

L'actualité sociale

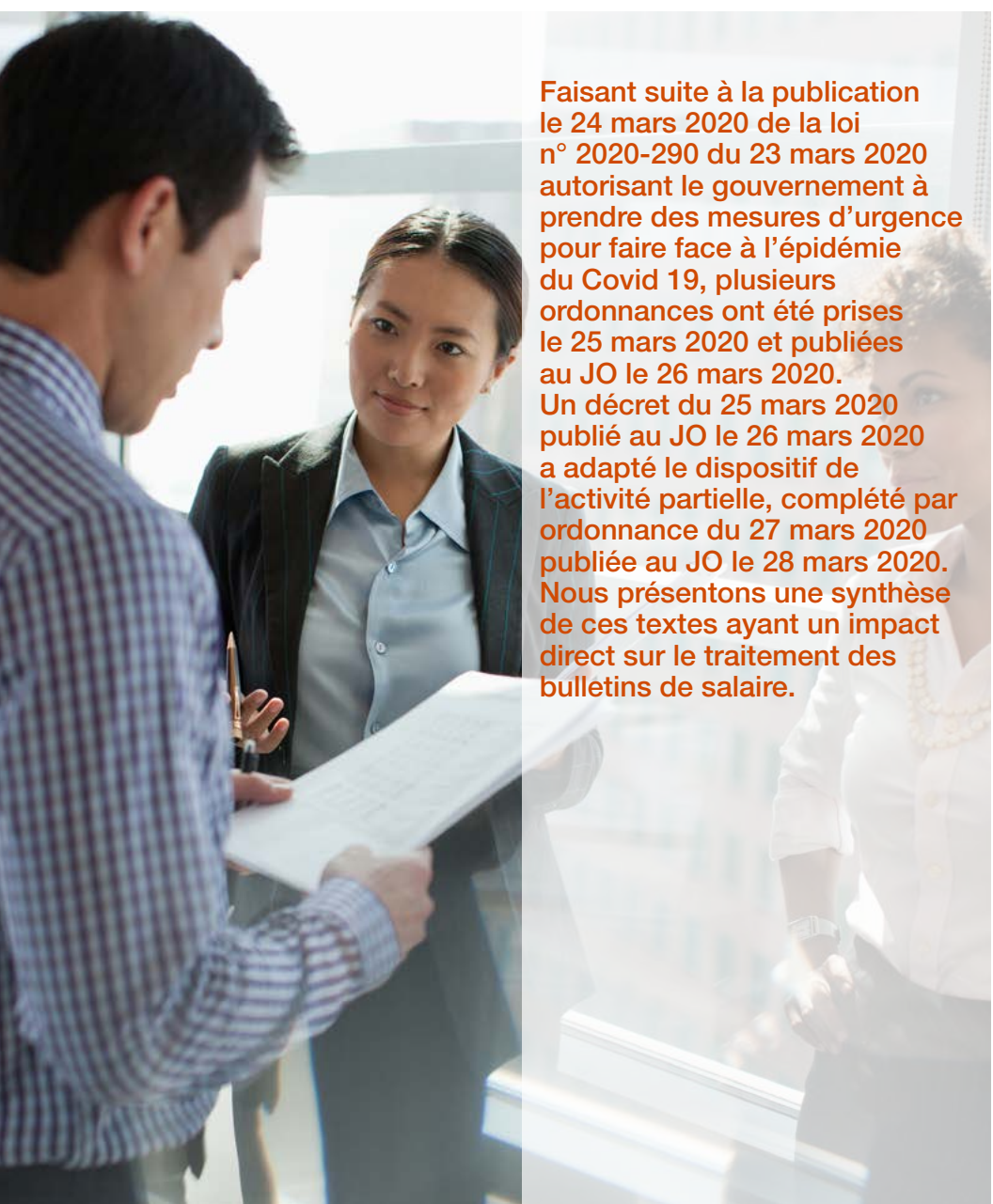
2^e trimestre 2020

Mesures d'urgence en matière d'activité partielle.....	2
Mesures d'urgence en matière de congés payés, repos et durée du travail.....	8
Indemnisation des arrêts de travail	11
La PEPA et l'épargne salariale.....	14
Brèves	16





■ Mesures d'urgence en matière d'activité partielle.....	2
Mesures d'urgence en matière de congés payés, repos et durée du travail.....	8
Indemnisation des arrêts de travail	11
La PEPA et l'épargne salariale	14
Brèves	16



Faisant suite à la publication le 24 mars 2020 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 autorisant le gouvernement à prendre des mesures d'urgence pour faire face à l'épidémie du Covid 19, plusieurs ordonnances ont été prises le 25 mars 2020 et publiées au JO le 26 mars 2020. Un décret du 25 mars 2020 publié au JO le 26 mars 2020 a adapté le dispositif de l'activité partielle, complété par ordonnance du 27 mars 2020 publiée au JO le 28 mars 2020. Nous présentons une synthèse de ces textes ayant un impact direct sur le traitement des bulletins de salaire.

Mesures d'urgence en matière d'activité partielle

Un décret du 25 mars 2020 publié au journal officiel du 26 mars 2020 a adapté le dispositif de l'activité partielle qui a été complété par ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 publiée au journal officiel du 28 mars 2020. D'autres textes sont encore attendus.

Les nouveautés sont nombreuses : la simplification de procédure, la réduction des délais d'instruction et une amélioration du remboursement des entreprises.

Nouveau dispositif issu du décret

Date d'entrée en vigueur du nouveau dispositif

Le dispositif exceptionnel d'activité partielle issu du décret est applicable au titre du placement en activité partielle de salariés à compter du 1^{er} mars 2020.

Où adresser la demande et quand ?

En principe, l'employeur doit adresser une demande préalable d'autorisation d'activité partielle au préfet du département où est implanté l'établissement concerné (art. R. 5122-2 du code du travail) dans laquelle il doit indiquer la durée prévisible de sous-activité de l'entreprise ou de l'établissement.

