

N°058
AVRIL 2020



LBA

WALTER FRANCE

membre indépendant de Walter France et d'Allinial Global International

Expertise comptable et fiscale – Social – Audit – Conseil

POINT DE VUE D'EXPERTS

LETTRE SOCIALE - RH

Chères lectrices, chers lecteurs,

En cette actualité « brulante », nous décryptons pour vous :

- L'**activité partielle**, au travers des questions que vous vous posez, que celles-ci portent sur la réalisation en pratique de la demande, sur le traitement paie ou encore sur les conséquences RH de sa mise en œuvre.
- Le **régime indemnitaire des arrêts liés au Covid-19**.
- La **prime exceptionnelle de pouvoir d'achat** telle qu'elle est modifiée.

Nous sommes entièrement mobilisés pour vous accompagner au mieux durant cette période.

Portez-vous bien.

Le Service Social & RH.

ARTICLE 1 - FAQ : ACTIVITE PARTIELLE

Les informations ci-dessous sont fournies sous réserve de précisions ou d'adaptation apportées par note ministérielle, ordonnance, décret ou circulaire.

BENEFICIAIRES

1. Avec le Coronavirus, toutes les entreprises ont-elles droit à l'activité partielle ?

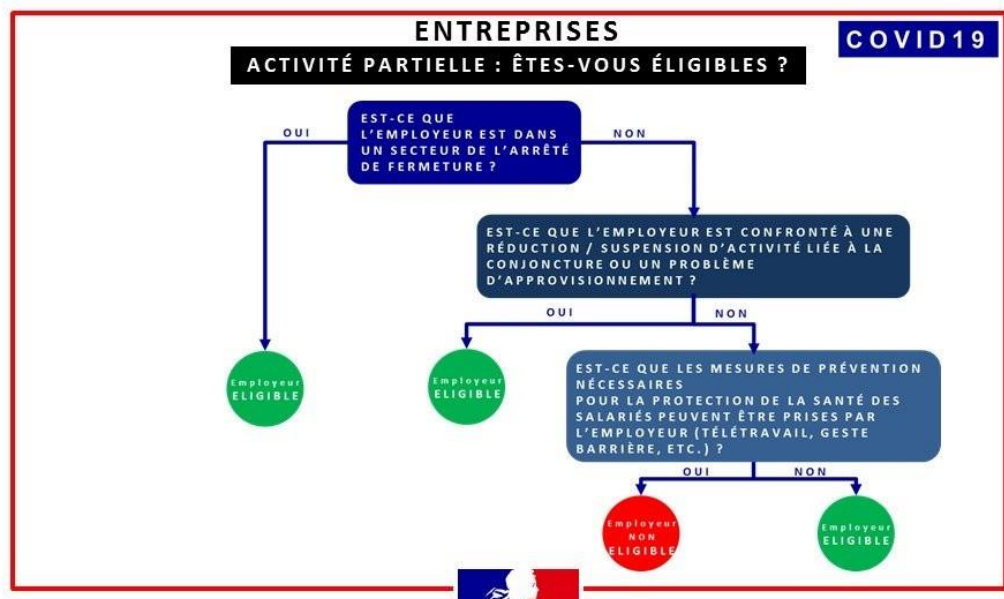
Pour mémoire, l'activité partielle est envisageable si la baisse ou l'arrêt temporaire de l'activité est due à :

- La conjoncture économique
- Des difficultés d'approvisionnement
- Un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel
- La transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise
- Toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

Le dispositif d'activité partielle reste donc soumis à un régime de demande d'autorisation, le dossier étant instruit au cas par cas.

S'il est évident que les entreprises touchées par les mesures de fermeture prévues par les arrêtés des 14 et 15 Mars derniers (et donc confrontées à une cessation totale d'activité) auront systématiquement accès à l'activité partielle, il n'en est pas forcément de même pour toutes les entreprises.

Le Ministère du Travail a précisé dans un schéma décisionnel les critères objectifs permettant de savoir si les entreprises sont éligibles ou pas :



Il rappelle également que des contrôles a posteriori seront réalisés afin de vérifier que les entreprises n'ont pas abusé du dispositif. Dans le cas d'une fraude, les entreprises devront rembourser les sommes indument perçues.

2. Tous les salariés ont-ils droit à l'activité partielle ?

Tout salarié possédant un contrat de travail de droit français est susceptible de bénéficier de l'activité partielle. Le salarié à temps partiel est également éligible à l'activité partielle.

Le décret 2020-325 du 25 mars 2020 ouvre désormais le dispositif de l'activité partielle aux forfaits jours en cas de réduction de l'horaire de travail pratiquée dans l'entreprise. Initialement, ils n'étaient visés qu'en cas de fermeture totale d'établissement.

L'ordonnance 2020-346 du 27 mars 2020 étend l'activité partielle à plusieurs catégories de salariés :

- Les assistantes maternelles
- Les salariés à domicile du particulier employeur
- Les VRP, les cadres dirigeants

3. Cas particulier des apprentis et contrat de professionnalisation

L'apprenti ou le salarié en contrat de professionnalisation peut bénéficier de l'activité partielle comme les autres salariés de l'entreprise.

