

---

# NOTE RELATIVE À LA MISE EN ŒUVRE DU CHÔMAGE PARTIEL À LA RATP

Situation liée à la pandémie Covid 19

---

Date : 30 avril 2020

---

- L'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle, prise en réaction à l'épidémie COVID-19, autorise la RATP à bénéficier du dispositif de chômage partiel (« CP »), tel que défini aux articles L. 5122-1 et suivants du Code du travail.

- L'article. 20 de la Loi de finances rectificative pour 2020 du 25 avril 2020, indique qu'à compter du 1er mai, les parents salariés qui sont en arrêt de travail pour les motifs suivants : garde d'enfant, personne fragile ou vivant avec une personne fragile, basculeront dans le régime du chômage partiel.

La présente note a pour objet de préciser la mise en place de ces deux dispositifs dans l'entreprise en clarifiant ses modalités d'application, tout en tenant compte des différentes contraintes opérationnelles d'exploitation liées à l'épidémie.

## **A. Conditions de mise en œuvre du chômage partiel (CP) pour baisse d'activité**

Compte tenu d'un plan transport se situant à un niveau proche de 30% de son niveau habituel, un certain nombre de secteurs de l'entreprise, à l'exploitation ou dans les fonctions supports, se trouvent confrontés à un très fort ralentissement de leur activité. Cela justifie le recours au chômage partiel.

Le chômage partiel (CP) n'est en aucun cas compatible avec le travail. Le fait de demander à un salarié de travailler ou de télétravailler alors que ce dernier est placé, dans le même temps, en chômage partiel constitue une fraude.

Au regard des enjeux financiers pour l'État, un contrôle très strict de la bonne application des règles du chômage partiel sera effectué. En cas de non-respect de ces règles, le délit de travail illégal pourrait être constitué et l'entreprise pourrait se voir opposer un refus de ses demandes de remboursement pour ces journées de chômage partiel.

Par ailleurs nous devons être vigilants à respecter une égalité de traitement entre les salariés dans la mise en œuvre de ce dispositif.

## 1. Conséquences pratiques

- a. Le chômage partiel « baisse d'activité » à la RATP est matérialisé dans les système d'information RH, selon les départements, par les codes « 016 » ou « 028 ».
- b. L'agent pointé 016/028 (CP) ne doit en aucun cas être sollicité, le jour même, pour couvrir un service.
- c. Le pointage 016/028 (CP) ne doit pas être utilisé pour une durée inférieure à la journée.
- d. Un agent prévu 016/028 sur une journée peut être rappelé au travail s'il est prévenu au plus tard la veille.
  - Quand le roulement chômage partiel/travail n'alterne pas sur une journée mais sur plusieurs journées (Exemple : 2 jours CP consécutifs/ 2 jours travail consécutifs ou 1 semaine CP/1 semaine travail), la période de chômage partiel ne doit pas être modifiée lorsqu'elle est en cours.
- e. Si l'organisation pour la continuité du service nécessite qu'il soit défini une population d'agents en réserve « à domicile » ou « sur site », pour assurer au pied levé la couverture de certains services ou interventions dans la journée, ces « réservistes » mobilisables et à disposition ne doivent en aucun cas être pointés 016/028.
  - Pour les réservistes sur site = pointage en code travail, qu'ils aient ou non à effectuer une mission durant leur journée de réserve.
  - Pour les réservistes à domicile appelés à effectuer un service durant leur journée de réserve. = pointage en code travail.
  - Pour les réservistes à domicile qui n'ont pas été appelés à effectuer un service durant leur journée de réserve = pointage permettant de maintenir la rémunération comme une journée travaillée (le code peut différer selon les départements en raison des outils métiers de pointage). En aucun cas cela ne peut-être un code de chômage partiel.
- f. Les jours fériés, le pointage en chômage partiel n'est pas autorisé.
- g. Pour les agents en télétravail qui ont une activité réduite ou inexistante, le chômage partiel est également possible. Plusieurs règles sont à respecter :
  - Documenter précisément les raisons pour lesquelles ils ont été placés en CP (projets suspendus, impossibilité de travailler, etc.).
  - Privilégier l'alternance 3 jours travail/2 jours CP à l'alternance 1 jour travail/1 jour CP/1 jour travail/1 jour CP/1 jour travail.
- h. Assurer un roulement le plus équitable possible entre salariés :
  - Dès lors que ces salariés font le même travail et sont dans le même service, il convient d'assurer un roulement équitable pour les salariés au sein des 3 catégories (chômage partiel, travail, et réserve le cas échéant)

- Il convient donc de ne pas mettre en place un système avec 1 population définie en CP, une 2<sup>de</sup> en travail et une 3<sup>ème</sup> en réserve pour toute la durée du confinement.

