité partielle ?

Les services de santé au travail effectuent en priorité les visites d'aptitude et les visites de reprise, si possible par **téléconsultation** en accord avec le salarié. Si la visite doit être tenue **physiquement**, l'entreprise est informée des précautions à prendre et le salarié doit être informé qu'il ne sera pas reçu s'il présente des symptômes à son arrivée (Inst. min. 17-3-2020).

Si la **visite** ne peut **pas être réalisée**, soit parce que le service de santé est fermé, soit parce que le salarié ne peut pas s'y rendre, le contrat de travail reste en principe suspendu.

Deux cas de figure peuvent se présenter : soit le salarié est dans l'incapacité de reprendre le travail et son arrêt de travail est prolongé, soit le salarié est en capacité de reprendre le travail et se manifeste auprès de l'employeur, qui dispose en théorie de 8 jours à compter de la reprise pour organiser la visite médicale de reprise.

L'**employeur qui n'organise pas la visite** médicale dans le délai prévu par le Code du travail commet en principe une faute. Mais la jurisprudence admet qu'il n'y a pas manquement lorsque l'employeur justifie « avoir pris l'initiative de faire passer la visite dans ce délai » (voir en ce sens Cass. soc. 6-10-2010 n° 09-66.140 F-PB : [RJS 12/10 n° 921]) ou prouve que le retard dans l'organisation de la visite ne résulte pas d'une faute de sa part (par exemple : Cass. soc. 21-9-2011 n° 10-16.153 F-D : [RJS 12/11 n° 963]). Il est donc impératif de saisir le service de santé au travail pour organiser la visite de reprise, mais si celle-ci est impossible en raison de l'état d'urgence sanitaire, l'employeur pourra justifier un retard par ce motif. La visite devra néanmoins être réalisée dès que la situation reviendra à la normale. Dans cette attente, selon nous, si le salarié appartient à un service dont le fonctionnement est affecté par la crise sanitaire, il devrait pouvoir bénéficier de l'activité partielle au même titre que ses collègues.

À NOTER : Et si l'entreprise n'a pas mis en place l'activité partielle, ou a seulement mis en place une réduction d'activité et non une fermeture totale ? Le fait de faire travailler le salarié sans lui faire passer la visite de reprise pendant la durée de la crise pourrait mettre en danger sa santé. On conseillera à l'employeur, dans cette situation, de suspendre le contrat de travail avec maintien de la rémunération du salarié.

[source : F.LEFEVBRE]

[Retour au sommaire](#)

21. La suspension du contrat de travail pour activité partielle prolonge-t-elle la période d'essai ?

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail peut bénéficier de l'activité partielle (Doc. technique DGEFP août 2013, fiche n° 2.3), y compris le salarié en période d'essai.

La période d'essai ayant pour but de permettre l'appréciation des qualités du salarié, celle-ci est prolongée si le contrat de travail est suspendu. Cette règle est appliquée par la jurisprudence en cas de maladie, de congés payés ou de prise de jours de récupération du temps de travail (notamment : Cass. 1e civ. 4-1-1995 n° 93-13.614 P : [RJS 2/95 n° 105] ; Cass. soc. 11-9-2019 n° 17-21.976 FP-PB : [RJS 11/19 n° 613]).

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.

À noter : L'état de crise sanitaire ne peut en aucun cas justifier une rupture de la période d'essai. En effet, l'essai a pour but de tester les capacités professionnelles du salarié. Il ne peut donc être rompu que pour un motif lié aux aptitudes de l'intéressé : en aucun cas la rupture ne peut être décidée pour une autre cause (Cass. soc. 10-4-2013 n° 11-24.794 F-D).

[source : F.LEFEVBRE]

[Retour au sommaire](#)

22. Comment traiter le cas d'un salarié en arrêt maladie au cours d'une période d'activité partielle ?

Un arrêt de travail pour maladie constitue une cause de suspension du contrat de travail pendant laquelle le salarié est dispensé d'activité. Durant cette période, le salarié bénéficie, sous certaines conditions, d'indemnités journalières de la sécurité sociale et d'un complément de salaire versé par l'employeur lui assurant tout ou partie de sa rémunération antérieure, en vertu du Code du travail, des dispositions plus favorables de la convention collective ou des usages.

Si le salarié tombe malade et se retrouve **en arrêt** de travail **au cours d'une période d'activité partielle**, il ne peut pas prétendre au cumul des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et des indemnités d'activité partielle. Il ne peut bénéficier que du versement des premières (Circ. DGEFP 12 du 12-7-2013, Annexe 1).

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 (Cass. soc. 2-7-1987 n° 83-43.626 P). 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.

Ces règles seraient aussi applicables au salarié qui est **en arrêt de travail avant le début de la période d'activité partielle** et qui demeure en arrêt maladie durant cette période du fait de la prolongation de son arrêt de travail.

De même, si un salarié est **en arrêt de travail pour garde d'enfant** et que son employeur fait une demande d'activité partielle quelques jours après, c'est la première cause de suspension du contrat de travail qui continue à s'appliquer à lui. Le salarié est considéré être en arrêt de travail et la question de l'activité partielle ne se posera pour lui, le cas échéant, qu'à l'issue de cet arrêt.

