



## FEC FO – Section des services

# Guide des salariés confrontés à la crise sanitaire, économique et sociale

### Fiche 1 : connaître ma situation professionnelle

Guide à jour au 27 avril 2020, établi en fonction des sources juridiques et des communications d'agences gouvernementales, dans l'attente parfois d'actes juridiques opposables.

## Contenu

Contenu .....	1
Synthèse des règles applicables en fonction de la situation des personnes .....	3
I- La fermeture de lieux accueillant du public.....	5
Etat des lieux.....	5
Conséquences.....	6
Liens entre fermeture administrative, suspension de l'accueil du public et activité partielle .....	6
Liens entre fermeture administrative et garde d'enfants.....	6
II- Les situations professionnelles possibles.....	8
A- Les différentes hypothèses d'arrêt de travail.....	8
1. L'arrêt de travail en raison de l'état de fragilité de la personne. ....	8
2. L'arrêt de travail en raison du partage de son domicile avec une personne fragile. ....	9
3. L'arrêt de travail pour garde d'enfant.....	9
4. Cas des personnes en contact rapproché avec une personne positive au virus.....	10
5. Cas des personnes infectées par le Covid-19.....	10
B- Règles d'articulation des situations.....	12
1. Arrêt de travail « classique » précédant le placement en activité partielle.....	12
2. Arrêt de travail « Covid » précédant le placement en activité partielle.....	12



3.	Arrêt maladie en cours d'activité partielle.....	14
C-	Règles applicables en fonction de la situation sanitaire du travailleur.....	15
1.	L'arrêt de travail en raison de l'état de fragilité de la personne.....	15
2.	L'arrêt de travail en raison du partage de son domicile avec une personne fragile.....	16
3.	L'arrêt de travail pour garde d'enfant.....	17
4.	Cas des personnes en contact rapproché avec une personne positive au virus.....	18
5.	Cas des personnes infectées par le Covid-19.....	18
6.	Synthèse des règles applicables.....	20
D-	Les règles de l'activité partielle.....	24
1-	Les règles d'entrée dans le dispositif d'activité partielle.....	24
2-	<b>Les règles d'indemnisation de l'activité partielle</b> .....	26
E-	Autres situations professionnelles.....	31
	Salarié en période d'essai.....	31
	Salarié démissionnaire.....	31
Annexe 1	.....	32
	Les règles en matière de fermeture de lieux au public.....	32
	Les sorties possibles pour les salariés et citoyens.....	36

**Note de lecture.** Le présent document peut être utilisé de deux manières :

- ⇒ **Navigation à partir du tableau de synthèse.** Les éléments soulignés renvoient au paragraphe pertinent en cliquant dessus ;
- ⇒ **Navigation linéaire.** La présentation suit un ordre logique, présente les règles de résolution des conflits entre deux situations possibles, et enfin les règles applicables à la situation retenue.

## Synthèse des règles applicables en fonction de la situation des personnes

Formalités et règles de prises en charge en fonction des situations						
Situations	Articulation avec l'activité partielle	Formalités	Arrêt de travail			
			à partir du 12 mars 2020	à partir du 16 mars 2020	à partir du 24 mars 2020	à partir du 1er mai 2020
<a href="#">1- L'arrêt de travail en raison de l'état de fragilité de la personne.</a>	<a href="#">Le placement en activité partielle prévaut</a>	déclaration en ligne par le salarié (site Ameli), puis transmission de l'arrêt par le salarié à l'employeur	Pas de prise en charge	Prise en charge par la Sécurité sociale dès le 1er jour d'arrêt maladie		
<a href="#">2- L'arrêt de travail en raison du partage de son domicile avec une personne fragile</a>	<a href="#">Le placement en activité partielle prévaut</a>	Arrêt de travail établi par un médecin, et transmis par le salarié selon les voies habituelles	Pas de prise en charge	Prise en charge par la Sécurité sociale dès le 1er jour d'arrêt maladie		<a href="#">Placement en activité partielle</a>
<a href="#">3- L'arrêt de travail pour garde d'enfant</a>	<p><a href="#">1- En cas de fermeture administrative de l'entreprise ou de l'établissement, le placement en activité partielle prévaut.</a></p> <p>2- En cas de réduction de l'activité au sein de l'entreprise ou de l'établissement, le placement n'est possible qu'à l'issue de l'arrêt. Aucun renouvellement n'est possible.</p>	<p>Si Cas 2 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Attestation transmise par le salarié à son employeur;</li> <li>- Déclaration par l'employeur valant arrêt de travail</li> </ul>	Prise en charge par la Sécurité sociale dès le 1er jour et jusqu'à la fin de la fermeture de l'établissement scolaire		<a href="#">Les salariés déjà en arrêt basculent en activité partielle</a>	



<p><a href="#">4- Cas des personnes en contact rapproché avec une personne positive au virus</a></p>		<p>Si cas 2 et Si le salarié a été identifié comme tel par l'ARS, il transmet l'arrêt de travail dérogatoire à l'employeur</p>	<p>Sous la condition de son identification par l'ARS, prise en charge par la Sécurité sociale dès le 1er jour d'arrêt maladie</p>	
<p><a href="#">5- Cas des personnes infectées par le Covid-19</a></p>		<p>Si cas 2: arrêt de travail établi par un médecin, et transmis par le salarié selon les voies habituelles</p>	<p>Prise en charge de droit commun, après un délai de carence de 3 jours</p>	<p>Prise en charge par la Sécurité sociale dès le 1er jour d'arrêt maladie</p>
<p>6- Arrêt maladie (hors Covid)</p>	<p><b>Le placement ultérieur en activité partielle diminue la prise en charge</b></p>	<p>Arrêt de travail établi par un médecin, et transmis par le salarié selon les voies habituelles</p>	<p>Cas A: sans placement en activité partielle: prise en charge de droit commun, après un délai de carence de 3 jours  <b>Cas B: avec placement ultérieur en activité partielle:</b> le placement en cours d'activité partielle en cours d'arrêt réduit l'indemnisation en adoptant les règles d'indemnisation de l'activité partielle. Au terme de l'arrêt, le salarié bascule dans le dispositif d'activité partielle</p>	
<p><a href="#">7- Placement en activité partielle</a></p>		<p>L'employeur dispose de 30 jour pour déclarer le placement en activité partielle</p>	<p>L'employeur verse au salarié une indemnité légale et reçoit de l'Etat et de l'Unedic une allocation du même montant. Cette indemnité doit au minimum être égale à 70 % de la rémunération antérieure brute (assiette: indemnité de congés payés), soit environ 84 % du salaire net. Le plafond de l'allocation est fixé à 70 % de 4,5 Smic horaire. Dans la majorité des cas, un minimum de 8,03 € par heure est respecté, c'est-à-dire le SMIC. L'employeur peut être tenu par accord collectif de verser un complément d'indemnité (accord de branche ou d'entreprise). L'employeur peut décider de compléter cette indemnité. Les sommes ainsi versées sont défiscalisées et ne supportent pas de cotisations.</p>	



## I- La fermeture de lieux accueillant du public

### Etat des lieux

Par décret, l'Etat a décidé l'incapacité d'accueillir du public de certaines catégories de structures économiques. En substance, le Gouvernement a fait le choix de procéder à la fermeture des entreprises accueillant du public.

Pour **FO**, cette décision de l'Etat constitue une réponse à l'état d'impréparation de notre pays à cette crise sanitaire. Elle constitue une décision générale prise au regard de la nécessité de préserver les institutions hospitalières et de nous prémunir contre toute évolution incontrôlée de la progression du virus dans la population française.

Cette décision de fermer ou non certains secteurs d'activité ne s'appuie pas sur la capacité des employeurs à préserver la santé de leurs salariés dans certaines structures par rapport à d'autres mais sur la seule nécessité d'assurer la continuité des activités nécessaires à la vie de la Nation. Notamment, notre organisation est vigilante à ce que certaines structures habilitées à ouvrir ne mettent pas en danger la santé et la sécurité des salariés, comme nous avons pu le constater dans certaines entreprises de la branche des prestataires de services par exemple.

Vous trouverez en annexe les décisions de l'Etat, régulièrement mises à jour. Vous trouverez également ci-dessous, au regard des textes réglementaires, la capacité des structures représentées par la Section des services de demeurer ouverts ou non durant la période de confinement.

Capacité à accueillir du public des structures représentées par la Section des services de la FEC	
Catégorie d'activités	Capacité à accueillir du public
Agence immobilière	
Agences de travail temporaire	
Agences de voyage	
Bureau d'études	
Cabinet d'avocats	
Cabinet d'expertise comptable CAC	
Centre d'appels	
Centre de formation des apprentis	
Centre de loisirs sans hébergement	
Espaces de loisirs	
Etablissement sportif couvert	
Etude de commissaire-priseur	
Etude d'huissier	
Foyer de jeunes travailleurs	

Maisons d'étudiants	
Maisons familiales	
Organismes de formation	
Organismes de tourisme	
Terrain de camping	
Village vacances	

Source: textes réglementaires à jour au 24/04/2020

La Section fédérale de la Section des services de la FEC se caractérise notamment par la représentation de salariés exerçant leur activité dans une autre entreprise que celle qui les emploie. Dans ces hypothèses (intérimaires, hôtes/hôtessees d'accueil, salariés des bureaux d'étude, ...), la situation des entreprises clientes doit être observée.