La possibilité de faire une demande groupée pour plusieurs établissements, envisagée par le projet de décret, n'a pas été retenue dans le texte final.



■ Mesures d'urgence en matière d'activité partielle.....	2
Mesures d'urgence en matière de congés payés, repos et durée du travail.....	8
Indemnisation des arrêts de travail	11
La PEPA et l'épargne salariale	14
Brèves	16

Le décret prévoit désormais qu'en cas de circonstances de caractère exceptionnel (comme actuellement l'épidémie du CODID 19), l'employeur peut faire sa demande a posteriori. Il a alors 30 jours pour déposer sa demande à compter du placement des salariés en activité partielle (art. R. 5122-3 modifié du code du travail). Pour les mises en activité partielle datant du mois de mars, ce délai a été repoussé au 30 avril 2020.

Consultation du CSE

L'employeur doit consulter le comité social et économique (CSE), si l'entreprise en est dotée (art. R. 5122-2 modifié du code du travail). Peu importe qu'il s'agisse du CSE d'une structure de moins de 50 salariés ou d'une taille plus importante.

Cette consultation, obligatoire, est en principe préalable au placement en activité partielle.

Par dérogation, l'employeur n'est plus tenu de consulter le CSE en amont dans deux cas de figure :

- en cas de sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel,
- en cas de circonstances de caractère exceptionnel, dont fait partie l'épidémie actuelle.

Il doit alors préciser, dans sa demande d'activité partielle, la date prévue de consultation du CSE.

L'employeur dispose alors de 2 mois à compter de la demande pour adresser l'avis rendu par le CSE (art. R. 5122-2 modifié du code du travail).

Réponse de l'administration et durée maximale de l'autorisation

En principe, le préfet a 15 jours calendaires suivant la réception de la demande préalable d'autorisation d'activité partielle pour notifier sa décision d'autorisation ou de refus, par voie dématérialisée (art. R. 5122-4 du code du travail).

Ce délai de réponse (ou de décision implicite en l'absence de réponse) est réduit à 2 jours jusqu'au 31 décembre 2020, et ce, quel que soit le cas de recours à l'activité partielle (circonstances exceptionnelles ou non).

L'autorisation d'activité partielle peut désormais être accordée pour une durée maximale de 12 mois, renouvelable, contre 6 mois auparavant (art. R. 5122-9, I modifié du code du travail).

Calcul de l'allocation d'activité partielle

Indemnité d'activité partielle versée par l'employeur au salarié

Le décret ne modifie pas les règles concernant le calcul de l'allocation d'activité partielle que doit l'employeur au salarié pour chaque heure indemnisable.

En effet, pour chaque heure indemnisable (heures perdues en dessous de la durée légale du travail ou la durée conventionnelle ou contractuelle lorsque cette dernière

est inférieure à la durée légale), l'employeur verse au salarié, à l'échéance de paye, une indemnité d'activité partielle dont le taux horaire est égal à 70 % de la rémunération horaire brute de référence (art. R. 5122-18 du code du travail) avec un minimum de 8,03 € par heure. Ce plancher de 8,03 € ne s'applique pas aux apprentis ni aux salariés en contrat de professionnalisation dont la rémunération antérieure était inférieure au SMIC.

Dans le cas général, et d'après le ministère, ce montant de 70 % du brut représente environ 84 % du salaire net (compte tenu du différentiel de charges sociales entre salaire et indemnité d'activité partielle).

Pour mémoire, la rémunération horaire brute de référence est déterminée par référence à la rémunération brute servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés calculée selon la règle du maintien du salaire (et non celle du dixième), ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale de travail ou, si elle est inférieure, sur la base de la durée conventionnelle ou contractuelle de



- Mesures d'urgence en matière d'activité partielle..... 2
- Mesures d'urgence en matière de congés payés, repos et durée du travail..... 8
- Indemnisation des arrêts de travail 11
- La PEPA et l'épargne salariale 14
- Brèves 16

travail (art. R. 5122-18, al. 1 renvoyant à L. 3141-24 II du code du travail).

Ainsi, les primes et autres éléments de salaire entrant dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés sont pris en compte pour le calcul de l'indemnité d'activité partielle à verser au salarié.

Sur ce point, le décret n'apporte pas de précision.

Pour certains salariés, l'employeur doit ajouter à l'indemnité d'activité partielle une allocation complémentaire, pour respecter la règle de la rémunération mensuelle minimale et garantir le versement du SMIC net.

Simplification du régime juridique de l'allocation d'activité partielle

Les allocations 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 de 6,20 % prévu dans le cadre des revenus de remplacement (3,8 % déductible + 2,4 % non déductible) sans que la contribution due sur ces allocations ne puisse avoir pour effet de porter le montant net de celles-ci ou, en cas de cessation partielle d'activité, le montant cumulé de la rémunération d'activité et de l'allocation perçue, en deçà du montant du salaire minimum de croissance (cf. article 136-1-2 CT, 4^e, al.2 du II du code de la sécurité sociale).

Les mesures d'exonération de la contribution CSG ou d'application d'un taux réduit de CSG en fonction d'un revenu fiscal de référence des bénéficiaires disparaissent jusqu'au 31 décembre 2020. En revanche, le mécanisme de l'écrêtement subsiste.

Mécanisme de l'écrêtement

L'URSSAF indique sur son site internet que la CSG, la CRDS et la cotisation maladie due par les salariés non-résidents fiscaux en France sont écrêtées, si ce prélèvement a pour effet de réduire le montant net de l'allocation, éventuellement cumulé avec une rémunération d'activité, sous le SMIC brut.

Cet écrêtement s'applique également à la cotisation maladie due à Mayotte et à la cotisation maladie supplémentaire due par les salariés d'Alsace-Moselle.