Les mêmes principes s'appliquent si le salarié est **en arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle** ou est en **congé de maternité ou de paternité**.

[source : F.LEFEVBRE]

[Retour au sommaire](#)

23. Les congés payés qui avaient été posés par des salariés peuvent-ils être reportés ?

Le salarié ne peut pas **exiger** le report des congés payés déjà posés. Ces derniers doivent donc être pris, y compris s'ils coïncident avec la période de confinement et/ou une période d'activité partielle dans l'entreprise. Dans ce dernier cas, le salarié bénéficie, pendant la durée des congés prévue, d'une indemnité de congés payés, dont le montant est plus favorable que l'indemnité d'activité partielle, puisqu'elle doit être calculée, dans les conditions de droit commun, selon la règle du dixième ou du maintien du salaire normal.

À noter : Les périodes d'activité partielle sont prises en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés (C. trav. art. R 5122-11, al. 2). La jurisprudence européenne précise que la réglementation nationale ne peut pas prévoir le calcul de l'indemnité de congés payés sur la base de la rémunération réduite liée à l'activité partielle (CJUE 13-12-2018 aff. 385/17 : [RJS 4/19 n° 266]).

Seul l'employeur peut **modifier les congés payés** des salariés en respectant les délais prévus par accord collectif d'entreprise ou d'établissement. À défaut d'accord, le délai pour modifier les dates de congés est d'un mois, sauf circonstances exceptionnelles (C. trav. art. L 3141-16). Sous réserve de l'avis des tribunaux, on peut penser que la crise sanitaire liée à l'épidémie de coronavirus peut permettre à l'employeur de modifier les dates de congés sans respecter le délai d'un mois ; les questions/réponses publiées par le ministère du travail ont rappelé cette faculté (QR min. trav. 28-2-2020 n° 13 et vers. 20-3-2020 n° 14). La modification ne doit toutefois pas intervenir trop tardivement, car, dans le cas contraire, la prise par le salarié de son congé aux dates prévues ne pourra lui être reprochée.

Toutefois, l'**ordonnance 2020-323 du 25 mars 2020** portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos prise en application de la loi d'urgence 2020-290 du 23 mars 2020 permettra qu'un accord d'entreprise ou à défaut un accord de branche autorise l'employeur à différer les dates de congés payés déjà posées dans la limite de 6 jours ouvrables et à condition de respecter un délai de prévenance d'un jour franc.

[source : F.LEFEVBRE]

[Retour au sommaire](#)

24. Quelle est l'articulation entre l'activité partielle et les indemnités journalières maladie

ANNEXE DU MINISTERE DU TRAVAIL

L'épidémie de Covid-19 a conduit les pouvoirs publics à mettre en place différents dispositifs de soutien aux entreprises et aux salariés devant interrompre leur activité du fait des mesures d'isolement, d'éviction et de maintien à domicile édictées.

D'une part, en application des décrets n°2020-73 du 31 janvier 2020 et n°2020-227 du 9 mars 2020, des indemnités journalières dérogatoires ont été instaurées, afin d'indemniser par la sécurité sociale, sans délai de carence et sans condition d'ouverture de droits, les parents devant garder leur enfant ou les personnes vulnérables dans l'impossibilité de télétravailler.

Des arrêts maladie de droit commun continuent également d'être délivrés, mais sans délai de carence, en application de l'article 8 de la loi n°2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19. L'ensemble de ces indemnités donnent lieu au versement du complément employeur, sans délai de carence et sans conditions d'éligibilité, afin de compléter pendant les trente premiers jours d'arrêt de travail la rémunération du salarié au moins jusqu'à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler. Ce taux plancher passe à 66% de la rémunération brute pendant les trente jours suivants.

D'autre part, le mécanisme d'activité partielle garantit au salarié une indemnité d'activité partielle au moins égale à 70 % de sa rémunération brute antérieure, versée par l'employeur. Par ailleurs son cadre a été adapté, afin de garantir un taux horaire de l'allocation d'activité partielle perçue par l'employeur égal, pour chaque salarié concerné, à 70 % de la rémunération horaire brute, dans la limite d'une rémunération de 4,5 SMIC.

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. **Coronavirus (COVID-19)**

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.

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.

a) 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 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.

b) 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. **Coronavirus (COVID-19)**

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.

[Source : Ministère du travail]

[Retour au sommaire](#)

25. Que deviennent les congés payés acquis non pris au 31 mai ?

En principe, le salarié qui n'a pas pris ses congés acquis perd son droit et ne peut réclamer aucune indemnité compensatrice à ce titre, sauf s'il s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés du fait de l'employeur.

En effet, il appartient à l'employeur de prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé, et, en cas de contestation, de justifier qu'il a accompli à cette fin les diligences qui lui incombent légalement. L'employeur doit ainsi informer les salariés de la période de prise des congés et communiquer l'ordre des départs en congés à chaque salarié ; s'il a bien accompli ses obligations d'information, les congés non pris par les salariés seront perdus, sauf accord plus favorable prévoyant leur report (Cass. soc. 13-6-2012 n° 11-10.929 FS-PBR : [RJS 8-9/12 n° 718] ; Cass. soc. 9-5-2019 n° 17-27.448 FS-PB : [RJS 7/19 n° 430]).

