

QUESTIONS – REPONSES COVID

	Sujet	Ce que les textes prévoient	Ce qui a été annoncé, mais pas encore encadré	Ce à quoi les textes ne répondent pas et comment le gérer
I.	Le chômage partiel :			
I.1.	Pour qui ?	<p>Tous les salariés et apprentis quel que soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - leur statut, - le statut de leur entreprise : privées, associations, régies, étrangères... - l'organisation de leur temps de travail (temps partiel, forfaits...) - leur contrat (CDD, contrat de professionnalisation...) <p>Cela exclut à ce jour les mandataires sociaux, les stagiaires, les VRP multcartes.</p> <p>Une limitation d'ordre général : le chômage partiel n'est pas une commodité. Il doit être nécessaire, car rendu obligatoire par la situation : télétravail impossible – interdiction d'ouvrir un magasin – absence de clientèle...</p> <p>Point de vigilance, pour les employeurs sous SYNTEC : les consultants en intercontrat depuis plus de 30 jours ne peuvent pas être placés en intercontrat.</p>		
I.2.	Comment ?	<p>L'ordre des actions devrait être le suivant, sauf exception prévue ces derniers jours :</p> <ul style="list-style-type: none"> - demande d'avis du CSE pour les entreprises d'au moins 50 salariés – possibilité de communiquer l'avis dans les 2 mois suivant l'étape suivante, - création d'un compte sur le portail dédié du ministère du Travail, - demande préalable à la DIRECCTE en indiquant : <ul style="list-style-type: none"> o les motifs justifiant le recours à l'activité partielle ; o la période prévisible de sous-activité (12 mois maximum pouvant être renouvelé) ; 		<p>Les dispositions prises pour répondre à la crise pourraient ne pas s'appliquer aux demandes formulées avant le 26 mars et non renouvelées.</p>

		<ul style="list-style-type: none"> ○ le nombre de salariés concernés et leur durée de travail habituelle ; ○ le nombre d’heures prévisionnelles d’activité partielle demandées ; ○ s’il s’agit d’un renouvellement, les engagements de l’employeur. <p>La demande « préalable » peut être formulée au plus tard 30 jours après la mise en chômage partiel.</p> <p>En attendant l’évolution du site du ministère, une demande doit être réalisée par établissement.</p> <p>Si votre demande a été faite avant le 26 mars, nous vous recommandons de la renouveler.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sans réponse de l’administration dans les deux jours, le silence vaut acceptation. L’administration dispose toujours d’un délai pour reprendre sa décision. - Son refus doit être motivé. - la mesure s’impose aux salariés qui ne peuvent la refuser (y compris les salariés protégés si ses collègues sont touchés par les mêmes mesures – ordonnance du 27 mars 2020). 		
I.3.	Consultation du CSE	<p>Un avis préalable du CSE est requis pour les entreprises d’au moins 50 salariés. Dans l’hypothèse où l’avis préalable ne peut être obtenu, l’entreprise dispose d’un délai de deux mois après la demande réalisée à l’administration.</p> <p>Ce délai de deux mois concerne la communication de l’avis. Il ne faut pas écarter le délai dont dispose le CSE pour formuler son avis. Vous devez donc débiter le processus de consultation dans le mois suivant la demande.</p> <p>Un projet d’ordonnance du 1^{er} avril permet de permettre à toutes les réunions de s’effectuer :</p> <ul style="list-style-type: none"> - en visioconférence, ou - en conférence téléphonique, ou à défaut en cas d’impossibilité des deux précédentes hypothèses, - par messagerie instantanée. 		

