

COVID - 19

Guide pratique Social

SOMMAIRE

ACTIVITE PARTIELLE	3
• Dans quels cas peut-on avoir recours à l'activité partielle ?	3
• Quels salariés peuvent en bénéficier ?	4
• Comment mettre en place l'activité partielle ?	4
• L'indemnisation : montant, durée, conséquences fiscales	6
• Question pratiques	8
• Fiche récapitulative	9
ARRET DE TRAVAIL POUR GARDE D'ENFANT	10
AUTRES ARRETS DE TRAVAIL	11
REPORT ET ECHELONNEMENT DES CHARGES SOCIALES	12
CONGES PAYES, RTT et jours de repos	14

ACTIVITE PARTIELLE

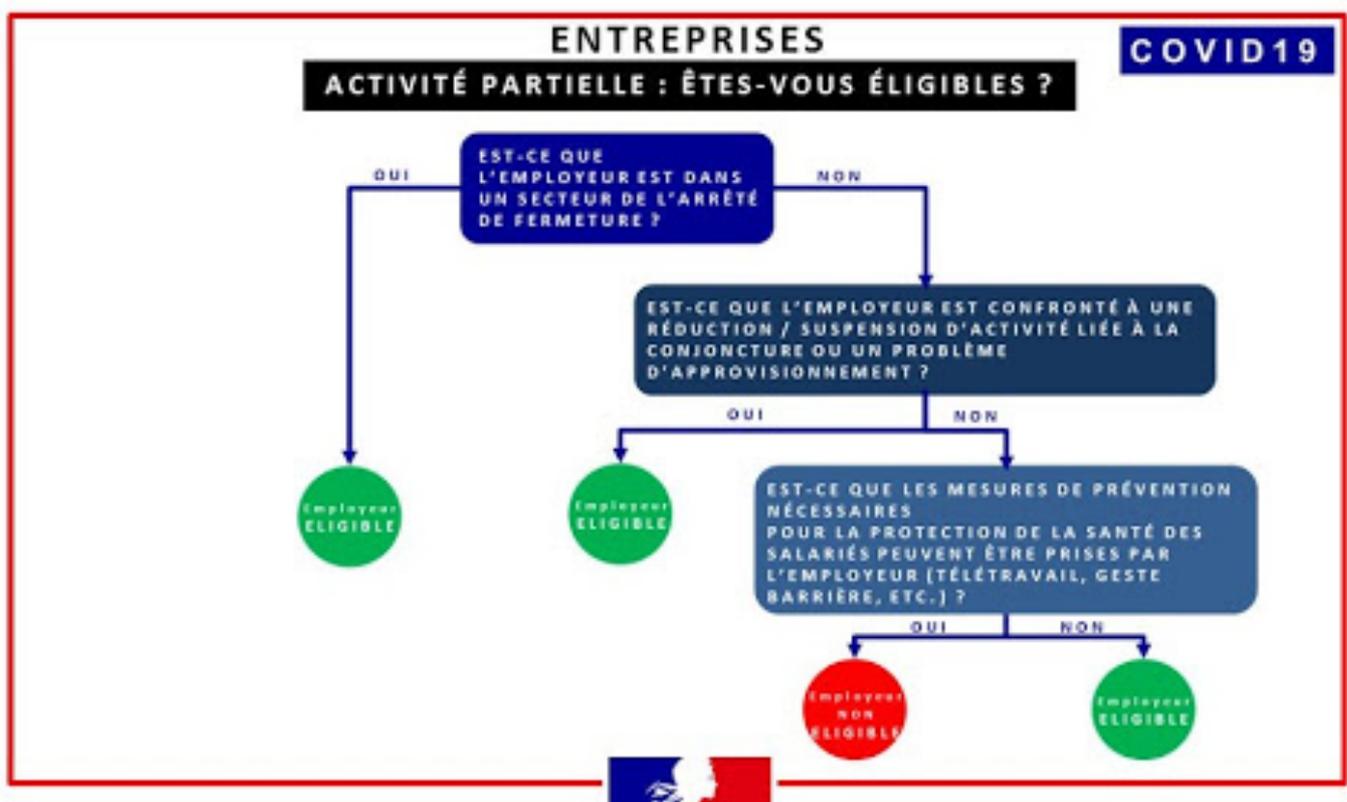
Dans quels cas peut-on avoir recours à l'activité partielle ?

