



# Mesures Covid 19 : Questions- réponses sur l'activité partielle, congés et temps de travail



**CFTC**  
la vie à défendre

ITTOIRE DE MARQUE / COCOA - Crédit photo : Shutterstock

**Coronavirus : il existe des gestes simples pour vous protéger et protéger votre entourage**



Se laver les mains  
très régulièrement



Tousser ou éternuer dans  
son coude ou dans un mouchoir



Utiliser des mouchoirs  
à usage unique



Saluer sans se serrer la main,  
éviter les embrassades

## Table des matières

Quels accords d'entreprise peuvent éviter la mise en place de l'activité partielle ? .....	3
L'activité partielle, c'est quoi ?.....	3
Quelle est la conduite CFTC pour la mise en œuvre de l'activité partielle, y'a-t-il une position, globale CFTC, où au cas par cas.....	3
Mon employeur peut-il me demander de travailler pendant l'activité partielle ? .....	4
Je suis en forfait en jours ou en heures sur l'année, puis-je bénéficier de l'activité partielle ? .....	4
Quel est le montant de mon indemnisation ? .....	4
Les heures supplémentaires prévues au contrat de travail ou par accord sont-elles indemnisées ?	5
Le CSE doit-il être consulté sur la mise en place de l'activité partielle ? .....	5
Articulation arrêt de travail pour garde d'enfant et activité partielle .....	6
La mise en activité partielle des salariés en intercontrat.....	6
Un salarié protégé (élu CSE, mandat syndical, etc.) peut-il refuser sa mise en activité partielle ? ....	6
Quel est l'impact de l'activité partielle sur les heures de délégation ? .....	7
Puis-je exercer mon droit de retrait si l'employeur m'oblige à venir travailler ? .....	7
Quid des réunions des IRP ? .....	7
L'employeur peut-il m'imposer la prise de congés payés avant mon positionnement en activité partielle ?.....	8
L'employeur peut-il m'imposer la prise de RTT, de jours de repos ?.....	8
L'employeur peut-il refuser à un salarié de mettre des jours de congés payés sur son CET (compte épargne-temps) pendant cette période ? .....	8
Mon employeur convoque à un entretien préalable par visioconférence. Que dois-je faire ?.....	9
La période d'activité partielle a-t-elle un impact sur la durée du préavis ?.....	9
En cas d'accord d'entreprise sur l'imposition de jours de congés payés, l'employeur peut-il imposer des jours de congés payés au salarié pendant son préavis ? .....	9

## Quels accords d'entreprise peuvent éviter la mise en place de l'activité partielle ?

Avant la mise en activité partielle des salariés de l'entreprise ou la négociation d'un accord spécifique, il faut analyser les accords déjà existants (par exemple : accord 35h, accord sur la modulation du temps de travail). En effet, ces accords qui s'appliquent d'ordinaire en cas de surcroît d'activité, peuvent également s'appliquer en cas de baisse d'activité. Le temps de travail n'est pas décompté en semaine, mais sur une période qui peut être différente, appelée période de référence.

Certains accords peuvent prévoir une modulation du temps de travail sur l'année. Durant cette période, il est possible de prévoir un nombre d'heures plus faible, des ordres de missions avec un nombre d'heures plus faible. Cette baisse pourra être compensée par la suite, notamment lors de la reprise de l'activité à la fin de la période de confinement.

Un accord d'entreprise peut également prévoir l'imposition par l'employeur d'un maximum de 6 jours de congés payés.

Lorsque l'employeur ouvre des négociations visant à imposer des congés, il faut réfléchir aux contreparties que vous pouvez obtenir (ex : [accord collectif d'accompagnement de la sous charge au sein de l'UES EXPLEO France à durée déterminée](#))

## L'activité partielle, c'est quoi ?

Depuis 2013, l'activité partielle remplace les anciens dispositifs de chômage partiel et de chômage technique.

L'employeur peut placer ses salariés en position d'activité partielle lorsque l'entreprise est contrainte de réduire ou suspendre temporairement son activité pour l'un des motifs suivants :

- La conjoncture économique ;
- Des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergies ;
- Un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
- La transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- Tout autre circonstance de caractère exceptionnelle.

L'épidémie de Covid-19 étant une circonstance de caractère exceptionnelle, la mise en position d'activité partielle par l'employeur est justifiée.

## Quelle est la conduite CFTC pour la mise en œuvre de l'activité partielle, y'a-t-il une position, globale CFTC, où au cas par cas.

