



## COVID-19

Bulletin du 4 MAI 2020

### DISPOSITIF EXCEPTIONNEL D'ACTIVITE PARTIELLE

#### Arrêt de travail dérogatoire

**Depuis le 1<sup>er</sup> mai 2020** tous les salariés en arrêt de travail dérogatoire (garde d'enfant, enfant en situation de handicap, personne vulnérable ou les personnes cohabitant avec ces dernières) **basculent dans le dispositif d'activité partielle** en lieu et place d'un arrêt indemnisé par l'assurance maladie.

Le salarié peut être placé en activité partielle sans que l'entreprise ou l'établissement soit fermé ou qu'il subisse une réduction d'activité. L'employeur devra déposer une demande d'activité partielle ou compléter celle existante.

La consultation du CSE n'est pas requise

Selon l'amendement du 16 avril, cela s'applique quelle que soit la date du jour de début de l'arrêt de travail et pour toute la durée de la mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile concernant le salarié ou son enfant.

Pour chaque arrêt en cours dont le terme est fixé après cette date, l'employeur doit signaler via sa déclaration sociale nominative (DSN) **la reprise anticipée d'activité** du salarié concerné au 01/05/2020.

L'indemnisation en activité partielle est attribuée quelle que soit l'ancienneté des salariés concernés ou la durée des arrêts de travail correspondants.

Comme précédemment, le salarié devra remettre à son employeur **une attestation pour justifier de la fermeture de l'établissement d'accueil de son enfant**. À compter du 2 juin, le dispositif devrait se poursuivre, sous réserve de fournir une attestation de l'école, justifiant que l'enfant ne peut pas être accueilli au sein de l'établissement scolaire.

Pour que le salarié en **situation vulnérable** ou cohabitant avec **une personne vulnérable** puisse bénéficier du dispositif d'activité partielle, il devra remettre à son employeur un certificat d'isolement remis par la CPAM ou le médecin de ville.

Pour **les travailleurs non-salariés**, le dispositif des arrêts dérogatoires est maintenu dans les mêmes conditions. Compte tenu de l'évolution du dispositif, il vous appartient toutefois **de renouveler votre démarche sur le site [declare.ameli](https://declare.ameli.fr)** pour être maintenu en arrêt de travail jusqu'au 11 mai. Au-delà de cette date, il y aura lieu, en fonction des consignes sanitaires d'isolement et de fermeture des établissements scolaires, de procéder à une nouvelle demande pour prolonger l'arrêt.

## Question/Réponse Ministère du travail du 29 avril 2020

### **Indemnités d'activité partielle complémentaires versées à compter du 1<sup>er</sup> mai**

Dans le cas où l'employeur verse une part complémentaire au-delà de 70 % de la rémunération brute, ce complément est soumis au même régime en matière de prélèvements sociaux dans une certaine limite :

- Lorsque la somme des indemnités horaires légales et des indemnités horaires complémentaires **est inférieure ou égale à 3,15 fois la valeur du SMIC horaire soit 31,97 euros**, les indemnités complémentaires ne sont pas soumises aux cotisations sociales;
- Lorsque la somme des indemnités horaires légales et des indemnités horaires complémentaires **est supérieure à 31,97 euros**, la part de l'indemnité complémentaire supérieure à ce montant **est assujettie aux contributions et cotisations sociales applicables aux revenus d'activité**.

Dans le cas où l'indemnité légale est inférieure à cette limite seule la part des indemnités complémentaires qui conduit à franchir cette limite sont assujetties aux contributions et cotisations sociales applicables aux revenus d'activité.

### **Comment est calculé le taux horaire pour l'indemnité d'activité partielle et l'allocation d'activité partielle ?**

Indemnité d'activité partielle = indemnité perçue par le salarié pendant les heures chômées.

Allocation d'activité partielle = somme versée par l'Etat et l'Unédic à l'employeur pour ces heures.

Heures chômées qui ouvrent droit à une allocation : Heures chômées dans la limite de la durée légale (151,67 sur le mois).

Heures chômées qui n'ouvrent pas le droit à une allocation : Heures chômées au-delà de la durée légale (151,67 sur le mois) et elles n'ouvrent pas droit à une allocation, les heures chômées au-delà de la durée collective conventionnelle du travail ou la durée stipulée au contrat sur la période considérée.