L'activité partielle consiste à diminuer ou cesser totalement l'activité d'un ou plusieurs salariés d'une même entreprise.

Le recours à l'activité partielle permet de faire face à une conjoncture économique particulière, à des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie, à un sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel, etc.

Ce dispositif peut être mobilisé pour faire face à la baisse d'activité engendrée par la COVID-19.

Le gouvernement a élaboré un schéma décisionnel pour l'activité partielle :



Quels salariés peuvent en bénéficier ?

Tous les salariés d'une même entreprise peuvent être éligible à l'activité partielle si la baisse d'activité le justifie. Seuls les stagiaires n'y sont pas éligibles, étant donné qu'ils ne bénéficient pas d'un statut de salarié.

Le décret n°2020-325 du 25 mars 2020 confirme que le dispositif d'activité partielle peut être appliqué aux cadres en forfait jours ou en forfait annuel en heures.

Toutefois l'activité partielle au sein d'une entreprise s'instaure uniquement par équipe, service, établissement ou bien pour l'ensemble des salariés de l'entreprise.

➔ Il n'est donc pas possible d'avoir recours à l'activité partielle, par exemple, pour un seul salarié d'un service commercial composé de 10 personnes. Toute l'équipe doit alors être en activité partielle.

En pratique :

- **Tous les salariés d'une même entreprise peuvent être en activité partielle, mais elle peut concerner uniquement un service, une équipe, un établissement.**
- **Dans une même équipe, un salarié peut être, par exemple en activité partielle à 50%, tandis qu'un autre salarié pourra être à 80%.**

Comment mettre en place l'activité partielle ?

1. Consulter le CSE

Consulter le CSE aux attributions étendues (entreprises d'au moins 50 salariés) et recueillir son avis avant la demande d'activité partielle formulée auprès de l'administration.

Néanmoins, compte- tenu du contexte particulier, le gouvernement a indiqué que les entreprises pouvaient, à titre très exceptionnel, prendre des mesures conservatoires et mettre en place l'activité partielle avant que la consultation du CSE n'ait eu lieu. Le projet de décret prévoit que l'avis du CSE devra être transmis à la DIRECCTE dans les deux mois (délai maximum accordé aux représentants du personnel pour rendre leur avis) à compter de la demande formulée.

En l'absence de CSE, ou dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur informe ses salariés de sa décision de recourir à l'activité partielle. Il précise la durée prévisionnelle envisagée, ainsi que le nombre de salariés concernés. Nous recommandons néanmoins d'associer le CSE à cette démarche y compris dans les entreprises de moins de 50 salariés.

2. Déposer une demande auprès de la DIRECCTE

Cette demande se fait par l'employeur sur le site : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>

La demande doit préciser :

- les motifs justifiant le recours à l'activité partielle,
- la période prévisible de sous-activité,
- le nombre de salariés concernés.

Nous recommandons d'indiquer avec précision la cause du recours à l'activité partielle, c'est-à-dire l'épidémie de Covid19 et ses effets sur l'activité de l'établissement. Il est important de pouvoir expliquer quelles sont les démarches entreprises pour limiter le recours à l'activité partielle (télétravail, incitation à prendre des congés payés ou le, cas échéant, à poser des JRTT ou des jours de repos supplémentaires).

Si la demande d'activité partielle n'est pas suffisamment motivée ou si les conditions d'accès à celle-ci ne sont pas remplies, la DIRECCTE peut refuser la mise en activité partielle à l'entreprise lors de son dépôt, ou refuser de procéder au paiement de l'allocation lors d'un second contrôle effectué à ce moment, malgré l'acceptation préalable de la mise en activité partielle.

La DIRECCTE bénéficie d'un délai de 15 jours pour se prononcer. Dans le cadre du Coronavirus. Ce délai est ramené à 48 heures (décret n°2020-325 du 25 mars 2020) jusqu'au 31 décembre 2020. L'absence de réponse équivaut à une acceptation implicite.