### La position de la CFTC :

<https://www.cftc.fr/actualites/conges-payes-duree-du-travail-et-jour-de-repos-la-cftc-veut-negocier>

L'activité partielle est la modalité à mettre en œuvre si toutes les autres pistes ont été étudiée (télétravail par exemple)

Il est essentiel de s'assurer que les demandes de temps partiel concernent bien les salariés qui sont sans activité suite à la crise sanitaire et non ceux qui étaient déjà en intercontrat avant cette dernière (voir question intercontrat p.5).

## Mon employeur peut-il me demander de travailler pendant l'activité partielle ?

Il y a deux situations différentes :

- Activité partielle à 100% ;
- Activité partielle avec activité réduite.

Dans le 1<sup>er</sup> cas, vous n'êtes pas tenu de travailler pour votre employeur durant l'activité partielle.

Dans le second cas, cela dépend de votre % d'activité et de vos horaires. Durant les périodes de travail, vous devez continuer votre activité mais hors cette période, vous n'êtes plus sous la responsabilité de l'employeur (hors heures supplémentaires), vous n'avez pas à effectuer de travail pour le compte de votre entreprise.

Pendant la période d'activité partielle, les salariés ne sont pas à disposition de l'entreprise.

**⚠ Des employeurs demandent à leurs salariés de continuer à travailler durant la période d'activité partielle avec, comme contrepartie, l'indemnisation à 100% de la période d'activité partielle. C'est une fraude à l'activité partielle, assimilable à du travail illégal. ⚠**

## Je suis en forfait en jours ou en heures sur l'année, puis-je bénéficier de l'activité partielle ?

Auparavant réservée aux cas de fermeture de l'établissement, l'indemnisation des salariés en forfait en jours ou en heures sur l'année a été ouverte aux jours de réduction de l'horaire de travail pratiquée dans l'établissement, à due proportion de cette réduction ([Article 1 du décret n°2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle](#)).

Pendant la situation de crise, le temps est décompté par ½ journées (3h30) ou journée entière (7h).

## Quel est le montant de mon indemnisation ?

### Indemnité légale :

*« L'indemnité due par l'employeur au salarié est calculée, pour les heures chômées ouvrant droit au versement de cette indemnité, sur la base de 70% de la rémunération brute du salarié, servant d'assiette à l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L.3141-22 du code du travail, ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail »*

### Indemnité complémentaire conventionnelle (article 3.3.1 accord activité partielle SYNTEC) :

*« L'assiette de l'indemnisation horaire conventionnelle complémentaire est la rémunération servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés, sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elles sont inférieures, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail »*

La garantie de salaire est déterminée comme suit :

Assiette	Indemnisation garantie (*)
Rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés du/de la salarié/e en activité partielle < 2000 €	95% de la rémunération horaire brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés du/de la salarié/e en activité partielle
Rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés du/de la salarié/e en activité partielle compris entre 2000 € et le plafond de la Sécurité Sociale	80% de la rémunération horaire brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés du/de la salarié/e en activité partielle
Rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés du/de la salarié/e en activité partielle > au plafond de la Sécurité Sociale	75% de la rémunération horaire brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés du/de la salarié/e en activité partielle

(\*) l'indemnité ne peut dépasser le plafond de 100% de la rémunération nette du/de la salarié/e.

L'indemnisation conventionnelle complémentaire est au minimum de 50€.

L'employeur peut également décider de maintenir à 100% la rémunération de ses salariés. Dans ce cas, la ministre du travail a indiqué que les entreprises qui complètent l'indemnisation de l'activité partielle jusqu'à 100% bénéficieront d'exonérations de charge (en attente du texte)

### Les heures supplémentaires prévues au contrat de travail ou par accord sont-elles indemnisées ?

L'indemnisation légale se base sur la durée légale du travail applicable dans l'entreprise, c'est-à-dire 35 heures.

Les heures supplémentaires dites « structurelles », heures supplémentaires portées par le contrat ou par un accord, ne rentrent pas dans le calcul de l'indemnisation.

Toutefois, les heures supplémentaires peuvent être payées au salaire convenu si l'employeur s'engage expressément à maintenir la rémunération en cas d'activité partielle.

**⚠ Donc ce point est à négocier dans un accord ⚠**

### Le CSE doit-il être consulté sur la mise en place de l'activité partielle ?

La loi et l'accord de branche impose une consultation du CSE avant la mise en place de l'activité partielle dans l'établissement ou l'entreprise.

L'avis du CSE est transmis au même moment que la demande préalable d'autorisation partielle de l'employeur auprès de l'autorité administrative.