		<p>En l'absence de CSE (hors carence établie par PV), l'employeur peut, à titre exceptionnel, avoir recours au chômage partiel. Il est conditionné à l'engagement de l'employeur d'un processus électoral dans les plus brefs délais.</p>		
I.4.	<p>Que perçoivent mes salariés ?</p>	<p>Il s'agit d'une indemnité de chômage partiel. Elle est égale à 70 % de la rémunération brute du salarié pour chaque heure chômée. L'assiette de calcul de l'indemnité est celle des congés payés.</p> <p>L'indemnité est prévue sur la seule durée légale du travail. Elle prend en compte les heures d'équivalence (notamment s'agissant des entreprises de transport).</p> <p>L'indemnité est soumise à une CSG – CRDS réduites et à aucune autre charge sociale (6,2 % et 0,5 %).</p> <p>L'indemnité perçue ne peut pas être inférieure à 8,03 euros pour un salarié.</p> <p>Le précompte de la CSG et la CRDS ne peut avoir pour effet d'amener la rémunération à un niveau inférieur au SMIC. Les cotisations sont écrêtées en deçà du SMIC.</p> <p>En cas d'exonération partielle, elles sont précomptées dans l'ordre suivant : CSG déductible, CSG non déductible, CRDS.</p> <p>L'écrêtement s'il a lieu s'apprécie à la fin du mois. Il prend en compte la globalité des indemnités de chômage et les rémunérations perçues (en cas de chômage partiel sur une partie du mois).</p> <p>L'indemnité perçue doit être égale au montant minimum prévu par la loi s'agissant des contrats de professionnalisation et des apprentis.</p> <p>Certaines conventions collectives prévoient une indemnité complémentaire.</p>	<p>Un décret à venir doit déterminer le calcul de l'indemnité des salariés en forfait et des cadres dirigeants</p> <p><u>Sur l'indemnité complémentaire conventionnelle :</u></p> <p>Quel assujettissement de la part conventionnelle ?</p> <p>Le ministère du Travail a annoncé que l'indemnité complémentaire prévue par la CCN devra suivre le même régime que ce qu'elle vient compléter (pas de charges sociales – CSG-CRDS réduites) (annonce du 31 mars).</p>	<p>- <u>Les salariés qui disposent d'heures supplémentaires contractuelles perçoivent-ils une indemnité sur ces heures ?</u></p> <p>La réponse du gouvernement est non. Cela ne nous dit pas ce qu'il advient de ces heures.</p> <p>La rédaction des documents du Ministère semble les écarter du seul régime de chômage partiel. Cela signifie deux choses :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elles doivent être indemnisées par l'entreprise, - Les charges sociales de droit commun s'y appliquent. <p>L'incertitude concerne le caractère contraignant</p>

				du paiement. L'employeur pourrait décider de les payer ou non. Dans cette première hypothèse, il ne bénéficie pas des avantages sociaux.
I.5.	Combien l'état va-t-il me rembourser ?	Pour un salarié payé entre le SMIC et 4,5 fois le SMIC l'état (l'Unedic) me rembourse l'intégralité de l'indemnité versée au salarié. La part supérieure reste à ma charge.		Point de vigilance : Le décret publié le 26 mars qui augmente le montant du remboursement de l'employeur est limitatif. Il semble conditionner le remboursement aux demandes postérieures au 26 mars.
I.6.	Exemple indemnité / remboursement	Exemple de 3 salariés avec : des rémunérations différentes / des durées de travail différentes <u>Salarié 1 : 39 heures par semaine, 10,15 euros bruts par heure (1 SMIC)</u> Calcul du montant de l'indemnité horaire : $10,15 \times 70\% = 7,11$ euros bruts Montant inférieur au 8,03 euros prévus par les textes donc : 8,03 euros bruts $8,03 \times$ durée légale du travail (35 heures) \times 2 semaines = 562,10 euros bruts CSG-CRDS : écrêtement pour bas salaire Versé par l'employeur : 562,10 euros Perçu par le salarié : 562,10 euros avant Prélèvement à la Source (PAS)		

Remboursé à l'employeur : 562,10 euros
Reste à charge de l'employeur : 0 euro

Point de vigilance : les 4 heures supplémentaires hebdomadaires pourraient être intégralement à la charge de l'employeur (I.5.)

