



Activité partielle et hausse d'activité

Beaucoup de questions se posent en cette période particulière.

L'URIOPSS tente de vous accompagner au mieux et reste disponible pour répondre à toutes vos questions. Tous nos salariés sont en télétravail et continuent d'assurer leur mission auprès de vous.

Nous vous rappelons qu'il existe un « questions-réponses du ministère du travail », mis à jour régulièrement, que vous pouvez consulter sur le site suivant :

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/coronavirus-questions-reponses-entreprises-salaries>

La dernière mise à jour date du 15 mars 2020.

Par ailleurs le site suivant permet de vous tenir informé de l'évolution de l'épidémie :
<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>

Vous allez sans doute vous trouver confrontés à l'une des deux situations suivantes :

I. Une baisse d'activité : que faire en cas de baisse d'activité ?

➤ Mise en activité partielle

Vous pouvez faire une demande de mise en activité partielle (chômage partiel).

Ce dispositif est un outil de prévention des licenciements économiques qui permet de maintenir les salariés dans l'emploi afin de conserver des compétences lorsque leur entreprise fait face à des difficultés économiques conjoncturelles. Il vient d'être renforcé pour éviter des licenciements en masse.

Comment faire une demande d'activité partielle ?

Toutes les associations de notre secteur peuvent avoir accès à ce dispositif si elles subissent une baisse d'activité se traduisant par :

- soit une réduction de la durée habituelle de temps de travail de l'établissement,
- soit une fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement.

Il n'y a pas de dispositif particulier concernant notre secteur, c'est le dispositif de droit commun qui s'applique.

En cas de baisse d'activité, la demande est faite par l'employeur. Toutes les demandes doivent être déposées sur le portail dédié <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/> en amont du placement effectif des salariés en activité partielle.

Toutefois, il n'est pas toujours possible d'anticiper les demandes d'activité partielle avant le placement des salariés en activité partielle. Dans ce cas, les employeurs sont invités à déposer leur demande d'activité partielle dans un délai raisonnable après le début de la période demandée.

La réglementation applicable prévoit que l'autorité administrative dispose de 15 jours maximum pour instruire la demande (article R. 5122-4 du code du travail). A l'issue de ce délai et en l'absence de réponse de l'administration, la demande est réputée acceptée. Il a cependant été donné instruction de traiter prioritairement les demandes liées au Covid-19 afin de réduire fortement le délai effectif d'instruction (un communiqué de presse mentionnait 48h mais pour le moment aucun texte officiel n'est paru).

Les salariés placés en activité partielle voient leur contrat suspendu. Le contrat n'est pas rompu, ils retrouveront donc leur poste de travail à l'issue de cette période.

L'employeur qui envisage de recourir à l'activité partielle doit :

- consulter le CSE avant d'effectuer la demande administrative, puis les informer à réception de celle-ci,
- en l'absence de représentants du personnel, l'employeur informe directement les salariés de sa décision de recourir à l'activité partielle,
- afficher les nouveaux horaires de travail.

Comment sont indemnisés les salariés ?

Les salariés mis en chômage partiel reçoivent une indemnité horaire, versée par leur employeur, égale à 70% de leur salaire brut horaire (environ 84% du salaire net horaire). Cette allocation n'est pas soumise à charges sociales.

Les salariés à plein temps mais soumis à une diminution du temps de travail inférieure à la durée légale du travail, doivent percevoir, au total (salaire maintenu + allocations) un minimum (appelé rémunération mensuelle garantie) égal au produit du Smic horaire par le nombre d'heures correspondant à la durée légale du travail pour le mois considéré. Cette garantie ne peut pas excéder, déduction faite des cotisations salariales, le salaire net que le salarié aurait été perçu pour un travail effectif de même durée payé au Smic. Si ce montant

n'est pas atteint, l'employeur est dans l'obligation de lui verser une allocation complémentaire qui est égale à la différence entre la rémunération mensuelle minimale (ou SMIC net) et la somme initialement perçue par le salarié

Une aide de l'Etat

L'employeur perçoit une allocation financée conjointement par l'État et l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage de :

- Pour une entreprise de **1 à 250 salariés**, l'employeur percevra 7,74 € par heure chômée par salarié
- Pour une entreprise de **plus de 250 salariés**, l'employeur percevra 7,23 € par heure chômée par salarié

Un communiqué de presse parle de rehausser cette aide mais le texte officiel n'est pas encore paru.

➤ **Puis je mettre mes salariés en congés ?**

Réponse du ministère :

L'employeur peut déplacer des congés déjà posés par le salarié sur une autre période à venir pour couvrir la période de 14 jours, compte tenu des circonstances exceptionnelles en application de l'article L. 3141-16 du code du travail. Par contre, si le salarié n'a pas posé de congés, l'employeur ne peut les imposer.

Les JRTT ne peuvent être mis en place dans une entreprise que si un accord d'entreprise ou, à défaut, un accord de branche le prévoit. Cet accord peut fixer des JRTT à la libre disposition de l'employeur, le délai de prévenance et les modalités de modification du calendrier de prise. Les JRTT à la libre disposition de l'employeur peuvent être positionnés librement par celui-ci au cours de la période de référence. Si l'employeur souhaite modifier leur positionnement en cours de période, il doit le faire en respectant le délai prévu par l'accord collectif.

