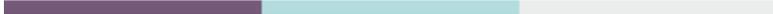


ADAPTATIONS DES DISPOSITIFS DE GESTION DE LA CRISE SANITAIRE

Dernières mesures sociales (15 & 16 avril 2020)

Norma *Avocats*



ACTIVITE PARTIELLE

Ordonnance n°2020-428 du 15 avril 2020

Décret n°2020-435 du 16 avril 2020

Modalités de calcul de l'indemnité et l'allocation d'activité partielle

Salariés en forfait jours

- Conversion des journées ou demi journées ouvrées non travaillées selon le système suivant :
 - 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

- Les jours de congés payés, de repos et les jours fériés non travaillés correspondant à des jours ouvrés sont convertis de la même manière et déduits du nombre d'heures non travaillées.

Modalités de calcul de l'indemnité et l'allocation d'activité partielle

Les VRP

- **1/** calcul d'une **rémunération de référence** : rémunération mensuelle de référence : **moyenne** des rémunérations brutes perçues au cours des **12 derniers mois civils**, ou le cas échéant de la totalité des mois civils travaillés si le salarié a travaillé moins de douze mois, précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise ou de l'établissement, à l'exclusion des frais professionnels et de certains éléments de salaire (voir slide n°6 sur les éléments exclus).
- **2/** Détermination d'un **taux horaire** : rémunération mensuelle de référence / durée légale du travail (35h)
- **3/** Calcul de la **perte de rémunération** : rémunération mensuelle de référence – rémunération perçue;
- **4/** Détermination du **nombre d'heures non travaillées** indemnisables : perte de rémunération / taux horaire
- **5/ Allocation et Indemnité** = Nombre d'heures non travaillées (dans la limite de la durée légale) x 70% du montant horaire brut de référence

Modalités de calcul de l'indemnité et l'allocation d'activité partielle

Pour tous des salariés ayant des éléments variables de rémunération: calcul du salaire de référence (pour l'indemnité et l'allocation)

- Il s'agit des éléments de rémunération variables ou versés selon une périodicité non mensuelle
- Moyenne des éléments de rémunération variables, à l'exclusion des frais professionnels et des éléments exclus (voir slide suivant), perçus au cours des douze mois civils précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise
- Si le salarié a travaillé moins de douze mois civils : calcul effectué sur la totalité des mois travaillés précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise.

Modalités de calcul de l'indemnité et l'allocation d'activité partielle

Éléments EXCLUS de l'assiette de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle

- Frais professionnels
- Éléments de rémunération qui, bien qu'ayant le caractère de salaire, ne sont pas la contrepartie du travail effectif ou ne sont pas affectés par la réduction ou l'absence d'activité et sont alloués pour l'année (ex : une prime de 13^e mois versée indistinctement chaque mois de l'année, la prime de pouvoir d'achat)
- Fraction de rémunération correspondant au paiement de l'indemnité de congés payés (qui sera quoi qu'il en soit payée par l'employeur)
-  Le Ministère précise que Les heures supplémentaires et leur majoration, même structurelles, n'étant pas éligibles à l'activité partielle, elles ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'indemnité d'activité partielle

Activité partielle et cadres dirigeants

Article 6 (3°) de l'Ordonnance n°2020-428 du 15 avril 2020 portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de covid-19

- Rappel : le **cadre dirigeant** est une catégorie de cadre exclue des dispositions relatives à la durée du travail en matière d'heures supplémentaires, de durées maximales de travail, de repos et de jours fériés. Il s'agit des cadres « *auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement* » (article L 3111-2 du Code du travail).
- Les cadres dirigeants sont éligibles au dispositif d'activité partielle uniquement en cas de **fermeture temporaire** de l'entreprise/établissement. Ils ne pourront pas être mis en activité partielle au titre d'une réduction d'horaire de travail.
- S'agissant des cadres dirigeants, aucune disposition réglementaire ne précise le nombre d'heures d'une journée de travail, contrairement aux forfaits jours pour lesquels « *un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées* » (décret n°2020-435 du 16 avril 2020).

