

**COVID-19**

**NOTE DU 8 AVRIL 2020**

**ORDONNANCE DU 01/04/2020 RELATIVE A LA PRIME EXCEPTIONNELLE DE  
POUVOIR D'ACHAT (PRIME MACRON)**

Les dispositions relatives à la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat sont adaptées à la crise liée au Covid-19 pour inciter les entreprises à y recourir.

➤ **Assouplissement des conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat**

**Assouplissements liés à la prime exceptionnelle**

- prime exonérée de cotisations et contributions sociales et d'impôt sur le revenu jusqu'à **1.000 euros** pour toutes les entreprises (y compris celles n'ayant pas conclu un accord d'intéressement) ;
- prime exonérée de cotisations et contributions sociales et d'impôt sur le revenu jusqu'à **2.000 euros** pour les entreprises mettant en œuvre un **accord d'intéressement** ;
- date limite de versement de la prime au **31 août 2020** (au lieu du 30 juin) ;
- possibilité de prévoir un **nouveau critère de modulation** de la prime attaché aux conditions de travail liées à l'épidémie de covid-19, pour avantager les salariés ayant travaillé durant la crise ;

**Assouplissements liés à l'accord d'intéressement**

- possibilité de conclure un accord d'intéressement d'une durée dérogatoire reportée au **31 août 2020** ;
- exonérations fiscales et sociales de la prime d'intéressement possibles même lorsque les accords ont été conclus à compter du 1<sup>er</sup> jour de la 2<sup>ème</sup> moitié de la période de calcul suivant la date de leur prise d'effet.

**Cette ordonnance entre en vigueur immédiatement.**

**ARRETE DU 31 MARS 2020 MODIFIANT LE CONTINGENT ANNUELLE D'HEURES  
INDEMNISABLES AU TITRE DE L'ACTIVITE PARTIELLE**

- par cohérence avec la durée d'indemnisation portée de 6 à 12 mois, le contingent annuel d'heures indemnisables au titre de l'allocation d'activité partielle mentionné est fixé à **1 607 heures** par salarié (1.000 heures avant) ;
- dérogation en vigueur jusqu'au **31 décembre 2020**.

## ORDONNANCE 2020/346 DU 27/03/20 RELATIVE A L'ACTIVITE PARTIELLE

Ses dispositions s'appliquent jusqu'à une date qui sera fixée par décret, et au plus tard, jusqu'au 31 décembre 2020.

### ➤ Indemnisation de l'activité partielle

- **les salariés soumis aux régimes d'équivalence** (notamment **les chauffeurs routiers**) **sont mieux indemnisés** : il est tenu compte des heures d'équivalence rémunérées pour le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle.
- **Le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle des salariés à temps partiel ne peut pas être inférieur au taux horaire du Smic** (soit 10,15€), sauf si le taux horaire de leur rémunération est inférieur au taux horaire du Smic.
- **les apprentis et les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation** dont la rémunération antérieure était inférieure au SMIC bénéficient désormais d'une indemnité d'activité partielle égale à leur rémunération antérieure.
- les conditions d'application du dispositif d'activité partielle sont étendues **aux salariés non soumis aux dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail (VRP, pigistes, etc.)**, ainsi qu'à ceux dont la durée du travail n'est pas décomptée en heures.
- **L'indemnisation des salariés en formation est alignée sur celle des salariés en activité partielle** (70 % de la rémunération antérieure et non plus 100% comme avant).

### ➤ Elargissement du dispositif

- **aux entreprises étrangères sans établissement en France** et qui emploient au moins un salarié effectuant son activité sur le territoire national ;
- **aux particuliers employeurs et aux assistantes maternelles ;**
- **aux salariés des remontées mécaniques ;**
- **aux salariés de droit privé employés par des entreprises publiques** qui s'assurent elles-mêmes contre le risque du chômage.

### ➤ Salarié protégé

Avant cette ordonnance, il fallait recueillir l'accord du salarié protégé pour le placer en activité partielle.