[source : F.LEFEVBRE]

[Retour au sommaire](#)

26. Les congés payés peuvent-ils être imposés pendant la période d'activité partielle ?

Les congés payés relèvent du **pouvoir de direction de l'employeur**. Ils sont donc fixés par ce dernier selon une procédure de mise en place qui est longue. En clair, les conditions de fixation des congés payés ne lui permettent pas d'imposer aux salariés la prise de ces congés d'ici le mois à venir.

Cependant, l'**ordonnance 2020-323 du 25 mars 2020** portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos permettra de déroger par accord collectif aux modalités de fixation des congés, y compris d'ordre public, et donc d'imposer la prise de 6 jours ouvrables de congés.

À noter : Cette même ordonnance prévoit des règles plus souples pour l'employeur en matière de jours de réduction du temps de travail et de jours de repos affectés sur le CET. Ces derniers pourront être imposés unilatéralement par l'employeur dans la limite de 10 jours.

Employeurs et salariés peuvent également s'accorder sur la prise de congés payés préalablement au recours à l'activité partielle. L'indemnisation des congés payés est plus favorable que celle de l'activité partielle puisqu'elle doit être calculée, dans les conditions de droit commun, selon la règle du dixième ou du maintien du salaire normal.

L'**ordonnance** précitée permet, toujours dans la limite globale de 6 jours de congés et sous réserve d'un accord collectif en ce sens, d'imposer au salarié la **prise anticipée** des congés payés acquis, c'est-à-dire avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris ; rappelons que la jurisprudence dénie cette faculté à l'employeur, même pour tenter de limiter le recours à l'activité partielle (Cass. soc. 19-6-1996 n° 93-46.549 D, Sté Vetsout c/ B. ? : RJS 8-9/96 n° 934). Les salariés peuvent toutefois accepter de prendre leurs congés payés par anticipation. [source : F.LEFEVBRE]

[Retour au sommaire](#)

27. Quel est l'impact de l'activité partielle sur le déroulement d'un préavis ?

Le préavis en cas de **démission** n'est pas prévu par la loi, mais peut l'être par des conventions collectives. Il faut donc consulter la convention applicable, certaines d'entre elles pouvant prévoir que le préavis ne sera pas exigé du salarié en cas d'activité partielle.

S'agissant de l'incidence de l'activité partielle au cours du préavis de **licenciement**, en l'absence de dispositions spécifiques, le recours de l'entreprise à l'activité partielle n'a pas d'incidence sur le point de départ du préavis, qui reste la notification du licenciement, ni sur sa durée, une réduction du préavis en cas de licenciement ne pouvant être décidée par l'employeur sans l'accord du salarié.

S'agissant des **sommes dues** au salarié en cas d'activité partielle au cours du préavis, la loi prévoit qu'en cas d'inexécution totale ou partielle du préavis résultant soit de la fermeture temporaire ou définitive de l'établissement, soit de la réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement en deçà

de la durée légale de travail, le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité compensatrice de préavis est calculé sur la base de la durée légale ou conventionnelle de travail applicable à l'entreprise, lorsque le salarié travaillait à temps plein, ou de la durée du travail fixée dans son contrat de travail lorsqu'il travaillait à temps partiel ([C. trav. art. L 1234-6](#)). La jurisprudence semble appliquer cette règle aussi bien lorsque, au moment du recours à l'activité partielle, le préavis n'est pas exécuté par exemple du fait d'une dispense par l'employeur et donne lieu au versement d'une indemnité compensatrice, que lorsqu'il est exécuté par le salarié (Cass. soc. 26-11-1997 n° 95-40.993 D : [RJS 3/98 n° 349]). Ainsi, l'activité partielle n'a d'impact ni sur le montant de l'indemnité compensatrice du préavis ni sur le salaire dû pendant le préavis en cours d'exécution.

Qu'en est-il de l'incidence des périodes d'activité partielle sur l'**ancienneté** du salarié à prendre en compte pour déterminer le droit au préavis et sa durée ?

L'[article L 5122-1 du Code du travail](#) indique que le contrat de travail des salariés placés en activité partielle est suspendu pendant les périodes où ils ne sont pas en activité. Or, les périodes de suspension du contrat de travail prévues notamment par la loi n'interrompent pas l'ancienneté du salarié, mais n'entrent pas non plus en compte dans sa durée ([C. trav. art. L 1234-8](#)). Aucun texte ne prévoit une prise en compte spécifique des périodes d'activité partielle pour le calcul de l'ancienneté requise pour le droit au préavis et sa durée. Les jours de suspension du contrat au titre de l'activité partielle devraient alors, sauf stipulation conventionnelle plus favorable, ne pas être pris en compte pour la détermination du droit au préavis et de sa durée.

[source : F.LEFEVBRE]

[Retour au sommaire](#)

28. En cas d'activité partielle, comment sont comptabilisées les heures chômées pour le calcul de la prime d'intéressement ou de participation ?

