

COVID-19

BULLETIN DU 11 JUIN 2020

Arrêt garde d'enfant à partir du 2 juin

Depuis le 1^{er} mai, les arrêts de travail dérogatoires (garde d'enfant, personnes vulnérables ou conjoints de personnes vulnérables) basculent dans le dispositif d'activité partielle.

La mise à jour du 3 juin 2020 du Question/Réponse du ministère du travail sur l'activité partielle apporte les précisions suivantes.

L'employeur ne peut pas refuser le placement en activité partielle pour garde d'enfant ou pour les salariés vulnérables ou leurs proches dès lors que le salarié présente un **certificat d'isolement établi par un médecin de ville ou le médecin du travail**, ou depuis le 2 juin, une **attestation de l'établissement d'accueil de l'enfant indiquant que l'établissement ne peut accueillir l'enfant**.

Le salarié doit en outre produire à l'employeur une attestation sur l'honneur.

Ces pièces sont susceptibles d'être demandées en cas de contrôle de l'administration.

Dans les deux cas, l'employeur et le salarié échangent, préalablement à la mise en œuvre de l'activité partielle, pour mettre en place le télétravail. S'il n'est pas possible, le salarié sera placé en activité partielle.

Si le salarié ne fournit pas d'attestation de l'établissement d'accueil indiquant que son enfant ne peut être accueilli, il ne pourra pas continuer à bénéficier de l'activité partielle.

Pour rappel, pour la période du 13 mars 2020 au 30 avril 2020, les salariés dans l'impossibilité de travailler en raison de garde d'enfant, personnes vulnérables ou conjoints de personnes vulnérables étaient placés en arrêt maladie pris en charge par la CPAM sans délais de carence et indemnité par l'employeur selon les conditions légales sans condition d'ancienneté et sans carence.

Indemnisation des arrêts maladie dans le cadre du Covid-19

Le décret 2020-637 du 27 mai 2020 prolonge la période d'application des conditions dérogatoires d'octroi des IJSS (suspension des conditions de durée d'activité, suppression du délai de carence) jusqu'au **10 octobre 2020** inclus.

Les conditions dérogatoires d'attribution des indemnités complémentaires légales sont également applicables jusqu'au 10 octobre 2020 :

- suppression du délai de carence,
- suspension de la condition d'ancienneté d'un an,
- non-prise en compte des arrêts des 12 mois antérieurs à la date de l'arrêt de travail pour apprécier les droits à indemnisation due et des arrêts ainsi indemnisés pour les futurs droits,

Par ailleurs, **la durée d'application des dérogations prévues pour l'indemnisation complémentaire légale des arrêts de travail maladie et accident du travail « classiques » s'appliquent désormais jusqu'au 10 juillet 2020 inclus.**

Ainsi jusqu'à cette date : suppression du délai de carence et non prise en compte des arrêts des 12 mois antérieurs à la date de l'arrêt de travail pour apprécier les droits à indemnisation due et des arrêts ainsi indemnisés pour les futurs droits

Vers une prise en charge de l'indemnité d'activité partielle limitée à 85 %

Dans un communiqué de presse du 25 mai 2020, le ministère du Travail a dévoilé les évolutions suivantes :

- pas de changement pour l'indemnité versée au salarié, toujours au moins égale à 70 % de la rémunération brute ;
- sur cette indemnité, **l'Etat et l'UNEDIC prendront en charge 85 % de la somme via l'allocation d'activité partielle, dans la limite inchangée de 4,5 SMIC**, les entreprises étant ainsi remboursées de 60 % du salaire brut au lieu de 70% ;

Pour les employeurs relevant des secteurs faisant l'objet de restrictions législatives ou réglementaires particulières en raison de la crise sanitaire (spectacle, tourisme, événementiel...), **la prise en charge est inchangée (égale à 70 % de la rémunération brute dans la limite de 4,5 SMIC)**.

Ces mesures seront prises par décret après adoption définitive du projet de loi « relatif à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne ».

Indemnités d'activité partielle et assujettissement au régime de prévoyance

Il semblerait que les indemnités versées au titre de l'activité partielle doivent être incluses dans les assiettes servant au calcul des cotisations de la prévoyance et de la retraite supplémentaire.