Salarié 2 : 41 heures par semaine, 30,45 euros bruts par heure (3 SMIC)

Calcul du montant de l'indemnité horaire : $30,45 \times 70\% = 21,31$ euros bruts

$21,31 \times$ durée légale du travail (35 heures) $\times 2$ semaines = 1 491,70 euros bruts

CSG-CRDS : 6,2 % et 0,5 % de 98,25 % de l'indemnité = 6,7 % de 1 465,60 euros bruts

Versé par l'employeur : 1 491,70 euros
Perçu par le salarié : **1 396,44** euros avant le PAS
Remboursé à l'employeur : 1 491,70 euros
Reste à charge de l'employeur : 0 euro

Point de vigilance : les 6 heures supplémentaires hebdomadaires pourraient être intégralement à la charge de l'employeur (I.5.)

Salarié 3 : 35 heures par semaine, 60,90 euros bruts par heure (6 SMIC)

Calcul du montant de l'indemnité horaire : $60,90 \times 70\% = 42,63$ euros bruts

Montant supérieur à 4,5 SMIC prévus par les textes donc : $(10,15 \times 4,5) \times 70\% =$ base de remboursement fixée à 31,98 euros bruts par heure (2 238,60 euros pour 70 heures)

		<p>42,63 X durée légale du travail (35 heures) X 2 semaines = 2 984,10 euros bruts</p> <p>CSG-CRDS : 6,2 % et 0,5 % de 98,25 % de l'indemnité = 6,7 % de 2 931,88 euros bruts</p> <p>Versé par l'employeur : 2 984,88 euros</p> <p>Perçu par le salarié : 2 787,66 euros avant le PAS Remboursé à l'employeur : 2 238,60 euros Reste à charge de l'employeur : 746,28 euros</p> <p>Point de vigilance : votre convention collective peut prévoir des plafonds d'indemnisation supérieure</p>		
I.7.	<p>Ma société est soumise à des heures d'équivalence : Exemple indemnité / remboursement</p>	<p>Pour rappel, peuvent bénéficier des horaires d'équivalence certaines catégories des branches suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Transport routier de marchandises, - Hospitalisation privée et médico-social à caractère commercial, - Tourisme social et familial, - Commerces de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers, - Autres secteurs déterminés par convention ou accord de branche étendu. <p>L'indemnisation du chômage partiel en cas de durée d'équivalence fait l'objet d'un traitement particulier. Il existe une particularité s'agissant de l'indemnisation d'un nombre d'heures supérieur à la durée légale :</p> <p><u>Salarié 1 : 43 heures par semaine (dont 8 heures liées à la durée d'équivalence), 20 euros bruts par heure – activité partielle : 15 heures réalisées par semaine sur 2 semaines</u></p>		

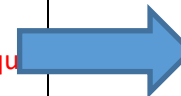
		<p>Calcul du montant de l'indemnité horaire : $20 \times 70 \% = 14$ euros bruts</p> <p>Calcul du nombre d'heures à indemniser : $43 - 15 = 28$ heures</p> <p>$14 \times 28 \text{ heures} \times 2 \text{ semaines} = 784,00$ euros bruts</p> <p>CSG-CRDS : 6,2 % et 0,5 % de 98,25 % de l'indemnité = 6,7 % de 770,28 euros bruts</p> <p>Versé par l'employeur : 784 euros Perçu par le salarié : 732,39 euros avant le PAS Remboursé à l'employeur : 784 euros Reste à charge de l'employeur : 0 euro</p> <p><u>Salarié 2 : 43 heures par semaine (dont 8 heures liées à la durée d'équivalence), 20 euros bruts par heure – activité partielle : 5 heures réalisées par semaine sur 2 semaines</u></p> <p>Calcul du montant de l'indemnité horaire : $20 \times 70 \% = 14$ euros bruts</p> <p>Calcul du nombre d'heures à indemniser : $43 - 5 = 38$ heures</p> <p>Il est impossible de déclarer un nombre d'heures supérieur à la durée légale. Augmentation du taux horaire sur 35 heures pour prendre en compte la durée d'équivalence :</p> <p>$(38 \text{ heures} \times 14 \text{ euros}) / 35 \text{ heures} = 15,20$ euros</p> <p>$15,20 \times 35 \text{ heures} \times 2 \text{ semaines} = 1\,064,00$ euros bruts</p> <p>CSG-CRDS : 6,2 % et 0,5 % de 98,25 % de l'indemnité = 6,7 % de 1 045,38 euros bruts</p>		
--	--	---	--	--