#### Les éléments à prendre en compte :

##### **1) Taux horaire de base :**

La rémunération à prendre en compte est celle que le salarié aurait perçue dans le mois s'il n'avait pas été en activité partielle, incluant les majorations (travail de nuit, le dimanche, le week-end...) de ce salaire, **hors heures supplémentaires et leur majoration**.

##### **2) Taux horaire des primes mensuelles et variables calculées en fonction du temps de présence :**

Seules sont prises en compte les primes versées mensuellement qui sont calculées **en fonction du temps de présence du salarié**, et donc affectées par l'activité partielle (prime de production, de rendement, d'ancienneté, d'assiduité, commissions, pourboires, AVN nourriture, astreintes...).

Les primes versées selon une périodicité non mensuelle, calculées en fonction du temps de présence du salarié, et donc affectées par l'activité partielle prime annuelle (si calculée au prorata de la présence du salarié).

Ces montants sont divisés par le nombre d'heures mensuelles correspondant à la durée légale sur la période considérée (151,67 heures sur le mois) ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat.

Le résultat de cette division donne le taux horaire de référence.

Le montant de l'indemnité d'activité partielle (versée au salarié) et de l'allocation d'activité partielle (versée à l'employeur) = 70 % du taux horaire de référence au titre de l'activité partielle x nombre d'heures éligibles à l'activité partielle (maxi 151.67h).

**Rappel :** L'allocation d'activité partielle versée à l'employeur est plafonnée à 70% de 4,5 SMIC horaire brut, c'est-à-dire 31,98€ par heure chômée.

### **Éléments exclus du calcul du taux horaire**

#### **Les heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires et leur majoration ne sont en principe pas éligibles à l'activité partielle, elles ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle **à l'exception (selon ordonnance du 22 avril) :**

- 1) des heures prévues dans une convention individuelle de forfait en heures incluant des heures supplémentaires conclue avant le 24 avril 2020 ;
- 2) des heures supplémentaires par application d'une convention ou un accord collectif qui prévoit une durée du travail supérieure à la durée légale de travail, à condition que l'accord ait été conclu avant le 24 avril 2020. Le seul fait qu'une convention ou un accord autorise le recours à des heures supplémentaires ou en prévoit les majorations n'est pas suffisant.

#### **Les autres éléments à exclure :**

- 1) les primes ou indemnités ayant le caractère de remboursement de frais professionnels ;
- 2) la prime d'intéressement, la prime de participation ;
- 3) les primes qui ne sont pas affectées par la mise en activité partielle ;
- 4) la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat ;
- 5) les remboursements de frais professionnels.

### **La période de référence pour le calcul du taux horaire des primes mensuelles et variables calculées en fonction du temps de présence :**

Le montant mensuel de référence de ces éléments est **égal à la moyenne de ces éléments de rémunération variables perçus au cours des 12 mois**, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de 12 mois, **précédant le premier jour** d'activité partielle de l'entreprise (par exemple période du 1er mars 2019 au 29 février 2020).

### **Quelques exemples :**

**Exemple 1 :** Un salarié est placé en activité partielle à compter du 17 mars 2020 pour fermeture totale. Il travaille 35 heures par semaine pour un salaire de base de 2700 Euros (sans prime ou rémunération variable).

- 1) déterminer le nombre d'heures indemnifiables

Le salarié a travaillé 77 heures sur le mois de mars. Le nombre d'heures à indemniser sera donc de (151,67 – 77 heures travaillées) = 74,67 heures chômées.

- 2) déterminer le taux horaire

Taux horaire de base = salaire du mois précédent / la durée légale sur la période considérée :  $2700 / 151,67 = 17,80$

- 3) déterminer le montant de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle

Montant de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle =  $(70\% \times 17,80) \times 74,67 = 930,39 \text{ €}$

**Exemple 2 :** Un salarié à temps partiel est placé en activité partielle à compter du 17 mars 2020 pour fermeture totale. Il travaille 33 heures par semaine (soit 143 heures par mois) pour un salaire de base de 2500 Euros et reçoit 300 euros de prime mensuelle (calculée en fonction du temps de travail).