## Conséquences

### Liens entre fermeture administrative, suspension de l'accueil du public et activité partielle

Cette décision de l'Etat de fermer les entreprises accueillant du public n'est pas sans conséquence sur les contrats de travail des salariés de ces structures. Toutefois, la décision de fermeture administrative d'une structure n'emporte pas automatiquement le placement en activité partielle de ses salariés. Cette décision revient à l'employeur.

De la même manière, le maintien de la capacité des entreprises à ouvrir ne préjuge pas de leur possibilité de placer leurs salariés en activité partielle. Les Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) – représentant les intérêts de l'Etat sur diverses questions touchant au travail et aux relations sociales et notamment au dispositif d'activité partielle – sont chargées de vérifier le bien-fondé de la décision de l'employeur de recourir à ce dispositif.

### Liens entre fermeture administrative et garde d'enfants

Outre les structures économiques déjà citées, certaines structures d'accueil d'enfants et d'étudiants ne peuvent plus accueillir de public, avec les conséquences pour les salariés mais également pour l'un des parents qui doit garder son enfant de moins de 16 ans à domicile. Cette suspension de l'accueil est applicable du 16 mars au 11 mai 2020 sur l'ensemble du territoire métropolitain.

Ainsi, dans un couple devant garder un enfant de moins de 16 ans à domicile (ainsi que parents d'enfants en situation de handicap sans limite d'âge), l'un des parents pourra bénéficier d'un arrêt de travail, avec des conditions plus favorables qu'un arrêt hors période de crise sanitaire. Le Ministère du travail a annoncé que cet arrêt prendrait fin au 1<sup>er</sup> mai, date à laquelle les salariés concernés seraient placés dans une situation d'indemnisation identique à celle de

l'activité partielle. Les conséquences financières de chacun des statuts seront détaillées ultérieurement.

S'agissant des liens entre l'activité de l'entreprise du salarié et la garde de l'enfant, deux situations doivent être envisagées :

- si l'activité exercée par le salarié dans l'entreprise est interrompue (Cf. dans les cas précédemment recensés), les arrêts de travail dérogatoires pour garde d'enfant ne s'appliquent plus. Si cette interruption intervient alors qu'un salarié bénéficie d'un arrêt dérogatoire en cours, l'employeur doit y mettre un terme en le signalant à l'Assurance Maladie ;

⇒ **En synthèse : garde d'enfant + fermeture administrative = activité partielle**

- si l'entreprise décide de réduire son activité, il n'est pas possible de cumuler un chômage partiel avec un arrêt de travail dérogatoire. Le salarié concerné par un arrêt de travail dérogatoire continuera à en bénéficier et ne devra pas être placé en chômage partiel.

⇒ **En synthèse : garde d'enfant + réduction d'activité = garde d'enfant**

# FO

## II- Les situations professionnelles possibles

De nombreuses situations peuvent être recensées, présentant parfois des règles de prises en charge très comparables. Il est cependant nécessaire de bien identifier la situation applicable au salarié. Confronté à cette crise sanitaire, nous avons fait le choix de partir de l'analyse de la situation sanitaire de la personne. Pour des raisons techniques et financières, le Gouvernement privilégie désormais le régime de l'activité partielle dans un certain nombre de situations.

Par conséquent, nous avons adopté la démarche suivante :

- A- Identification de la situation sanitaire du salarié, qui permet de connaître le régime initial applicable et notamment les conditions techniques d'entrée et de sortie du dispositif ;
- B- Exposé des règles d'articulation entre différentes situations, qui permet de connaître le régime juridique applicable, et notamment les règles d'indemnisation ;
- C- Description des règles applicables en fonction de la situation sanitaire de la personne ;
- D- Etude des règles de l'activité partielle, qui est un dispositif de réponse à la crise sanitaire et économique, mais qui ne concerne pas la situation sanitaire du salarié.

**Le tableau de synthèse présenté en début de document renvoie aux paragraphes suivants en fonction de la règle applicable.**

### A- Les différentes hypothèses d'arrêt de travail

#### 1. L'arrêt de travail en raison de l'état de fragilité de la personne.

**A noter :** Ces règles ne sont pas applicables aux salarié.es placé.es en activité partielle avec arrêt total de l'activité. Les règles de l'activité partielle prévalent dans ce cas. Se reporter au [paragraphe II-D](#) pour les règles de l'activité partielle.

Le Haut Conseil de la Santé Publique (HCSP) émet des recommandations pour la prévention et à la prise en charge du COVID-19 chez les patients à risque de formes sévères:

- les personnes âgées de 70 ans et plus ;
- les patients aux antécédents cardiovasculaires: hypertension artérielle compliquée, accident vasculaire cérébral ou coronaropathie, chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
- les diabétiques insulino-dépendants non équilibrés ou présentant des complications secondaires à leur pathologie ;
- les personnes présentant une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale ;
- les patients présentant une insuffisance rénale chronique dialysée et les malades atteints de cancer sous traitement.

Référence : [avis provisoire du HCSP du 14 mars 2020](#).



Les personnes concernées peuvent se connecter, sans passer par leur employeur ni par leur médecin traitant, sur le site [declare.ameli.fr](http://declare.ameli.fr) pour demander à être mis en arrêt de travail. Cet arrêt peut être déclaré rétroactivement pour une durée initiale de 21 jours.

Un arrêt de travail leur est délivré sur cette base, une fois effectuées les vérifications nécessaires par le service médical de l'Assurance Maladie. Le volet 3 à retourner à l'employeur est adressé à l'assuré dans les 8 jours suivant la déclaration sur le site.

Les personnes souffrant de l'une des pathologies listées dans l'avis du HCSP mais ne bénéficiant pas d'une prise en charge en affection de longue durée (ALD) par l'Assurance Maladie sont invitées à contacter leur médecin traitant ou à défaut un médecin de ville pour évaluer si leur état de santé justifie que ce dernier leur délivre un arrêt de travail.

Tous les arrêts de travail arrivant à échéance seront automatiquement prolongés par l'Assurance Maladie jusqu'à la fin du confinement. Il n'y a aucune démarche particulière à réaliser. Cette règle est en cours d'étude afin de déterminer si, à compter du 1<sup>er</sup> mai 2020, le salarié n'est pas placé en activité partielle, à défaut de pouvoir télétravailler.

Si la personne ne souhaite pas que son arrêt soit prolongé, il peut en informer son employeur, qui devra y mettre un terme.

## 2. L'arrêt de travail en raison du partage de son domicile avec une personne fragile

**A noter :** Ces règles ne sont pas applicables aux salarié.es placé.es en activité partielle avec arrêt total de l'activité. Les règles de l'activité partielle prévalent dans ce cas. Se reporter au [paragraphe II-D](#) pour les règles de l'activité partielle.

Les personnes qui partagent leur domicile avec un proche à l'état de santé jugé fragile, au titre des pathologies listées par le Haut Conseil de la santé publique (Cf paragraphe précédent), peuvent bénéficier d'un arrêt de travail.

L'arrêt de travail est délivré par le médecin traitant, ou à défaut, par un médecin de ville. La personne doit donc prendre contact avec son médecin, de préférence par téléconsultation.

## 3. L'arrêt de travail pour garde d'enfant

**A noter :** Ces règles ne sont pas applicables aux salarié.es placé.es en activité partielle avec arrêt total de l'activité. Les règles de l'activité partielle prévalent dans ce cas. Se reporter au [paragraphe II-B2](#) pour les règles d'articulation des situations et au [paragraphe II-D](#) pour les règles de l'activité partielle.

Lorsque les parents d'enfants de moins de 16 ans (sans limite d'âge pour les enfants en situation de handicap pris en charge en structure médicosociale) ne peuvent pas être mis en télétravail et

n'ont pas d'autre possibilité pour la garde de leurs enfants que celle d'être placés en arrêt de travail, une prise en charge exceptionnelle d'indemnités journalières par l'Assurance Maladie est prévue, dont peut bénéficier un seul des deux parents à la fois.

C'est l'employeur qui déclare sur le télé-service « [declare.ameli.fr](http://declare.ameli.fr) » de l'Assurance Maladie leurs salariés qui se trouvent dans cette situation. L'arrêt de travail peut être déposé pour une période allant jusqu'à la date présumée de réouverture de la structure accueillant l'enfant. Si les consignes sanitaires de fermeture des structures et établissements sont maintenues au-delà, une nouvelle demande devra être effectuée par l'employeur.

L'arrêt de travail peut être fractionné et partagé entre les deux parents de manière à leur permettre éventuellement de concilier la poursuite partielle de leur activité professionnelle avec la garde de leur enfant. Le nombre maximum de jours indemnisés correspond au nombre de jours de fermeture de la structure ou de l'établissement d'accueil de l'enfant.