		<p>Versé par l'employeur : 1 064 euros Perçu par le salarié : 993,96 euros avant le PAS Remboursé à l'employeur : 1 064 euros Reste à charge de l'employeur : 0 euro</p> <p><u>Salarié 3 : 43 heures par semaine (dont 8 heures liées à la durée d'équivalence), 20 euros bruts par heure – activité partielle totale : aucune heure réalisée par semaine sur 2 semaines</u></p> <p>Calcul du montant de l'indemnité horaire : $20 \times 70 \% = 14$ euros bruts</p> <p>Calcul du nombre d'heures à indemniser : 43 heures</p> <p>Il est impossible de déclarer un nombre d'heures supérieur à la durée légale. Augmentation du taux horaire sur 35 heures pour prendre en compte la durée d'équivalence :</p> <p>$(43 \text{ heures} \times 14 \text{ euros}) / 35 \text{ heures} = 17,20$ euros</p> <p>$17,20 \times 35 \text{ heures} \times 2 \text{ semaines} = 1 204,00$ euros bruts</p> <p>CSG-CRDS : 6,2 % et 0,5 % de 98,25 % de l'indemnité = 6,7 % de 1 182,93 euros bruts</p> <p>Versé par l'employeur : 1 204 euros Perçu par le salarié : 1 124,74 euros avant le PAS Remboursé à l'employeur : 1 064 euros Reste à charge de l'employeur : 0 euro</p>		
I.8.	Quelles sont mes obligations à	<ul style="list-style-type: none"> - Verser les indemnités aux dates habituelles de rémunération. - Les informer via un document annexé à la fiche de paie sur le nombre d'heures chômées, le montant de l'indemnité perçue... 		

	l'égard de mes salariés ?			
I.9.	Quel est le statut de mes salariés pendant le chômage partiel	Leur contrat est suspendu. Il ne peut leur être demandé la fourniture d'aucun travail.		
I.10	Est-ce que mon salarié continue à acquérir des CP ? Des RTT ? Des repos ?	<p>Le chômage partiel n'a pas d'effet sur l'acquisition des Congés payés. Ils sont acquis comme si le salarié travaillait normalement.</p> <p>S'agissant des RTT, dans la mesure où les heures supérieures à 35 heures ne sont pas réalisées, le salarié n'acquiert pas de RTT.</p> <p>S'agissant des jours de repos : ils sont habituellement la contrepartie d'une organisation du temps de travail. Le chômage partiel maintient fictivement cette organisation du temps de travail. Chaque salarié doit consommer au prorata de la durée du chômage partiel ses jours de repos.</p> <p>Point de vigilance : vous devez vous assurer que le salarié pose bien ses jours de repos conformément à ses obligations.</p>		
I.11	Est-ce que je peux rompre une période d'essai pendant le chômage partiel ? Quid de ma période d'essai pendant le chômage de toute l'entreprise ?	<p>La rupture de la période d'essai ne peut porter que sur les capacités du salarié à occuper le poste. Il n'est pas nécessaire de motiver la rupture.</p> <p>En tout état de cause, vous ne pouvez pas la motiver par une baisse de l'activité ou des difficultés économiques.</p> <p>Si le contrat de travail du salarié est suspendu, la fin de la période d'essai est reportée. Aucun report en revanche en cas d'activité réduite (même à 10 % de l'activité).</p>		
II.	Les Congés Payés (CP) – Repos – RTT – CET			
II.1.	Mon salarié peut-il annuler ses congés payés ?	La réponse est non mais vous pouvez toujours accepter sa demande.		