Période d'application des dispositions exceptionnelles sur l'activité partielle

Les mesures exceptionnelles sont applicables aux demandes d'indemnisation d'activité partielle adressées à l'Agence de services et de paiement ...

.... au titre du placement en position d'activité partielle de salariés depuis le **12 mars 2020** en raison de l'épidémie de covid-19 **jusqu'au 31 décembre 2020**.

.

INDEMNISATION DES ARRÊTS DE TRAVAIL

Ordonnance n°2020-428 du 15 avril 2020

Décret n°2020-434 du 16 avril 2020

Concernant les règles d'indemnisation des arrêts de travail, les textes font une distinction entre :

- **Les arrêts qui relèvent du décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020**
- **Les autres arrêts de travail**

Les arrêts visés au décret du 31 janvier 2020 sont ceux délivrés :

- Aux salariés qui font l'objet d'une mesure d'isolement, de confinement ou de maintien à domicile et qui se trouvent pour cette raison, dans l'impossibilité de travailler ;

→ Aujourd'hui, relèveront principalement de cette catégorie **les salariés susceptibles de développer une forme grave du COVID-19. Il s'agit des assurés pris en charge en affection longue durée et des femmes enceinte dans leur 3^{ème} trimestre de grossesse.**

- **Aux salariés contraints de garder un enfant de moins de 16 ans et qui se trouvent pour cette raison, dans l'impossibilité de travailler.**

Qui peut prescrire un arrêt de travail relevant du décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 ?

- Jusqu'au 11 mars 2020, seuls les médecins des agences régionales de santé pouvaient prescrire un tel arrêt de travail ;
- Depuis le 12 mars 2020, ces arrêts de travail peuvent être prescrits :
 - par la caisse d'assurance maladie ;
 - Par le médecin conseil de cette caisse.

Il convient de rappeler que même si les personnes susceptibles de développer une forme grave du COVID-19 font elles-mêmes leur déclaration d'arrêt de travail sur le site de la CPAM, l'arrêt reste juridiquement délivré par la CPAM.

Il en va de même pour les arrêts de garde d'enfant pour lesquels la déclaration est faite par l'employeur.

Date de versement des IJSS

- A compter du 2 février 2020, suppression du délai de carence de 3 jours, pour le versement des IJSS , aux arrêts de travail visés par le décret du 31 janvier 2020 ;

- Loi d'urgence sanitaire du 23 mars 2020 = suppression du délai de carence pour le versement des IJSS, pour tous les arrêts de travail débutant à compter de la date de publication de la loi (24 mars 2020), et jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire.

= Depuis le 23 mars 2020, versement des IJSS sans délai de carence à l'ensemble des salariés en arrêt de travail

Complément de salaire employeur

L'article L.1226-1 du Code du travail prévoit le versement d'un complément employeur aux IJSS des salariés placés arrêt maladie, sous certaines conditions.

Par principe :

- Ces indemnités complémentaires sont versées aux salariés ayant 1 an d'ancienneté
- Ces indemnités sont versées après respect d'un délai de carence de 7 jours ;
- Ces indemnités sont de :
 - 90% du salaire brut pendant 30 jours ;
 - Puis 2/3 du salaire brut pendant les 30 jours suivant
 - Durées d'indemnisation augmentées de 10 jours par période de 5 ans d'ancienneté, dans la limite de 90 jours
- Pour le calcul de ces indemnités, il est tenu compte des indemnités versées au salarié au cours des 12 mois antérieurs



Ces règles ont été adaptées, dans le cadre de l'épidémie de Covid-19

Complément de salaire employeur

Condition d'ancienneté d'1 an :