#### 4. Cas des personnes en contact rapproché avec une personne positive au virus

**A noter :** Ces règles ne sont pas applicables aux salarié.es placé.es en activité partielle avec arrêt total de l'activité. Les règles de l'activité partielle prévalent dans ce cas. Se reporter au [paragraphe II-B2](#) pour les règles d'articulation des situations et au [paragraphe II-D](#) pour les règles de l'activité partielle.

Dans le contexte des mesures de restriction globale, les personnes en contact rapproché avec une personne positive au Covid19 ne bénéficient pas par principe d'un arrêt de travail.

Elles sont invitées à se rapprocher de leur employeur pour trouver les mesures d'adaptation de leur poste de travail pour respecter la consigne de confinement, en particulier le télétravail, ...

Il est toutefois possible de contacter l'agence régionale de santé (ARS) afin d'être identifiée comme ayant été en contact rapproché et prolongé avec une personne diagnostiquée porteuse du virus. La plateforme gouvernementale (0800 130 000) peut être contactée afin de connaître les démarches à entreprendre.

Chaque ARS transmet à l'Assurance Maladie le signalement des personnes identifiées. Le service médical de l'Assurance Maladie procédera à des vérifications et un arrêt de travail dérogatoire pourra, le cas échéant être prescrit.

#### 5. Cas des personnes infectées par le Covid-19

**A noter :** Ces règles ne sont pas applicables aux salarié.es placé.es en activité partielle avec arrêt total de l'activité. Les règles de l'activité partielle prévalent dans ce cas. Se reporter au [paragraphe II-B2](#) pour les règles d'articulation des situations et au [paragraphe II-D](#) pour les règles de l'activité partielle.

Lorsque l'assuré est malade, il doit se faire prescrire un arrêt de travail par un médecin (ville ou hôpital).

Dans le cas où le médecin établit un arrêt de travail en ligne, il remet à l'assuré le volet 3 et l'assuré l'adresse à son employeur (cf. annexe 1 sur la prescription dématérialisée d'arrêt de travail). Dans le cas où le médecin établit un arrêt de travail papier, il remet à l'assuré l'ensemble des volets et ce dernier envoie les volets 1 et 2 de son avis d'arrêt de travail à sa caisse d'assurance maladie et le volet 3 à son employeur. Cette procédure peut être réalisée par voie de téléconsultation auquel cas le médecin adresse le volet 3 (employeur) à l'assuré (par mail ou courrier) afin que celui-ci puisse le communiquer à son employeur.

# FO

## B- Règles d'articulation des situations

Au regard de l'imbrication des situations, le Ministère du travail a été conduit à poser des règles afin d'articuler les différents motifs d'absence et de déterminer le statut du travailleur à un moment donné. Vous trouverez ci-dessous les règles ainsi posées.

### 1. Arrêt de travail « classique » précédant le placement en activité partielle

Si le salarié bénéficie au préalable d'un arrêt de travail pour maladie et que les salariés de l'entreprise sont postérieurement placés en activité partielle.

Le salarié reste en arrêt maladie indemnisé jusqu'à la fin de l'arrêt prescrit.

Le complément employeur, versé en plus de l'indemnité journalière de sécurité sociale, s'ajuste pour maintenir la rémunération à un niveau équivalent au montant de l'indemnisation due au titre de l'activité partielle, soit au moins 70 % du salaire brut, car le complément employeur ne peut conduire à verser au salarié un montant plus élevé que celui qu'il toucherait s'il n'était pas en arrêt.

Le complément employeur reste soumis aux mêmes prélèvements sociaux et fiscaux : il est donc soumis aux cotisations et aux contributions sociales de droit commun comme s'il s'agissait d'une rémunération.

Cet ajustement du complément employeur peut faire l'objet de régularisations *a posteriori*. A la fin de l'arrêt de travail, le salarié bascule alors vers l'activité partielle.

⇒ **En synthèse : Maladie + fermeture ou réduction d'activité = Maladie + indemnisation à hauteur de celle versée pour l'activité partielle**

### 2. Arrêt de travail « Covid » précédant le placement en activité partielle

Si le salarié bénéficie au préalable d'un arrêt de travail dérogatoire mis en place dans le cadre de la gestion de l'épidémie pour isolement ou garde d'enfant et que l'entreprise place ses salariés – postérieurement à cet arrêt – en activité partielle.

Il convient, dans ce cas, de distinguer deux situations : celle dans laquelle l'activité de l'entreprise est totalement interrompue et celle dans laquelle l'activité de l'entreprise est réduite.

2a) *Cas de l'entreprise qui place ses salariés en activité partielle en raison de la fermeture totale ou d'une partie de l'établissement*

Le placement des salariés en activité partielle interrompt l'arrêt de travail du salarié : l'employeur doit alors signaler à l'assurance maladie la fin anticipée de l'arrêt selon les mêmes modalités qu'une reprise anticipée d'activité en cas d'arrêt maladie de droit commun.

Toutefois, si l'arrêt de travail dérogatoire est en cours au moment du placement en activité partielle des salariés, l'employeur peut attendre le terme de l'arrêt en cours pour placer le salarié en activité partielle.

En revanche, aucune prolongation ou aucun renouvellement de l'arrêt ne pourra être accordé une fois le placement en activité partielle intervenu. Les employeurs sont donc tenus à ne pas demander le renouvellement des arrêts pour garde d'enfants de leurs salariés. S'agissant des arrêts de travail pour personnes vulnérables qui ont pu valablement se déclarer sur le télé-service de l'assurance maladie, ceux-ci étant automatiquement prolongés par l'Assurance maladie pour la durée du confinement, l'employeur est tenu d'y mettre un terme : l'employeur doit alors signaler à l'assurance maladie la fin anticipée de l'arrêt selon les mêmes modalités qu'une reprise anticipée d'activité en cas d'arrêt maladie de droit commun.

⇒ **En synthèse : garde d'enfant + fermeture administrative = activité partielle**

2b) *Cas de l'entreprise qui place ses salariés en activité partielle en raison d'une réduction de l'activité*

⇒ **Jusqu'au 30 avril 2020 :**

Il n'est pas possible de cumuler sur une même période de travail une indemnité d'activité partielle et les indemnités journalières de sécurité sociale.

L'employeur ne pourra donc pas placer son salarié en activité partielle pour réduction du nombre d'heures travaillées si un arrêt de travail est en cours.

⇒ **En synthèse (jusqu'au 30 avril 2020) : garde d'enfant + réduction d'activité = garde d'enfant**

**Attention :** notre organisation a constaté que cette règle n'était pas toujours appliquée. En effet, en présence d'arrêts de travail déposés concomitamment avec une décision de l'employeur de procéder à une demande partielle en raison d'une réduction de l'activité, les règles favorisent une déclaration en activité partielle, l'arrêt pour garde d'enfants ne faisant pas l'objet d'une déclaration par l'employeur.

⇒ **Constat : garde d'enfant + réduction d'activité = activité partielle**

**FO** déplore cette situation pour trois raisons :



- 1- ce système fait primer les intérêts de l'Etat et – dans certains cas – ceux de l'employeur sur ceux du salarié ;
- 2- le salarié est souvent dans l'incertitude sur sa situation ;
- 3- le salarié subit une perte financière.

⇒ **A compter du 1<sup>er</sup> mai 2020 :**



A compter du 1<sup>er</sup> mai 2020, le salarié est placé en activité partielle, quelle que soit la date de l'arrêt.

⇒ **En synthèse (à compter du 1<sup>er</sup> mai 2020) : garde d'enfant + réduction d'activité = activité partielle**

### 3. Arrêt maladie en cours d'activité partielle

Un salarié placé en activité partielle conserve son droit de bénéficier d'un arrêt maladie (hors arrêts pour garde d'enfant ou personne vulnérables). Le bénéfice du dispositif d'activité partielle s'interrompt alors jusqu'à la fin de l'arrêt prescrit (le salarié percevant des indemnités journalières sans délai de carence).

Dans ce cas, l'employeur lui verse un complément employeur aux indemnités journalières de sécurité sociale qui s'ajuste pour maintenir la rémunération à un niveau équivalent au montant de l'indemnisation due au titre de l'activité partielle, soit au moins 70 % du salaire brut, car le complément employeur ne peut conduire à verser au salarié un montant plus élevé que celui qu'il toucherait s'il n'était pas en arrêt. Ce complément employeur est soumis aux cotisations et aux contributions sociales de droit commun comme s'il s'agissait d'une rémunération.

⇒ **En synthèse : Fermeture ou réduction d'activité + Maladie = Maladie avec indemnisation identique à celle de l'activité partielle**

Références : Ministère du travail, Dispositif exceptionnel d'activité partielle, Précisions sur les évolutions procédurales et questions-réponses, version du 10 avril 2020.

## C- Règles applicables en fonction de la situation sanitaire du travailleur

### 1. L'arrêt de travail en raison de l'état de fragilité de la personne.

A partir des informations figurant sur l'arrêt de travail, le salarié est indemnisé sans délai de carence, c'est-à-dire dès le 1<sup>er</sup> jour d'arrêt dans les mêmes conditions que pour un arrêt maladie par l'Assurance Maladie et perçoit, le cas échéant, un complément de l'employeur là encore sans application de délai de carence.