II.2	Je peux imposer des CP à mes salariés pendant la période de confinement	Par principe la réponse est non. Une procédure spéciale a été prévue. Elle nécessite un accord collectif (branche / entreprise / établissement) préalable. Sous réserve de l'accord, l'employeur peut imposer 6 jours de CP avec un délai de prévenance réduit à 24 heures. Ces CP peuvent être anticipés tant qu'ils sont déjà acquis.		
II.3	Je peux imposer la prise des repos, RTT, CET à mes salariés	Dans la limite des jours acquis ou à disposition du salarié dans la limite de 10 jours. Le salarié ne peut pas s'y opposer. Il ne doit bien évidemment pas s'agir d'une sanction. La mesure doit concerner de manière équitable les salariés. Le salarié doit en être informé suffisamment en avance.	Une ordonnance doit intervenir dans les heures à venir s'agissant de la consultation du CSE (1 ^{er} avril). La consultation peut se faire en marge de la consultation du CSE et par tout moyen. La consultation peut également être réalisée après la mise en place de la mesure dans l'entreprise.	
III.	L'arrêt de travail garde d'enfant			
III.1.	Pour qui ?	Les conditions sont multiples : <ul style="list-style-type: none"> - le salarié doit exercer une activité non réalisable en télétravail. La présence d'un ou plusieurs enfants en bas âge n'est pas un motif d'impossibilité de télétravail peu important son âge. - Avoir un enfant de moins de 16 ans ou en situation de handicap. - l'autre parent ne doit pas être en confinement. Un seul des deux parents peut bénéficier, à la fois, de cet arrêt. 		Point 1 ^{er} avril : le législateur oublie qu'il a lui-même été un enfant turbulent !
III.2.	Comment ça fonctionne ?	L'employeur fait la déclaration en ligne sur le site « declare.ameli.fr ». La période maximum est de 21 jours. Elle peut être renouvelée autant de fois que nécessaire.		
III.3.	Puis-je m'y opposer ?	Oui, si le salarié ne remplit pas les conditions. Dans le cas contraire, l'employeur est contraint de réaliser la déclaration.		

III.4.	Que perçoit le salarié ?	Le gouvernement a adapté cette procédure en se calquant aux dispositions légales de l'arrêt maladie. Il a néanmoins supprimé : <ul style="list-style-type: none"> - le délai de carence, - la condition d'ancienneté pour le maintien de rémunération. Le salarié doit donc percevoir au moins 90 % de sa rémunération. Point de vigilance : Vérifier si votre convention collective prévoit une meilleure indemnisation.		
III.5	Combien cela me coûte-t-il ?	L'employeur verse la différence entre le montant des IJSS et le maintien des 90 % de la rémunération. Une convention collective pourrait prévoir une meilleure indemnisation selon sa rédaction.		
IV.	L'articulation entre les trois régimes précédents			
IV.1.	Articulation entre le chômage partiel et l'arrêt maladie	La situation est différente en fonction : <ul style="list-style-type: none"> - des motifs de l'arrêt, - du chômage partiel, qu'il s'agisse d'un arrêt total ou d'une réduction de l'activité, - la chronologie amenant l'articulation. 		
IV.1.1.	Mise en activité partielle totale (Point de vigilance : réponse apportée par une notice du Ministère du Travail – absence de fondement juridique et d'opposabilité)	Le salarié est en arrêt maladie lorsque l'activité de la Société (ou son service) est totalement interrompue : <ul style="list-style-type: none"> - Le salarié reste en arrêt maladie, - Le salarié perçoit un complément de salaire à hauteur de l'activité partielle, - Le complément reste soumis aux cotisations et charges sociales de droit commun, - Le salarié bascule automatiquement sur l'activité partielle en fin d'arrêt. Le salarié dispose d'un arrêt dérogatoire (garde d'enfant ou isolement) lorsque l'activité de la Société (ou son service) est totalement interrompue : <ul style="list-style-type: none"> - L'employeur peut interrompre l'arrêt en informant la CPAM, il peut le laisser aller à son terme, 		