L'ordonnance 2020-346 du 27 mars 2020 dispose que les salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation bénéficieront d'une indemnité d'activité partielle équivalente à leur rémunération antérieure limitée au pourcentage du Smic prévue par le code du travail.

En pratique :

- Soit des cours à distance sont organisés par le CFA et l'apprenti peut les suivre chez lui : dans ce cas, il bénéficie de son salaire habituel pour les heures de cours et d'une indemnisation au titre de l'activité partielle pour les heures chômées dans l'entreprise.
- Soit des cours à distance n'ont pas été mis en place par le CFA : le calendrier de l'alternance est en principe modifié. L'apprenti doit aller en entreprise et les temps de formation seront récupérés plus tard. Si cette dernière est en activité partielle, il devrait être pris en charge au titre de l'activité partielle sur la totalité des heures chômées.

4. Et les mandataires ?

En l'état actuel des textes, seuls les salariés titulaires d'un contrat de travail de droit français sont susceptibles de bénéficier de l'activité partielle. Sont exclus les gérants de sociétés visés par la loi du 24 juillet 1966 et les mandataires sociaux.

PROCEDURE/DEMANDE

5. Comment faire la demande ?

Cette demande est effectuée en ligne via un portail internet sécurisé et confidentiel accessible depuis le lien suivant : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>.

6. La demande doit-elle préalable à la mise en activité partielle de mes salariés ?

Elle doit en principe être préalable. Néanmoins, **pour les entreprises placées en activité partielle suite à des circonstances exceptionnelles, il est laissé un délai de 30 jours à compter de la mise en activité partielle de leurs salariés pour déposer leur demande.** A titre d'exception, les demandes effectuées à compter de la parution du décret 2020-325 du 25 mars 2020 pourront porter sur les mises en activité partielle depuis le 1er mars 2020.

7. Quel est le délai d'acceptation de ma demande ?

Initialement de 15 jours, le décret 2020-325 du 25 mars 2020 a réduit et, ce jusqu'au 31 décembre 2020, le délai d'instruction des demandes par l'Administration à deux jours. A l'issue de ce délai et en l'absence de réponse, la demande est réputée acceptée.

Vous pouvez suivre l'instruction de la demande et notamment l'acceptation tacite sur l'espace en ligne.

8. La consultation du Comité Social Economique est-elle obligatoire quelle que soit la taille de l'entreprise ?

Aujourd'hui, en cas de placement en activité partielle vous devez consulter au préalable le comité social et économique s'il existe et en l'absence de représentant du personnel, vous devez, bien entendu, informer les salariés.

Toutefois le Ministère du Travail est venu préciser le 3 avril que **la consultation ne serait requise que pour les entreprises d'au moins 50 salariés.**

9. Cette consultation peut-elle être faite à posteriori ?

L'avis du CSE doit être transmis avec votre demande d'activité partielle que vous déposez sur le site activitepartielle.emploi.gouv.fr.

Mais la situation d'urgence ne permet pas toujours de respecter cette chronologie. Ainsi, depuis le décret 2020-325 du 25 mars 2020, les entreprises ayant recours à l'activité partielle pour faire suite soit à un sinistre ou des intempéries à caractère exceptionnel, soit dans le cadre de circonstances exceptionnelles (tel que l'impact de l'épidémie de Covid-19), disposent d'un délai de 2 mois à compter de leur demande pour recueillir et envoyer cet avis. Dans une telle situation, lors du dépôt de votre demande, il est conseillé de d'ores et déjà préciser la date qui a été fixée pour la consultation du CSE.

10. En l'absence de CSE, la demande d'activité partielle peut-elle être autorisée ?

Le 3 avril, le Ministère du Travail a répondu « Oui, de manière exceptionnelle. »

Pour rappel, l'obligation de mise en place d'un CSE est effective depuis le 1er janvier 2020. L'article 2 de l'ordonnance n° 2020-389 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel suspend les processus électoraux en cours et « impose aux employeurs qui doivent engager le processus électoral de le faire dans un délai de trois mois à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire ». Se pose alors la question des employeurs dont l'obligation d'engager le processus électoral naît après l'entrée en vigueur de l'ordonnance et des employeurs qui, bien qu'ayant l'obligation de le faire, n'ont pas engagé le processus électoral avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance.

Afin de ne pas bloquer les demandes d'activité partielle de ces entreprises et dans l'intérêt des salariés, ces entreprises devront s'engager à organiser des élections professionnelles dès que possible, c'est-à-dire, dès la levée de la période de suspension des processus électoraux prévue par l'ordonnance susvisée.

PRISE EN CHARGE - COÛT EMPLOYEUR ET SALAIRES

11. Quelle indemnisation sera versée par l'employeur ?

Pour chaque heure chômée, sauf dispositions conventionnelles plus avantageuses (comme la convention collective SYNTEC par exemple), l'employeur doit verser aux salariés une indemnité égale à 70 % de sa rémunération brute horaire (article R.5122-18 du Code du travail). Et ce, désormais également pour les heures de formation ayant données lieu à un accord de l'employeur à compter du 28 mars 2020. En effet celles-ci ne sont plus indemnisées à 100%.

12. Sur quelle assiette ?

La rémunération à retenir est celle servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés (calculée selon la règle du maintien de salaire).