Cela étant, la délivrance des autorisations d'activité partielle peut prendre un peu plus de temps que les 48 heures annoncées (quelques jours) devant l'afflux de demandes.

Pour ne pas pénaliser les entreprises, le Ministère du Travail a décidé d'accorder aux entreprises un délai de 30 jours pour déposer leur demande, avec effet rétroactif.

En pratique :

- Il convient de simuler le coût et les bénéfices pour l'entreprise liés au recours à l'activité partielle avant de la mettre en place
- Bien que l'employeur dispose d'un délai de 30 jours pour faire sa demande, cette dernière peut être refusée, il convient donc de la déposer dès que possible.
- Les demandes d'activité partielle sont difficilement modifiables ; il est préférable de prévoir une durée « maximale » d'activité partielle. Il sera plus simple de mettre un terme à l'activité partielle que de la prolonger.
- Les mandataires sociaux ne sont pas éligibles à l'activité partielle. Toutefois, ils peuvent l'être dans le cadre de leur contrat de travail, s'ils en ont un. Par exemple un mandataire social qui cumule également les titre et rôle de Directeur Technique, sera alors éligible à l'activité partielle au titre de son contrat de travail.

3. Déposer une demande d'indemnisation auprès de la DIRECCTE

L'employeur renseigne une demande d'indemnisation, après acceptation de sa demande d'activité partielle, pour le mois durant lequel il a mis en activité partielle ses salariés. Il déclare notamment : les noms et prénoms des salariés et le nombre d'heures chômées par salarié, pour la période donnant lieu à l'indemnisation.

L'indemnisation : montant, durée, conséquences fiscales

L'indemnisation légale du salarié est de 70% du salaire brut (environ 84% du salaire net). **La convention collective applicable à la société peut cependant prévoir un mécanisme d'indemnisation plus favorable (ex : convention collective SYNTEC).**

Le décret n°2020-325 du 25 mars 2020 dispose que l'allocation couvre 70% de la rémunération brute du salarié, quel que soit l'effectif de l'entreprise, dans la limite de 4,5 SMIC. Il précise également que le taux horaire ne peut être inférieur à 8,03 euros, sauf pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Les limites de l'indemnisation de l'activité partielle sont de 1.000 heures par an et par salarié, dans la limite de 12 mois (décret n°2020-325 du 25 mars 2020).

L'indemnité versée par l'employeur aux salariés en activité partielle est exonérée de cotisations de sécurité sociale. Elle est en revanche soumise à CSG-CRDS à un taux réduit de 6,7% et assujettie à l'impôt sur le revenu pour les salariés.

En pratique :

- Les heures chômées sont à déclarer sur votre espace:
<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>
- Voici les étapes à suivre pour déposer votre demande d'indemnisation :
https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/bundles/apartapart/pdf/PAS_A_PAS_Processus_Demande_Indemnisation.pdf
- La paie du ou des salariés en activité partielle se compose de :
 - la part de rémunération liée aux heures de travail effectives, soumise à l'ensemble des charges sociales habituelles
 - et de l'indemnisation liées aux heures non-travaillées, exonérée uniquement des cotisations de sécurité sociale et de retraite
- L'employeur rémunère son ou ses salariés puis se fait rembourser dans un second temps du montant de l'indemnisation par la DIRECCTE.
- L'employeur peut choisir de maintenir à 100% le salaire de ses salariés en activité partielle, c'est à dire de compléter l'indemnisation qui couvre 70% de la rémunération brute. Ce complément est soumis aux charges sociales.

Cas particulier de la convention SYNTEC

La convention SYNTEC prévoit, dans le cadre de l'activité partielle, une indemnisation supérieure à l'indemnité légale (70% du salaire brut).

Selon l'assiette de rémunération servant de base de calcul, l'indemnisation peut aller de 75 à 95% de la rémunération horaire brute du salarié et jusqu'à 100% de la rémunération nette.