Un décret devrait prochainement paraître à ce sujet.

Individualisation de la mise en activité partielle

Par individualisation, il convient d'entendre le fait de placer en activité partielle **une partie seulement des salariés d'une entreprise**, d'un établissement, d'un service ou d'un atelier, y compris lorsqu'ils relèvent d'une même catégorie professionnelle ou bien d'appliquer à ces salariés une **répartition différente des heures travaillées et non travaillées**.

Pour être mise en place, cette individualisation requiert :

- soit la **conclusion d'un accord d'entreprise** ou à défaut, d'une convention ou d'un accord de branche,
- soit un **avis favorable du CSE**.

L'accord collectif ou le document soumis à l'avis du CSE déterminera notamment :

- les compétences identifiées comme nécessaires au maintien ou à la reprise de l'activité de l'entreprise ;
- les critères objectifs (liés aux postes, aux fonctions, aux qualifications et compétences), justifiant la désignation des salariés placés en activité partielle ou faisant l'objet d'une répartition différente,
- les modalités et la périodicité, qui ne peut être inférieure à 3 mois, selon lesquelles il est procédé à un réexamen périodique des critères, etc.

Mise en place du CSE

Une tolérance a été admise pendant la période de confinement pour la mise en place du CSE.

Dans les entreprises ayant engagé les élections avant le 3 avril 2020 : le processus électoral est suspendu jusqu'au 31 août 2020 et **devra reprendre dès le 1^{er} septembre 2020**.

Dans les autres entreprises (élections non engagées au 3 avril 2020) : **le processus électoral doit être engagé entre le 24 mai et le 31 août 2020 au plus tard**.

Les services d'inspection des DIRECCTE entament les contrôles sur sites et **le défaut de mise en place du CSE peut être lourd de conséquences** (délit d'entrave, illégalité des procédures nécessitant la consultation des représentants du personnel, etc.).

Activité partielle et consultation du CSE

Nous recommandons aux entreprises de plus de 50 salariés **souhaitant renouveler leur demande d'activité partielle** d'organiser une **nouvelle réunion d'information et de consultation** du CSE.

Les informations à transmettre au CSE sont les suivantes :

- les motifs de recours l'activité partielle;
- les catégories professionnelles et les activités concernées;
- le niveau et les critères de mise en œuvre des réductions d'horaire.

Evaluation des risques professionnels et mise à jour du DUER

Nous vous rappelons que **le DUER doit impérativement être actualisé** et porté à la connaissance des salariés.

L'activité de l'entreprise ne peut se poursuivre qu'à la condition que les mesures de protection aient été prises en réponse à l'évaluation des risques professionnels.

Prime Exceptionnelle de Pouvoir d'Achat

Elle doit être mise en place par accord collectif ou par **décision unilatérale de l'employeur** et avoir été versée en intégralité au 31 août 2020 pour être éligible aux exonérations.

Il est possible de réserver la prime à une partie des salariés, sur le fondement du critère des conditions de travail liées à l'épidémie de covid-19.

Maintien de salaire

Dans le cadre de l'activité partielle, l'employeur a la possibilité de maintenir le salaire net habituel à 100%.

Pour que ce complément soit exonéré de charges sociales, **il doit être prévu par une convention collective ou une décision unilatérale de l'employeur.**

Vous trouverez en annexe un modèle de DUE, en vue de maintenir le salaire à 100% du net. Nous vous alertons sur le fait qu'il s'agit d'un simple modèle, proposé sous réserves d'adaptations liées aux particularités de l'entreprise.