La circulaire DGEFP 2013-120 du 12 juillet 2013 rappelle que l'assiette inclut le salaire brut ainsi que les majorations pour travail supplémentaires, les avantages en nature dont le salarié ne continuerait pas à jouir pendant la durée de son congé, les primes et autres compléments de salaire dès lors qu'ils ne rémunèrent pas déjà la période des congés (par exemple, une prime calculée uniquement sur les périodes de travail ou pour compenser une servitude de l'emploi). En revanche, une prime attribuée globalement sur l'ensemble de l'année comme une prime de 13e mois ou une prime de vacances sont exclues.

La rémunération est ensuite ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale de travail ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée collective de travail ou de celle mentionnée dans le contrat de travail.

13. Mon salarié qui fait 39 heures par semaine sera indemnisé sur la base de 39 heures par le dispositif d'activité partielle.

Les heures supplémentaires ne sont pas prises en compte dans le cadre de l'activité partielle. Sont uniquement indemnisées par l'employeur au titre de l'activité partielle les heures « chômées » sous la durée légale (ou si elle est inférieure, la durée collective ou la durée contractuelle).

Les heures supplémentaires ou complémentaires « chômées » (c'est-à-dire les heures au-delà de la durée légale ou de la durée contractuelle), sauf dispositions conventionnelles sur l'activité partielle plus favorables, n'ont pas à être indemnisées par l'Etat, ni par l'employeur.

L'ordonnance 2020-346 du 27 mars 2020 a assoupli cette disposition pour les heures d'équivalence. Ces heures sont désormais prises en compte pour l'appréciation du nombre d'heures indemnisables.

Un nouvel assouplissement est également attendu pour les salariés du secteur des Hôtels-Cafés-Restaurants ayant un horaire hebdomadaire de 39 heures mais aucun texte officiel n'a été publié au jour de la rédaction de cette lettre sociale.

14. Quel salaire net va percevoir mon salarié ?

Les indemnités d'activité partielle n'étant pas assujetties aux cotisations de sécurité sociale, les salariés bénéficient en réalité de 84% de leur salaire net environ.

Si après versement de l'indemnité d'activité partielle, la rémunération du salarié est inférieure au SMIC net mensuel, l'employeur devra lui verser une allocation complémentaire en plus afin que le salarié bénéficie au moins de ce montant (garantie ouverte également aux salariés à temps partiel). Le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle qui leur sera versée ne pourra pas être inférieur au SMIC horaire sans avoir, toutefois, pour effet d'indemniser le salarié à un taux supérieur à son taux horaire habituel.

15. Y a-t-il des charges patronales et salariales sur l'indemnité versée par l'employeur ?

Les indemnités légales d'activité partielle ne sont pas soumises à cotisations sociales, ni aux taxes assises sur les salaires. Pour le salarié, elles seront en revanche soumises à CSG / RDS au taux de remplacement de 6,70 %, à l'exception des personnes à faibles revenus qui bénéficieront d'une réduction ou d'une exonération de ces contributions.

L'ordonnance 2020-346 du 27 mars 2020 étend, désormais, ce régime social aux majorations d'indemnités d'activité partielle prévues par accord collectif ou par simple décision unilatérale. Ce complément doit donc être traité comme un revenu de remplacement.

16. Quelles allocations d'activité partielle perçoit l'employeur ?

Depuis le décret 2020-325 du 25 mars 2020 les allocations d'activité partielle versées par l'Etat correspondent, désormais, au pourcentage de la rémunération maintenue par l'employeur soit 70% de la rémunération brute du salarié concerné dans la limite de 4,5

SMIC. Un montant plancher a été fixé à 8,03€. Il correspond à un SMIC net environ (excepté pour les apprentis et les contrats de professionnalisation).

La rémunération reste celle retenue pour le calcul de l'assiette des congés payés selon la règle du maintien de salaire (cf. question 11 sur l'indemnité employeur).

Rappelons que seules les heures chômées en deçà de la durée légale du travail peuvent faire l'objet d'une indemnisation ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat sur la période considérée (Article R5122-11 du code du travail).

Précisons que l'ordonnance 2020-346 du 27 mars 2020 a assoupli cette disposition pour les heures d'équivalence. Ces heures sont désormais prises en compte pour l'appréciation du nombre d'heures indemnisables.

17. Quelles sont les heures d'équivalence prises en compte ? Et comment doivent-elles être déclarées ?

Depuis l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle, les employeurs des secteurs en régime d'équivalence peuvent prendre en compte les heures d'équivalence dans le décompte des heures chômées, pour le calcul de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle.

Attention, les heures d'équivalence s'appliquent uniquement à certains salariés, occupant des postes comportant des périodes d'inaction durant les heures de travail dans les secteurs suivants :

- Transport routier de marchandises (personnels roulants) ;
- Hospitalisation privée et médico-social à caractère commercial (surveillants, infirmiers diplômés d'État, aides-soignants certifiés et garde-malades dont le poste couvre une période de travail comprise entre 18 heures et 8 heures) ;
- Tourisme social et familial (personnel d'encadrement des mineurs, accompagnateurs de groupes et guides accompagnateurs exerçant à temps complet dans le secteur du tourisme social et familial) ;
- Commerces de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (personnel de vente occupé à temps complet) ;
- Autres secteurs déterminés par convention ou accord de branche étendu.