ASSIETTE D'INDEMNISATION GARANTIE

Assiette de l'indemnité de congé payés brute	Indemnisation garantie au salarié (ne peut excéder 100% de la rémunération nette du salarié)
< 2 000 euros	95 % de la rémunération horaire brute
Comprise entre 2 000 euros et le plafond de la sécurité sociale	80 % de la rémunération horaire brute
> au plafond de la sécurité sociale (3 428 euros)	75 % de la rémunération horaire brute

Dans ce cas où l'indemnité conventionnelle est supérieure à l'indemnité légale, la rémunération est alors composée de 4 volets :

REMUNERATION DES HEURES TRAVAILLEES (le cas échéant)		<ul style="list-style-type: none">• il s'agit des heures de travail rémunérées au titre des heures de travail réellement effectuées• cette part de rémunération est soumise à l'ensemble des charges sociales
H E U R E S C H O M E S	INDEMNITÉ LÉGALE	<ul style="list-style-type: none">• à déclarer sur votre espace « activité partielle »• c'est la part de la rémunération de votre salarié qui vous sera remboursée• cette part de rémunération est exonérée uniquement des cotisations de sécurité sociale et de retraite
	INDEMNITÉ CONVENTIONNELLE	<ul style="list-style-type: none">• c'est le montant total de la rémunération à verser obligatoirement à votre salarié• la différence entre l'indemnité conventionnelle et l'indemnité légale n'est pas remboursée• cette part de rémunération est soumise à l'ensemble des charges sociales
	COMPLÉMENT DE SALAIRE (optionnel)	<ul style="list-style-type: none">• c'est le montant de complémentaire que vous pouvez choisir de verser à votre salarié afin de lui verser 100% de son salaire• c'est donc la différence entre le salaire versé à votre salarié et le montant de l'indemnité conventionnelle• cette part de rémunération est soumise à l'ensemble des charges sociales

Questions pratiques

Les salariés en activité partielle conservent-ils leur droit au titre restaurant ?

- Si les salariés sont au chômage partiel à 100% => pas de titre restaurant
- Si ils sont en activité partielle et qu'ils travaillent donc partiellement, cela dépend des horaires de travail :
 - si les horaires de travail sont entrecoupés de la pause déjeuner, alors les titres restaurant sont obligatoires
 - si les salariés ne travaillent que le matin ou que l'après-midi, alors ils ne sont pas obligatoires (mais l'employeur peut choisir d'en octroyer)

Quelques exemples concrets :

- Si les salariés sont à 50% et travaillent par exemple de 14h à 17h30 => pas de TR obligatoire
- Si les salariés sont à 50% et travaillent par exemple de 10h à 12h00 puis de 14h à 15h30 => TR obligatoires
- Si les salariés sont à 70%, les horaires de travail sont forcément entrecoupés de la pause déjeuner => TR obligatoires

Comment comptabiliser les heures chômées pour les salariés au forfait jour ?

Il faut se référer à la durée légale du travail dans l'entreprise. Par exemple, si elle est de 35h / semaine et que le salarié travaille à 50%, il faudra déclarer : 3,5 heures / jour chômé.

Doit-on rembourser la part employeur du titre de transport aux salariés en activité partielle ?

- Si le salarié est au chômage partiel à 100% :
 - Si des frais ont été engagés par le salarié, la part employeur du titre de transport doit être remboursée au salarié
 - Si aucun frais n'a été engagé par le salarié, l'employeur ne rembourse aucun frais de transport
- Si le salarié est en activité partielle et qu'il travaille donc partiellement :
 - Si le salarié effectue du télétravail => pas de remboursement de frais de transport
 - Si le salarié travaille sur son lieu de travail habituel et qu'il a engagé des frais de transport => remboursement de la part employeur à 100%