- L'ordonnance 2020-322 du 25 mars 2020 avait notamment **suspendu la condition d'ancienneté d'un an** pour bénéficiaire du complément employeur, jusqu'au 31 août 2020.
- **L'ordonnance 2020-428 du 15 avril 2020 :**
 - Supprime la référence au 31 août 2020 = la date d'application sera fixée par décret et au plus tard le 31 décembre 2020
 - Précise que ces dispositions sont applicables **aux arrêts de travail en cours au 12 mars 2020** ainsi qu'à ceux ayant commencé postérieurement à cette date, quelle que soit la date du premier jour de ces arrêts de travail, **pour les indemnités complémentaires perçues** par les salariés mentionnés aux 1° et 2° **à compter de cette date.**

Exemple : salarié embauché le 1^{er} janvier 2020

Arrêt de travail à compter du 15 février 2020, toujours en cours au 12 mars 2020

Il n'a pas l'ancienneté d'1 an au jour de son arrêt de travail.

Il bénéficiera néanmoins du complément de salaire employeur, à compter du 12 mars 2020.

Complément de salaire employeur

26 mars
2020

- Versement du complément employeur à tous les salariés quelle que soit leur ancienneté à compter du 26 mars 2020.

17 avril
2020

- Mise en place d'une rétroactivité. Le complément employeur doit être versé pour tous les arrêts de travail en cours au 12 mars 2020, quelle que soit la date du début de l'arrêt de travail ou l'ancienneté du salarié. Des régularisations pourraient donc être nécessaires.

Complément de salaire employeur

Application du délai de carence :

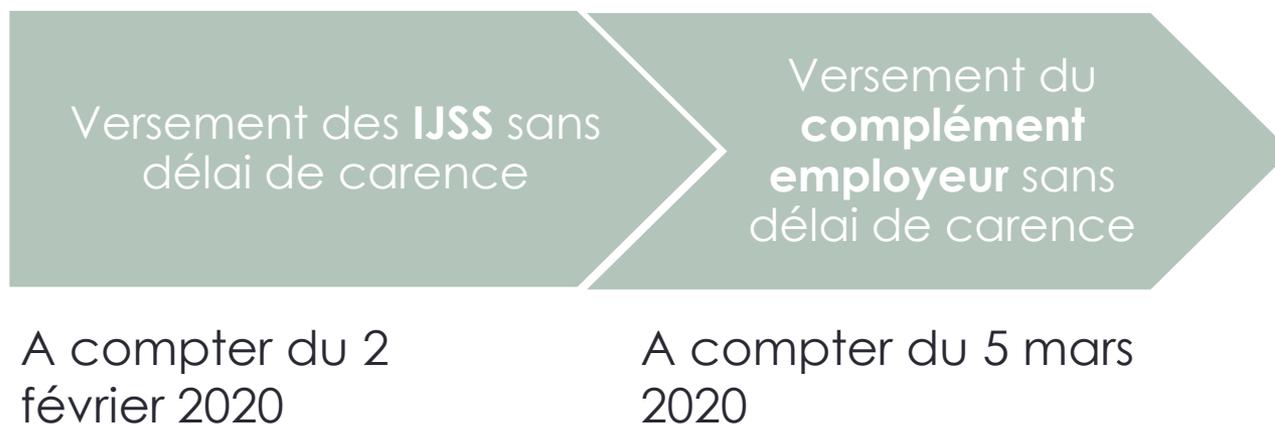
Les règles relatives à l'application du délai de carence sont **différentes, selon qu'il s'agit :**

- D'un arrêt de travail au sens du décret du 31 janvier 2020 (arrêts « Covid-19 »)
- D'un arrêt de travail fondé sur un autre motif (autres arrêts)

Complément de salaire employeur

Arrêts « Covid-19 »

- Suppression du délai de carence depuis le décret n° 2020-193 du 04 mars 2020
- L'employeur doit, depuis le 05 mars 2020, verser le complément aux IJSS sans appliquer le délai légal de carence de 7 jours.