Jusqu'au 30 avril 2020, le salarié est indemnisé par son employeur, en complément des indemnités journalières de sécurité sociale, à hauteur de 90% de leur salaire, quelle que soit son ancienneté. Ces dispositions sont rétroactives et s'appliquent aux jours d'absence intervenus depuis le 16 mars.

Situations jusqu'au 30 avril 2020			
situation	indemnisation	Délai de carence	acquisition de congés payés
1- L'arrêt de travail en raison de l'état de fragilité de la personne.	1- indemnité journalière (assiette prévue à l'article R323-4 du CSS) 2- indemnité complémentaire versée par l'employeur pour parvenir à 90% de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler (article D1226-1 CT). Au-delà des 30 premiers jours, maintien de 66% de la rémunération brute précitée.	NON	NON, sauf stipulation conventionnelle contraire

A compter du 1<sup>er</sup> mai 2020, le salarié est placé en activité partielle, quelle que soit la date de l'arrêt. Il est indemnisé dans les conditions prévues par le [régime de l'activité partielle](#).

Situations à compter du 1er mai 2020			
situation	indemnisation	Délai de carence	acquisition de congés payés
1- L'arrêt de travail en raison de l'état de fragilité de la personne.	1- indemnité légale minimale de 70% de la rémunération brute (3 ou 12 derniers mois selon la formule la plus favorable; assiette: ICCP) avec un minimum brut horaire de 8,03€ (SMIC) et un plafond de 4,5 SMIC 2- un accord collectif peut prévoir une indemnisation conventionnelle complémentaire (accord de branche, accord d'entreprise ou d'établissement). Les sommes versées sont désocialisées et défiscalisées pour l'entreprise. 3- l'employeur peut s'engager unilatéralement pour une indemnisation conventionnelle complémentaire.	-	OUI



## 2. L'arrêt de travail en raison du partage de son domicile avec une personne fragile

A partir des informations figurant sur l'arrêt de travail, le salarié est indemnisé dès le 1<sup>er</sup> jour d'arrêt dans les mêmes conditions que pour un arrêt maladie par l'Assurance Maladie et perçoit, le cas échéant, un complément de l'employeur. Il ne se voit pas appliquer de délais de carence.

Jusqu'au 30 avril 2020, le salarié est indemnisé par son employeur, en complément des indemnités journalières de sécurité sociale, à hauteur de 90% de leur salaire, quelle que soit son ancienneté. Ces dispositions sont rétroactives et s'appliquent aux jours d'absence intervenus depuis le 16 mars.

Situations jusqu'au 30 avril 2020			
situation	indemnisation	Délai de carence	acquisition de congés payés
2- L'arrêt de travail en raison du partage de son domicile avec une personne fragile	1- indemnité journalière (assiette prévue à l'article R323-4 du CSS) 2- indemnité complémentaire versée par l'employeur pour parvenir à 90% de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler (article D1226-1 CT). Au-delà des 30 premiers jours, maintien de 66% de la rémunération brute précitée.	NON	NON, sauf stipulation conventionnelle contraire

A compter du 1<sup>er</sup> mai 2020, le salarié est placé en activité partielle, quelle que soit la date de l'arrêt. Il est indemnisé dans les conditions prévues par le régime de l'activité partielle.

Situations à compter du 1er mai 2020			
situation	indemnisation	Délai de carence	acquisition de congés payés
2- L'arrêt de travail en raison du partage de son domicile avec une personne fragile	1- indemnité légale minimale de 70% de la rémunération brute (3 ou 12 derniers mois selon la formule la plus favorable; assiette: ICCP) avec un minimum brut horaire de 8,03€ (SMIC) et un plafond de 4,5 SMIC 2- un accord collectif peut prévoir une indemnisation conventionnelle complémentaire (accord de branche, accord d'entreprise ou d'établissement). Les sommes versées sont désocialisées et défiscalisées pour l'entreprise. 3- l'employeur peut s'engager unilatéralement	-	OUI



	pour une indemnisation conventionnelle complémentaire.		
--	--	--	--

Références : [Loi n°2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020](#)

### 3. L'arrêt de travail pour garde d'enfant

A partir des informations figurant sur l'arrêt de travail, le salarié est indemnisé dès le 1<sup>er</sup> jour d'arrêt dans les mêmes conditions que pour un arrêt maladie par l'Assurance Maladie et perçoit, le cas échéant, un complément de l'employeur. Il ne se voit pas appliquer de délais de carence.

Jusqu'au 30 avril 2020, le salarié est indemnisé par son employeur, en complément des indemnités journalières de sécurité sociale, à hauteur de 90% de leur salaire, quelle que soit son ancienneté. Ces dispositions sont rétroactives et s'appliquent aux jours d'absence intervenus depuis le 12 mars.

Situations jusqu'au 30 avril 2020			
situation	indemnisation	Délai de carence	acquisition de congés payés
3- L'arrêt de travail pour garde d'enfant	1- indemnité journalière (assiette prévue à l'article R323-4 du CSS) 2- indemnité complémentaire versée par l'employeur pour parvenir à 90% de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler (article D1226-1 CT). Au-delà des 30 premiers jours, maintien de 66% de la rémunération brute précitée.	NON	NON, sauf stipulation conventionnelle contraire

A compter du 1<sup>er</sup> mai 2020, le salarié est placé en activité partielle, quelle que soit la date de l'arrêt. Il est indemnisé dans les conditions prévues par le [régime de l'activité partielle](#).

Situations à compter du 1er mai 2020			
situation	indemnisation	Délai de carence	acquisition de congés payés

<b>3- L'arrêt de travail pour garde d'enfant</b>	<b>1-</b> indemnité légale minimale de 70% de la rémunération brute (3 ou 12 derniers mois selon la formule la plus favorable; assiette: ICCP) avec un minimum brut horaire de 8,03€ (SMIC) et un plafond de 4,5 SMIC <b>2-</b> un accord collectif peut prévoir une indemnisation conventionnelle complémentaire (accord de branche, accord d'entreprise ou d'établissement). Les sommes versées sont désocialisées et défiscalisées pour l'entreprise. <b>3-</b> l'employeur peut s'engager unilatéralement pour une indemnisation conventionnelle complémentaire.	-	OUI
--	--	---	-----

Références : [Loi n°2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020](#)

#### 4. Cas des personnes en contact rapproché avec une personne positive au virus

Si le salarié a été identifié comme ayant été en contact rapproché et prolongé avec une personne diagnostiquée porteuse du virus, il bénéficie d'un arrêt de travail dérogatoire.

A partir des informations figurant sur l'arrêt de travail, le salarié est indemnisé dès le 1<sup>er</sup> jour d'arrêt dans les mêmes conditions que pour un arrêt maladie par l'Assurance Maladie et perçoit, le cas échéant, un complément de l'employeur. Il ne se voit pas appliquer de délais de carence.

Jusqu'au 30 avril, le salarié est indemnisé par son employeur, en complément des indemnités journalières de sécurité sociale, à hauteur de 90% de leur salaire, quelle que soit son ancienneté. Ces dispositions sont rétroactives et s'appliquent aux jours d'absence intervenus depuis le 16 mars.

situation	indemnisation	Délai de carence	acquisition de congés payés
<b>4-</b> Cas des personnes en contact rapproché avec une personne positive au virus	1- indemnité journalière (assiette prévue à l'article R323-4 du CSS) 2- indemnité complémentaire versée par l'employeur pour parvenir à 90% de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler (article D1226-1 CT). Au-delà des 30 premiers jours, maintien de 66% de la rémunération brute précitée.	NON	NON, sauf stipulation conventionnelle contraire

#### 5. Cas des personnes infectées par le Covid-19

Lorsque le salarié est malade et jusqu'au 23 mars 2020, les conditions de droit commun relatives aux indemnités journalières (IJ) s'appliquent. Ainsi, le délai de carence s'applique (3 jours pour

les assurés du régime général et 7 jours pour le versement du complément employeur sauf disposition plus favorable prévue par convention collective).

Lorsque le salarié est malade et dispose d'un arrêt à compter du 24 mars 2020, à partir des informations figurant sur l'arrêt de travail, le salarié est indemnisé dès le 1er jour d'arrêt dans les mêmes conditions que pour un arrêt maladie par l'Assurance Maladie et perçoit, le cas échéant, un complément de l'employeur. Il ne se voit pas appliquer de délais de carence.