Les primes d'intéressement et de participation peuvent être calculées en partie ou en totalité en fonction du salaire ou en fonction du temps de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice. Dans ce cas, comment sont prises en compte les heures chômées en raison de l'activité partielle ? L'[article R 5122-11 du Code du travail](#) prévoit qu'en cas de **répartition** de l'intéressement ou de la participation **proportionnelle à la durée de présence** ces heures sont intégralement prises en compte, c'est-à-dire assimilées à du travail effectif.

En cas de répartition **proportionnelle au salaire**, les salaires à prendre en compte pour ces heures chômées sont ceux qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en activité partielle.

L'activité partielle n'a donc pas d'incidence sur le calcul de ces primes.

À noter : L'ordonnance 2020-322 publiée le 26 mars au JO reporte à titre exceptionnel pour 2020 la date limite de versement de la participation et de l'intéressement (en principe fixée au dernier jour du 5e mois après la clôture de l'exercice) au 31 décembre 2020.

[source : F.LEFEVBRE]

[Retour au sommaire](#)

29. Quelles sont les sanctions en cas de fraude à l'activité partielle ?

L'activité partielle est par nature un dispositif prévisionnel pour lequel un employeur demande un nombre d'heures maximum sur une période donnée et un nombre de salariés potentiellement couverts.

La fraude à l'activité partielle se constate sur les demandes d'indemnisation formulées par les employeurs. En effet, le dispositif prend en charge les heures non travaillées par les salariés, c'est-à-dire celles au cours desquelles ils n'ont pas fourni de travail et n'étaient pas à disposition de leur employeur.

Exemple 1 : pour les salariés en télétravail, l'employeur ne peut pas demander à bénéficier d'une indemnisation. (NB : à notre sens, cette interdiction ne vaut que pour les heures de travail réalisées. Il devrait en aller autrement en cas de réduction d'activité, dès lors que l'entreprise peut apporter la preuve que le salarié n'a pas pu travailler au titre des heures pour lesquelles une indemnisation est demandée).

Exemple 2 : si des salariés sont présents sur le lieu de travail mais qu'en l'absence de clients, ils sont redéployés à d'autres tâches, l'employeur ne pourra pas demander à bénéficier de l'allocation d'activité partielle car ils étaient à disposition de leur employeur.

Exemple 3 : les salariés ont posé des congés payés. Ces jours ne peuvent pas être pris en charge par l'activité partielle donc l'employeur devra les rémunérer normalement.

Si l'employeur venait à demander une indemnisation pour des heures pendant lesquelles les salariés travaillaient ou étaient en congés payés/JRTT, cela est passible de **sanctions prévues en cas de travail illégal** :

- reversement des aides perçues au titre des heures indûment perçues par l'employeur ;
- interdiction de bénéficier pendant 5 ans d'aides publiques ;
- sanctions pénales.

[Source : Document du ministère du travail du 1^{er} avril 2020]

[Retour au sommaire](#)

30. Une entreprise multi-établissements pourra-t-elle faire ses demandes en une seule fois ?

Oui : l'application informatique permettant le dépôt des demandes sera paramétrée dans le courant du mois d'avril 2020 pour permettre le téléchargement de l'ensemble des données requises en une seule fois par un utilisateur. Pour encore quelques jours, les données devront être importées établissement par établissement. A noter qu'un même utilisateur peut d'ores et déjà télécharger les données pour plusieurs établissements, dans la limite de 200 SIRET par compte et 1 000 lignes par fichiers.

[Source : Document du ministère du travail du 3 avril 2020]

[Retour au sommaire](#)

31. Quelle est l'articulation entre activité partielle et jour férié ?

Les jours fériés sont-ils indemnisés pendant une période d'activité partielle ?

Pour répondre à cette question, le ministère du Travail distingue deux hypothèses.

Les jours fériés habituellement chômés :

- Les jours fériés inclus dans une période d'activité partielle et habituellement chômés sont à traiter de la même façon que les jours de congés payés. Les salariés ne peuvent ainsi pas être placés en position d'activité partielle durant ces périodes et ces jours ne doivent pas être comptabilisés au titre des heures permettant le versement de l'allocation à l'employeur.

- L'employeur doit assurer le paiement de ces jours fériés légaux chômés en versant le salaire habituel aux salariés totalisant au moins 3 mois d'ancienneté au sein de l'entreprise (condition d'ancienneté non applicable pour le 1^{er} mai - article L.3133-5), le code du travail prévoyant à l'article L. 3133-3 que « le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins trois mois d'ancienneté (...) ».

Les jours fériés habituellement travaillés sont indemnisés au titre de l'activité partielle :

- Les jours fériés ne sont indemnisés que s'ils sont habituellement travaillés. Dans ce cas, ces jours sont indemnisés au titre de l'activité partielle comme les jours ou heures travaillés (Cass. soc., 8 déc. 1988, no 86-42.833).