En pratique :

Le système d'information de l'ASP est paramétré de telle sorte qu'il n'est pas possible de déclarer une durée hebdomadaire supérieure à 35h.

Dès lors, 2 cas de figure :

1. **Si la durée à indemniser est inférieure à 35 h**, pas de difficulté : l'entreprise renseigne la durée à indemniser, et le taux horaire « réel » (calculé sur l'assiette de la durée d'équivalence).

Exemple : une entreprise de transport routier a une durée d'équivalence de 43 h. Le salarié est payé à un taux horaire brut de 15 € (soit une rémunération mensuelle brute de 2 580 €).

Le salarié a travaillé et a été rémunéré 20 h durant la semaine.
La durée à indemniser est donc de $43 \text{ h} - 20 \text{ h} = 23 \text{ h}$.

L'entreprise doit indemniser son salarié à hauteur de 70 % d'une assiette de 23 h au taux horaire brut de 15 €, soit un montant total brut de $0,7 \times 23 \times 15 = 241,5 \text{ €}$.
Lors de sa demande d'indemnité, elle déclare à l'ASP 23 h au taux horaire brut de $15 \times 0,7 = 10,5 \text{ €}$.

- 2. Si la durée à indemniser est supérieure à 35h**, l'entreprise devra procéder à une règle de 3 pour ramener la durée déclarée dans le SI à 35h. En d'autres termes, l'indemnisation sera calculée sur 35h, mais avec un taux horaire brut majoré, de manière à ce que l'entreprise soit indemnisée de la même manière que si la durée prise en compte avait été fixée à 43h, avec un taux horaire non-majoré.

Exemple : une entreprise de transport routier a une durée d'équivalence de 43 h. Le salarié est payé à un taux horaire brut de 15 € (soit une rémunération mensuelle brute de 2 580 €).

Le salarié n'a travaillé que 3 h durant la semaine
La durée à indemniser est donc de $43 \text{ h} - 3 \text{ h} = 40 \text{ h}$.

L'entreprise doit indemniser son salarié à hauteur de 70 % d'une assiette de 40 h au taux horaire brut de 15 €, soit un montant total brut de $0,7 \times 40 \times 15 = 420 \text{ €}$.

Lors de sa demande d'indemnité, elle déclare à l'ASP 35 h, à un taux horaire retraité calculé de la manière suivante : $\text{taux horaire brut retraité} = 0,7 \times \text{taux horaire réel} \times \text{nombre d'heures à indemniser} / 35$.

Soit, dans notre exemple : $\text{taux horaire retraité} = 0,7 \times 15 \times 40 / 35 = 12 \text{ €}$.

L'entreprise doit donc renseigner dans le SI une durée de 35 h, à un taux horaire de 12 €.

18. Après l'acceptation, en pratique comment l'employeur demande le versement de l'allocation d'activité partielle ?

La demande initiale effectuée auprès de la DIRECCTE est une demande prévisionnelle. Chaque mois, après l'établissement des bulletins de paie, il conviendra de se reconnecter avec les identifiants et mots de passe pour déclarer le nombre réel d'heures chômées indemnissables.

CRÉER UNE DEMANDE D'INDEMNISATION

Code de création de la DI

Code* : ⓘ

Mois sur lequel porte la demande d'indemnisation

Mois / Année* : 📅



Sur l'extranet activité partielle, il convient de cliquer sur « Créer une DI » dans le menu « Demande d'indemnisation ».

S'il existe au moins une demande d'indemnisation, vous pouvez sélectionner l'onglet « Création d'une nouvelle demande d'indemnisation » sur l'écran de « Saisie/modification » d'une demande d'indemnisation.

Un code alphanumérique est nécessaire afin de créer toute demande d'indemnisation. Il permet de confirmer à l'administration que la demande d'indemnisation est bien rattachée à une décision d'autorisation signée et sécurise comptablement et informatiquement toute la démarche. Il se trouve dans la notification de la décision d'autorisation visée par l'administration et reçu électroniquement par l'établissement.

La demande d'indemnisation doit comprendre :

- Les noms et prénoms des salariés concernés ;
- Le numéro de sécurité sociale des salariés ;
- La forme d'aménagement du temps de travail à laquelle ils sont soumis (pour le cas normal à 35h/semaine, cliquer le cas 1) ;
- Le nombre d'heures prévu au contrat ;
- Le nombre d'heures travaillées ;
- Le nombre d'heures chômées pour chacune des périodes.
- Le taux horaire.

Pour information, en période normale, le remboursement de la DIRECCTE intervient sous un délai de 15 jours. Compte tenu du nombre de dossiers en cours de traitement, le délai de remboursement sera probablement plus long.

QUESTIONS RH

19. La mise en activité partielle s'impose-t-elle aux salariés ?

Une fois l'autorisation obtenue, le salarié ne peut refuser sa mise en activité partielle. Ce principe est également applicable pour les salariés protégés depuis l'ordonnance 2020-345 du 27 mars 2020 dès lors que l'activité partielle affecte tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel ils sont rattachés ou affectés.

20. Un employeur peut-il imposer à ses salariés de prendre ses congés ou des RTT avant la fermeture de l'entreprise pour activité partielle ?