**De manière dérogatoire, l'avis peut être recueilli postérieurement à la demande et transmis dans un délai de deux mois à compter de la demande de l'employeur auprès de l'autorité administrative ([Article 1 du décret n°2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle](#)).**

## Articulation arrêt de travail pour garde d'enfant et activité partielle

L'arrêt de travail pour garde d'enfant à domicile permet à un parent devant garder son enfant en raison de la fermeture des établissements scolaires et des structures d'accueils de jeunes enfants, et sans possibilité de télétravailler, de bénéficier d'un arrêt de travail. Cet arrêt, sans jours de carence, est d'une durée de 1 à 21 jours jusqu'au 15 avril 2020, est renouvelable en cas de prolongement de la période de fermetures des établissements scolaires et des structures d'accueils de jeunes enfants. L'arrêt est fractionnable et peut se partager entre les parents.

**En ce qui concerne l'articulation entre l'arrêt de travail pour garde d'enfant à domicile et l'activité partielle, il y a plusieurs situations à distinguer :**

- Arrêt de travail pour garde d'enfant à domicile préalable à la mise en activité partielle avec interruption totale de l'activité :
  - o En cas d'arrêt en cours, l'employeur peut soit y mettre un terme en informant l'Assurance Maladie, soit attendre l'échéance de l'arrêt pour demander à bénéficier de l'activité partielle ;
- Arrêt de travail pour garde d'enfant à domicile a posteriori de la mise en activité partielle avec interruption totale de l'activité :
  - o Le salarié ne peut bénéficier d'un arrêt pour garde d'enfant à domicile s'il bénéficie auparavant du dispositif d'activité partielle ;
- Arrêt de travail pour garde d'enfant à domicile préalable ou a posteriori à la mise en activité partielle avec réduction de l'activité :
  - o Le salarié peut bénéficier de l'arrêt de travail pour garde d'enfant à domicile durant les périodes travaillées.

Dans les deux cas, c'est à l'employeur d'effectuer la demande :

- Arrêt de travail pour garde d'enfant à domicile : <https://declare.ameli.fr/>
- Activité partielle : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>

**Depuis le 1<sup>er</sup> mai 2020, les parents contraints de garder leur enfant bénéficient à compter de cette date du dispositif d'activité partielle en lieu et place d'un arrêt indemnisé par l'assurance maladie.**

**Le placement en activité partielle pour garde d'enfant est de droit, l'employeur ne peut le refuser au salarié. Le salarié doit transmettre à l'employeur une attestation sur l'honneur justifiant de la nécessité de maintien à domicile pour garde d'enfant.**

### La mise en activité partielle des salariés en intercontrat

Les salariés en attente de mission, inter contrat ou inter chantier durant plus de 30 jours ouvrés ininterrompus dans les 12 mois précédents la date de demande d'activité partielle, dès lors que la situation du salarié ne relève pas d'une difficulté économique, sont exclus du bénéfice de l'activité partielle, sauf en cas de fermeture totale de l'entreprise ([Article 2-4 de l'accord de branche du 16 octobre 2013 relatif à l'activité partielle](#)).

**Un salarié protégé (élu CSE, mandat syndical, etc.) peut-il refuser sa mise en activité partielle ?**

En principe, un salarié ne peut refuser sa mise en activité partielle.

Auparavant, l'employeur ne pouvait imposer à un salarié protégé une mise en activité partielle sans avoir préalablement recueilli son accord express.

**Désormais, l'activité partielle s'impose au salarié protégé, sans que l'employeur n'ai à recueillir son accord, dès lors qu'elle affecte tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché l'intéressé ([Art. 6 ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle](#)).**

Si le salarié refuse sa mise en activité partielle, l'employeur pourra engager une procédure de licenciement. Le licenciement ne pourra intervenir qu'après autorisation de l'inspection du travail.

⚠ Le SICSTI-CFTC conseille à sens adhérents élus et/ou mandatés d'accepter la mise en activité partielle si cette demande est légitime ⚠.

### Quel est l'impact de l'activité partielle sur les heures de délégation ?

La période d'activité partielle suspend le contrat de travail mais n'entraîne pas la suspension du mandat.

L'élu ou le mandaté bénéficie de ses heures de délégation habituelles. L'employeur doit rémunérer les heures de délégation effectivement accomplies pendant cette période ([Cass. Soc., 10 janv. 1989, n° 86 -40.350](#)).

### Puis-je exercer mon droit de retrait si l'employeur m'oblige à venir travailler ?

Voir site CFTC : <https://www.cftc.fr/actualites/face-au-coronavirus-puis-je-invoquer-mon-droit-de-retrait>

### Quid des réunions des IRP ?

Durant cette période, l'employeur doit valablement convoquer le CSE. Cela concerne également les autres instances.

