

## I Précisions sur le calcul de l'indemnité d'activité partielle

Selon les précisions du Ministère du Travail ce calcul doit s'effectuer en trois étapes :

➤ **Etape 1 : le nombre d'heures chômées**

Il s'agit uniquement des heures chômées dans la limite de la durée légale (151,67 heures) ou, si elle est inférieure, de la durée collective conventionnelle ou de la durée au contrat de travail.

➤ **Etape 2 : le taux horaire de référence de l'indemnité d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle**

a) Taux horaire de base

Taux horaire de base = Rémunération que le salarié aurait perçue dans le mois s'il n'avait pas été en activité partielle, incluant les majorations (travail de nuit, travail le dimanche...), hors heures supplémentaires et leur majoration

/ 151,67 (ou la durée collective ou conventionnelle, si elle est inférieure)

b) Taux horaire des primes mensuelles calculées en fonction du temps de présence

Taux horaire des primes = Primes versées mensuellement calculées en fonction du temps de présence  
/ 151,67 (ou la durée collective ou conventionnelle, si elle est inférieure)

c) Taux horaire des éléments de rémunération variable

Taux horaire des éléments de rémunération variable = Moyenne mensuelle des éléments de rémunération variable (commissions, pourboires...) et des primes versées selon une périodicité non mensuelle et calculées en fonction du temps de présence (prime d'ancienneté, prime d'assiduité) perçus au cours des 12 mois précédant le premier jour d'activité partielle

/ 151,67 (ou la durée collective ou conventionnelle, si elle est inférieure)

d) Taux horaire global

**Taux horaire global** = taux horaire de base + taux horaire des primes calculées en fonction du temps de présence + taux horaire correspondant aux éléments de rémunération variable

### **Sont exclues du calcul du salaire de base :**

- les heures supplémentaires et leur majoration, même structurelles ;
- 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.

#### ➤ **Etape 3 : le montant de l'indemnité d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle**

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 X Nombre d'heures éligibles à l'activité partielle

**Attention** : l'allocation d'activité partielle (mais pas l'indemnité) est plafonnée à 70% de 4,5 SMIC, soit 31,98 € par heure chômée

<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-document-precisions-activite-partielle.pdf>

## **II Instances de représentation du personnel (IRP)**

**Les modalités de consultation et des réunions des instances représentatives du personnel** pendant la période d'état d'urgence sanitaire sont précisées :

- le recours à la visioconférence ou à la conférence téléphonique est autorisé pour l'ensemble des réunions des IRP, après que l'employeur en a informé les membres;
- le recours à la messagerie instantanée est autorisé pour l'ensemble des réunions des IRP, après information de leurs membres, en cas d'impossibilité de recourir à la visioconférence ou à la conférence téléphonique ou lorsqu'un accord d'entreprise le prévoit.

Le décret du 10 avril 2020, ci-dessous, fixe **les conditions** des réunions tenues en conférence téléphonique ou par messagerie instantanée :

[https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=3EF69AE11167D16C0DEB8093AB874E72.tplgfr26s\\_2?cidTexte=JORFTEXT000041794077&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJO=JORFCONT000041793930](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=3EF69AE11167D16C0DEB8093AB874E72.tplgfr26s_2?cidTexte=JORFTEXT000041794077&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJO=JORFCONT000041793930)

A noter que le Ministère du Travail précise que lorsque dans le cadre de la conclusion **d'un accord collectif en l'absence de délégué syndical**, il y a lieu d'organiser **une consultation** des salariés

(nécessairement à distance, eu égard au contexte), **les salariés en activité partielle peuvent participer** à cette consultation.

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

### III Responsabilité de l'employeur

Nous vous invitons à prendre connaissance de la note rédigée par le Ministère du Travail sur la responsabilité de l'employeur :

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-covid-19-securite-et-sante-des-travailleurs-les-obligations>

Tout d'abord, il est rappelé qu'il n'incombe pas à l'employeur de garantir l'absence de toute exposition des salariés à des risques mais de les éviter le plus possible et s'ils ne peuvent être évités, de les évaluer régulièrement en fonction des recommandations du gouvernement, afin de prendre ensuite toutes les mesures utiles pour protéger les travailleurs exposés.