L'URSSAF ajoute que les consignes déclaratives pour Mayotte et en particulier les code type personnel (CTP) à utiliser sont en cours de définition.

Contribution / Cotisation	Assiette	Taux	CTP
Cas général CSG - CRDS	98,25 %	6,7 %	060
Cotisation maladie Alsace - Moselle	Totalité	1,5 %	079
Cotisation maladie des non résident fiscaux en France	Totalité	2,8 %	454
Contribution assurance maladie Mayotte	Totalité	2,35 %	471

Lorsque le prélèvement des contributions ci-dessus a pour effet de réduire le montant net de l'allocation d'activité partielle, éventuellement cumulé avec une

rémunération d'activité, sous le SMIC brut, l'employeur est en droit de réduire voire de supprimer lesdites contributions dans l'objectif d'atteindre le SMIC brut.





■ Mesures d'urgence en matière d'activité partielle.....	2
Mesures d'urgence en matière de congés payés, repos et durée du travail.....	8
Indemnisation des arrêts de travail	11
La PEPA et l'épargne salariale	14
Brèves	16



La réduction voire la suppression de ces contributions doit être effectuée dans un ordre précis :

1. La cotisation d'assurance maladie,
2. La CRDS,
3. La CSG non déductible (2,4 %)
4. La CSG déductible (3,8 %).

Meilleure indemnisation pour l'employeur

Allocation d'activité partielle remboursée à l'employeur par l'Etat

L'allocation d'activité partielle remboursée par l'État à l'entreprise n'est plus forfaitaire. Pour mémoire, la réglementation antérieure prévoyait que l'employeur percevait une somme de 7,23 € ou 7,74 € par heure indemnisable selon l'effectif de l'entreprise (plus ou moins de 250 salariés).

Elle couvre désormais 70 % de la rémunération horaire brute de référence du salarié retenue dans la limite de 4,5 SMIC, et ce, quel que soit l'effectif de l'entreprise (art. R. 5122-12 et D. 5122-13 modifiés du code du travail).

Cette allocation est au moins égale à 8,03 €, ce qui équivaut au SMIC net. Le décret précise que ce minimum de 8,03 € n'est pas applicable aux salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation rémunérés en pourcentage du SMIC. L'allocation remboursée à l'employeur ne peut pas, en effet, être supérieure à l'indemnité versée au salarié (c. trav. art. D. 5122-13).

Ce montant plancher de 8,03 € permet de rembourser l'employeur des efforts qu'il devra fournir pour garantir la Rémunération Mensuelle Minimale aux salariés rémunérés au SMIC ou dont la rémunération est habituellement proche du SMIC. Avec ce nouveau système, pour l'employeur qui verse au salarié l'indemnité d'activité partielle au taux de 70 %, le reste à charge pour l'entreprise est donc nul pour les salariés dont la rémunération horaire de référence n'excède pas 4,5 SMIC. En revanche, si l'employeur verse à ses salariés une indemnité d'un montant supérieur à 70 %, ce complément d'indemnisation qui est au demeurant exonéré de charges comme l'allocation d'activité partielle

elle-même, n'est pas remboursé par l'administration.

Pour les salariés payés plus de 4,5 SMIC, l'employeur est bien tenu de les indemniser à hauteur de 70 %, mais le remboursement de l'Etat sera plafonné à 70 % de 4,5 SMIC.

Simulateurs et délai de remboursement

Dans un document de présentation du dispositif exceptionnel du 25 mars 2020 (<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/accompagnement-des-mutations-economiques/activite-partielle>), il a été rappelé qu'un simulateur de calcul est disponible sur le site du ministère du Travail (www.simulateurap.emploi.gouv.fr) et indiqué que le remboursement de l'allocation est versée à l'entreprise par l'Agence de Service et de Paiement (ASP), dans un délai moyen de 12 jours.



Modifications apportées par l'ordonnance du 27 mars 2020

L'ordonnance n° 2020-346 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle du 27 mars 2020 publiée au journal officiel le 28 mars 2020 complète les modifications apportées par le décret du 25 mars 2020.

Salariés au forfait jours et heures sur l'année

Désormais, les salariés en convention de forfait annuel en heures ou en jours peuvent bénéficier de l'activité partielle même dans le cas où l'activité partielle se traduit par une réduction de l'horaire de travail.

Auparavant, ils ne pouvaient en bénéficier qu'en cas de fermeture totale ou partielle de l'établissement dont ils relevaient.

Le décret du 25 mars 2020 modifie l'article R5122-19 du code du travail en précisant que lorsque la durée du travail du salarié est fixée par forfait en heures ou en jours sur l'année, la durée légale correspondant aux jours de fermeture de l'établissement ou

aux jours de réduction de l'horaire de travail pratiquée dans l'établissement est prise en compte à due proportion de cette réduction.

Le texte est complété par un décret du 16 avril qui précise que l'allocation d'activité partielle est déterminée en tenant compte du nombre de jours ou le cas échéant de demi-journées non travaillées convertis en heures selon les modalités suivantes :

- une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées,
- un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées,
- une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Bulletin de paye

L'employeur doit remettre un bulletin de paye qui doit comporter désormais des informations supplémentaires relative à l'activité partielle, à savoir le nombre d'heures indemnisées, le taux appliqué pour le calcul de l'indemnité horaire reçue par le salarié et le montant des sommes versées au titre de la période considérée (art. R. 3243-1 et R. 5122-17 modifié du code du travail).