- 1) déterminer le nombre d'heures indemnissables

Le salarié a travaillé 77 heures sur le mois de mars. Le nombre d'heures à indemniser sera donc de  $(143 - 77 \text{ heures travaillées}) = 66 \text{ heures}$

- 2) déterminer le taux horaire

Taux horaire de base = salaire du mois précédent / la durée collective ou stipulée au contrat de travail sur la période considérée :  $2500 / 143 = 17,48$

Taux horaire des primes calculées en fonction du temps de présence / la durée collective ou stipulée au contrat de travail sur la période considérée :  $300/143 = 2,10$

Taux global : 19,58

- 3) déterminer le montant de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle

Montant de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle =  $(70\% \times 19,58) \times 66 = 904,60 \text{ €}$

**Exemple 3 :** Un salarié est placé en activité à compter du 17 mars 2020 pour fermeture totale. Il travaille 35 heures par semaine pour un salaire de base de 2700 € et 300 € de prime mensuelle. Il a perçu un salaire de 3356 € en février 2020 en raison de 16 heures supplémentaires majorée à 25 %. Il perçoit habituellement un bonus en mai de chaque année de 1000 € et une prime annuelle de 1000 € au mois de décembre (calculée en fonction du temps de travail sur l'année).

- 1) déterminer le nombre d'heures indemnissables

Le salarié a travaillé 77 heures sur le mois de mars. Le nombre d'heures à indemniser sera donc de  $(151,67 - 77 \text{ heures travaillées}) = 74,67 \text{ heures}$

- 2) déterminer le taux horaire

Taux horaire de base = salaire du mois précédent déduction faite des heures supplémentaires / la durée légale :  $2700 / 151,67 = 17,80$

Taux horaire des primes calculées en fonction du temps de présence / la durée légale :  $300/151,67 = 1,98$

Taux horaire correspondant aux éléments de rémunération variable : moyenne mensuelle des éléments variable / durée légale :  $(2000/12) / 151,67 = 1,10$

Taux global : 20,88

- 3) déterminer le montant de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle

Montant de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle =  $(70\% \times 20,88) \times 74,67 = 1091,38 \text{ €}$

## Les modalités de prise en charge des forfaits annuels en jours

Le contrat de travail du salarié bénéficiant d'une convention de forfait annuel en jours indique en principe le nombre de jours travaillés par an. La référence légale maximale pour un salarié soumis à un forfait jours est fixée **annuellement à 218 jours** (article L. 3121-64 I 3°).

Si le contrat de travail prévoit un forfait annuel inférieur à 218 jours, c'est le nombre de jours fixés au contrat de travail qu'il convient de retenir.

**1 jour correspond à 7 heures**

**1 demi-journée correspond à 3 heures 30**

Le nombre d'heures ne peut être supérieur à la proportion de réduction de l'horaire des autres salariés de son unité / service / atelier / partie d'établissement ou établissement.

### Exemple :

Un salarié est placé en activité à compter du 17 mars 2020. La réduction d'activité est estimée à 50%, il travaille tous les matins de la semaine, soit 5 demi-journées pour une semaine complète.

Le nombre d'heures à indemniser pour le mois de mars sera donc de :

4 (à partir du 17 mars) x 3,5 = 14 heures chômées pour la semaine du 16 au 20 mars ; 5 x 3,5 = 17,5 heures chômées pour la semaine du 23 au 27 mars ; 2 x 3,5 = 7 heures chômées pour les 30 et 31 mars.

**Soit 38,5 heures chômées.**

**Pour le calcul du taux horaire à indemniser au salarié, mêmes modalités à appliquer que ci-dessus.**

**Nous vous conseillons vivement de répertorier dans un tableau les heures travaillées, chômées de chaque salarié concerné, semaine par semaine, ainsi cela permettra d'avoir un support pour justifier les demandes d'indemnisation et à présenter en cas de contrôle de l'administration pour vérifier la cohérence avec le bulletin de salaire.**

## RUPTURE CONVENTIONNELLE

L'ordonnance du 26 mars 2020 prévoyait, avec une portée générale, la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire et le point de départ des délais qui auraient dû commencer à courir à partir du 12 mars 2020.

