

**NOTE
JURIDIQUE****24/04/2020**

Spécial Covid-19

**droits
travail**

Les conséquences de l'activité partielle sur les droits des salariés

L'activité partielle génère de nombreuses questions sur le devenir des droits des salariés pendant cette période non travaillée. Suivant le sujet, il y a bien évidemment des solutions différentes.

L'activité partielle impacte-t-elle le montant de la participation ou de l'intéressement ?

La période d'activité partielle est prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement, lorsque cette répartition est proportionnelle à la durée de présence du salarié.

Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en activité partielle.

La prime d'ancienneté sera-t-elle impactée lors de l'activité partielle ?

Tout va dépendre de la situation. Pour rappel, cette prime est calculée sur la RMH de la convention collective, (*territoriale pour les mensuels de la métallurgie, nationale pour la sidérurgie*). Cependant, cette prime peut être également définie par un accord d'entreprise avec un calcul sur le salaire réel. Dans ces conditions il faut regarder ce qu'indique l'accord.

Dans le cadre du calcul sur la RMH, le montant de cette prime peut varier en fonction de la durée du travail. On retrouve ce principe dans les conventions collectives, sous la formulation suivante : « Le montant de la prime d'ancienneté varie avec l'horaire de travail et supporte le cas échéant les majorations pour heures supplémentaires. »

Donc si la prime est calculée sur le RMH, son montant va varier en fonction de l'horaire de travail pratiqué. Ex : si vous avez été mis en activité partielle du 1^{er} au 15 avril et que vous avez travaillé du 15 au 30 avril, votre prime sera proratisée selon le temps de travail réalisé, c'est-à-dire, au regard de ces 15 derniers jours travaillés.

Concernant l'assiette de calcul de l'activité partielle au regard des éléments à prendre en compte, il conviendra de vous reporter à la fiche « **Indemnisation du Chômage partiel : attention au calcul** ».

Avec les jours fériés (lundi de Pâques, ainsi que ceux du mois de mai), que va-t-il se passer si je suis en activité partielle ?

Deux cas différents peuvent avoir lieu.

Tout d'abord le cas des jours fériés non chômés :

Les jours fériés non chômés tels que définis à l'article L.3133-1 sont indemnisés par l'employeur aux taux de remplacement prévus (*art. R.5122-18 du Code du travail*) pour les heures chômées ouvrant droit à une indemnisation. Le régime social et fiscal applicable aux heures d'activité partielle indemnisées pendant les jours fériés non chômés est le même que pour les autres heures d'activité partielle.

Ensuite, pour le cas des jours fériés chômés payés, ex le 1^{er} mai.

L'article L.3133-3 du Code du travail énonce que le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise. Un employeur ne peut donc pas mettre en œuvre de l'activité partielle pendant les jours fériés chômés dans l'établissement.

**NOTE
JURIDIQUE****24/04/2020**

Spécial Covid-19

Pendant la durée de mise en activité partielle, que se passe-t-il pour l'acquisition de des droits à congés payés ?

La totalité des heures chômées au titre de l'activité partielle, qu'elles soient indemnisées ou non, sont prises en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés (art. R.5122-11 du Code du travail).

Pour l'obtention des JRTT, est-ce la même logique que pour les congés payés ?

Malheureusement non, il est peu probable de bénéficier de JRTT en activité partielle. Tout va dépendre de ce que prévoit l'accord collectif instituant l'aménagement du temps de travail.

En effet, les conditions d'acquisition des jours de repos doivent, en l'absence de dispositions légales, être précisées dans l'accord collectif. Il convient donc de s'y référer.

Et concernant l'acquisition des jours d'ancienneté ?

Il s'agit de jours conventionnels obtenus en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise. Les périodes de maladie, AT, et activité partielle sont sans incidence sur ces jours d'ancienneté, étant donné que le contrat de travail n'est pas rompu.

Ces jours sont prévus par les conventions collectives territoriales pour les mensuels, par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres et par l'accord national métallurgique du 23 février 1982 en son article 1 pour les salariés non cadres de la sidérurgie.

Pendant la période d'activité partielle, l'employeur peut-il suspendre l'attribution de tickets restaurant ?

L'Urssaf répond de manière claire sur les modalités d'attribution de ces tickets : « Il ne peut être attribué qu'un titre-restaurant par jour de travail et à condition que le repas soit compris dans l'horaire de travail journalier. »

Cela signifie a contrario que sans activité de travail, il n'est pas possible de délivrer de ticket restaurant. Vu que l'activité partielle est une suspension du contrat de travail, l'employeur n'a pas à attribuer de ticket restaurant.

Mais alors que se passe-t-il, si l'employeur a placé le salarié en télétravail ?

Là, il s'agit d'un autre cas de figure. Pour l'Urssaf, le télétravail est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail. Le salarié en télétravail est un salarié à part entière qui doit bénéficier des mêmes avantages que les autres salariés, c'est le cas pour l'attribution des titres restaurants.

Par ailleurs, lorsque le salarié est en situation de télétravail, par le fait de son contrat de travail, par convention, accord collectif, ou verbal celui-ci engage des frais, alors l'allocation forfaitaire versée par l'employeur sera réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales.

Cette exonération se fera dans la limite globale de 10 € par mois, pour un salarié effectuant une journée de télétravail par semaine. (Cette allocation forfaitaire passe à 20 € par mois pour un salarié effectuant deux jours de télétravail par semaine, 30 € par mois pour trois jours par semaine...).

Lorsque le montant versé par l'employeur dépasse ces limites, l'exonération de charges sociales pourra être admise à condition de justifier de la réalité des dépenses professionnelles supportées par le salarié.