Jusqu'au 30 avril, le salarié est indemnisé par son employeur, en complément des indemnités journalières de sécurité sociale, à hauteur de 90% de leur salaire, quelle que soit son ancienneté. Ces dispositions sont rétroactives et s'appliquent aux jours d'absence intervenus depuis le 16 mars.

situation	indemnisation	Délai de carence	acquisition de congés payés
5- Cas des personnes infectées par le Covid-19	1- indemnité journalière (assiette prévue à l'article R323-4 du CSS) 2- indemnité complémentaire versée par l'employeur pour parvenir à 90% de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler (article D1226-1 CT). Au-delà des 30 premiers jours, maintien de 66% de la rémunération brute précitée.	OUI	NON, sauf stipulation conventionnelle contraire

## 6. Synthèse des règles applicables

### Synthèse des situations jusqu'au 30 avril 2020

Situations jusqu'au 30 avril 2020			
situation	indemnisation	Délai de carence	acquisition de congés payés
1- L'arrêt de travail en raison de l'état de fragilité de la personne.	1- indemnité journalière (assiette prévue à l'article R323-4 du CSS) 2- indemnité complémentaire versée par l'employeur pour parvenir à 90% de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler (article D1226-1 CT). Au-delà des 30 premiers jours, maintien de 66% de la rémunération brute précitée.	NON	NON, sauf stipulation conventionnelle contraire
2- L'arrêt de travail en raison du partage de son domicile avec une personne fragile	1- indemnité journalière (assiette prévue à l'article R323-4 du CSS) 2- indemnité complémentaire versée par l'employeur pour parvenir à 90% de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler (article D1226-1 CT). Au-delà des 30 premiers jours, maintien de 66% de la rémunération brute précitée.	NON	NON, sauf stipulation conventionnelle contraire
3- L'arrêt de travail pour garde d'enfant	1- indemnité journalière (assiette prévue à l'article R323-4 du CSS) 2- indemnité complémentaire versée par l'employeur pour parvenir à 90% de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler (article D1226-1 CT). Au-delà des 30 premiers jours, maintien de 66% de la rémunération brute précitée.	NON	NON, sauf stipulation conventionnelle contraire
4- Cas des personnes en contact rapproché avec une personne positive au virus	1- indemnité journalière (assiette prévue à l'article R323-4 du CSS) 2- indemnité complémentaire versée par l'employeur pour parvenir à 90% de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler (article D1226-1 CT). Au-delà des 30 premiers jours, maintien de 66% de la rémunération brute précitée.	NON	NON, sauf stipulation conventionnelle contraire
5- Cas des personnes infectées par le Covid-19	1- indemnité journalière (assiette prévue à l'article R323-4 du CSS) 2- indemnité complémentaire versée par l'employeur pour parvenir à 90% de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler (article D1226-1 CT). Au-delà des 30 premiers jours, maintien de 66% de la rémunération brute précitée.	OUI	NON, sauf stipulation conventionnelle contraire
6- Arrêt maladie (hors Covid)	1- indemnité journalière (assiette prévue à l'article R323-4 du CSS) 2- indemnité complémentaire versée par	OUI	NON, sauf stipulation

	l'employeur pour parvenir à 90% de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler (article D1226-1 CT). Au-delà des 30 premiers jours, maintien de 66% de la rémunération brute précitée.		conventionnelle contraire
--	--	--	---------------------------

### Synthèse des situations à compter du 1<sup>er</sup> mai 2020

Situations à compter du 1er mai 2020			
situation	indemnisation	Délai de carence	acquisition de congés payés
1- L'arrêt de travail en raison de l'état de fragilité de la personne.	1- indemnité légale minimale de 70% de la rémunération brute (3 ou 12 derniers mois selon la formule la plus favorable; assiette: ICCP) avec un minimum brut horaire de 8,03€ (SMIC) et un plafond de 4,5 SMIC 2- un accord collectif peut prévoir une indemnisation conventionnelle complémentaire (accord de branche, accord d'entreprise ou d'établissement). Les sommes versées sont désocialisées et défiscalisées pour l'entreprise. 3- l'employeur peut s'engager unilatéralement pour une indemnisation conventionnelle complémentaire.	-	OUI
2- L'arrêt de travail en raison du partage de son domicile avec une personne fragile	1- indemnité légale minimale de 70% de la rémunération brute (3 ou 12 derniers mois selon la formule la plus favorable; assiette: ICCP) avec un minimum brut horaire de 8,03€ (SMIC) et un plafond de 4,5 SMIC 2- un accord collectif peut prévoir une indemnisation conventionnelle complémentaire (accord de branche, accord d'entreprise ou d'établissement). Les sommes versées sont désocialisées et défiscalisées pour l'entreprise. 3- l'employeur peut s'engager unilatéralement pour une indemnisation conventionnelle complémentaire.	-	OUI
3- L'arrêt de travail pour garde d'enfant	1- indemnité légale minimale de 70% de la rémunération brute (3 ou 12 derniers mois selon la formule la plus favorable; assiette: ICCP) avec un minimum brut horaire de 8,03€ (SMIC) et un plafond de 4,5 SMIC 2- un accord collectif peut prévoir une indemnisation conventionnelle complémentaire (accord de branche, accord d'entreprise ou d'établissement). Les sommes versées sont désocialisées et défiscalisées pour l'entreprise. 3- l'employeur peut s'engager unilatéralement pour une indemnisation conventionnelle complémentaire.	-	OUI

<p><b>4- Cas des personnes en contact rapproché avec une personne positive au virus</b></p>	<p><b>1-</b> indemnité journalière (assiette prévue à l'article R323-4 du CSS)  <b>2-</b> indemnité complémentaire versée par l'employeur pour parvenir à 90% de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler (article D1226-1 CT). Au-delà des 30 premiers jours, maintien de 66% de la rémunération brute précitée.</p>	<p>NON</p>	<p>NON, sauf stipulation conventionnelle contraire</p>
<p><b>5- Cas des personnes infectées par le Covid-19</b></p>	<p><b>1-</b> indemnité journalière (assiette prévue à l'article R323-4 du CSS)  <b>2-</b> indemnité complémentaire versée par l'employeur pour parvenir à 90% de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler (article D1226-1 CT). Au-delà des 30 premiers jours, maintien de 66% de la rémunération brute précitée.</p>	<p>OUI</p>	<p>NON, sauf stipulation conventionnelle contraire</p>
<p><b>6- Arrêt maladie (hors Covid)</b></p>	<p><b>1-</b> indemnité journalière (assiette prévue à l'article R323-4 du CSS)  <b>2-</b> indemnité complémentaire versée par l'employeur pour parvenir à 90% de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler (article D1226-1 CT). Au-delà des 30 premiers jours, maintien de 66% de la rémunération brute précitée.</p>	<p>OUI</p>	<p>NON, sauf stipulation conventionnelle contraire</p>
<p><b>7- Activité partielle</b></p>	<p><b>1-</b> indemnité légale minimale de 70% de la rémunération brute (3 ou 12 derniers mois selon la formule la plus favorable; assiette: ICCP) avec un minimum brut horaire de 8,03€ (SMIC) et un plafond de 4,5 SMIC  <b>2-</b> un accord collectif peut prévoir une indemnisation conventionnelle complémentaire (accord de branche, accord d'entreprise ou d'établissement). Les sommes versées sont désocialisées et défiscalisées pour l'entreprise.  <b>3-</b> l'employeur peut s'engager unilatéralement pour une indemnisation conventionnelle complémentaire.</p>	<p>-</p>	<p>OUI</p>

A compter du 1<sup>er</sup> mai, les salariés titulaires d'un arrêt de travail en raison des trois premières situations ci-dessus sont placés sous le régime de l'activité partielle, quelle que soit la date de l'arrêt. Cette mesure est purement économique. En effet,

- dans le cadre de l'arrêt de travail lié au Covid, le salarié est indemnisé par son employeur, en complément des indemnités journalières de sécurité sociale, à hauteur de 90% de leur salaire, quelle que soit son ancienneté. L'employeur complète l'indemnité à hauteur de 40% du salaire.

- dans le cadre de l'activité partielle, le salarié est indemnisé par une indemnité légale minimale de 70% de sa rémunération brute jusqu'à 4,5 SMIC. L'employeur perçoit une allocation de l'Etat couvrant intégralement les sommes ainsi versées.

Comparatif financier entre les régimes de l'arrêt de travail et de l'activité partielle*		
Acteurs	Arrêt de travail	Activité partielle
Sécurité sociale	50	-
Etat	-	52,53
Unedic	-	31,47
Employeur	40	0
Perte pour le salarié	10,00	16,00

\* En pourcentage de la rémunération brute. Calculs établis sur la base d'une prise en charge des 30 premiers jours, pour un salarié rémunéré au salaire médian dans une entreprise de 1 à 250 salariés



Cette mesure a pour effet de diminuer la rémunération du salarié, et de couvrir intégralement l'employeur ! C'est pourquoi *FO* a fait connaître son opposition à ce mécanisme.

# FO



## D- Les règles de l'activité partielle

L'activité partielle a remplacé le dispositif du chômage partiel issu de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013. Elle a vocation à connaître des évolutions afin de tenir compte de la situation exceptionnelle engendrée par cette crise sanitaire.