Pour ce faire, l'employeur peut, après information des membres de l'instance, organiser la réunion selon les modalités suivantes :

- Recours à la visioconférence (l'employeur n'est plus limité à trois réunions annuelles en l'absence d'accord) ;
- Recours à la conférence téléphonique (en attente du décret sur les conditions de déroulement des réunions)
- Recours à la messagerie instantanée, en cas d'impossibilité de recourir à la visioconférence ou à la conférence téléphonique (en attente du décret sur les conditions de déroulement des réunions) ;

Ces mesures sont applicables à l'ensemble des réunions convoquées pendant la période d'urgence ([Article 6 de l'Ordonnance n° 2020-389 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel](#)).

## L'employeur peut-il m'imposer la prise de congés payés avant mon positionnement en activité partielle ?

Sous réserves de signature d'un accord de branche ou d'un accord d'entreprise, l'employeur est autorisé dans la limite de six jours de congés et sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc, à décider de la prise de jours de congés payés acquis, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ([Art. 1 de l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée de travail et de jours de repos](#)).

## L'employeur peut-il m'imposer la prise de RTT, de jours de repos ?

Oui.

Sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc, l'employeur peut imposer la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de RTT, jours de repos et jours de CET prévus par une convention de forfait et modifier unilatéralement les dates de prise de ces jours de repos ([Art. 2, 3 et 4 de l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée de travail et de jours de repos](#)).

## L'employeur peut-il refuser à un salarié de mettre des jours de congés payés sur son CET (compte épargne-temps) pendant cette période ?

L'affectation de jours au compte-épargne temps n'a pas été modifiée par l'ordonnance. Dans ce cas, il faut se référer à l'accord CET ou l'accord d'entreprise sur l'imposition des jours de congés payés, s'il existe.

A ce sujet, la jurisprudence est claire : « Il résulte des articles 7 de l'accord d'entreprise du 24 mars 2000 et 6 de l'accord d'entreprise du 30 novembre 2000 [les accords d'entreprises dans l'affaire], relatifs à l'aménagement et la réduction du temps de travail et instituant un compte épargne-temps, que les salariés peuvent librement affecter au compte épargne-temps, dans les proportions retenues par l'accord collectif, les jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail et les jours de congés payés, sans que l'employeur puisse s'y opposer.

*Doit en conséquence être approuvé, l'arrêt qui estime que la décision de l'employeur obligeant les salariés à prendre tous leurs jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail et de congés payés sans pouvoir alimenter leur compte épargne-temps, constitue un trouble manifestement illicite et condamne l'employeur à reporter sur les comptes épargne-temps des salariés les jours de repos et de congés qu'il leur a imposé de prendre » (Cass. soc., 8 juin 2011, n° 10-11.979, <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000024175745&fastReqId=447384229&fastPos=1>) ;*

Il est donc toujours possible pour les salariés d'affecter des jours de repos ou des congés payés sur le CET dans les limites admises par l'accord et sous réserves que l'employeur n'ait pas imposé la pose de ces jours.



## Mon employeur convoque à un entretien préalable par visioconférence. Que dois-je faire ?

Dans l'état actuel des textes, **les entretiens préalables ne peuvent pas être effectués à distance.**

Il n'est pas question pour la CFTC de cautionner ce nouveau mode de licenciement vis-à-vis des directions qui souhaiteraient mettre en place à l'occasion de la période que chacun d'entre nous subit aujourd'hui.

## La période d'activité partielle a-t-elle un impact sur la durée du préavis ?

Non. **La survenance de chômage au cours de l'exécution de préavis ne retarde pas la date d'expiration du préavis** ([Cass. soc., 12 juin 1986, n° 84-40.545](#)).

De plus, le salarié en préavis est indemnisé sur la base de la durée légale ou conventionnelle de travail applicable à l'entreprise ([Art. L1234-6 du Code du travail](#))

## En cas d'accord d'entreprise sur l'imposition de jours de congés payés, l'employeur peut-il imposer des jours de congés payés au salarié pendant son préavis ?

Le principe est que l'employeur ne peut pas imputer sur la période de préavis les congés payés acquis par le salarié, sauf accord de ce dernier (Cass. soc., 7 déc. 1993, n° 90-42.781, <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT00007212674&fastReq;>);

La jurisprudence antérieure va dans le sens de la non-possibilité pour l'employeur d'imposer des jours de congés payés durant la période de préavis, cette période devant permettre au salarié de chercher un nouvel emploi (Cass. soc., 14 oct. 1987, 84-41.670, <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT00007077689&fastReqId=333818968&fastPos=1>).