- En ce qui concerne la situation en Alsace-Moselle, le vendredi saint étant férié, il ne peut être indemnisé que s'il est habituellement travaillé. S'il est habituellement chômé, il n'y aura pas de prise en charge au titre de l'activité partielle. S'agissant de l'outre-mer, outre les jours fériés prévus à l'article L. 3133-1 du code du travail,

les journées de commémoration de l'abolition de l'esclavage sont fériées (liste à l'article L. 3422-2 du code du travail).

[Source : Ministère du travail]

[Retour au sommaire](#)

32. Comment concilier activité partielle et journée de solidarité ?

Un salarié placé en activité partielle ne perçoit pas d'indemnité d'activité partielle au titre des heures chômées correspondant à la journée de solidarité. En effet, celle-ci prend la forme d'une période de travail supplémentaire non rémunérée, elle peut donc être chômeuse, mais ne saurait donner lieu à un revenu de remplacement comme l'indemnité d'activité partielle, ni être prise en charge au titre de l'allocation d'activité partielle. Cette règle est confirmée par la circulaire DGEFP n° 201312 du 12 juillet 2013 et sa documentation technique (DT-DGEFP fiche n°5, point5.4).

[Source : Liaisons sociales]

[Retour au sommaire](#)

LES DELAIS ADMINISTRATIFS

1. Le délai de 35 jours d'une décision de cas par cas en matière d'ICPE est-il suspendu pendant l'état d'urgence sanitaire ?

En principe tous les délais d'action imposés à l'administration sont suspendus.

Si l'autorité publique a été saisie d'une demande de décision au cas par cas sur la réalisation d'une étude d'impact dans le cadre de la création d'un projet industriel, le délai restant des 35 jours d'instruction est suspendu à la date du 12 mars 2020.

Le délai d'instruction restant pourra à nouveau courir à compter de la cessation de l'état d'urgence sanitaire augmenté d'un mois (soit, sauf changement 25 mai + 1 mois = 25 juin).

[Retour au sommaire](#)

2. J'ai déposé une demande de permis de construire après l'entrée en vigueur de l'état d'urgence sanitaire (12 mars). A partir de quel moment, le délai d'instruction de cette demande commencera à courir ?

Si une demande de permis de construire d'une installation de nature industrielle a été présentée à l'autorité d'urbanisme durant l'état d'urgence sanitaire augmenté d'un mois soit jusqu'au 25 juin sauf changement, le point de départ des délais d'instruction de 3 mois commencera à courir à l'issue de cette période.

[Retour au sommaire](#)

3. De quel délai dispose l'administration pour demander des compléments à ma demande d'autorisation d'exploiter ?

Dans le cas d'un dossier d'autorisation environnementale, les services préfectoraux (ou les services instructeurs en matière d'urbanisme dans le cas d'une demande de permis de construire) pourront être amenés à solliciter des pièces complémentaires à l'issue de la période d'état d'urgence sanitaire augmentée d'un mois, soit jusqu'au 25 juin sauf changement, et pour le délai restant à courir avant la suspension.

[Retour au sommaire](#)

4. Le délai imparti par une mise en demeure de me conformer à une prescription est-il suspendu pendant l'état d'urgence ?

Si une mise en demeure de se conformer aux prescriptions encadrant l'exploitation d'une installation classée est intervenu avant le 12 mars 2020, le délai est suspendu à compter de cette date. Le délai restant à courir pour se conformer à la mise en demeure recommencera à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire augmentée d'un mois.

Attention toutefois, un décret pourrait venir modifier cette règle de suspension dans les prochains jours.

A noter que les injonctions contenues dans une décision de justice et encadrées par un délai, telles que l'obligation de dépollution d'un terrain, devront être exécutées dans le délai imparti nonobstant l'état d'urgence.

[Retour au sommaire](#)

5. Des prescriptions me sont imposées par arrêté durant l'état d'urgence sanitaire : quel délai ai-je pour m'y conformer ?

Dans le cas où un arrêté imposant des mesures de réhabilitation par exemple, intervient pendant l'état d'urgence sanitaire augmenté d'un mois, les délais impartis à l'exploitant de réalisation des mesures de réhabilitation ne courent qu'à compter de l'achèvement de cette période. Par exemple, dans le cas où un arrêté imposant des mesures de réhabilitation intervient pendant l'état d'urgence sanitaire augmenté d'un mois, soit jusqu'au 25 juin sauf changement, les délais impartis à l'exploitant de réalisation des mesures de réhabilitation ne courent qu'à compter de l'achèvement de cette période.

[Retour au sommaire](#)

6. Qu'en est-il du délai applicable s'agissant de l'entretien préalable au licenciement ou encore de la demande d'homologation de la rupture conventionnelle ?

Les prorogations de délais prévus par l'article 7 de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire ont vocation à s'appliquer à l'administration du travail saisie d'une demande d'homologation d'une rupture conventionnelle.

Les délais habituels qui n'ont pas expiré avant le 12 mars 2020 sont, à cette date, suspendus jusqu'à la fin du délai d'un mois qui court à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire.

L'article 2 de la même ordonnance a vocation à s'appliquer aux délais prévus par le code du travail relatifs aux procédures de licenciement, y compris donc à la procédure de l'entretien préalable.