Jusqu'à présent l'employeur ne pouvait qu'inciter ses salariés à le faire. Ce point a été modifié avec la promulgation le 23/03/2020 de loi d'urgence sanitaire modifiant le droit du travail et de la protection sociale. Avec ce nouveau texte, par ordonnance, le gouvernement a autorisé l'employeur à imposer aux salariés la prise de congés payés par accord d'entreprise ou accord de branche dans la limite de 6 jours ouvrables. L'employeur peut également unilatéralement imposer les jours de RTT dans la limite de 10 jours.

Les salariés peuvent en tout état de cause avoir un intérêt à le faire puisque, pendant cette période de congés ou de RTT, le salaire est intégralement maintenu, contrairement à l'activité partielle.

Pour l'employeur :

- La pose préalable de CP/RTT peut être une mesure à mettre en avant dans la demande d'activité partielle ;
- Lors de la reprise d'activité, les salariés seront présents dans l'entreprise puisqu'ils auront soldé leurs droits à congés et RTT.

21. Un salarié en activité partielle acquiert-il des congés payés ?

Un salarié en activité partielle acquiert normalement des droits à congés payés, qu'il s'agisse d'une réduction ou d'une suspension totale d'activité.

22. Quelle articulation entre l'activité partielle et les indemnités journalières maladie ?

(Source : Note du ministère du travail à jour du 03/04/2020)

« L'épidémie de Covid-19 a conduit les pouvoirs publics à mettre en place différents dispositifs de soutien aux entreprises et aux salariés devant interrompre leur activité du fait des mesures d'isolement, d'éviction et de maintien à domicile édictées.

D'une part, en application des décrets n°2020-73 du 31 janvier 2020 et n°2020-227 du 9 mars 2020, des indemnités journalières dérogatoires ont été instaurées, afin d'indemniser par la sécurité sociale, sans délai de carence et sans condition d'ouverture de droits, les parents devant garder leur enfant ou les personnes vulnérables dans l'impossibilité de télétravailler. Des arrêts maladie de droit commun continuent également d'être délivrés, mais sans délai de carence, en application de l'article 8 de la loi n°2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19. L'ensemble de ces indemnités donnent lieu au versement du complément employeur, sans délai de carence et sans conditions d'éligibilité, afin de compléter pendant les trente premiers jours d'arrêt de travail la rémunération du salarié au moins jusqu'à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler. Ce taux plancher passe à 66% de la rémunération brute pendant les trente jours suivants.

D'autre part, le mécanisme d'activité partielle garantit au salarié une indemnité d'activité partielle au moins égale à 70 % de sa rémunération brute antérieure, versée par l'employeur. Par ailleurs son cadre a été adapté, afin de garantir un taux horaire de l'allocation d'activité partielle perçue par l'employeur égal, pour chaque salarié concerné, à 70 % de la rémunération horaire brute, dans la limite d'une rémunération de 4,5 SMIC.

La présente fiche détaille l'articulation de ces différentes modalités d'indemnisation, en fonction de leur ordre d'attribution et du motif de l'arrêt de travail.

1. Le salarié bénéficie d'un arrêt de travail pour maladie avant que les salariés de l'entreprise sont 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.

2. 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 l'entreprise place ses salariés ensuite ses salariés 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.

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

La justification des arrêts dérogatoires étant d'indemniser le salarié qui ne peut pas se rendre sur son lieu de travail soit par mesure de protection soit parce qu'il est contraint de garder son enfant, ceux-ci n'ont plus lieu d'être lorsque l'activité du salarié est interrompue puisqu'il n'a plus à se rendre sur son lieu de travail.

Dans ces conditions, le placement des salariés en activité partielle, lorsque l'établissement ou la partie de l'établissement auquel est rattaché le salarié ferme, doit conduire à interrompre 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 compte tenu des circonstances exceptionnelles, si l'arrêt de travail dérogatoire est en cours au moment du placement en activité partielle des salariés en raison de la fermeture de tout ou partie de l'établissement, 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.

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

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.

C'est pourquoi quand l'activité partielle prend la forme d'une réduction du nombre d'heures travaillées, il n'est pas possible de cumuler cette activité partielle avec un arrêt de travail dérogatoire pour garde d'enfant ou pour personne vulnérable. 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.

3. Le salarié est d'abord placé en activité partielle puis tombe ensuite malade

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. »

Attention :

Nous vous rappelons que les entreprises amenées à solliciter le bénéfice du dispositif d'activité partielle **doivent impérativement conserver l'intégralité des justificatifs** :

- De leur baisse d'activité ou de leur difficulté d'approvisionnement (informations de fermeture des clients, coopératives, donneurs d'ordre etc..., annulation de commandes etc..., arrêt ou report de projets clients etc...).
- De la durée de travail effectuée par les salariés en activité partielle pour démontrer la réalité des heures chômées dont il sera demandé indemnisation à l'Etat.

Enfin, il importe de noter que la mise en activité partielle des salariés n'est pas compatible avec le télétravail. **Si l'employeur demande à un salarié de télétravailler alors que ce dernier est placé sur la même période en activité partielle, cela s'apparente à une fraude et est assimilé à du travail illégal.**

Le Ministère du Travail est notamment venu rappeler les sanctions encourues aux entreprises dans ce cas précis. **Ces sanctions sont cumulables** :

- Remboursement intégral des sommes perçues au titre du chômage partiel
- Interdiction de bénéficier, pendant une durée maximale de 5 ans, d'aides publiques en matière d'emploi ou de formation professionnelle.
- 2 ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende, en application de l'article 441-6 du code pénal.