A titre exceptionnel et temporaire, **l'activité partielle s'impose désormais au salarié**, dès lors qu'elle affecte tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel il est affecté.

➤ **Mise en place d'un taux unique de CSG**

Les indemnités d'activité partielle versées aux salariés, ainsi que les indemnités complémentaires versées par l'employeur en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur sont assujetties à la CSG au **taux unique de 6,2 % et à la CRDS 0.50%**.

Pour rappel, l'indemnité d'activité partielle est exonérée de cotisations de sécurité sociale.

**PRECISIONS SUR LES IJSS ET LE MAINTIEN DE SALAIRE SUITE A UN ARRÊT MALADIE**

<b>Cas de figure</b>	<b>IJSS</b>	<b>Indemnisation complémentaire par l'employeur en l'absence de dispositions conventionnelles plus favorables</b>
Salarié malade identifié coronavirus <i>(Arrêt maladie classique)</i>	Suppression du délai de carence	Suppression du délai de carence Suppression de la condition d'ancienneté (à compter du 26 mars)
Salarié non malade mais en isolement <i>(Arrêt de travail dérogatoire)</i>	Suppression du délai de carence	Suppression du délai de carence (du 5 mars au 31 mai) Suppression de la condition d'ancienneté (du 26 mars au 31 août)
Arrêt de travail pour garde d'enfants <i>(Déclaration employeur valant arrêt de travail Attestation salarié)</i>	Suppression du délai de carence (du 11 mars et jusqu'à la fin de la fermeture de l'établissement)	Suppression du délai de carence (du 5 mars au 31 mai) Suppression de la condition d'ancienneté (du 26 mars au 31 août)
Salarié non malade présentant un « risque élevé » <i>(Déclaration en ligne du salarié sur le site ameli)</i>	Suppression du délai de carence	Suppression du délai de carence Suppression de la condition d'ancienneté
Salarié malade non identifié coronavirus <i>(Arrêt maladie classique)</i>	Suppression du délai de carence	Maintien du délai de carence de 7 jours Suppression de la condition d'ancienneté (du 26 mars au 31 août)

En présence de dispositions conventionnelles, il convient d'appliquer le régime le plus favorable au salarié.

## ARTICULATION ARRÊT DE TRAVAIL ET ACTIVITÉ PARTIELLE

### SELON L'ORDRE D'ATTRIBUTION ET DU MOTIF DE L'ARRÊT DE TRAVAIL

QUESTIONS/REPOSES DU MINISTÈRE DU TRAVAIL DU 3 AVRIL 2020

#### **1. 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.

A la fin de l'arrêt de travail, le salarié bascule alors vers l'activité partielle.

#### **2. 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.

##### **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. Si le salarié est d'abord placé en activité partielle et qu'il 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).

## **ORDONNANCE 2020/3896 DU 1/04/20 PORTANT MESURES D'URGENCE RELATIVES AUX INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL**

- **Suspension immédiate des processus électoraux en cours jusqu'à une date fixée à 3 mois après la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire**

**Cette suspension prend effet au 12 mars 2020**, à moins que le processus électoral ait donné lieu à l'accomplissement de certaines formalités après le 12 mars 2020. Dans ce cas, la suspension prend effet à compter de la date la plus tardive à laquelle l'une de ces formalités a été réalisée.

Lorsque la suspension intervient entre le 1er et le 2nd tour des élections, le 1er tour reste valide, quelque soit la durée de la suspension.

Les conditions d'électorat et d'éligibilité s'apprécieront à la date d'organisation de **chacun des tours** du scrutin.

Les entreprises qui n'ont pas encore engagé le processus électoral disposeront d'un **déla** **supplé****mentaire de trois mois** à compter de la fin de l'état d'urgence sanitaire pour engager le processus.

- **Mandats des représentants élus (membres du CSE et mandats syndicaux)**

**Prorogation des mandats en cours** des représentants élus des salariés à la date du 12 mars 2020 jusqu'à la proclamation des résultats des élections professionnelles et **maintien du statut protecteur** pendant cette période (notamment en matière de licenciement).