Dans cette hypothèse, tout acte sera réputé avoir été fait à temps s'il a été effectué dans un délai qui ne peut excéder, à compter de la fin de cette période (soit à l'issue du délai d'un mois après la fin de l'état d'urgence sanitaire), le délai légalement impartie pour agir, dans la limite de deux mois.

Cela étant un décret du 24 avril 2020 dresse la liste des catégories d'actes, de procédures et d'obligations, prévus par le [code du travail](#), pour lesquels, **par dérogation, les délais reprennent leur cours à compter du lendemain du jour de la publication du décret soit à compter du 26 avril 2020.**

Ces dérogations sont fondées sur des motifs de sécurité, de protection de la santé, de sauvegarde de l'emploi et de l'activité, ainsi que sur les motifs de sauvegarde de l'emploi et de l'activité et de sécurisation des relations de travail et de la négociation collective.

Les délais relatifs aux ruptures conventionnelles ont repris ainsi leur cours normal à compter du dimanche 26 avril 2020.

Reprises des délais de décisions administratives (homologations de ruptures conventionnelles par exemple) :

Aux termes de l'article 7 de l'ordonnance du 25 mars :

- Pour les délais à l'issue desquels une décision, un accord ou un avis de l'administration du travail devait intervenir ou était acquis implicitement et qui n'avaient pas expiré avant le 12 mars 2020 étaient suspendus au 12 mars jusqu'à la fin de l'état d'urgence actuellement fixé au 23 mai à minuit.

En application du décret du 24 avril, ces délais ont repris leur cours à partir du 26 avril pour la durée qui restait à courir le 12 mars.

- Le point de départ des délais de même nature qui auraient dû commencer à courir pendant la période du 12 mars au 23 mai était reporté au 24 mai.

En application du décret du 24 avril, le point de départ des délais qui aurait dû normalement commencer entre le 12 mars et le 25 avril a été ramené au 26 avril au lieu du 24 mai.

Reprises des délais de décisions imposés par l'administration, conformément à la loi et au règlement, à toute personne pour réaliser des contrôles et des travaux

Aux termes de l'article 8 de l'ordonnance du 25 mars :

- Pour les délais qui n'avaient pas expiré avant le 12 mars 2020, les délais imposés par l'administration, conformément à la loi et au règlement, à toute personne pour réaliser des contrôles et des travaux ou pour se conformer à des prescriptions de toute nature avaient été suspendus au 12 mars 2020 jusqu'à la fin de l'état d'urgence fixée au 23 mai, sauf lorsqu'ils résultaient d'une décision de justice.

En application du décret du 24 avril, ces délais ont repris à partir du 26 avril pour la durée qui restait à courir le 12 mars.

- Le point de départ des délais de même nature qui auraient dû commencer à courir pendant la période du 12 mars au 23 mai était reporté au 24 mai.

En application du décret du 24 avril, le point de départ des délais qui auraient dû normalement commencer entre le 12 mars et le 25 avril a été ramené au 26 avril au lieu du 24 mai.

[Source : Voir la quotidienne des 28 et 29 avril]

[Retour au sommaire](#)

7. Mon certificat d'acquisition de produits explosifs à usage civil arrive à échéance en mai : est-il prorogé automatiquement et jusqu'à quand ?

Les certificats d'acquisition, autorisations d'utilisation, dès réception (UDR), et autorisations individuelles d'exploitation délivrés en application du code de la défense pour les produits explosifs à usage civil qui arrivent à échéance d'ici au 24 juin (période juridiquement protégée de l'état d'urgence sanitaire) sont automatiquement prorogés jusqu'au 24 août 2020 inclus.

[Retour au sommaire](#)

DISPOSITIONS PARTICULIERES

1. Quel est la situation d'un salarié qui est sapeur-pompier volontaire ?

En application de l'article L723-12 du code de la sécurité intérieure, bénéficie d'une autorisation d'absence le salarié sapeur-pompier volontaire.

Article L723-12

Les activités ouvrant droit à autorisation d'absence du sapeur-pompier volontaire pendant son temps de travail sont :

1° Les missions opérationnelles concernant les secours d'urgence aux personnes victimes d'accidents, de sinistres ou de catastrophes et leur évacuation, ainsi que la protection des personnes, des biens et de l'environnement, en cas de péril ;

2° Les actions de formation, dans les conditions fixées par l'article L. 723-13.

Les autorisations d'absence ne peuvent être refusées au sapeur-pompier volontaire que lorsque les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ou du service public s'y opposent.

Lorsqu'une convention est conclue entre l'employeur d'un sapeur-pompier volontaire et le service départemental d'incendie et de secours, les parties fixent le seuil d'absences au-delà duquel les nouvelles autorisations d'absence donnent lieu à une compensation financière et en précisent les conditions.

Le refus est motivé, notifié à l'intéressé et transmis au service départemental d'incendie et de secours.

La loi reconnaît donc au sapeur-pompier volontaire le droit de s'absenter de son travail pour des missions opérationnelles ou des activités de formation. Les autorisations d'absence ne peuvent être refusées au sapeur-pompier volontaire que lorsque les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ou du service public s'y opposent.