Fiche récapitulative - Activité partielle

Définition	Dispositif permettant de réduire ou d'arrêter l'activité des salariés par équipe, service, établissement ou de toute l'entreprise.
Pour qui ?	<ul style="list-style-type: none"> • Toutes les entreprises faisant face à : <ul style="list-style-type: none"> • une conjoncture économique particulière • des difficultés d'approvisionnement en matière premières ou en énergie • un sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel • Tous les salariés de l'entreprise, à l'exception des stagiaires et des mandataires sociaux : <ul style="list-style-type: none"> • CDD, CDI, contrat d'apprentissage ou de professionnalisation • Employés, cadres au forfait jour et à l'heure
Comment la mettre en place ?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Consulter votre CSE (si vous en avez un) pour avis, son avis favorable n'est pas obligatoire 2. Déposer une demande d'activité auprès de la DIRECCTE : https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/ 3. Déposer une demande d'indemnisation auprès de la DIRECCTE (même site)
Quand la mettre en place ?	Dans les 30 jours maximum suivants la première journée chômée.
Conséquences financières	L'employeur se fait rembourser de l'indemnité légale correspondant 70% du salaire brut (environ 84% du salaire net), exonérée des cotisations de sécurité sociale.

ARRET DE TRAVAIL POUR GARDE D'ENFANT

Quels salariés peut bénéficier d'un arrêt de travail pour garde d'enfant ?

Dans le cas où un salarié doit garder un enfant soumis à une mesure d'isolement, il convient d'envisager le télétravail.

Si le télétravail n'est pas possible (poste incompatible, enfant en bas âge), le parent peut bénéficier à titre dérogatoire d'un arrêt de travail, aux conditions suivantes :

- l'enfant est âgé de moins de 16 ans ou en situation de handicap
- un seul des parents peut bénéficier de cet arrêt

En pratique : Il est possible de fractionner l'arrêt ou de le partager entre les parents sur la durée de fermeture de l'établissement.

Comment arrêter un salarié pour garde d'enfants ?

L'employeur doit suivre la démarche suivante :

- déclarer cet arrêt depuis le site Internet dédié <https://declare.ameli.fr>
- demander au parent salarié une attestation dans laquelle il s'engage à être le seul parent qui demande le bénéfice d'un arrêt de travail pour garder l'enfant à domicile dont il indique le nom et l'âge, le nom de l'établissement scolaire et celui de la commune où l'enfant est scolarisé ainsi que la période de fermeture de l'établissement scolaire concerné

Télécharger un modèle d'attestation :

<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/19032020-attestation-de-garde.pdf>

- demander au parent salarié de l'informer de la réouverture de l'établissement scolaire

L'arrêt peut être délivré pour une durée de 1 à 21 jours. Si le besoin perdure au-delà de 21 jours, l'employeur pourra réitérer la démarche selon les mêmes modalités.

L'indemnisation (50% du salaire) est enclenchée à partir de cette déclaration. Le salarié percevra les indemnités journalières dès le 1er jour d'arrêt, sans application du délai de carence.

L'employeur devra verser au salarié un complément de salaire lui permettant de toucher au minimum 90% (ou plus selon la convention collective applicable) de son salaire habituel (moyenne sur les 3 derniers mois de salaire), et ce sans condition d'ancienneté (ordonnance n°2020-322 du 25 mars 2020).

AUTRES ARRÊTS DE TRAVAIL

Dans le cadre de la pandémie du Coronavirus, d'autres arrêts de travail sont possibles :

- **Arrêt de travail « classique », délivré par le médecin traitant, pour les personnes atteintes du COVID-19**
- **Arrêt de travail pour les personnes dites à risque élevé et ne pouvant pas télétravailler.**

Les personnes à risque réalisent la déclaration en autonomie par télédéclaration sur le site <https://declare.ameli.fr/assure/conditions>, sans nécessité de solliciter l'employeur ou le médecin traitant. L'arrêt de travail est d'une durée initiale de 21 jours et peut avoir un effet rétroactif à compter du 13 mars 2020.

La liste de ces personnes à risque a été arrêtée comme suit : femmes enceintes, maladies respiratoires chroniques (asthme, bronchite chronique...), insuffisances respiratoires chroniques, mucoviscidose, insuffisances cardiaques toutes causes, maladies des coronaires, antécédents d'accident vasculaire cérébral, hypertension artérielle, insuffisance rénale chronique dialysée, diabètes de type 1 insulino-dépendant et diabète de type 2, personnes avec une immunodépression (pathologies cancéreuses et hématologiques, transplantations d'organe et de cellules souches hématopoïétiques, maladies inflammatoires et/ou auto-immunes recevant un traitement immunosuppresseur, personnes infectées par le VIH), maladie hépatique chronique avec cirrhose, obésité avec un indice de masse corporelle (IMC) égal ou supérieur à 40.