Le communiqué de presse du Ministère du Travail invite par ailleurs "les salariés et les représentants du personnel à signaler aux Direccte tout manquement" **à cette règle.**

Enfin, en cas de continuité de l'activité :

Dans les entreprises pour lesquelles le recours au télétravail n'est pas possible et qui continuent leur activité, il importe de mettre en œuvre toutes les mesures pour protéger la santé des salariés (réévaluation des risques et des mesures pour les éviter ou les limiter avec la mise à jour du document unique des risques ; consultation du CSE ; informations, formations et sensibilisation ; ...).

Le Ministère du Travail a rédigé des fiches conseils par secteur professionnel ou par métier destinées aux employeurs et aux salariés, pour se protéger des risques de contamination au COVID-19 : Cliquez [ici](#) pour les consulter

ARTICLE 2 - CONDITIONS DEROGATOIRES D'INDEMNISATION POUR LES SALARIES EN ARRET EN RAISON DU COVID-19

La réglementation définit quatre catégories de salariés pouvant se trouver en arrêt de travail en raison de l'épidémie de Covid-19 :

- **Les salariés qui font l'objet d'une mesure d'isolement**, d'éviction ou de maintien à domicile, dès lors qu'ils ont été en contact avec une personne malade ou qu'ils ont séjourné dans une zone concernée par un foyer épidémique ;
- **Les salariés contraints de garder leur enfant de moins de 16 ans** du fait de la fermeture des crèches et des établissements scolaires ;
- **les salariés à risque élevé ;**
- **les salariés malades du Covid-19.**

Une ordonnance du **25 Mars 2020** publiée au Journal Officiel du 26 mars et plusieurs décrets parus ces dernières semaines détaillent les conditions dérogatoires d'indemnisation des salariés se trouvant dans l'impossibilité de travailler en raison de l'épidémie du coronavirus.

Mais l'empilement de textes, avec des dates d'entrée en vigueur différentes, rendent leur analyse complexe.

Des règles spécifiques ont été mises en place pour le versement des indemnités journalières de Sécurité Sociale et pour le complément de salaire à la charge de l'employeur.

Pour vous aider à vous repérer, vous trouverez ci-dessous un résumé de ces textes.

ATTENTION : Ces règles ne valent que dans le cas où le salarié n'a pas été mis en activité partielle.

I. LOI DE FINANCEMENT DE LA SECURITE SOCIALE POUR 2020

Pour mémoire, les indemnités journalières de Sécurité Sociale sont calculées de la façon suivante :

Somme des trois derniers salaires bruts plafonnés à 1,8 SMIC / 91,25 jours x 50 %

La réglementation définit quatre catégories de salariés pouvant se trouver en arrêt de travail en raison de l'épidémie de Covid-19 :

- **Les salariés qui font l'objet d'une mesure d'isolement**, d'éviction ou de maintien à domicile, dès lors qu'ils ont été en contact avec une personne malade ou qu'ils ont séjourné dans une zone concernée par un foyer épidémique ;
- **Les salariés contraints de garder leur enfant de moins de 16 ans** du fait de la fermeture des crèches et des établissements scolaires ;
- **Les salariés à risque élevé ;**
- **Les salariés malades du Covid-19.**

Pour ces quatre catégories, le délai de carence de 3 jours a été supprimé par des textes différents, ayant des dates d'entrée en vigueur différentes.

Enfin, la suppression de la carence a été étendue par l'ordonnance du 25 Mars 2020 aux arrêts maladie sans rapport avec le Covid-19, et ce pour une durée de 2 mois (mesure applicable aux arrêts maladie ayant débuté à compter du 26 Mars 2020).

Pour l'application ou non de délai de carence pour les indemnités journalières de Sécurité Sociale, il conviendra de prendre en compte la date du premier jour de l'arrêt.

⇒ **Ces dates d'entrée en vigueur doivent impérativement être prises en compte lors de l'établissement des paies. Elles conditionnent l'application ou non des délais de carence et des conditions d'ancienneté, en fonction du premier jour d'arrêt de travail.**

Tableau récapitulatif IJSS :

Catégorie d'arrêt de travail	Durée de l'arrêt	Carence de 3 jours	Applicable aux arrêts ayant débuté à partir du :
Salariés qui font l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile	20 jours maximum	NON Décret 31/ 01/ 2020	02/ 02/ 2020
Salariés contraints de garder leur enfant de moins de 16 ans	21 jours maximum, renouvelable	NON Décret 31/ 01/ 2020 Décret 09/ 03/ 2020	11/ 03/ 2020
Salariés à risque élevé	21 jours maximum, renouvelable	NON A compter du 13/ 03/ 2020	13/ 03/ 2020
Salariés malades du Covid-19	Durée déterminée par le Médecin traitant	NON Ordonnance 25/ 03/ 2020	26/ 03/ 2020
Salariés malades sans rapport avec le Covid-19	Durée déterminée par le Médecin traitant	NON Ordonnance 25/ 03/ 2020	26/ 03/ 2020

Exemple : Un salarié malade sans rapport avec le Covid-19 bénéficiera des indemnités journalières de Sécurité Sociale sans carence que si l'arrêt de travail a débuté à compter du 27 Mars 2020.