■ Mesures d'urgence en matière d'activité partielle.....	2
Mesures d'urgence en matière de congés payés, repos et durée du travail.....	8
Indemnisation des arrêts de travail	11
La PEPA et l'épargne salariale	14
Brèves	16

Jusqu'à présent, ces informations n'étaient pas listées dans les mentions obligatoires du bulletin de paye. Le code du travail exigeait seulement qu'elles figurent dans un « document » qui pouvait prendre la forme d'une annexe au bulletin de paye. Désormais, il s'agit d'une mention obligatoire du bulletin de paye qui peut toutefois ne pas être insérée dans le corps du bulletin dans la mesure où le décret du 25 mars 2020 prévoit également qu'il est possible de satisfaire à cette obligation en continuant à produire une annexe au bulletin de paye pendant une période de 12 mois à compter du 27 mars 2020.

Régime des heures d'équivalence

L'ordonnance adapte l'indemnisation des salariés placés en position d'activité partielle dans les secteurs soumis aux régimes d'équivalence. Pour les salariés dont le temps de travail est décompté selon le régime d'équivalence, il est tenu compte des heures d'équivalence rémunérées pour le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle.

La durée considérée comme équivalente est prise en compte en lieu et place de la durée légale du travail.

Temps partiel, apprentis et contrat de professionnalisation

Le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle versée aux salariés à temps partiel ne peut être inférieur au SMIC horaire.

Les salariés à temps partiel ne sont plus exclus du bénéfice du dispositif de rémunération mensuelle minimale. Le bénéfice de la rémunération mensuelle minimale leur est applicable comme aux salariés à temps complet à due proportion de leur horaire contractuel de travail. Quant aux Apprentis et contrats de professionnalisation, l'ordonnance leur permet de bénéficier d'une indemnité d'activité partielle égale à leur rémunération antérieure, c'est-à-dire en pourcentage du SMIC net.



■ Mesures d'urgence en matière d'activité partielle.....	2
Mesures d'urgence en matière de congés payés, repos et durée du travail.....	8
Indemnisation des arrêts de travail	11
La PEPA et l'épargne salariale	14
Brèves	16

Activité partielle et formation

L'ordonnance prévoit que les conditions d'indemnisation des salariés en formation pendant la période d'activité partielle sont alignées sur les conditions d'indemnisation de droit commun des salariés en activité partielle. En d'autres termes, doit être retenu le calcul de 70 % de la rémunération brute servant de base au calcul des congés payés (au lieu de 100 % de la rémunération nette comme prévu auparavant).

Entreprises étrangères

L'ordonnance ouvre le bénéfice du dispositif de l'activité partielle aux entreprises étrangères ne comportant pas d'établissement en France mais qui emploient sur le territoire français au moins un salarié assujéti au régime français de sécurité sociale et de l'assurance-chômage.

Salarié protégé

L'article 6 prévoit que l'activité partielle s'impose au salarié protégé sans que l'employeur n'ait besoin de recueillir son accord, dès lors qu'elle affecte tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché l'intéressé. ■





Mesures d'urgence en matière d'activité partielle.....	2
■ Mesures d'urgence en matière de congés payés, repos et durée du travail.....	8
Indemnisation des arrêts de travail	11
La PEPA et l'épargne salariale	14
Brèves	16

Mesures d'urgence en matière de congés payés, repos et durée du travail

L'ordonnance suspend les règles habituelles sur les congés, la durée du travail et le repos. Elle est applicable dès le 26 mars 2020 et les dérogations sont autorisées jusqu'au 31 décembre 2020.

Nécessité d'un accord collectif pour déroger à la règle sur la prise des congés payés

Jusqu'à 6 jours de congés payés imposés ou modifiés

Si un accord collectif d'entreprise ou de branche l'y autorise, l'employeur peut, dans les conditions déterminées par l'accord :

- imposer aux salariés la prise de congés payés acquis, y compris avant l'ouverture de la période de prise des congés payés (1^{er} mai 2020 dans le cas général hors aménagement conventionnel),
- modifier unilatéralement les dates de congés payés déjà posés,
- dans la limite de 6 jours ouvrables,
- en respectant en tout état de cause un délai de prévenance d'au moins 1 jour franc.

S'agit-il du reliquat ou de CP à venir ?

« Les jours de CP peuvent être imposés par l'employeur avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris. »

Exemple

L'employeur dispose du reliquat de congés à solder avant le 31 mai 2020 (CP acquis du 1/06/2018 au 31/05/2019) et des congés acquis du 1/06/2019 au 31/05/2020 que les salariés peuvent prendre à partir du 1^{er} mai 2020 jusqu'au 31 mai 2021. La période du 1^{er} mai 2020 au 31 octobre 2020, période dite de prise du « congé principal » pour les droits acquis entre le 1^{er} juin 2019 et le 31 mai 2020, pourra être utilisée non seulement pour imposer les jours de congés à solder avant le 31 mai 2020 mais également pour fixer ou déplacer les jours de congés que le salarié a acquis entre le 1^{er} juin 2019 et le 31 mai 2020 s'il ne possède pas de reliquat de congés payés acquis sur la période antérieure.

Fractionnement des congés

L'accord collectif peut également autoriser l'employeur à :

- fractionner le congé principal (4 semaines d'été) sans obtenir l'accord du salarié,
- ne pas accorder un congé simultané à des conjoints ou des partenaires de PACS travaillant dans son entreprise, ce qui permet, selon l'exposé des motifs, de dissocier les dates « au cas où la présence d'un des deux conjoints seulement est indispensable à l'entreprise, ou si l'un des deux conjoints a épuisé ses droits à congés ».

Que faire en l'absence d'accord ?

En l'absence d'accord collectif, l'employeur peut modifier les dates des jours de congés payés déjà posés, sans respecter le délai d'un mois, du fait des circonstances exceptionnelles. Concernant les jours de congés payés non encore posés, l'employeur peut inciter les salariés à les poser mais ne peut pas imposer les dates.