## **2. Rémunération des journées « chômage partiel » pour baisse d'activité**

Afin de réduire les impacts économiques pour les salariés (CDI et statutaires) de la mise en place du chômage partiel, la Direction de la RATP, a décidé la mise en place d'un système de rémunération de ces journées, plus favorable que le droit commun :

- a. Indemnité versée dans le cadre de l'activité partielle :
  - 100% de la rémunération est versée.
  - Seules les primes à l'acte ne sont pas versées.
  - Pour les journées pointées en chômage partiel, comme toute position d'indisponibilité primée, les salariés conservent le bénéfice des primes suivantes :
    - prime de responsabilité et la prime de fonction pour l'encadrement
    - prime d'emploi et la prime de qualification pénibilité pour les opérateurs
    - allocation pour travaux de nuit, tardifs ou matinaux (ATNTM-N-T)
    - allocation complémentaire pour travaux de nuit (ACTN)
    - et l'ensemble des primes portées par leur roulement
  - Certaines primes, telles que la prime dimanches et jours fériés (DJF), la prime de panier ou l'allocation complémentaire de déplacement (ACD), étant attribuées uniquement si les travaux ou sujétions qu'elles rémunèrent sont effectués ou subis, ne seront pas versées.
- b. Maintien de l'ensemble des charges sociales.
- c. Absence d'impact sur les droits des salariés :
  - Pas d'impact sur l'ancienneté
  - Pas d'impact sur les retraites
  - Pas d'impact sur la mutuelle et la prévoyance
  - Pas d'impact sur l'acquisition des RTT ou congés annuels
  - Pas d'impact sur l'intéressement
- d. Relevés d'activité des salariés (BMP) :
  - Pour l'activité partielle du mois de mars : il sera inscrit « Maintien à domicile »
  - A compter de l'activité partielle d'avril : il sera inscrit « Chômage Partiel »

## **B. Conditions de mise en œuvre du chômage partiel COVID à l'initiative des salariés**

Les dispositions prises ci-dessous sont applicables jusqu'au 10 mai inclus. D'autres dispositions pourront être prises après cette date, en fonction des conditions d'accueil dans les établissements scolaires qui pourraient être mises en œuvre, le cas échéant, pour les salariés des entreprises de transport de voyageurs.

### **1. Salariés concernés**

- Personne vulnérable ou « à risque » pour laquelle les consignes sanitaires recommandent de respecter une mesure d'isolement,
- Personne cohabitant avec une personne vulnérable,
- Parent d'un enfant de moins de 16 ans dont la structure d'accueil ou l'établissement scolaire est fermé ou parent d'un enfant en situation de handicap pris en charge dans une structure fermée.

### **2. Conséquences pratiques**

L'ensemble des dispositions pratiques de mise en œuvre sont précisées dans la note technique « COVID - Bascule des dispositifs d'arrêts maladie vers le chômage partiels au 1er Mai 2020 - Salariés en garde d'enfant et personnes vulnérable » du 30 avril 2020 )

- a. Le chômage partiel COVID à la RATP est matérialisé dans les système d'information RH par le code « 746 »
- b. Le pointage 746 ne doit pas être utilisé pour une durée inférieure à la journée.
- c. Les jours fériés, le pointage en chômage partiel COVID n'est pas autorisé.

### **3. Rémunération des journées chômage partiel COVID à l'initiative des salariés**

Afin d'assurer une continuité de l'indemnisation, le changement de dispositif à compter du 1<sup>er</sup> mai sera, pour les salariés concernés, sans impact sur la rémunération.

- a. Indemnité versée :
  - T + ½ C
- b. Maintien de l'ensemble des charges sociales.
- c. Absence d'impact sur les droits des salariés :
  - Pas d'impact sur l'ancienneté
  - Pas d'impact sur les retraites

- Pas d'impact sur la mutuelle et la prévoyance
- Pas d'impact sur l'acquisition des RTT ou congés annuels
- Pas d'impact sur l'intéressement

d. Relevés d'activité des salariés (BMP) :

- A compter du 1<sup>er</sup> mai : il sera inscrit « Chômage Partiel COVID »

Isabelle CAROFF

La Responsable de l'Unité