- **Elections partielles**

Dispense d'organiser des élections partielles lorsque la fin de la suspension du processus électoral intervient peu de temps avant le terme des mandats en cours (six mois).

- **Prorogation des délais de contestation administrative et judiciaire**

**L'ensemble des délais de saisine de l'administration ou du tribunal judiciaire sont suspendus.** Ils recommenceront à courir dès la fin de l'état d'urgence sanitaire.

➤ **Modalité d'organisation des réunions du CSE : élargissement à titre temporaire de la possibilité de recourir à la visioconférence et aux conférences téléphoniques**

Jusqu'à présent le recours à la visioconférence pour réunir le CSE devait être autorisé par accord entre l'employeur et les membres élus du CSE. En l'absence d'accord, ce recours était limité à trois réunions par année civile.

A titre dérogatoire, **son recours est possible après information des membres du CSE**, jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire.

L'ordonnance permet, également à titre dérogatoire et temporaire, l'organisation des réunions par **conférence téléphonique** (*des précisions seront apportées par décret*).

En cas d'impossibilité d'organiser la réunion du comité par visioconférence ou conférence téléphonique, l'employeur peut avoir recours au **dispositif de messagerie instantanée** (*des précisions seront apportées par décret*).

➤ **Consultation du CSE en matière de durée du travail**

L'employeur peut immédiatement imposer des jours de repos aux salariés hors forfait, aux salariés au forfait ou des jours placés sur un CET, **sans avoir à consulter dans un 1<sup>er</sup> temps le CSE**.

*Pour rappel, le CSE doit normalement être préalablement informé et consulté sur les questions relatives à l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.*

Dans cette procédure dérogatoire, l'employeur doit toutefois **informer le CSE sans délai et concomitamment** puis **solliciter son avis dans un délai d'un mois** à compter de cette information.

Les dérogations aux durées maximales de travail et minimales de repos ainsi qu'au repos dominical qui étaient prévues dans l'ordonnance du 25 mars 2020 pourront également être mises en œuvre sans attendre l'avis du CSE. Son avis devra être recueilli dans le délai d'un mois à compter de son information.

*Pour rappel, ces dérogations sont prévues pour les entreprises relevant de secteurs d'activité particulièrement nécessaires à la sécurité de la nation et à la continuité de la vie économique et sociale.*

**QUESTIONS/REPONSES DU MINISTERE DU TRAVAIL DU 3 AVRIL 2020 RELATIF AU DISPOSITIF EXCEPTIONNEL D'ACTIVITE PARTIELLE**

➤ **Eclaircissement de l'obligation d'information/consultation du CSE dans le cadre de la demande d'activité partielle**

Un doute subsistait quant à l'étendue de l'obligation de consultation du CSE en cas de demande d'activité partielle car le formulaire de demande de l'administration précisait qu'une consultation du CSE pour les entreprises de plus de 11 salariés était obligatoire. Or, à défaut de consultation il était à craindre que les allocations soient remises en cause a posteriori.

Les doutes ont été levés par une circulaire du ministère du travail qui précise que la consultation du CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés n'est pas requise. Seules les entreprises de plus de 50 salariés le sont.

D'autre part, le ministère précise qu'en l'absence de CSE, la demande d'activité partielle peut être autorisée de manière exceptionnelle, y compris pour les employeurs qui, bien qu'ayant l'obligation de le faire, n'ont pas engagé le processus électoral avant l'état d'urgence sanitaire, à condition toutefois que ces entreprises s'engagent à organiser des élections professionnelles dès que possible, c'est-à-dire dès la levée de la période de suspension des processus électoraux (décrite ci-dessus, ord. 2020-3896).

**Nous vous encourageons vivement à formaliser la demande d'activité partielle auprès de vos salariés, nous vous proposons d'adapter le modèle ci-joint.**

Toutes nos équipes restent toujours mobilisées pour continuer à vous accompagner pendant toute la durée du confinement.

Prenez soin de vous et de vos proches.

Cordialement

Le département social