Mesures d'urgence en matière d'activité partielle.....	2
■ Mesures d'urgence en matière de congés payés, repos et durée du travail.....	8
Indemnisation des arrêts de travail	11
La PEPA et l'épargne salariale	14
Brèves	16

Fixation unilatérale des jours de RTT

Possibilité ouverte en cas de difficultés économiques

L'employeur peut aménager unilatéralement la prise de jours de RTT et de certains autres jours de repos si « l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du COVID-19 ».

Cette faculté est ouverte afin de répondre aux difficultés économiques rencontrées par l'entreprise. Elle ne peut pas être utilisée en dehors de ce cas de figure.

Jours de repos concernés

L'employeur peut imposer la prise, à des dates choisies par lui, de jours de RTT acquis ou de jours de repos acquis au titre d'un accord d'aménagement du temps de travail et de jours de repos acquis au titre d'une convention de forfait annuel en jours.

Il peut également modifier unilatéralement les dates de jours de repos déjà posées. De même, l'employeur peut imposer que les droits affectés sur un compte épargne-temps (CET) soient utilisés sous forme de jours de repos, dont il fixe les dates.

Nombre de jours maximum

Le nombre total des jours de repos qui peuvent ainsi être imposés ou modifiés par l'employeur ne peut être supérieur à 10.

Dans tous les cas, l'employeur doit respecter un délai de prévenance d'au moins 1 jour franc et la période de prise de jours de repos imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

Peut-on cumuler les 10 jours de repos supplémentaire (RTT/forfait/CET) avec 6 jours de congés payés ?

Oui. L'employeur ne peut pas imposer à un salarié de prendre plus de 10 jours de congés de RTT, de CET ou de repos supplémentaire mais il peut y ajouter les 6 jours ouvrables de congés payés.

Repos compensateurs de remplacement

Les jours de repos compensateur de remplacement ne sont pas visés par l'ordonnance. L'employeur doit se référer aux dispositions prévues par la loi ou la convention collective.

Dérogations aux durées maximales de travail dans les secteurs essentiels

Limites fixées par l'ordonnance

Les entreprises des « secteurs d'activité particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale » pourront déroger aux durées maximales de travail dans les limites suivantes :

- jusqu'à 12 heures de travail par jour, au lieu de 10 heures,
- jusqu'à 60 heures de travail par semaine, au lieu de 48 heures (durée maximale hebdomadaire absolue),
- jusqu'à 48 heures de travail par semaine sur une période de 12 semaines consécutives, au lieu

de 44 heures (durée maximale hebdomadaire moyenne). La durée du repos quotidien pourra être réduite jusqu'à 9 heures consécutives (au lieu de 11 heures consécutives), sous réserve d'attribuer un repos compensateur égal à la durée du repos dont le salarié n'a pas pu bénéficier.

Des dérogations aux durées maximales de travail, quotidienne et hebdomadaire, des travailleurs de nuit sont également prévues.





Mesures d'urgence en matière d'activité partielle.....	2
■ Mesures d'urgence en matière de congés payés, repos et durée du travail.....	8
Indemnisation des arrêts de travail	11
La PEPA et l'épargne salariale	14
Brèves	16



Secteurs et dérogations fixés par décret

Des décrets à venir définiront les « secteurs d'activité particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale » qui pourront bénéficier de ces dérogations.

Pour chaque secteur d'activité, les décrets définiront les dérogations applicables dans le respect des limites fixées par l'ordonnance. Ces dérogations prendront fin au 31 décembre 2020.

Information du CSE et de la Direccte

L'employeur qui utilisera au moins une de ces dérogations devra en informer sans délai et par tout moyen le comité social et économique (CSE) et la DIRECCTE.

Dérogation au repos dominical dans les secteurs essentiels

Les entreprises des « secteurs d'activité particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale », qui seront fixés par décret, pourront également déroger au principe du repos dominical et faire travailler les salariés le dimanche. Le repos hebdomadaire sera accordé aux salariés par roulement. Cette possibilité de faire travailler les salariés le dimanche s'applique également aux entreprises qui assurent à celles relevant des secteurs essentiels des prestations nécessaires à l'accomplissement de leur activité principale. Elle s'applique enfin dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

La dérogation prendra fin au 31 décembre 2020. ■



Mesures d'urgence en matière d'activité partielle.....	2
Mesures d'urgence en matière de congés payés, repos et durée du travail.....	8
■ Indemnisation des arrêts de travail	11
La PEPA et l'épargne salariale	14
Brèves	16

Indemnisation des arrêts de travail

L'ordonnance n° 2020-232 du 11 mars a assoupli le régime d'attribution des indemnités journalières de sécurité sociale et celle du 25 mars l'attribution de l'indemnisation complémentaire due par l'employeur.

Rappel du dispositif légal

En temps normal, le code du travail prévoit que le salarié victime d'une maladie (professionnelle ou non) ou d'un accident (du travail ou non) est, sous certaines conditions, assuré de percevoir de son employeur une indemnisation légale qui complète les indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS).

Le bénéfice de ce maintien de salaire est subordonné aux conditions suivantes :

- l'arrêt de travail doit être pris en charge par la sécurité sociale,
- le salarié doit être soigné en France ou dans l'un des États membres de l'Union européenne (UE) ou de l'Espace économique européen (EEE),
- le salarié doit faire constater médicalement son incapacité de travail et envoyer le certificat médical à l'employeur sous 48 heures,
- le salarié doit avoir une ancienneté minimale de 1 an,
- le cas échéant, le salarié doit se soumettre à une contre-visite médicale patronale.

Les salariés travaillant à domicile, les salariés saisonniers, les salariés intermittents et les salariés temporaires sont exclus du bénéfice des indemnités complémentaires légales versées par l'employeur (art. L. 1226-1 du code du travail).

L'employeur est immédiatement tenu de verser les indemnités complémentaires aux IJSS en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle. En revanche, un délai de carence de 7 jours s'applique si le salarié est atteint d'une maladie non professionnelle ou victime d'un accident de trajet (art. D. 1226-3 du code du travail).