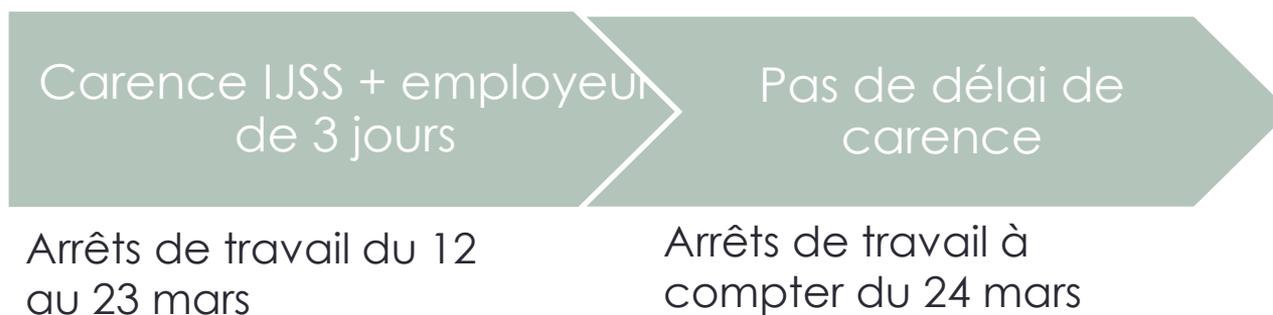


Complément de salaire employeur

Autres arrêts de travail

Le décret 2020-434 du 16 avril 2020 aménage **les délais de carence**, en fonction de la date de l'arrêt de travail, en les alignant sur les règles applicables aux IJSS :

- Arrêts de travail ayant commencé entre le 12 et le 23 mars 2020 = délai de carence de 3 jours (= *alignement avec le délai de carence IJSS de 3 jours*) ;
- Arrêts de travail postérieurs au 23 mars 2020 = suppression du délai de carence (= *alignement avec la suppression du délai de carence IJSS à compter du 24 mars 2020*).



Complément de salaire employeur

Durée et montant du complément de salaire employeur

Rappel des principes:

- En l'absence de stipulations conventionnelles plus favorables, l'employeur doit verser au salarié qui en remplit les conditions un complément à hauteur de 90% de son salaire brut pendant 30 jours, puis 66% pendant les 30 jours suivants (*article D. 1226-1 du code du travail*).
- Ces périodes de maintien augmentent progressivement en fonction de l'ancienneté du salarié (*article D.1226-2 du code du travail*).

Complément de salaire employeur

Durée et montant du complément de salaire employeur

Les adaptations:

- **Pour les arrêts « Covid-19 »** : l'employeur doit compléter les IJSS perçues par le salarié à hauteur de 90% de son salaire brut pour tous les arrêts de travail couvrant la période du 12 mars au 30 avril 2020.
 - Il s'agit là d'une dérogation à l'article D. 1221-1 du code du travail qui limite le maintien de la rémunération à hauteur de 90% aux 30 premiers jours d'indemnisation.
 - Si des dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables existent, il convient de s'y référer et de les appliquer.
- **Pour les autres arrêts de travail** : pas de changement par rapport aux dispositions habituelles

Complément de salaire employeur

Durée d'indemnisation de 12 mois :

Rappel des principes:

Les règles de maintien précitées s'apprécient en tenant compte des sommes déjà maintenues au salarié en raison d'une absence maladie au titre des douze derniers mois (*article D. 1226-4 du Code du travail*).

Complément de salaire employeur

Durée d'indemnisation de 12 mois

Les adaptations:

Le décret 2020-434 du 16 avril 2020 aménage cette règle :

- Ni les durées des indemnisations effectuées au cours des douze mois antérieurs à la date de début de l'arrêt de travail concerné,
- Ni les durées des indemnisations effectuées au cours de cette période
....

... ne sont prises en compte pour le calcul de la durée totale d'indemnisation au cours de douze mois.