		<ul style="list-style-type: none"> - Aucun nouvel arrêt dérogatoire ne peut être donné au salarié. L'arrêt dérogatoire a pour finalité de permettre au salarié de ne pas travailler. Si l'activité est arrêtée, l'arrêt n'a plus de sens. 		
IV.1.2	Mise en activité partielle (baisse d'activité) (Point de vigilance : réponse apportée par une notice du Ministère du Travail – absence de fondement juridique et d'opposabilité)	<p>Le salarié est en arrêt lorsque la Société est partiellement placée en chômage partiel :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le salarié bénéficie de son arrêt maladie, - Le chômage n'a aucun effet sur l'arrêt maladie. <p>Le salarié est placé en arrêt maladie après la mise en activité partielle :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le salarié perçoit un complément de salaire à hauteur de l'activité partielle, - Le complément reste soumis aux cotisations et charges sociales de droit commun, 		
IV.2.	Articulation CP / Arrêt Maladie	<p>Concernant l'articulation CP / maladie, il s'agit de la règle applicable avant les règles COVID :</p> <p>Si l'arrêt est antérieur aux CP l'arrêt de travail prime et le(s) jour(s) pris est (sont) conservé(s) pour une prise ultérieure.</p> <p>Si les CP ont débuté, l'arrêt maladie n'a aucun effet sur les CP.</p>		
IV.3.	Articulation CP / Chômage partiel	<p>Il nous semble que la volonté du gouvernement est de prioriser les CP (ordonnance sur les 6 jours de CP).</p> <p>Deux positions sont soutenues sur le sujet.</p> <p>L'une allant sur la priorisation des CP. L'autre crée une distinction :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si activité partielle avec baisse d'activité : priorité aux CP, - Si arrêt d'activité : impossibilité de recourir aux CP puisque l'arrêt est global. Tous les salariés sont inclus. <p>Nous vous recommandons la première hypothèse : priorité donnée aux CP :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cela rend cohérent les mesures du gouvernement, - Plus favorable aux salariés en termes de rémunération. 		
V.1.	Diverses questions			

V.2.	Dois-je maintenir le versement de Ticket restaurant ?	<p>Si le salarié est en chômage partiel sans fourniture de travail – arrêt maladie : aucun ticket restaurant n’est dû.</p> <p>Si le salarié travaille ou télétravaille et que sa journée est interrompue par une pause repas, le Ticket restaurant habituellement fourni est dû par l’entreprise.</p>		
V.3.	Dois-je maintenir le versement des remboursements des transports en commun ?	<ul style="list-style-type: none"> - Si le salarié réalise plus d’un mi-temps : remboursement intégral - Si le salarié réalise moins d’un mi-temps : remboursement proportionnel au nombre d’heures inférieur au mi-temps (notice de l’URSSAF) - Si le salarié ne travaille pas pendant tout le mois : pas de remboursement 		
V.4.	Dois-je maintenir le système des avantages en nature ?	<p>Si le salarié continue de bénéficier de son avantage en nature, la situation reste identique. S’il lui est repris non.</p> <p>La capacité du salarié à en bénéficier n’entre pas en considération.</p> <p>S’agissant d’un véhicule :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le salarié a encore le véhicule quand bien même il ne peut pas l’utiliser du fait du confinement : l’avantage en nature s’applique. - Le salarié a rendu le véhicule à la demande de l’employeur pendant le confinement : le salarié est indemnisé à hauteur de l’avantage perdu. 		
V.5.	J’ai transmis une promesse d’embauche avant le confinement. Dois-je m’y tenir ?	<p>Une promesse d’embauche est un engagement unilatéral par lequel un employeur s’engage à employer un salarié. Pour être complète, elle doit contenir au moins :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l’intitulé du poste, - la date d’entrée en fonction envisagée, - le montant de la rémunération ; <p>Si tel est le cas, il n’est pas possible de s’opposer à l’embauche du salarié. Dans le cas contraire, il ne pourrait s’agir que d’une offre d’emploi que vous pouvez retirer. Vous pouvez toujours prendre contact avec le salarié pour vous entendre sur un report de sa prise de poste.</p>		
V.6	Est-ce que je peux licencier pendant le confinement ?	Oui. Une annonce ministérielle avait fait part de cette interdiction de licencier, mais avait été immédiatement contredite.		