L'obligation de sécurité de l'employeur est une obligation de moyen renforcée. L'employeur peut donc s'exonérer de sa responsabilité civile en prouvant qu'il a mis en œuvre les mesures de prévention. De plus, chaque salarié doit être acteur de sa propre protection, notamment en respectant les gestes barrière.

En matière de responsabilité pénale, il est rappelé que:

- pour les infractions aux règles de santé et de sécurité sanctionnées par le Code du travail, le principe est celui d'une faute personnelle de l'employeur ou de son délégataire;
- pour les délits non intentionnels prévus par le Code pénal, la responsabilité peut être engagée à l'encontre de tout individu ayant personnellement contribué au dommage causé par sa négligence ou son imprudence.

### IV Chômage

L'ordonnance prévoit **une prolongation des droits** pour les demandeurs d'emploi épuisant leur droit à l'allocation de retour à l'emploi, à l'allocation de solidarité spécifique, à l'allocation propre à leur régime « spécial » et à l'allocation pour les intermittents.

Le décret du 14 avril 2020 précise que la prorogation permise par l'ordonnance **ne peut excéder 184 jours indemnisés supplémentaires**. Pour les travailleurs privés d'emploi à compter du 16 avril 2020, la période de référence au cours de laquelle est recherchée la durée d'affiliation requise pour ouvrir droit à l'allocation ainsi que la période au cours de laquelle est recherchée la durée d'affiliation requise pour le rechargement d'un droit à l'allocation sont prolongées du nombre de jours compris entre le 1<sup>er</sup> mars 2020 et une date fixée par un arrêté à paraître, ne pouvant excéder le 31 juillet 2020.

Pour les travailleurs privés d'emploi dont la fin de contrat de travail intervient à compter du 1er septembre 2020, n'ayant pas fait l'objet d'une procédure de licenciement engagée avant cette date, le nombre de jours compris entre le 1er mars 2020 et la date fixée par l'arrêté à paraître, à l'exception des jours pendant lesquels l'intéressé bénéficie d'un contrat de travail, est déduit du nombre de jours calendaires servant à la détermination de la durée d'indemnisation et du salaire journalier de référence.

La période de douze mois entre la fin du contrat de travail et l'inscription au chômage est prolongée du même nombre de jours. La même neutralisation est apportée pour l'application du coefficient de dégressivité au terme d'un délai de 182 jours.

Enfin, **deux nouveaux cas de démission « légitime » sont créés :**

Pourront bénéficier de l'assurance chômage les salariés dont la cessation du contrat de travail résulte d'une rupture volontaire d'un contrat de travail avant le 17 mars 2020 en vue de reprendre une activité salariée à durée indéterminée ou une activité à durée déterminée, dans ce cas d'une durée initiale d'au moins 3 mois ou 455 heures, dès lors que cette reprise d'activité :

- soit s'est concrétisée par une embauche effective, mais à laquelle l'employeur a mis fin avant l'expiration d'un délai de 65 jours travaillés à compter du 1er mars 2020;
- soit n'a pu se concrétiser par une embauche effective, alors que cette embauche devait intervenir à compter du 1er mars 2020

La personne concernée devra alors produire une promesse d'embauche, un contrat de travail ou, à défaut, une déclaration de l'employeur attestant qu'il a renoncé à cette embauche ou l'a reportée.

Ces nouvelles règles sont applicables aux décisions de prise en charge intervenant à compter du 16 avril 2020 et jusqu'à une date fixée par arrêté, et au plus tard jusqu'au 31 juillet 2020.

[https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=6CC7EC8B01A585083E8349C9F55093C9.tplgfr27s\\_2?cidTexte=JORFTEXT000041798325&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJO=JORFCONT000041798196](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=6CC7EC8B01A585083E8349C9F55093C9.tplgfr27s_2?cidTexte=JORFTEXT000041798325&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJO=JORFCONT000041798196)