Si l'arrêt de travail a débuté avant le 27 Mars 2020, sauf application plus favorable par la Sécurité Sociale, la carence de 3 jours sera applicable aux indemnités journalières.

II. INDEMNITES COMPLEMENTAIRES A LA CHARGE DE L'EMPLOYEUR

En complément des indemnités journalières de Sécurité Sociale, l'employeur peut avoir à verser un complément de salaire, soit en application des dispositions de la convention collective, soit en application du Code du travail.

En l'absence de dispositions conventionnelles sur le maintien de salaire :

Pour mémoire, en l'absence de dispositions conventionnelles, l'employeur est habituellement tenu de verser au salarié **malade l'indemnisation complémentaire prévue par le Code du Travail (accord de mensualisation) dans les conditions suivantes :**

- A compter du 8ème jour d'absence,
- Sous condition d'ancienneté d'une année au premier jour de l'arrêt de travail,
- A hauteur de 90 % du salaire brut pendant les 30 premiers jours, puis à hauteur des 2/3 du salaire brut pendant les 30 jours suivants, chaque période étant augmenté de 10 jours par période d'ancienneté supplémentaire de 5 ans,
- A la condition d'avoir justifié dans les quarante-huit heures de son incapacité et d'avoir été soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres Etats membres de la Communauté européenne ou dans l'un des autres Etats partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

Ces règles ont été modifiées temporairement dans le cadre de la pandémie de Covid-19.

Le salarié qui se trouve en arrêt de travail en raison d'une mesure d'isolement pour limiter la propagation de l'épidémie de coronavirus, ou en tant que parent d'un enfant de moins de 16 ans dont l'établissement scolaire est fermé bénéficie, en plus des indemnités journalières de la Sécurité Sociale, **de l'indemnisation complémentaire prévue par le Code du Travail (accord de mensualisation) versées par l'employeur :**

- **Dès le 1er jour d'absence,**
- **Sans condition d'ancienneté,**
- Toujours à hauteur de 90 % du salaire brut pendant les 30 premiers jours, puis à hauteur des 2/3 du salaire brut pendant les 30 jours suivants, chaque période étant augmenté de 10 jours par période d'ancienneté supplémentaire de 5 ans,
- **Mais sans avoir à justifier dans les 48h de son incapacité et sans avoir à être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres Etats membres de la Communauté européenne ou dans l'un des autres Etats partie à l'accord sur l'Espace économique européen.**

Attention : La réglementation en vigueur ne prévoit **ni la suppression du délai de carence des indemnités complémentaires versées aux parents d'enfants entre 16 et 18 ans en situation de handicap** dont la structure d'accueil est fermée, **ni la suppression du délai de carence des indemnités complémentaires versées aux personnes « à risque élevé » en arrêt de travail.**

A noter : Le salarié en arrêt de travail pour maladie ou accident, même sans rapport avec l'épidémie de Covid-19, bénéficie également du complément de salaire légal sans condition d'ancienneté mais avec la carence de 7 jours.

Pour savoir si le salarié sera ou non éligible au complément de salaire prévu par le Code du travail, il conviendra de prendre en compte la date d'entrée en vigueur des textes supprimant la carence et la condition d'ancienneté et la date du premier jour d'arrêt de travail (voir tableau ci-dessous).

En présence de dispositions conventionnelles sur le maintien de salaire :

De nombreuses conventions collectives prévoient leurs propres conditions d'ouverture des droits et de calcul du maintien de salaire, avec un délai de carence plus ou moins favorable que le délai de carence légal de 7 jours.

Les dispositions conventionnelles de maintien de salaire doivent être appliquées de façon stricte, en respectant dans tous les cas le délai de carence et condition d'ancienneté prévue par la convention collective, sauf si les dispositions légales sont plus avantageuses.

Il conviendra donc de comparer les conditions du maintien de salaire légal sans délai de carence et celles du maintien de salaire conventionnel avec les conditions de carence éventuellement prévues et d'appliquer les dispositions les plus avantageuses au salarié.

Pour une meilleure compréhension, vous trouverez ci-dessous un tableau récapitulatif des conditions à respecter pour le calcul du maintien de salaire à la charge de l'employeur pour un salarié en arrêt de travail en rapport avec le Covid-19.

Tableau récapitulatif complément de salaire :