II. Vous avez une hausse d'activité : que faire ?

➤ **Puis-je interdire à des salariés qui ont posé des congés de partir ?**

La circulaire questions /réponses du ministère du travail (datée au 9 mars 2020) prévoit que « Mon employeur peut unilatéralement, si la situation le requiert modifier les dates de dates de congés déjà posés »¹

En principe, et en application de l'article L 3141-16 du code du travail : *l'employeur ne peut, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, modifier l'ordre et les dates de départ moins d'un mois avant la date de départ prévue (sauf accord collectif différent).*

¹ Question n°1 , page 3 de la circulaire du ministère du travail datée du 9 mars 2020.

Il n'y a aucune définition légale des cas de « situations exceptionnelles » mais, sous réserve de l'interprétation des tribunaux (et à n'en pas douter quand même), la France vit, ces jours ci, des circonstances exceptionnelles. Un employeur serait très vraisemblablement autorisé à déplacer des dates de congés s'il avait besoin de personnel pour faire face à une urgence et prendre en charge des résidents.

Pour illustration, deux arrêts de jurisprudence sur ce sujet :

Ne commet aucune faute en licenciant un salarié ayant refusé la modification de ses dates de vacances l'employeur qui a demandé à ce salarié de prendre ses vacances en juillet au lieu du mois d'août :

- pour des **motifs de service et d'organisation** de son entreprise (un salarié ayant été licencié en juin) ;
- en prévenant ce salarié 15 jours à l'avance ;
- en lui offrant de le **dédommager des frais** qu'il avait **engagés**. Cass. soc. 26-6-1969 n° 68-40.003 : Bull. civ. V n° 444.

Une cour d'appel a pu estimer que le refus du salarié de reporter la date de son départ en **congés payés**, alors que l'employeur faisait valoir la **nécessité de remplacer au Gabon de façon anticipée un salarié décédé, circonstance exceptionnelle** non contestée par l'intéressé, constituait une cause réelle et sérieuse de licenciement, peu important que l'employeur ait pris cette initiative avant ou après la délivrance d'un premier billet d'avion destiné à permettre au salarié de retourner chez lui pour ses **congés payés**. Cass. soc. 15-5-2008 n° 06-44.354 F-D, C. c/ Sté Sogea Satom.

➤ **Puis-je reporter des repos hebdomadaires ?**

La loi précise à l'article L3132-4 du code du travail: « *En cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, pour prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments de l'établissement, le repos hebdomadaire peut être suspendu pour le personnel nécessaire à l'exécution de ces travaux* ».

Là encore, en cas de circonstances exceptionnelles, et pour faire face à des travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage ou pour prévenir des accidents concernant des personnes, le repos hebdomadaire peut être suspendu.

➤ **Puis-je augmenter la durée du travail ?**

Ci-après rappel des durées maximales de travail autorisées dans notre secteur d'activité (pour des salariés adultes) :

	Code du travail	Accord UNIFED étendu (1)	CC51 (dispositions générales)**	CC66	CC de l'aide à domicile CC 21/05/2010
Durée maximale de travail quotidienne, Par jour	10 h Possibilité d'aller jusqu'à 12h par accord collectif			10 h (12h si accord collectif)	10 h
Durée maximale de travail pour les travailleurs de nuit	8 h	12 h		10h dérogation possible 12h	10h 40h/12 semaines
Repos quotidien minimum	11 h	11 h pers sanitaire et pers assurant le lever et le coucher des usagers : dérogation possible à 9h avec repos compensateur de 2h		11 h dérogation possible à 9h	11 h
Amplitude journalière maximale	Non réglementée, Cass soc 18/12/2001 : 13 h				12 heures sauf besoin exceptionnel (possibilité 13h durant 7 jours max après consultation IRP) SSIAD et CDS : 13 h
Durée maximale de travail par semaine	48 h/semaine 44h sur 12 semaines (possible 46h/12 semaines par accord)	44h/semaine 44h sur 4 semaines		44h/semaine	48 heures/semaine 44 heures sur 12 semaines (possible 46h/12 semaines par accord)

(1) il s'agit des accords suivants :

- accord de branche sur la durée du travail du 1^{er} avril 1999, agréé par arrêté du 25/06/1999 et étendu par arrêté du 04/08/1999 et accord de branche sur le travail de nuit du 17 avril 2002 agréé par arrêté du 23/06/2003 et étendu par arrêté du 03/02/2004

** CC51 : il s'agit là des dispositions générales, ne concerne ni les établissements pour enfants ou adultes handicapés, ni les médecins.

Pour plus de précisions, n'hésitez pas à contacter :

Mathilde HAMELIN-RIGAUX
Responsable du service juridique
m.hamelin@uriopss-hdf.fr
03.22.71.74.77.

Mathilde FACHE
Juriste
m.fache@uriopss-hdf.fr
03.20.12.83.42.