Complément de salaire employeur

Durée d'indemnisation de 12 mois :

Les adaptations:

Ces dispositions sont applicables aux indemnités complémentaires versées, **quelle que soit la date du premier jour de l'arrêt de travail** correspondant, pour les absences au travail justifiées par l'incapacité résultant de la maladie ou de l'accident, à compter du 12 mars et :

- Jusqu'au 31 mai 2020 pour les arrêts « Covid-19 » ;
- Jusqu'à la date de la fin de l'état d'urgence sanitaire (24 mai 2020), pour les autres arrêts de travail

En conséquence :

- Pour toutes les indemnités versées entre le 12 mars et le 24 (ou 31) mai, il n'est pas tenu compte des arrêts de travail antérieurs, intervenus au cours des 12 mois précédent ;
- Les indemnités versées au cours de cette période, ne seront pas prises en compte, pour le calcul de la période de 12 mois, en cas de nouvel arrêt de travail après cette période.

Complément de salaire employeur

TABLEAU SYNTHETIQUE DES REGLES D'INDEMNISATION DES ARRETS DE TRAVAIL EN PERIODE DE COVID-19

	ARRETS DE TRAVAIL COVID-19		AUTRES ARRETS	
	<i>Délai de carence</i>	<i>Condition d'ancienneté</i>	<i>Délai de carence</i>	<i>Condition d'ancienneté</i>
VERSEMENT DES IJSS	Pas de carence à compter du 2 février 2020 <i>Source : Art 1. du décret n°2020-73 du 31 janvier 2020</i>	/	Pas de carence à compter du 24 mars 2020 <i>Source : Art 8. de la loi d'urgence sanitaire du 23 mars 2020</i>	/
VERSEMENT DU COMPLEMENT EMPLOYEUR	<i>Délai de carence</i>	<i>Condition d'ancienneté</i>	<i>Délai de carence</i>	<i>Condition d'ancienneté</i>
	Pas de carence à compter du 5 mars 2020 <i>Source : décret n°2020-193 du 4 mars 2020</i>	Pas de condition d'ancienneté pour les arrêts en cours au 12 mars 2020 <i>Source : Art. 1 de l'ordonnance n°2020-322 du 25 mars 2020 et art. 9 de l'ordonnance n°2020-428 du 15 avril 2020</i>	3 jours de carence pour les arrêts entre le 12 et 23 mars 2020 Pas de carence à compter du 24 mars 2020 <i>Source : Art.1 du décret n°2020-434 du 16 avril 2020</i>	Pas de condition d'ancienneté pour les arrêts en cours au 12 mars 2020 <i>Source : Art. 1 de l'ordonnance n°2020-322 du 25 mars 2020 et Art.9 de l'ordonnance n°2020-428 du 15 avril 2020</i>

NÉGOCIATION COLLECTIVE

Ordonnance n°2020-428 du 15 avril 2020

Adaptation des règles de négociation collective

Article 8 de l'ordonnance n°2020-428 du 15 avril 2020 portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie du Covid-19

Les règles de négociation collective sont assouplies pour **les accords ayant exclusivement pour objet de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie ainsi qu'aux conséquences des mesures prises pour limiter cette propagation.**

- **Accord signé par des syndicats ayant recueilli entre 30% et 50% des suffrages:** le délai imparti aux signataires pour demander l'organisation d'une consultation des salariés est réduit d'un mois à 8 jours. Si une telle demande est faite, les syndicats non signataires ont 5 jours pour signer, au lieu de 8 jours (*art L.2232-12 du Code du travail*)
- **Dans les entreprises de -11 salariés :** lorsque l'employeur propose un projet d'accord aux salariés, le délai minimum au terme duquel la consultation du personnel est organisée est réduit de 15 à 5 jours (*art L.2232-21 du Code du travail*)
- **Dans les entreprises d'au moins 50 salariés dépourvues de DS:** le délai imparti au CSE pour faire savoir qu'il souhaite négocier est réduit d'1 mois à 8 jours, à compter de la date à laquelle l'employeur a fait connaître son intention de négocier (*art L.2232-25-1 du Code du travail*)

Adaptation des règles de négociation collective

Ces assouplissements s'appliquent **uniquement aux délais qui n'ont pas commencé à courir à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance (soit le 16 avril) et pour les accords conclus jusqu'à l'expiration du délai d'un mois à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire (soit le 24 juin).**

S'agissant de la négociation d'entreprise, cette application dans le temps est d'application difficile car tous les délais qui font l'objet d'adaptation sont des délais qui s'appliquent en cours de négociation.