En revanche, **les sommes qui seraient versées au titre d'indemnisation d'heures chômées non indemnissables** au titre de l'activité partielle car excédant la durée légale du travail ou excédant les heures supplémentaires structurelles résultant d'un accord collectif ou d'une convention individuelle de forfait, ou les compléments de salaire excédant les 4,5 SMIC **sont assujetties aux cotisations et contributions sociale.**

Exonérations de cotisations dans certains secteurs

Pour les entreprises de moins de 250 salariés des secteurs de l'hôtellerie, de la restauration, du tourisme, de l'événementiel, du sport, de la culture et de l'ensemble des secteurs pour lesquels des décisions de fermeture administrative ont été prises, le gouvernement a pris la décision de **transformer les reports des cotisations et contributions sociales en exonération.**

Cela concerne l'ensemble des cotisations et contributions patronales acquittées aux URSSAF **au titre des mois de février à mai inclus :**

- Si l'entreprise a déjà bénéficié du report lors des échéances de mars à mai, les montants reportés correspondant aux cotisations exonérées ne seront pas dus ;
- Si l'entreprise a acquitté (partiellement ou en totalité) les cotisations correspondant à ces échéances, les montants correspondant aux cotisations et contributions patronales exonérées pourront être déduites des prochaines échéances de l'année en cours.

Un crédit de cotisations égal à 20% des salaires versés entre février et mai s'ajoute et sera imputable sur l'ensemble des cotisations et contributions patronales et salariales versées aux URSSAF, ainsi que sur la contribution au fonds national d'aide au logement (Fnal) et sur le versement mobilité.

Bien à vous,

Le département social

ANNEXE : MODELE DE DECISION UNILATERALE DE L'EMPLOYEUR

DECISION UNILATERALE DE L'EMPLOYEUR

Activité partielle – Maintien de salaire

Nom de l'employeur

Commentaire [Guillaume1]: La DUE est essentielle en cas de contrôle de l'administration. L'exonération des cotisations sociales pour la part excédent l'allocation d'Etat (dans la limite de 3,15 SMIC) est conditionnée par l'existence de la DUE. Il convient donc de la conserver précieusement.

Le contexte sanitaire lié à la propagation du coronavirus et les mesures de confinement en résultant prises le 17 mars 2020 par les pouvoirs publics ont immédiatement eu des répercussions directes et significatives tant sur l'organisation de notre entreprise que sur son volume d'activité.

C'est dans ces conditions que la Société XXX a été contrainte de placer certains salariés en activité partielle.

Le dispositif légal de l'activité partielle appliqué pendant la crise sanitaire du coronavirus ne prévoit pas une indemnisation totale des heures chômées.

Afin de compenser la perte de revenu occasionnée par la mise en activité partielle, et dans un souci de préserver le pouvoir d'achat des salariés de l'entreprise, la Direction a décidé d'indemniser les salariés placés en chômage partiel au-delà de 70% du salaire brut dans les conditions définies ci-après.

Article 1 – Champ d'application

La présente décision unilatérale s'applique à l'ensemble des salariés de la Société XXX dont le contrat de travail est suspendu dans le cadre du dispositif de l'activité partielle.

Article 2 – Objet

La présente décision unilatérale a pour objet de faire bénéficier les salariés placés en situation d'activité partielle d'une indemnisation au-delà-de 70% du salaire brut par heure chômée.

Ainsi, en application de la présente décision unilatérale, la Société XXX s'engage à verser aux salariés concernés, une indemnisation complémentaire destinée à couvrir le différentiel non pris en charge par le dispositif afin de leur maintenir une indemnisation équivalente à 100% de leur salaire mensuel habituel net fixe, avant impôt.

Cette indemnité complémentaire sera supportée financièrement par la Société XXX.

Article 3 – Entrée en vigueur et durée

La présente décision unilatérale est instaurée pour une durée déterminée, correspondant à toute la durée de la période d'activité partielle autorisée par l'Administration à la Société XXX.

En conséquence, la présente décision cessera automatiquement de produire ses effets à la fin de la période d'activité partielle appliquée dans l'entreprise.

Elle pourra être modifiée ou dénoncée à tout moment, conformément à la procédure jurisprudentielle prévue pour la modification et la dénonciation des usages et engagements unilatéraux de l'employeur en vigueur à ce jour.

Dans l'hypothèse où la Société serait contrainte de renouveler sa demande d'activité partielle pour une nouvelle période, la Direction se réserve le droit de réexaminer la possibilité de maintenir le dispositif de maintien de salaire.

Fait à XXXX, le XXXX

Pour la Société XXXX

(Nom + fonctions du signataire représentant l'employeur)