Le temps passé hors du lieu de travail pendant les heures de travail par le sapeur-pompier volontaire pour participer aux missions à caractère opérationnel ou aux activités de formation, est assimilé à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, des droits aux prestations sociales et pour les droits qu'il tire de son ancienneté. Un doute subsiste toutefois s'agissant de la répercussion de ces jours d'absence pour les droits inscrits sur le compte personnel de formation au titre de l'année considérée

Lorsque l'employeur maintient la rémunération pendant l'absence autorisée pour sa formation, la rémunération et les prélèvements sociaux afférents à cette absence sont admis au titre de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue prévu à l'article L. 6331-9 du Code du travail

De plus, l'employeur peut être subrogé au sapeur-pompier volontaire et recevoir les indemnités auxquelles ce dernier peut prétendre pour ses missions. Ces indemnités perçues alors par l'employeur ne sont assujetties à aucun impôt, ni soumises aux prélèvements prévus par la législation sociale

Aucun licenciement, aucun déclassé professionnel, ni aucune sanction disciplinaire ne peuvent être prononcés à l'encontre d'un salarié en raison des absences résultant de l'application des dispositions de la présente loi

A NOTER : Les sapeurs-pompiers volontaires salariés victimes d'accident survenu ou de maladie contractée en service bénéficient des dispositions de la section 5-1 du chapitre II du titre II du livre I^{er} du Code du travail relative à la protection des salariés victimes d'un accident du travail

[Retour au sommaire](#)

2. Le coronavirus permet-il de rompre une promesse de contrat de travail ?

Si le candidat à l'embauche et l'employeur sont simplement entrés en pourparlers, sans formaliser par écrit les conditions d'une embauche, ils ne sont pas liés : ces pourparlers peuvent être rompus à tout moment.

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, il ne peut en principe se rétracter que si le candidat n'a pas encore reçu son offre, ou s'il ne l'a pas acceptée dans le délai qui lui était imparti pour le faire (par exemple : « sans réponse de votre part dans un délai de 15 jours... ») ou dans un délai considéré comme raisonnable (Cass. soc. 21-9-2017 n^{os} 16-20.103 FS-PBRI et 16-20.104 FS-PBRI : [FRS 20/17 inf. 1 p. 2]).

Si en revanche le candidat a déjà accepté la proposition, les parties sont en principe liées par un contrat de travail. La rupture unilatérale par l'employeur s'analyse alors en un licenciement sans cause réelle et sérieuse si le contrat promis était à durée indéterminée (Cass. soc. 15-12-2010 n^o 08-42.951 F-PB : RJS 3/11 n^o 205), et en une rupture abusive si le contrat était à durée déterminée (CA Aix-en-Provence 20-1-2012 n^o 10-22931). Elle ouvre droit à des dommages et intérêts pour le salarié.

L'employeur pourrait-il faire valoir devant le juge, en cas de litige, que la rupture était justifiée par les conséquences de l'épidémie de coronavirus. Des circonstances particulières légitimant la rupture d'une promesse de contrat ont parfois été admises par les juges, mais c'est assez rare (voir, par exemple, Cass. soc. 15-1-1981 n^o 79-41.291 P). L'état de crise sanitaire décrété par le Gouvernement et les mesures qui l'accompagnent constituant des événements particulièrement soudains, imprévisibles et complexes à gérer pour l'entreprise pourrait-il justifier une certaine clémence des juges. L'étude du contentieux le montrera.

Il n'en reste pas moins que le candidat évincé pourrait se prévaloir de préjudices spécifiques, en particulier s'il a démissionné pour accepter le poste et s'est retrouvé sans emploi ni prise en charge par l'assurance chômage après la rupture.

À noter : L'employeur n'est pas dans l'obligation de rompre sa promesse de contrat : il a la possibilité de négocier avec le salarié un report de la date de début d'exécution du travail, afin de laisser passer la crise. Il peut également, s'il met en place l'activité partielle dans son entreprise, en faire bénéficier l'intéressé dès son embauche, avec les autres salariés : l'activité partielle n'est pas soumise à une condition d'ancienneté du salarié.

[source : F.LEFEVBRE]

[Retour au sommaire](#)

3. L'employeur doit-il verser l'indemnité d'occupation à des fins professionnelles du domicile privé lorsque le salarié est en télétravail du fait de la crise sanitaire ?

Si, selon l'[article L 1222-11 du Code du travail](#), en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés, rien n'est prévu par les textes s'agissant de l'indemnité d'occupation à des fins professionnelles du domicile privé du salarié.

Par ailleurs, la Cour de cassation considère que demander à un salarié de **travailler depuis son domicile** constitue une immixtion dans sa vie privée et n'entre pas dans l'économie générale du contrat de travail. Elle juge donc que, si le salarié, qui n'est tenu ni d'accepter de travailler à son domicile ni d'y installer ses dossiers et ses instruments de travail, accède à la demande de son employeur, ce dernier doit **indemniser** de cette sujétion particulière ainsi que des frais engendrés par l'occupation à titre professionnel du domicile (Cass. soc. 7-4-2010 n^o 08-44.865 FS-PB : [RJS 6/10 n^o 570]). De même, le salarié peut prétendre à une indemnité au titre de l'occupation de son domicile à des fins professionnelles dès lors qu'un local professionnel n'est pas mis effectivement à sa disposition (Cass. Soc. 8-11-2017 n^o 16-18.499 FS-PB : [RJS 1/18 n^o 29]).

