

## Questions pratiques sur la bascule de certains arrêts Covid-19 dans le régime d'activité partielle

Le Ministère du travail l'avait annoncé le 17 avril dernier : les salariés en arrêt de travail garde d'enfant, personne vulnérable et personne cohabitant avec une personne vulnérable seront « placés » en activité partielle au 1<sup>er</sup> mai 2020. La Loi de finance rectificative pour 2020, publiée au Journal officiel le 26 avril 2020, confirme cette « bascule ».

Cette bascule suscite de nombreuses questions pratiques que nous avons répertorié ci-dessous.

### 1. L'employeur doit-il informer le salarié de son passage en activité partielle (AP) ?

A notre sens, oui. Information individuelle et, éventuellement, collective par voie d'affichage ou par mail.

Les fiches pratiques publiées le 27/04 sur le site [ameli.fr](http://ameli.fr) demandent aux employeurs de « *Prévenir le salarié de la date de mise en activité partielle à compter du 1<sup>er</sup> mai.* »

### 2. L'employeur doit-il formuler une demande d'autorisation d'AP si l'entreprise n'a pas mis en place d'AP ?

A priori, oui, mais des précisions pourraient également être apportées par voie réglementaire dans les tous prochains jours.

### 3. L'employeur doit-il consulter le CSE pour les entreprises n'ayant pas mis en place d'activité partielle ?

Oui à notre sens car il n'existe pas de disposition spécifique dérogatoire.

La consultation du CSE peut néanmoins être réalisée a posteriori, dans les mêmes conditions que pour les demandes initiales d'activité partielle.

Il s'agirait d'indiquer a minima le nombre de salariés concernés et le volume d'heures indemnissables concernées.

### 4. Quelles sont les formalités qu'un employeur doit effectuer ?

Les fiches pratiques publiées le 27/04 sur le site Ameli précisent :

- **Pour les arrêts de travail garde d'enfant** : l'employeur ne doit plus déclarer d'arrêt de travail sur le site [declare.ameli.fr](http://declare.ameli.fr) ; doit effectuer un signalement de reprise anticipée d'activité via la DSN pour les arrêts en cours dont le terme est fixé à une date postérieure au 30 avril, réaliser une demande d'activité partielle sur le site dédié du gouvernement : [activitepartielle.emploi.gouv.fr](http://activitepartielle.emploi.gouv.fr).

- **Pour les arrêts de travail « personne vulnérable »** : l'employeur doit effectuer un signalement de reprise anticipée d'activité via la DSN pour les arrêts en cours dont le terme est fixé à une date postérieure au 30 avril, réaliser une demande d'activité partielle sur le site dédié du gouvernement [activitepartielle.emploi.gouv.fr](http://activitepartielle.emploi.gouv.fr).

### 5. Quelles sont les démarches qui incomberont au salarié ?

Les fiches pratiques publiées le 27/04 sur le site Ameli précisent, pour les arrêts de travail « personne vulnérable » que le salarié « *doit remettre à son employeur un certificat d'isolement, qui lui aura été adressé par l'Assurance Maladie ou établi par un médecin de ville* ».

### 6. Une entreprise pourra-t-elle recourir à de l'intérim ou des CDD pour remplacer les salariés basculés en AP au 1<sup>er</sup> mai 2020 ?

Ces salariés étant bien absents de l'entreprise, il est à notre sens possible de recourir à l'intérim ou conclure des CDD pour remplacer des salariés absents, basculés dans le régime de l'AP au 1<sup>er</sup> mai 2020.

### 7. La « bascule » des arrêts de travail en AP à compter du 1<sup>er</sup> mai 2020 a-t-elle un impact sur l'épargne salariale des salariés ?

Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, les arrêts de travail pour maladie autres que d'origine professionnelle (et donc les arrêts de travail Covid-19) ne sont pas pris en compte comme temps de présence et ont donc un impact direct sur le montant d'intéressement et/ou de participation versé au salarié si la répartition de la prime est faite (exclusivement ou non) selon la durée de présence des salariés.

Pour ce qui concerne l'activité partielle, le Code du travail prévoit que la totalité des heures chômées 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* » ([article L.5122-11 du Code du travail](#)).

**Par conséquent, en cas de répartition de l'intéressement et/ou de la participation proportionnelle au salaire, il convient de prendre en compte les salaires que le salarié aurait perçus s'il n'avait pas été placé en activité partielle.**

+ [Fiche questions réponses : arrêts dérogatoires garde d'enfant et activité partielle](#)

+ [Fiche questions réponses : arrêts dérogatoires personne vulnérable et activité partielle](#)