Catégorie d'arrêt de travail	Carence Indemnisation légale	Ancienneté Indemnisation légale	Carence Indemnisation conventionnelle	Ancienneté Indemnisation conventionnelle
Salariés qui font l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile	NON Décret 4/03/2020 Publié le 5/03/2020 Applicable aux arrêts de travail ayant débuté le 06/03/2020	NON Ordonnance 25/03/2020 Publiée le 26/03/2020 Applicable aux arrêts de travail ayant débuté le 26/03/2020	OUI	OUI
Salariés contraints de garder leur enfant de moins de 16 ans	NON Décret 4/3/2020 Publié le 5/03/2020 Applicable aux arrêts de travail ayant débuté le 06/03/2020	NON Ordonnance 25/03/2020 Publiée le 26/03/2020 Applicable aux arrêts de travail ayant débuté le 26/03/2020	OUI	OUI
Salariés à risque élevé	OUI	NON Ordonnance 25/03/2020 Publiée le 26/03/2020 Applicable aux arrêts de travail ayant débuté le 26/03/2020	OUI	OUI
Salariés malades du Covid-19	NON Décret 4/03/2020 Publié le 5/03/2020 Applicable aux arrêts de travail ayant débuté le 06/03/2020	NON Ordonnance 25/03/2020 Publiée le 26/03/2020 Applicable aux arrêts de travail ayant débuté le 26/03/2020	OUI	OUI
Salariés malades sans rapport avec le Covid-19	OUI	NON Ordonnance 25/03/2020 Publiée le 26/03/2020 Applicable aux arrêts de travail ayant débuté le 26/03/2020	OUI	OUI

Exemple : Un salarié ayant moins d'un an d'ancienneté qui a fait l'objet d'une mesure d'isolement à compter du 20 Mars 2020 ne pourra bénéficier du maintien de salaire légal puisque la suppression de la condition d'ancienneté d'un an n'est entrée en vigueur que le 27 Mars 2020.

Exemple : Un salarié à risque élevé en arrêt de travail depuis le 15 Mars 2020 aura droit aux indemnités journalières de Sécurité Sociale dès le 1^{er} jour, sans carence, mais ne bénéficiera du complément légal qu'à compter du 8^{ème} jour, le premier jour de l'arrêt étant antérieur à l'entrée en vigueur de l'ordonnance du 25 Mars 2020 ayant supprimé la carence de 7 jours pour les indemnités complémentaires.

ATTENTION : Il est possible que certaines caisses de prévoyance ne prennent pas en charge certaines catégories d'arrêts ne relevant pas de la maladie au sens strict du terme : arrêt pour salarié isolé, arrêt pour garde d'enfant, arrêt pour salarié à risque élevé.

En cas de maintien de salaire légal ou conventionnel sur ces catégories d'arrêts, l'indemnisation complémentaire pourrait donc rester à la charge de l'employeur.

ARTICLE 3 - PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT

Pour mémoire, l'article 7 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2020 avait reconduit le dispositif de prime exceptionnelle Pouvoir d'achat dite « prime MACRON » déjà en vigueur en 2019, en ajoutant comme condition supplémentaire la conclusion d'un accord d'intéressement préalable au versement de la prime exceptionnelle Pouvoir d'achat. Cette prime, d'un montant maximum de **1000 euros**, devait être versée au plus tard le 30 Juin 2020 par les employeurs intéressés.

L'ordonnance n° 2020-385 du 1^{er} Avril 2020 publiée le 2 avril vient modifier la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, et ce en application de l'article 11 de la loi n° 2020-290 du 23 Mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19.

En premier lieu, cette ordonnance reporte la date limite de versement de la prime du 30 Juin **au 31 Août 2020**.

Par ailleurs, **elle supprime l'obligation de mettre en place un accord d'intéressement préalable au versement de la prime exceptionnelle Pouvoir d'achat**. Dans ce cas, les entreprises pourront verser cette prime exceptionnelle exonérée, jusqu'à 1 000 euros, de cotisations et contributions sociales et d'impôt sur le revenu. Pour les entreprises qui en revanche mettront en œuvre un accord d'intéressement, **ce plafond est relevé à 2 000 euros**.

La possibilité de conclure un accord d'intéressement d'une durée dérogatoire (comprise entre un et trois ans) est par ailleurs reportée, comme la date limite de versement de la prime, **au 31 Août 2020**.

Afin de permettre de récompenser plus spécifiquement les salariés ayant travaillé pendant l'épidémie de covid-19, un nouveau critère de modulation du montant de la prime pourra également être retenu par l'accord collectif ou la décision unilatérale de l'employeur mettant en œuvre cette prime. **Il sera désormais possible de tenir compte des conditions de travail liées à l'épidémie**. Ce nouveau critère, aux contours imprécis, sera probablement clarifié par circulaire.

Les autres critères de modulation du montant de la prime, tels que prévus par l'article 7 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2020, sont maintenus : la prime pourra également varier en fonction du niveau de rémunération, du niveau de classification, de la durée du travail prévue au contrat et de la durée de présence effective (ou assimilée).

Rappelons qu'en cas de mise en œuvre du dispositif, les employeurs devront toujours respecter un formalisme obligatoire. Le montant de la prime, l'éventuel plafond, les modalités de calcul et de versement devront être prévues :

- Par accord d'entreprise ;
- Ou par décision unilatérale de l'employeur. Cette décision unilatérale devra être formalisée par une note de service affichée dans l'entreprise et remise à chaque salarié contre émargement.

N°058
AVRIL 2020



membre indépendant de Walter France et d'Allinial Global International

Expertise comptable et fiscale – Social – Audit – Conseil

2, rue de l'Hôtellerie
44470 CARQUEFOU
Tél : +33 (0)2 51 85 28 30 / Fax : +33 (0)2 40 25 19 08
E-mail : contact@lba-walterfrance.com

www.lba-walterfrance.com

EXPERTISE COMPTABLE ET FISCALE – SOCIAL – AUDIT – CONSEIL



Member of
Allinial
GLOBAL®