De nouvelles règles ont été adoptées fin mars 2020. Ces règles sont applicables pour les demandes d'indemnisation déposées au titre des heures chômées depuis le 1<sup>er</sup> mars 2020. Les règles à ce jour sont les suivantes (articles L5122-1 et suivants du Code du travail) :

### 1- Les règles d'entrée dans le dispositif d'activité partielle

#### *Situations professionnelles concernées*

##### Le placement direct en activité partielle

Les salariés sont placés en position d'activité partielle, à la condition que la mise en place du télétravail ne soit pas possible. Ce placement est officiel après autorisation expresse ou implicite de l'autorité administrative. Cette dernière intervient lorsque les salariés subissent une perte de rémunération imputable :

- soit à la fermeture temporaire de leur établissement ou partie d'établissement ;
- soit à la réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou partie d'établissement en deçà de la durée légale de travail.

En cas de réduction collective de l'horaire de travail, les salariés peuvent être placés en position d'activité partielle individuellement et alternativement.

Ces hypothèses recouvrent de nombreuses situations : à titre d'exemples, cela peut concerner : la fermeture administrative de l'établissement (Cf fermeture des lieux accueillant du public), les secteurs d'activité pour lesquels l'accueil du public a été suspendu ; l'absence de salariés rendant ainsi impossible la continuité de l'activité ; l'interruption temporaire de certaines activités en raison de difficultés d'approvisionnement, d'annulation de commandes, ...

Il n'y a pas de condition d'ancienneté, ni de conditions liées au type de contrat de travail (CDD, apprentis, CDI, etc.), ni de conditions liées au temps de travail du salarié (temps partiel, temps plein) pour être éligible à l'activité partielle. La seule condition est que le contrat de travail ne soit pas rompu lors de la mise en place de l'activité partielle. Par ordonnance du 15 avril 2020, le dispositif de l'activité partielle a été étendu aux salariés en portage salarial en CDI, ainsi qu'aux intérimaires en CDI.

##### Le placement prioritaire en activité partielle

**Pour rappel**, des salariés disposant d'un arrêt de travail peuvent se voir placés en activité partielle totale.

Vous trouverez ces règles au [paragraphe II-B](#) du présent document.





Une autre règle est en cours de décision : l'application du régime juridique de l'activité partielle pour les salariés pouvant se prévaloir d'un arrêt de travail lié au Covid, même si cet arrêt est en cours et même si l'employeur n'a pas déclaré placer le salarié en activité partielle.

Dans ces situations, ce sont par conséquent les règles de l'activité partielle qui seront appliquées **prioritairement** à ces salariés.

Cette mesure est purement économique. En effet,

- dans le cadre de l'arrêt de travail lié au Covid, le salarié est indemnisé par son employeur, en complément des indemnités journalières de sécurité sociale, à hauteur de 90% de leur salaire, quelle que soit son ancienneté. L'employeur complète l'indemnité à hauteur de 40% du salaire.
- dans le cadre de l'activité partielle, le salarié est indemnisé par une indemnité légale minimale de 70% de sa rémunération brute jusqu'à 4,5 SMIC. L'employeur perçoit une allocation de l'Etat couvrant intégralement les sommes ainsi versées.



Par conséquent, cette mesure a pour effet de diminuer la rémunération du salarié, et de couvrir intégralement l'employeur ! C'est pourquoi **FO** a fait connaître son opposition à ce mécanisme.

### *Placement collectif / individualisé des salariés en activité partielle*

Le placement en activité partielle de salariés de façon individualisée ou selon une répartition non uniforme des heures chômées ou travaillées au sein d'un même établissement, service ou atelier est permis dans les conditions suivantes :

- sur le fondement d'un accord collectif ;
- à défaut, après avis favorable du comité social et économique ou du conseil d'entreprise.
- Référence : [article 8 de l'ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19](#)

### *Sort du contrat de travail (CDI/CDD/CTT)*

**Le contrat de travail des salariés placés en activité partielle est suspendu pendant les périodes où ils ne sont pas en activité.**

La nature du contrat de travail (CDI, CDD ou intérim) n'a pas d'incidence : il est possible d'être placé en activité partielle. A la fin du contrat de travail, si les conditions d'accès sont remplies (notamment la durée minimum d'activité), le salarié pourra s'inscrire à Pôle emploi pour recevoir l'allocation chômage au titre du/des contrats perdus.

Un décret devrait prochainement préciser les règles applicables aux salariés portés en CDI.



**FO** a obtenu la suspension de l'application prévue au 1<sup>er</sup> avril de la réforme gouvernementale de l'assurance chômage, laquelle engendré des conséquences



importantes non seulement sur le montant de l'indemnisation, mais encore sur le droit même à être indemnisé.

Enfin, dans la mesure où le salarié est placé en activité partielle (et que l'employeur perçoit une allocation), celui-ci ne doit pas être sur son lieu de travail ni en télétravail sur les heures ou périodes non travaillées. En cas de non-respect de ces règles, l'entreprise devrait rembourser l'intégralité des aides perçues et ne plus pouvoir accéder au dispositif de l'activité partielle pendant 5 ans.

### ***Contingent d'heures indemnisables***

L'allocation d'activité partielle est attribuée dans la limite d'un contingent annuel d'heures indemnisables récemment porté de 1000 à 1607 heures par an et par salarié. En cas de travaux de modernisation des installations et des bâtiments de l'entreprise, ce contingent est limité à 100 heures.

Référence : [Arrêté du 31 mars 2020 modifiant le contingent annuel d'heures indemnisables au titre de l'activité partielle pour l'année 2020](#)

## **2- Les règles d'indemnisation de l'activité partielle**

### ***Indemnisation des salariés***

#### ***⇒ Montant de l'indemnité***

Le contrat de travail étant suspendu, le salarié perçoit une indemnité (horaire) compensatrice versée par son entreprise.

Cette indemnité doit au minimum être égale à 70 % de sa rémunération antérieure brute (telle qu'utilisée pour calculer l'indemnité de congés payés), soit environ 84 % du salaire net. Le plafond de l'allocation est fixé à 70 % de 4,5 Smic horaire.

Dans tous les cas, un minimum de 8,03 € par heure est respecté, c'est-à-dire le SMIC.

Ce plancher de 8,03€ ne s'applique pas aux salariés suivants :

- les apprentis ;
- les salariés en contrat de professionnalisation ;
- les intérimaires.

Pour ces salariés, le montant de l'allocation versée à l'employeur correspond au montant de l'indemnité horaire perçue par le salarié.

En outre, l'employeur peut décider d'indemniser ses salariés au-delà de 70 % du salaire brut. Un accord de branche ou un accord d'entreprise peut également l'y contraindre.





Pour savoir si votre branche ou votre entreprise a conclu un accord collectif prévoyant une indemnisation supérieure, rapprochez-vous de votre représentant FO.

Cette indemnité doit au minimum être égale à 70% de la rémunération antérieure brute, ce qui correspond à environ 84% du salaire net. Cette règle légale est susceptible d'évolutions au regard de la situation actuelle. Par ailleurs, l'employeur peut décider de compléter cette indemnisation.



**FO revendique un maintien de salaire intégral et a adressé cette demande au Premier ministre ! C'est également la revendication de notre organisation dans chaque négociation de branche sur ce sujet.**

situation	indemnisation	Délai de carence	acquisition de congés payés
7- Activité partielle	<b>1-</b> indemnité légale minimale de 70% de la rémunération brute (3 ou 12 derniers mois selon la formule la plus favorable; assiette: ICCP) avec un minimum brut horaire de 8,03€ (SMIC) et un plafond de 4,5 SMIC <b>2-</b> un accord collectif peut prévoir une indemnisation conventionnelle complémentaire (accord de branche, accord d'entreprise ou d'établissement). Les sommes versées sont désocialisées et défiscalisées pour l'entreprise. <b>3-</b> l'employeur peut s'engager unilatéralement pour une indemnisation conventionnelle complémentaire.	-	OUI

#### ⇒ Détermination des heures indemnisées

Seules les heures chômées comprises entre la durée légale du travail sur la période considérée ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat, et le nombre d'heures travaillées sur ladite période sont susceptibles de faire l'objet d'une indemnisation.

Par principe, les heures accomplies au-dessus de la durée légale, collective ne font pas l'objet d'un versement par l'employeur à ses salariés d'une indemnité (ni d'un versement par l'Etat à l'employeur de l'allocation d'activité partielle). Il n'en va autrement qu'en présence de stipulation conventionnelle ou contractuelle conclue avant la date d'entrée en vigueur de la présente ordonnance.

Référence : [article 7 de l'ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19](#)



#### ⇒ Cas particulier des salariés au forfait

Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées de la façon suivante :

<b>Tableau de conversion du temps de travail (forfait) en heures indemnisées au titre du dispositif d'activité partielle</b>	
<b>Temps de travail non travaillé</b>	<b>Temps indemnisé au titre de l'activité partielle</b>
½ jour non travaillée	3 h 30
1 jour non travaillé	7 h
1 semaine non travaillée	35 h

Les jours de congés payés et de repos pris au cours de la période d'activité partielle, ainsi que les jours fériés non travaillés qui correspondent à des jours ouvrés sont, le cas échéant, convertis en heures selon les modalités prévues dans le tableau ci-dessus. Les heures issues de cette conversion sont déduites du nombre d'heures non travaillées calculées en application du premier alinéa.