Cela signifie qu'il faut se projeter sur la date à laquelle sera conclu l'accord, pour savoir quel délai appliquer (délai de droit commun ou délai « covid-19 »).

Une précision : l'ordonnance prévoit que la prorogation générale des délais échus entre le 12 mars et le 24 juin 2020, prévue à l'article 2 de l'ordonnance n°2020-306 du 25 mars 2020, ne s'applique pas aux délais de négociation collective. Cela est logique car l'ordonnance prévoit un régime propre à la négociation collective.

LES MESURES CONCERNANT LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET L'ALTERNANCE

Ordonnance n°2020-428 du 15 avril 2020

Apprentissage et professionnalisation

Indemnisation de l'activité partielle des apprentis et bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation

Article 6 – 1° ordonnance du 15 avril 2020 (complétant l'article 4 de ordonnance 2020-346 du 27 mars 2020)

❖ Si rémunération \geq SMIC :

indemnité d'activité partielle = 70 % de la rémunération horaire brute
sans pouvoir être inférieure à 8,03 € / heure

❖ Si rémunération $<$ SMIC :

indemnité d'activité partielle = rémunération

Apprentissage et professionnalisation

Durée de formation des apprentis et bénéficiaires de contrat de professionnalisation

Article 7 – 1^o ordonnance du 15 avril 2020 (complétant l'article 3 de ordonnance 2020-387 du 1^{er} avril 2020)

- Selon l'Article L6211-2 du code du travail :
 - La durée de formation en centre de formation ne peut être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat.
 - Les formations par apprentissage sont soumises à un contrôle pédagogique.

- Ces dispositions ne sont pas applicables aux contrats d'apprentissage (*et leur équivalent pour les contrats de professionnalisation*) en cours à la date du 12 mars 2020 dont la fin d'exécution est prévue avant le 1^{er} septembre 2020

Apprentissage et professionnalisation

Délais de démarrage des actions de formation pratiques ou théoriques

Article 7 – 1^o ordonnance du 15 avril 2020 (complétant l'article 3 de ordonnance 2020-387 du 1^{er} avril 2020)

- Selon l'Article L6222-12 du code du travail
 - La date de début de la formation pratique chez l'employeur ne peut être postérieure de plus de trois mois au début d'exécution du contrat.
 - La date de début de la période de formation en centre de formation d'apprentis ne peut être postérieure de plus de trois mois au début d'exécution du contrat.

- Ces dispositions ne sont pas applicables aux contrats d'apprentissage (*et leur équivalent pour les contrats de professionnalisation*) en cours à la date du 12 mars 2020.

Renforcement et simplification du FNE-formation

Dans le cadre de la crise du Covid-19 le Ministère du travail mobilise le FNE Formation

- Le dispositif FNE-Formation renforcé est accessible à toutes les entreprises qui ont des salariés en chômage partiel,
- par une simple convention signée entre l'entreprise et la Direccte
<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/demande-subvention-fne-formation.pdf>
<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/convention-formation-fne-formation.pdf>
- Avec prise en charge des coûts pédagogiques a 100% par l'Etat
(rémunération des formateurs, les dépenses de fonctionnement, les prestations externes, les frais de déplacement des formateurs et des participants, y compris les frais d'hébergement et les autres dépenses courantes directement liées au projet et l'amortissement des instruments et équipements)
- *Étant rappelé que la « rémunération » est couverte par l'indemnité d'activité partielle*

Renforcement et simplification du FNE-formation

- Ouvert aux :
 - Actions de formations
 - Bilan de compétence
 - VAE
- Exclut :
 - L'apprentissage / alternance
 - Les formations sécurité

Une offre complète en droit social : conseil, contentieux et formation

- ✓ Relations individuelles de travail
- ✓ Relations collectives du travail
- ✓ Organisation de l'entreprise
- ✓ Protection sociale et complémentaire