Toutefois, la situation actuelle paraît différente puisque les salariés sont tenus d'accepter de travailler à leur domicile et que le télétravail ne relève pas d'une demande de l'employeur. En effet, à la suite du passage au stade 3 de la pandémie, le **télétravail** est devenu **impératif** pour tous les postes le permettant et cette directive gouvernementale s'impose tant aux salariés qu'aux employeurs (Covid-19 - Questions-réponses pour les entreprises et les salariés).

Dès lors, au vu de cette différence de situation, il n'est pas certain que la Cour de cassation, si elle était amenée à se prononcer sur la question du versement de l'indemnité d'occupation à un salarié en télétravail du fait de la crise sanitaire, adopte la même position que celle qu'elle retient lorsque la demande de télétravail relève de l'employeur et qu'elle juge que ce dernier doit indemniser le salarié de la sujétion particulière constituée par l'utilisation d'une partie de son domicile personnel pour les besoins de son activité professionnelle.

[source : F.LEFEVBRE]

[Retour au sommaire](#)

4. L'employeur doit-il décaler un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement si un salarié refuse de s'y rendre dans le cadre du confinement ?

Le **salarié** dont le licenciement est envisagé n'est **pas tenu de se rendre** à l'entretien préalable auquel il est convoqué. Celui-ci étant prévu dans son seul intérêt, son absence ne peut pas lui être reprochée par l'employeur (Cass. soc. 15-5-1991 n° 89-44.670 P : [RJS 6/91 n° 740]) et ne constitue pas une cause de licenciement (Cass. soc. 28-11-2001 n° 99-46.031 F-D : [RJS 2/02 n° 157]). S'il ne se présente pas, l'employeur peut poursuivre la procédure et lui notifier son licenciement.

Si le salarié demande le **report** de l'entretien, l'employeur n'est pas tenu d'accéder à sa requête, sauf stipulation conventionnelle contraire (Cass. soc. 6-4-2016 n° 14-28.815 F-D : [RJS 6/16 n° 416]).

De son côté, l'employeur, informé de l'impossibilité dans laquelle se trouve le salarié de se présenter à l'entretien, peut en reporter la date. Si le licenciement envisagé est d'ordre disciplinaire, c'est à compter de la nouvelle date de l'entretien que court le délai d'un mois qui lui est imparti pour notifier la sanction (Cass. soc. 7-6-2006 n° 04-43.819 FS-PB : [RJS 8-9/06 n° 945] ; Cass. soc. 12-6-2007 n° 05-43.957 F-D : [RJS 11/07 n° 1181]).

Compte tenu des termes généraux du principe posé par la Cour de cassation, on peut penser que cette solution s'applique, quelle que soit la cause de l'indisponibilité du salarié et donc en cas de confinement de celui-ci.

À noter : On pourrait toutefois se poser la question de la validité d'un entretien préalable organisé par **visioconférence**. Si la cour d'appel de Rennes l'a admis dès lors que les parties en sont d'accord (CA Rennes 11-5-2016 n° 14/08483), la Cour de cassation n'a jamais eu l'occasion de se prononcer sur la question. Elle a en revanche jugé qu'une conversation téléphonique ne saurait remplacer l'entretien préalable (Cass. soc. 14-11-1991 n° 90-44.195 D : [RJS 2/92 n° 135]).

[source : F.LEFEVBRE]

[Retour au sommaire](#)

5. A quelle date l'entretien professionnel doit-il être réalisé ?

L'**obligation de réaliser des entretiens d'état des lieux du parcours professionnel de chaque salarié est différé**. L'employeur, qui devait initialement organiser ces entretiens avant le 6 mars, aura **jusqu'au 31 décembre 2020** pour le faire. **L'application des sanctions prévues par la loi dans le cas où ces entretiens n'auraient pas été réalisés dans les délais est également suspendue jusqu'au 31 décembre 2020.**

[Source : OPCO2i]

[Retour au sommaire](#)

6. Quelle est la situation du jeune dont le contrat d'apprentissage ou de professionnalisation arrive à échéance pendant la crise sanitaire ?

Les contrats d'apprentissage et les [contrats de professionnalisation](#), dont la date de fin d'exécution survient entre le 12 mars et le 31 juillet 2020, pourront être prolongés.

L'objectif : tenir compte de la suspension de l'accueil des apprentis et des stagiaires par les centres de formation d'apprentis et les organismes de formation depuis le 12 mars 2020.

Cette mesure n'a pas d'impact sur les forfaits payés par l'OPCO aux CFA.

Par ailleurs, la période pendant laquelle un jeune peut rester en formation dans un CFA avant la conclusion d'un contrat d'apprentissage est portée de trois à six mois.

[Source : OPCO2i]

[Retour au sommaire](#)