Le décret du 24 avril nous précise que les délais d'instruction dans le cadre d'une rupture conventionnelle reprennent leur cours, pour des motifs de sécurité, de protection de la santé, de sauvegarde de l'emploi et de l'activité, et de sécurisation des relations de travail et de la négociation collective. Le délai de rétractation n'a quant à lui pas été suspendu.

Le décret du 24 avril ne mentionne que la reprise du cours des délais qui ont été « suspendus » à la date du 12 mars 2020, et non ceux qui auraient dû commencer à courir à compter du 12 mars et reportés. Nous pensons qu'il s'agit d'un oubli et que les délais reportés débutent eux aussi à partir du 26 avril 2020.

Ainsi, les délais d'homologation de l'administration débutent à compter du 26 avril s'ils devaient commencer à courir entre le 12 mars et le 26 avril. De même, les délais d'homologation reprennent leur cours s'ils devaient s'achever après le 12 mars mais ayant débuté avant.

## **Décret du 10 avril 2020 relatif aux modalités de déroulement des réunions par conférence téléphonique ou par messageries instantanées.**

Les dispositions de ce décret ne sont applicables qu'aux réunions convoquées **pendant la période de l'état d'urgence sanitaire**.

Lorsque le CSE est réuni par conférence téléphonique ou par messageries instantanées, l'employeur doit mettre en place **un dispositif technique garantissant l'identification des membres et leur participation effective**, en assurant la retransmission continue et simultanée du son des délibérations (conférence téléphonique) ou en assurant la communication instantanée des messages écrits (réunions par messageries instantanées).

Lorsqu'un vote à bulletin secret doit avoir lieu pendant la réunion, le recours à la visioconférence, à la conférence téléphonique ou à la messagerie instantanée doit garantir que l'identité de l'électeur ne peut à aucun moment être mise en relation avec l'expression de son vote.

Lorsque ce vote est organisé par voie électronique, le système retenu doit assurer la confidentialité des données transmises, ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes.

## **Conclusion d'accords collectifs d'entreprise**

Une ordonnance (n°2020-428) aménage certains délais pour la négociation et la conclusion des accords d'entreprise lorsque ces derniers ont pour objet exclusivement de faire face au Covid-19 et sont conclus avant un délai d'1 mois après la fin de l'état d'urgence sanitaire. Par exemple, le délai de réflexion offert aux salariés pour la ratification d'un accord d'entreprise à la majorité des 2/3 du personnel passe de 15 à 5 jours.

## **Visite Médicale**

Dans le contexte de l'épidémie de Covid-19, le gouvernement a recentré temporairement les missions de la médecine du travail sur la prévention du virus dans les entreprises. Une ordonnance permet aux médecins du travail de déprogrammer certaines visites médicales planifiées entre le 12 mars et le 31 août 2020. Les reports devront intervenir avant le 31 décembre 2020.

Un prochain décret doit préciser les conditions dans lesquelles les médecins du travail pourront procéder à des dépistages du virus en entreprise et prescrire des arrêts de travail en cas d'infection des salariés.

## **Entretien professionnel**

Pour les salariés présents dans l'entreprise le 7 mars 2014 (date d'entrée en vigueur de la loi du 4 mars 2014 sur la formation professionnelle), le premier entretien professionnel "état des lieux" à effectuer tous les 6 ans, aurait dû avoir lieu avant le 7 mars 2020. Cet entretien, planifié tous les six ans et instauré par la loi du 4 mars 2014, doit permettre de dresser un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

L'ordonnance n°2020-387 du 1er avril 2020 reporte jusqu'au 31 décembre 2020 la réalisation par l'employeur de cet entretien professionnel.

## **En cas d'arrêt de travail lié au COVID-19 les organismes de prévoyance sont partagés !**

En attente d'une ordonnance qui devrait nous préciser très prochainement les différentes modalités, nous vous faisons part de quelques positions :

- 1) le salarié en arrêt de travail pour pathologie à risque, femme enceinte :

Les organismes de prévoyance considèrent très majoritairement ces arrêts de travail, au même titre qu'un arrêt de travail pour maladie non professionnelle prescrit par un médecin et s'engagent ainsi à prendre en charge les indemnités complémentaires, selon les conditions conventionnelles et contractuelles

- 2) le salarié en arrêt de travail pour garde d'enfant

Nombreux organismes de prévoyance considèrent que cet arrêt de travail n'est pas lié à l'état de santé du salarié, de ce fait ils ne prennent pas en charge les indemnités complémentaires.