Suspension à titre temporaire de la condition d'ancienneté d'un an

Afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du COVID-19, l'ordonnance du 25 mars 2020 a adapté temporairement les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire versée par l'employeur en cas d'arrêt de travail.

Jusqu'au 31 août 2020, les salariés en arrêt de travail peuvent bénéficier de l'indemnisation complémentaire patronale sans avoir à remplir la condition d'ancienneté minimale d'1 an dans l'entreprise.

Tous les salariés en arrêt de travail sont concernés, c'est-à-dire :

- ceux qui bénéficient d'un arrêt de travail prescrit dans le contexte de l'épidémie de covid-19 (notamment ceux qui font l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile, ainsi que ceux qui sont parents d'un enfant de moins de 16 ans faisant lui-même l'objet d'une telle mesure, et qui se trouvent, pour l'un de ces motifs, dans l'impossibilité de continuer à travailler),
- ceux qui sont en situation d'absence au travail justifiée par une incapacité résultant d'une maladie liée ou non au COVID-19 ou d'un accident.



Mesures d'urgence en matière d'activité partielle.....	2
Mesures d'urgence en matière de congés payés, repos et durée du travail.....	8
■ Indemnisation des arrêts de travail	11
La PEPA et l'épargne salariale	14
Brèves	16

Autres conditions levées

En outre, jusqu'au 31 août 2020, les salariés qui bénéficient d'un arrêt de travail prescrit dans le contexte de l'épidémie de COVID-19 alors qu'ils ne sont pas malades (isolement, maintien à domicile, etc.) n'ont pas besoin de remplir les conditions suivantes :

- envoyer sous 48 heures son arrêt de travail à l'employeur,
- être soignés sur le territoire français ou dans l'un des autres États membres de l'UE ou de l'EEE.

Par ailleurs, jusqu'au 31 août 2020, les salariés travaillant à domicile, les salariés saisonniers, les salariés intermittents et les salariés temporaires peuvent bénéficier des indemnités complémentaires légales versées par l'employeur dès lors qu'ils sont en arrêt de travail, dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Synthèse de 4 cas d'indemnisation de salariés en arrêt de travail

1^{er} cas : Salarié « exposé » au COVID 19

Un salarié :

- qui a été en contact avec une personne malade,
- ou qui a séjourné dans une zone de foyer épidémique,
- ou parent d'enfant de moins de 16 ans en mesure d'isolement,

A droit :

- aux IJSS sans carence et sans condition pendant 20 jours,
- à un complément légal employeur sans carence et sans condition d'ancienneté.

2^{ème} cas : Salarié en arrêt pour garde d'enfant

Un salarié :

- qui ne peut pas télétravailler et qui doit rester à domicile pour garder un enfant de moins de 16 ans ou handicapé,
- doit établir une attestation sur Ameli.fr, la transmettre à son employeur qui déclare l'arrêt sur declare.ameli.fr.

A droit :

- à un arrêt de travail de 1 à 14 jours, renouvelable et aux IJSS sans carence et sans condition, depuis le 11 mars et jusqu'à la réouverture de l'établissement,
- au complément employeur légal sans délai de carence et sans condition d'ancienneté.

3^{ème} cas : Salarié « à risque »

Un salarié :

- dont l'état de santé conduit à les considérer comme présentant un risque à développer une forme sévère de CODID 19,
- doit procéder à une télédéclaration qu'il envoie à son employeur sans passer par l'employeur, ni le médecin traitant.

A droit :

- à un arrêt de travail initial de maximum 21 jours, renouvelable,
- aux IJSS sans carence, rétroactivement depuis le 13 mars,
- à un complément employeur légal sans condition d'ancienneté, avec carence de 7 jours.



4^{ème} cas : Salarié malade du CODID 19

Un salarié :

- en régime classique d'arrêt maladie

A droit :

- aux IJSS sans délai de carence,
- à un complément employeur légal sans délai de carence et sans condition d'ancienneté.



Mesures d'urgence en matière d'activité partielle.....	2
Mesures d'urgence en matière de congés payés, repos et durée du travail.....	8
■ Indemnisation des arrêts de travail	11
La PEPA et l'épargne salariale	14
Brèves	16

Articulation entre arrêt de travail et activité partielle

Un document du Ministère du travail intitulé « Dispositif exceptionnel d'activité partielle CODID 19-covid-19_Q-R », qui a fait l'objet de plusieurs actualisations, aborde 4 cas d'articulation entre arrêt de travail et activité partielle. Par ailleurs le projet de Loi de Finances rectificative pour 2020 prévoit que tout arrêt de travail pour garde d'enfant basculera à compter du 1^{er} mai 2020 en indemnisation «activité partielle.

Cas n° 1

Le salarié bénéficie au préalable d'un arrêt de travail pour maladie (hors covid-19) et les salariés de l'entreprise sont postérieurement placés en activité partielle.

1. Le salarié reste en arrêt maladie indemnisé jusqu'à la fin de l'arrêt prescrit.
2. Le complément employeur, versé en plus de l'indemnité journalière de sécurité sociale, s'ajuste pour maintenir la rémunération à un niveau équivalant 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.
3. Le complément employeur est soumis aux prélèvements sociaux et fiscaux de droit commun,
 4. Cet ajustement du complément employeur peut faire l'objet de régularisations a posteriori.
 5. A la fin de l'arrêt de travail, le salarié bascule alors vers l'activité partielle.

Cas n° 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 postérieurement à cet arrêt en activité partielle. L'activité partielle prend la forme d'une fermeture totale de l'entreprise ou d'une partie de l'établissement.