REPORT ET ECHELONNEMENT DES CHARGES SOCIALES

Pour les employeurs de moins de 50 salariés

Pour les employeurs de moins de 50 salariés dont la dernière échéance était au 15 mars, il était possible jusqu'au 19 mars de modifier le paiement des charges sociales via le mode opératoire suivant : <https://www.urssaf.fr/portail/files/live/sites/urssaf/files/documents/modification-paiement-cotisations.pdf>

Les cotisations peuvent être reportées jusqu'à trois mois. En cas de non paiement, aucune pénalité ne sera appliquée.

Pour la prochaine échéance au 15 avril, aucune information n'a encore été communiquée. Des informations sur la suite de la procédure devraient être communiquées par l'URSSAF ultérieurement.

Pour les employeurs de plus de 50 salariés

Les employeurs de plus de 50 salariés dont la dernière échéance était au 5 avril, il était possible de reporter tout ou partie du paiement de leurs cotisations salariales et patronales.

La date de paiement de ces cotisations pourra être reportée jusqu'à 3 mois. En cas de non paiement, aucune pénalité ne sera appliquée.

Pour la prochaine échéance au 5 mai, aucune information n'a encore été communiquée. Des informations sur la suite de la procédure devraient être communiquées par l'URSSAF ultérieurement.

Informations pour tous les employeurs

Les employeurs peuvent moduler leur paiement en fonction de leurs besoins : montant à 0, ou montant correspondant à une partie des cotisations.

Si l'employeur ne souhaite pas opter pour un report de l'ensemble des cotisations et préfère régler les cotisations salariales, il peut échelonner le règlement des cotisations patronales, comme habituellement.

Bon à savoir !

L'ordonnance n°2020-322 du 25 mars 2020 permet de reporter au 31 décembre 2020 le versement de l'intéressement ou de participation.

CONGES PAYES, RTT et JRTT

L'employeur peut-il imposer la prise de congés payés aux salariés pour faire face à une baisse d'activité ou à une fermeture de l'entreprise liée au Covid-19 ?

Pendant la période d'état d'urgence sanitaire et sous réserve d'un accord d'entreprise ou de branche, l'employeur peut de manière exceptionnelle : **imposer la prise de congés payés ou modifier les dates d'un congé déjà posé, dans la limite de 6 jours ouvrables (soit 1 semaine de congés payés), en respectant un préavis d'au moins 1 jour franc (au lieu d'1 mois ou du délai prévu par un accord collectif).**

L'employeur peut-il imposer la prise de RTT ou de jours de repos aux salariés pour faire face à une baisse d'activité ou à une fermeture de l'entreprise liée au Covid-19 ?

L'employeur peut imposer au salarié, avec un préavis minimum d'1 jour franc, de prendre ou modifier :

- **les journées de réduction du temps de travail (RTT) et les jours de repos conventionnels**
- **les journées ou demi-journées de repos d'une convention de forfait en jours sur l'année**
- **et également les jours déposés sur le compte épargne-temps**

Attention ! L'employeur ne peut imposer au salarié de prendre plus de 10 jours de repos.

Pour aller plus loin ...

Site du ministère du travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries>

Site du ministère de l'économie : <https://www.economie.gouv.fr/coronavirus-soutien-entreprises#>

Site Améli : <https://www.ameli.fr/entreprise/actualites>

Site de l'URSSAF : <https://www.urssaf.fr/portail/home/actualites/foire-aux-questions.html>

Arrêt de travail pour garde d'enfant, forum Améli : <https://forum-assures.ameli.fr/questions/2253424-coronavirus-arret-travail-garde-enfant#none>

Site du Service Public : <https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A13983>

Contactez votre référent chez Dafinity pour plus d'information et envisager un accompagnement dans la mise en place de ces démarches.



111 avenue Victor Hugo
75116 Paris

01 78 91 72 77

hello@dafinity.fr