En revanche, d'autres organismes soucieux d'accompagner les entreprises pendant cette période difficile s'engagent à indemniser l'arrêt de travail pour garde d'enfant à partir du 1<sup>er</sup> jour d'arrêt ou éventuellement dans la limite d'un montant journalier ou d'un montant forfaitaire pour la durée de l'arrêt.

Afin de connaître leur position vous pouvez interroger votre organisme de prévoyance.

## **PRO-BTP**

Le groupe PRO-BTP soutient massivement les entreprises du BTP, en effet, tous les salariés du BTP en activité partielle couverts par PRO-BTP bénéficient du maintien des garanties prévoyance et santé tout en étant exonéré des cotisations salariales et patronales.

## **Intéressement-Participation**

Report des dates limites de versement des sommes de la prime d'intéressement et de la prime de participation (ou de leur affectation sur un plan ou compte épargne) au 31 décembre 2020

## **PROTOCOLE DE DECONFINEMENT**

Le ministère du Travail a publié le 3 mai sur son site un protocole de déconfinement. Ce document complète les fiches métiers déjà publiées par le ministère du travail.

Voici quelques extraits :

Première recommandation du ministère du Travail : privilégier autant que possible le **télétravail** ou les horaires décalés. Lorsque la présence physique ponctuelle ou périodique des télétravailleurs est nécessaire, elle doit être organisée de façon à être étalée pour limiter le nombre de salariés rejoignant simultanément l'entreprise.

Afin de permettre à des personnes présentes simultanément dans le même espace de respecter ces règles, le ministère du Travail fixe à 4m<sup>2</sup> l'espace minimum par personne permettant de garantir une distance minimale de un mètre autour d'une personne dans toutes les directions.

Les entreprises doivent également gérer les flux de circulation et revoir l'organisation de l'espace de travail pour éviter ou limiter au maximum les croisements. S'agissant des services transverses comme l'informatique et les ressources humaines, le protocole de déconfinement recommande de fixer des rendez-vous afin d'éviter tout risque de file d'attente dans les couloirs ou des lieux exigus.

Le ministère liste d'autres bonnes pratiques à mettre en place : échelonner les pauses, limiter l'accès à la machine à café, condamner les tourniquets, dessiner des marquages au sol, prévoir un sens unique de flux, différencier les portes d'entrées et de sorties, limiter le nombre de personnes dans les ascenseurs, afficher les mesures barrières, laisser les portes ouvertes pour éviter les contacts des mains avec les surfaces.

Ce n'est que dans un deuxième temps que l'entreprise doit se poser la question de la nécessité de doter les salariés d'équipements individuels de protection, lorsque l'organisation collective ne permet pas d'assurer une protection maximale. En effet, "lorsque les gestes barrières peuvent être respectés, le port généralisé du masque est une possibilité, non une obligation", est-il spécifié dans le protocole.

Si malgré la mise en place de l'ensemble de ces mesures, le respect de la distanciation physique d'un mètre entre deux personnes ne peut être garanti, le port d'un masque devient alors obligatoire.

Le ministère du Travail rappelle que - bien entendu - ces masques grand public ne doivent pas remplacer les masques qui doivent être utilisés en temps normal par les travailleurs lorsqu'ils sont exposés à d'autres risques spécifiques dans le cadre de leur activité professionnelle.

S'agissant des gants, il n'est pas recommandé d'en porter car "ils donnent un faux sentiment de protection. Les gants deviennent eux-mêmes des vecteurs de transmission, le risque de porter les mains au visage est le même que sans gant, le risque de contamination est donc égal voire supérieur".ste fixe dans les flex offices,...

Le ministère du Travail invite les entreprises à mettre en place une procédure ad hoc de prise en charge des personnes symptomatiques afin de les isoler rapidement dans une pièce dédiée et de les inviter à rentrer chez eux et contacter leur médecin traitant.

Bien à vous,

**Le département social**