1. Cette situation, doit conduire à interrompre l'arrêt de travail du salarié que l'employeur doit alors

- signaler à la CPAM (comme pour une reprise anticipée d'activité).
2. Si c'est impossible, l'employeur peut attendre le terme de l'arrêt en cours pour placer le salarié en activité partielle.
 3. En revanche, aucune prolongation ou aucun renouvellement de l'arrêt ne pourra être accordé une fois le placement en activité partielle intervenu.
 4. Concernant les arrêts « personnes à risque » qui sont automatiquement prolongés par la CPAM : l'employeur est tenu d'y mettre un terme.

Cas n° 3

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. L'activité partielle prend la forme d'une réduction de l'activité.

1. Impossible de cumuler sur une même période de travail une indemnité d'activité partielle et les IJSS.

2. 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.

Cas n° 4

Le salarié est d'abord placé en activité partielle et tombe ensuite malade

1. Le bénéfice du dispositif d'activité partielle s'interrompt alors jusqu'à la fin de l'arrêt prescrit.
2. Le maintien employeur 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.
3. Ce complément employeur est soumis aux cotisations et aux contributions sociales de droit commun comme s'il s'agissait d'une rémunération. ■



Mesures d'urgence en matière d'activité partielle.....	2
Mesures d'urgence en matière de congés payés, repos et durée du travail.....	8
Indemnisation des arrêts de travail	11
■ La PEPA et l'épargne salariale	14
Brèves	16

La PEPA et l'épargne salariale

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

Une ordonnance n° 2020-385 du 1^{er} avril 2020 assouplit les modalités de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat afin de l'adapter à la crise que traverse le pays. Ces nouvelles dispositions entrent en vigueur immédiatement.

Existence facultative d'un accord d'intéressement

L'ordonnance ne rend ainsi plus obligatoire l'existence ou la conclusion d'un accord d'intéressement afin de pouvoir verser la prime aux salariés. Toutefois, pour celles qui souhaitent conclure un accord d'intéressement, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2020 a prévu qu'à titre exceptionnel, la durée de l'accord d'intéressement peut porter sur

une période inférieure à trois ans, sans pouvoir être inférieure à un an. Initialement, pour bénéficier de cette dérogation, l'accord devait être conclu entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2020. Cette échéance est reportée au 31 août 2020.

La prime exceptionnelle bénéficie aux salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail, aux intérimaires mis à disposition de l'entreprise utilisatrice ou aux agents publics relevant de l'établissement public à la date de versement de cette prime. L'ordonnance y ajoute désormais tous ceux qui sont dans les effectifs à la date de dépôt de l'accord d'entreprise qui définit le plafond et les conditions de modulation de la prime.

De la même façon que l'année dernière, la clause de « garde-fou » est reprise dans le projet de loi : la prime ne pourrait pas se substituer à des augmentations de rémunération ou à des primes prévues par accord salarial, contrat de travail ou les usages en vigueur dans l'entreprise, ni se substituer à des éléments de rémunération versés par l'employeur ou qui deviennent obligatoires en





Mesures d'urgence en matière d'activité partielle.....	2
Mesures d'urgence en matière de congés payés, repos et durée du travail.....	8
Indemnisation des arrêts de travail	11
■ La PEPA et l'épargne salariale	14
Brèves	16

vertu de règles légales, contractuelles ou d'un usage. A défaut, aucune exonération ne pourrait jouer.

Plafond de la prime

Le montant de la prime exonérée de cotisations et contributions sociales et d'impôt sur le revenu dépend désormais de l'existence ou non d'un accord d'intéressement.

Il est de :

- 1 000 euros maximum pour les entreprises dépourvues d'accord d'intéressement,
- 2 000 euros maximum pour les entreprises qui ont mis en œuvre un accord d'intéressement à la date de versement de cette prime.

Modulation du montant de la prime

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat peut être modulée par bénéficiaire, en fonction de plusieurs critères, a priori combinables entre eux :

1. la rémunération,
2. le niveau de qualification ou de classification,
3. la durée de présence effective sur les 12 derniers mois, en particulier pour les salariés entrés en cours d'année, et, pour les salariés à temps partiel, la durée de travail prévue au contrat.

L'ordonnance du 1^{er} avril 2020 y ajoute désormais un quatrième critère :

4. les conditions de travail liées à l'épidémie de COVID-19.

Versement

La prime devait initialement être versée entre le 28 décembre 2019 et le 30 juin 2020.

L'ordonnance prolonge la date de versement de la prime au 31 août 2020. Seules les entreprises de travail temporaire sont autorisées à dépasser cette date limite de versement.

Intéressement et participation

Règle de principe

En principe, les sommes issues de la participation et de l'intéressement sont versées aux bénéficiaires, ou affectées sur un plan d'épargne salariale (ou un compte courant bloqué lorsque cela est encore possible), avant le 1^{er} jour du 6^{ème} mois suivant la clôture de l'exercice de l'entreprise. Sinon, un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées est dû (art. L. 3314-9, L. 3324-10 et L. 3324-12 du code du travail).

Les sommes attribuées en 2020 devraient donc être versées avant le 1^{er} juin 2020 pour les entreprises ayant un exercice comptable correspondant à l'année civile.

Dérogation exceptionnelle

À titre de dérogation au code du travail et aux dispositions des conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise, la date limite de versement des sommes attribuées en 2020 au titre d'un régime d'intéressement ou de participation est reportée au 31 décembre 2020 (ord. 2020-322 du 25 mars 2020, art. 2).

Le gouvernement entend ainsi permettre aux établissements teneurs de compte de l'épargne salariale, ainsi qu'aux entreprises dont ils sont les délégataires, de ne pas être pénalisés par les circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie de covid-19. ■



Brèves

Mesures d'urgence en matière d'activité partielle.....	2
Mesures d'urgence en matière de congés payés, repos et durée du travail.....	8
Indemnisation des arrêts de travail	11
La PEPA et l'épargne salariale	14
■ Brèves	16

RSA

Le RSA passe de 559,74 € à 564,78 € par mois le 1^{er} avril 2020.