#### ⇒ Assiette de la rémunération de référence

L'article R5122-18 du Code du travail prévoit que l'assiette servant de calcul à l'indemnité d'activité partielle est celle de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 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. Les salaires à prendre en considération sont ceux des 3 ou 12 derniers mois, en optant pour la moyenne la plus favorable pour le salarié.

Pour les salariés qui bénéficient d'éléments de rémunération variables ou versés selon une périodicité non mensuelle, le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle tient compte également de la moyenne des éléments de rémunération variables, à l'exclusion des frais professionnels et des éléments mentionnés au paragraphe suivant, perçus au cours des douze mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de douze mois civils, précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise.

Sont exclus de l'assiette de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle les sommes représentatives de frais professionnels et les éléments de rémunération qui, bien qu'ayant le caractère de salaire, ne sont pas la contrepartie du travail effectif ou ne sont pas affectés par la réduction ou l'absence d'activité et sont alloués pour l'année.

Lorsque la rémunération inclut une fraction de rémunération correspondant au paiement de l'indemnité de congés payés, cette fraction est déduite pour la détermination de l'assiette permettant le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle, sans préjudice du paiement par l'employeur de l'indemnité de congés payés.



Vous trouverez ci-dessous en synthèse les éléments à prendre en compte dans l'assiette de calcul :

Sommes	Prise en compte
Salaire de base	Oui
Majoration de salaire (heures supplémentaires, travail de nuit, etc.)	Oui
Indemnités perçues pendant des périodes assimilées à du <i>travail effectif</i> (congé maternité, congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou arrêt de travail pour accident de travail ou maladie)	Oui
Indemnité de congés payés de l'année précédente	Oui
Prime d'ancienneté	Oui
Prime d'assiduité	Oui
Prime d'astreinte	Oui
Commissions pour les commerciaux	Oui
Prime d'expatriation	Oui
Avantages en nature	Oui
Prime de fin d'année	Non
Prime d'intéressement	Non
Prime de bilan	Non
Prime de participation	Non
Fraction de rémunération correspondant à l'ICCP	Non
Frais professionnels	Non
13 <sup>ème</sup> mois*	Non

\* Sauf si c'est un salaire annuel payé sur 13 mois, auquel cas il doit être pris en compte. Il n'est pas pris en compte si c'est une prime de 13<sup>ème</sup> mois. Il faut par conséquent analyser le contenu de chaque contrat de travail.

### Allocation pour l'entreprise

L'employeur perçoit une allocation financée conjointement par l'Etat et l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage.

L'allocation d'activité partielle couvre 70 % de la rémunération brute du salarié (telle qu'utilisée pour calculer l'indemnité de congés payés) quel que soit l'effectif de l'entreprise. Cette allocation sera au moins égale au SMIC (8,03 €) et sera plafonnée à 70 % de 4,5 SMIC. **Par conséquent, l'entreprise est intégralement couverte** par cette allocation dès lors que la rémunération de tout ou partie de ses salariés n'excède pas 4,5 SMIC.

Si l'employeur verse à ses salariés une indemnité d'un montant supérieur à 70 % de leur rémunération antérieure, cette part additionnelle reste à la charge de l'entreprise.

L'employeur devra déposer sa demande auprès des services de l'Etat (l'Agence de Service et de Paiement) dans un délai de 30 jours, avec effet rétroactif.



Les indemnités ainsi versées aux salariés par l'employeur ne sont pas assujetties au versement forfaitaire sur les salaires et aux cotisations sociales, dans la limite des taux de remplacement prévus à l'article R.5122-18 du code du travail.

Références :

[Décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle](#)

[Ordonnance n° 2020-428 du 15 avril 2020 portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de covid-19](#)

[Ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle](#)

[Décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle](#)



## E- Autres situations professionnelles

### Salarié en période d'essai

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent. Durant cette période chacune des parties peut mettre un terme à son exécution sans avoir à motiver sa décision.

En cas de difficulté économique, l'employeur peut placer le salarié en période d'essai en activité partielle.

Toutefois, sa rupture par l'employeur ne peut reposer sur un motif économique c'est-à-dire extérieur à la personne du salarié. Elle devient abusive si elle est sans rapport avec les qualités professionnelles du salarié.

Si l'employeur décide de rompre la période d'essai et motive la rupture par une justification qui ne repose pas sur l'appréciation des compétences et aptitudes du salarié pour occuper l'emploi proposé, cette rupture est abusive et pourra être contestée aux prud'hommes.

Si l'employeur décide de rompre la période d'essai et ne motive pas la rupture, il est conseillé de demander à celui-ci une justification. Pour autant et à défaut de justification, la rupture de la période d'essai a peu de chance d'aboutir aux prud'hommes.

### Salarié démissionnaire

Le salarié peut démissionner dans les conditions prévues par le contrat de travail, par la convention collective applicable ou à défaut par la loi.

Il est possible, exceptionnellement, de bénéficier d'une ouverture de droit à l'allocation d'assurance chômage, dans les conditions suivantes :

- Suite à une démission intervenue avant le 17 mars, que le contrat rompu soit un CDI ou un CDD ;

**ET** si une des conditions suivantes est respectée :

- la personne a travaillé au moins 6 mois dans les 24 derniers mois (ou dans les 36 derniers mois pour les 53 ans et plus) ;
- la personne a démissionné pour reprendre un emploi, en CDI ou CDD ou mission d'intérim d'une durée minimum de 3 mois ;
- l'embauche devait initialement avoir lieu à compter du 1<sup>er</sup> mars et n'a pas pu être réalisée ou le contrat a démarré, mais a été interrompu par l'employeur dans les 3 premiers mois.

Pour plus d'information : <https://www.pole-emploi.fr/actualites/demissions-et-periode-de-confine.html>



## Annexe 1

### Les règles en matière de fermeture de lieux au public

Au terme du décret du 23 mars 2020, les établissements figurant ci-après ne peuvent plus accueillir du public sur le territoire de la République jusqu'au 11 mai 2020 :

Lieux <u>ne pouvant plus</u> accueillir du public*	Lieux <u>pouvant encore</u> accueillir du public
<b>L</b> Salles d'auditions, de conférences, de réunions, de spectacles ou à usage multiple (à l'exception des salles d'audience des juridictions) ;	<b>J</b> Structures d'accueil pour personnes âgées et personnes handicapées ;
<b>M</b> Magasins de vente, centres commerciaux, commerciaux, sauf pour leurs activités de livraison et de retraits de commandes ;	<b>O</b> Hôtels et pensions de famille ;
<b>N</b> Restaurants et débits de boissons, sauf pour leurs activités de livraison et de vente à emporter, le « room service » des restaurants et bars d'hôtels et la restauration collective sous contrat ;	<b>U</b> Etablissements sanitaires ;
<b>P</b> Salles de danse et salles de jeux ;	<b>V</b> Etablissements de culte ;
<b>S</b> Bibliothèques, centres de documentation ;	<b>W</b> Administrations, banques, bureaux ;
<b>T</b> Salles d'expositions ;	<b>SG</b> Structures gonflables ;
<b>X</b> Etablissements sportifs couverts ;	<b>PS</b> Parcs de stationnement couverts ;
<b>Y</b> Musées.	<b>GA</b> Gares ;
<b>CTS</b> Chapiteaux, tentes et structures ;	<b>OA</b> Hôtels-restaurants d'altitude ;
<b>PA</b> Etablissements de plein air ;	<b>EF</b> Etablissements flottants ;
<b>R</b> Etablissements d'éveil, d'enseignement, de formation, centres de vacances, centres de loisirs sans hébergement, sauf ceux relevant des articles 9 et 10 ;	<b>REF</b> Refuges de montagne.

\* Les établissements relevant de la première colonne peuvent toutefois continuer à recevoir du public pour les activités figurant ci-après :

Liste recensant les établissements qui, relevant d'activités ne pouvant par principe plus accueillir du public, sont habilités par dérogation à en recevoir.

- Entretien et réparation de véhicules automobiles, de véhicules, engins et matériels agricoles
- Commerce d'équipements automobiles
- Commerce et réparation de motocycles et cycles
- Fourniture nécessaire aux exploitations agricoles
- Commerce de détail de produits surgelés
- Commerce d'alimentation générale
- Supérettes
- Supermarchés





- Magasins multi-commerces
- Hypermarchés
- Commerce de détail de fruits et légumes en magasin spécialisé
- Commerce de détail de viandes et de produits à base de viande en magasin spécialisé
- Commerce de détail de poissons, crustacés et mollusques en magasin spécialisé
- Commerce de détail de pain, pâtisserie et confiserie en magasin spécialisé
- Commerce de détail de boissons en magasin spécialisé
- Autres commerces de détail alimentaires en magasin spécialisé
- Les distributions alimentaires assurées par des associations caritatives
- Commerce de détail de carburants en magasin spécialisé
- Commerce de détail d'équipements de l'information et de la communication en magasin spécialisé
- Commerce de détail d'ordinateurs, d'unités périphériques et de logiciels en magasin spécialisé
- Commerce de détail de matériels de télécommunication en magasin spécialisé
- Commerce de détail de matériaux de construction, quincaillerie, peintures et verres en magasin spécialisé
- Commerce de détail de textiles en magasin spécialisé.
- Commerce de détail de journaux et papeterie en magasin spécialisé
- Commerce de détail de produits pharmaceutiques en magasin spécialisé
- Commerce de détail d'articles médicaux et orthopédiques en magasin spécialisé
- Commerces de détail d'optique
- Commerce de détail d'aliments et fournitures pour les animaux de compagnie
- Commerce de détail alimentaire sur éventaires sous réserve, lorsqu'ils sont installés sur un marché, que le représentant de l'Etat dans le département ait, après avis du maire, accordé une autorisation d'ouverture des marchés alimentaires qui répondent à un besoin d'approvisionnement de la population si les conditions de leur organisation ainsi que les contrôles mis en place sont propres à garantir le respect des dispositions de l'article 1er et de l'article 7 du décret du 23 mars 2020
- Commerce de détail de produits à base de tabac, cigarettes électroniques, matériels et dispositifs de vapotage en magasin spécialisé
- Vente par automates et autres commerces de détail hors magasin, éventaires ou marchés n. c. a.
- Hôtels et hébergement similaire, à l'exclusion des villages vacances, maisons familiales et auberges collectives
- Hébergement touristique et autre hébergement de courte durée lorsqu'il constitue pour les personnes qui y vivent un domicile régulier
- Terrains de camping et parcs pour caravanes ou véhicules de loisirs lorsqu'ils constituent pour les personnes qui y vivent un domicile régulier
- Location et location-bail de véhicules automobiles
- Location et location-bail d'autres machines, équipements et biens
- Location et location-bail de machines et équipements agricoles
- Location et location-bail de machines et équipements pour la construction
- Activités des agences de placement de main-d'œuvre
- Activités des agences de travail temporaire
- Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques
- Réparation d'ordinateurs et d'équipements de communication
- Réparation d'ordinateurs et d'équipements périphériques
- Réparation d'équipements de communication
- Blanchisserie-teinturerie

- Blanchisserie-teinturerie de gros
- Blanchisserie-teinturerie de détail
- Services funéraires
- Activités financières et d'assurance

En outre, certaines structures d'accueil d'enfants et d'étudiants ne peuvent plus accueillir de public, avec les conséquences pour les salariés mais également pour l'un des parents qui doit garder son enfant de moins de 16 ans à domicile. Cette suspension de l'accueil est applicable du 16 mars au 11 mai 2020 sur l'ensemble du territoire métropolitain.

Les structures ne pouvant plus accueillir le public sont les suivantes :

Lieux <u>ne pouvant plus</u> accueillir du public	Lieux <u>pouvant encore</u> accueillir du public
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les structures d'accueil de jeunes enfants : crèches collectives, haltes-garderies, services d'accueil familial, crèches familiales, crèches parentales, jardins d'enfants ;</li> <li>• Les modes d'accueil collectif à caractère éducatif de mineurs à l'occasion des vacances scolaires, des congés professionnels ou des loisirs ;</li> <li>• Les maisons d'assistants maternels.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les structures attachées à des établissements de santé ;</li> <li>• Les micro-crèches ;</li> <li>• Les structures ci-contre mais uniquement pour accueillir les enfants de moins de seize ans des personnels indispensables à la gestion de la crise sanitaire.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les écoles, collèges lycées ;</li> <li>• Les centres de formation d'apprentis (CFA) ;</li> <li>• Les établissements d'enseignements privés ;</li> <li>• Les établissements pour l'enseignement des professions artistiques et sportives, ainsi que l'accueil des usagers des services d'hébergement, d'accueil et d'activités périscolaires qui y sont associés.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les établissements français d'enseignement à l'étranger ;</li> <li>• Les structures ci-contre mais uniquement pour accueillir les enfants de moins de seize ans des personnels indispensables à la gestion de la crise sanitaire.</li> <li>• Les structures ci-contre mais uniquement pour les prestations d'hébergement pour les usagers qui sont dans l'incapacité de rejoindre leur domicile.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les activités de formation des établissements d'enseignement supérieur mentionnés aux livres IV et VII du code de l'éducation [établissements d'enseignement scolaire et établissements d'enseignement supérieur].</li> </ul>	

Il convient toutefois de noter que, lorsque les circonstances locales l'exigent, le représentant de l'Etat compétent est habilité à interdire ou à restreindre l'accueil dans les établissements mentionnés ci-dessus.

Références :



[Décret n° 2020-423 du 14 avril 2020 complétant le décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire](#)

[Décret no 2020-344 du 27 mars 2020 complétant le décret no 2020-293 du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire](#)

[Décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire](#)

[Arrêté du 17 mars 2020 complétant l'arrêté du 14 mars 2020 portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus covid-19](#)

[Arrêté du 16 mars 2020 complétant l'arrêté du 14 mars 2020 portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus covid-19](#)

[Arrêté du 14 mars 2020 portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus covid-19](#)

[Arrêté du 25 juin 1980 portant approbation des dispositions générales du règlement de sécurité contre les risques d'incendie et de panique dans les établissements recevant du public \(ERP\).](#)



## Les sorties possibles pour les salariés et citoyens

Le principe durant la période de confinement consiste à limiter autant que possible les déplacements professionnels et sorties en dehors de son domicile. Ce principe que l'entreprise soit ou non fermée totalement ou partiellement.

C'est pourquoi est interdit jusqu'au 11 mai 2020 le déplacement de toute personne hors de son domicile à l'exception des déplacements pour les motifs suivants, dans le respect des mesures générales de prévention de la propagation du virus et en évitant tout regroupement de personnes :

### Déplacements demeurant autorisés pendant la période de confinement

#### 1° Trajets entre le domicile et le ou les lieux d'exercice de l'activité professionnelle et déplacements professionnels insusceptibles d'être différés ;

2° Déplacements pour effectuer des achats de fournitures nécessaires à l'activité professionnelle et des achats de première nécessité dans des établissements dont les activités demeurent autorisées par l'article 8 décret du 23 mars 2020 (voir ci-dessus);

3° Déplacements pour motifs de santé à l'exception des consultations et soins pouvant être assurés à distance et, sauf pour les patients atteints d'une affection de longue durée, de ceux qui peuvent être différés;

4° Déplacements pour motif familial impérieux, pour l'assistance des personnes vulnérables et pour la garde d'enfants ;

5° Déplacements brefs, dans la limite d'une heure quotidienne et dans un rayon maximal d'un kilomètre autour du domicile, liés soit à l'activité physique individuelle des personnes, à l'exclusion de toute pratique sportive collective et de toute proximité avec d'autres personnes, soit à la promenade avec les seules personnes regroupées dans un même domicile, soit aux besoins des animaux de compagnie;

6° Déplacements résultant d'une obligation de présentation aux services de police ou de gendarmerie nationales ou à tout autre service ou professionnel, imposée par l'autorité de police administrative ou l'autorité judiciaire;

7° Déplacements résultant d'une convocation émanant d'une juridiction administrative ou de l'autorité judiciaire;

8° Déplacements aux seules fins de participer à des missions d'intérêt général sur demande de l'autorité administrative et dans les conditions qu'elle précise.

Les personnes souhaitant bénéficier de l'une de ces exceptions doivent se munir, lors de leurs déplacements hors de leur domicile, d'un document leur permettant de justifier que le déplacement considéré entre dans le champ de l'une de ces exceptions.

Une [attestation de déplacement](#) est disponible, qui peut être imprimée et remplie ou rédigée sur papier libre.

Références :

[Décret n° 2020-260 du 16 mars 2020 portant réglementation des déplacements dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus covid-19](#)



Le présent document est la propriété de FEC FO et ne peut être utilisé que dans le seul but pour lequel il a été transmis et ce, dans le respect des règles de confidentialité. Il ne peut en aucun cas être reproduit partiellement ou en totalité, ni utilisé, ni inséré dans quelque document que ce soit, sans l'accord préalable et écrit de FEC FO.

Le présent document et l'ensemble des informations qu'il contient et notamment les concepts, idées, méthodes, savoir-faire, techniques et/ou procédés sont confidentiels. Aucune information ou partie d'information contenue dans le présent document ne pourra être divulguée oralement ou par écrit, ni communiquée, par quelque moyen que ce soit, à un tiers, qu'il s'agisse d'un indépendant, d'un employé non impliqué directement, d'une société ou d'une filiale, sans le consentement préalable et écrit de FEC FO.

La communication par FEC FO du présent document et des informations qu'il contient ne saurait constituer et/ou conférer quelque droit de propriété intellectuelle et/ou industrielle que ce soit dont FEC FO est titulaire.

Ce document a été rédigé à partir de règles juridiques connaissant une forte évolution, et étant susceptibles d'interprétation. Son contenu n'engage par conséquent pas juridiquement FEC FO.