En raison du confinement mis en place par le gouvernement à cause de l'épidémie de Covid 19, l'ordonnance n° 2020-312 du 25 mars 2020 a prolongé automatiquement les droits au RSA.

Les bénéficiaires du RSA continuent ainsi à percevoir l'aide jusqu'au 12 septembre 2020, sans réexamen de leurs droits.

Report des cotisations sociales

L'URSSAF a précisé sur son portail internet les règles applicables au report de cotisations sociales dues pour le mois d'avril 2020. Ainsi, les employeurs dont la date d'échéance URSSAF intervenait le 15 avril à 12 heures pouvaient reporter tout ou partie du paiement de leurs

cotisations salariales et patronales pour l'échéance du 15 avril 2020. Cette décision fera probablement l'objet d'un renouvellement pour les échéances suivantes.

L'URSSAF a précisé que les entreprises qui ne disposaient pas de tous les éléments requis pour réaliser une paye complète et déposer une DSN complète devaient malgré tout transmettre la DSN établie à partir des informations en leur possession. Les régularisations seront alors effectuées dans la paye au titre de la période d'emploi et la DSN ultérieures. Aucune pénalité ne sera décomptée par l'Urssaf.

En cas de difficultés majeures, l'entreprise peut reporter tout ou partie du paiement des cotisations salariales et patronales pour cette échéance. La date de paiement de ces cotisations sera reportée d'office jusqu'à trois mois. Le Prélèvement A la Source n'est pas concerné par ce report d'échéance.

Cette mesure concernerait les arrêts de travail prescrits à compter du 1^{er} juillet 2020, ainsi que les arrêts de travail prescrits avant cette date mais n'ayant pas encore atteint 30 jours consécutifs au 1^{er} juillet 2020.

Appel à la solidarité

Le réseau URSSAF rappelle que pour accompagner les entreprises qui rencontrent des difficultés dans le cadre de la crise sanitaire actuelle, elles se mobilisent et s'efforcent d'octroyer des délais pour le paiement des cotisations sociales. Cependant, dans cette période inédite, il est important que les entreprises qui le peuvent continuent à participer au financement de la solidarité nationale, qui constitue le socle du système français de protection sociale. Le réseau des Urssaf appelle les entreprises à faire preuve de responsabilité dans l'usage des facilités qui leur sont accordées, afin qu'elles bénéficient avant tout aux entreprises qui en ont besoin.



Mesures d'urgence en matière d'activité partielle.....	2
Mesures d'urgence en matière de congés payés, repos et durée du travail.....	8
Indemnisation des arrêts de travail	11
La PEPA et l'épargne salariale	14
■ Brèves	16

Suspension des délais

L'article 2 de l'ordonnance n° 2020-306 prévoit :

« Tout acte, recours, action en justice, formalité, inscription, déclaration, notification ou publication prescrit par la loi ou le règlement à peine de nullité, sanction, caducité, forclusion, prescription, inopposabilité, irrecevabilité, péremption, désistement d'office, application d'un régime particulier, non avenue ou déchéance d'un droit quelconque et qui aurait dû être accompli pendant la période mentionnée à l'article 1^{er} (période entre le 12 mars 2020 et l'expiration d'un délai d'un mois à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire déclaré dans les conditions de l'article 4 de la loi du 22 mars 2020) sera réputé avoir été fait à temps s'il a été effectué dans un délai qui ne peut excéder, à compter de la fin de cette période, le délai légalement imparti pour agir, dans la limite de deux mois.

Il en est de même de tout paiement prescrit par la loi ou le règlement en vue de l'acquisition ou de la conservation d'un droit. »

Cette disposition signifie, entre autres, que les demandes d'autorisation adressées à la DIRECCTE et restées sans réponse ne seront pas présumées acceptées tant que le délai qui aurait dû courir en temps normal n'aura pas couru un mois après la fin de l'état d'urgence (exemple : rupture conventionnelle homologuée).

Validité des titres de séjour prolongée

Compte tenu du contexte sanitaire, la durée de validité des titres de séjour détenus par les ressortissants étrangers est exceptionnellement prolongée de 3 mois. C'est ce que prévoit l'ordonnance du 25 mars 2020 prise en application de l'article 16 de la Loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19. ■



Payroll and Process Optimisation

Vous êtes un grand groupe, une entreprise de taille intermédiaire, nous vous permettons d'obtenir une cartographie complète de votre service de paie, tant au niveau des étapes clés du processus de paie, que dans l'analyse de la conformité des bulletins de paie et des charges sociales.

(PPO)



Nos engagements

- Pilotage de la mission et interlocuteur unique: feedback régulier dans le déroulement de la mission,
- Une équipe de professionnels confirmés pour travailler efficacement sur tous les aspects du diagnostic,
- Sécurité et confidentialité de l'ensemble des données communiquées

Vos enjeux

- Sécuriser les processus de paie et la fiabilité des données transmises
- Assurer la conformité de la paie au regard de vos obligations légales et conventionnelles
- Anticiper les risques en cas de contrôle Urssaf

Nos solutions

- Diagnostic des processus de paie: analyse de l'ensemble des étapes clés du processus de paie jusqu'à l'établissement des bulletins de salaire
- Diagnostic de la conformité des bulletins de salaire et des charges sociales au regard de la réglementation existante
- Aide à la contestation des chefs de redressement en cas de contrôle Urssaf

Nous contacter

— **Vous avez déjà une relation privilégiée avec l'un de nos consultants PwC:**

Contactez le afin qu'il puisse assurer la liaison avec le Service Payroll&Process Optimization

— **Contactez notre manager Payroll&Process Optimization:**

Virginie Bardon-Le Hanvic (virginie.bardon-le.hanvic@pwc.com) afin qu'elle puisse échanger avec vous sur vos besoins

