

DERNIÈRES ADAPTATIONS DES MESURES SOCIALES DE GESTION DE LA CRISE SANITAIRE

Mise à jour du 27 avril 2020

Norma *Avocats*



PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT (« MACRON »)

Q/R du Ministère du travail du 17 avril 2020

Prime « Macron »

- L'ordonnance n°2020-385 du 1^{er} avril 2020 a ajouté un **critère de modulation** du montant de la prime : **les conditions de travail liées à l'épidémie de covid-19**
- Par contre, le **critère d'attribution** de la prime restait identique : l'ensemble des salariés devaient en être attributaires (sous réserve de la possibilité de fixer un plafond de rémunération au-delà duquel les salariés pouvaient être exclus).
- Cette distinction entre critère de modulation et d'attribution faisait dire au Ministère de la santé, dans une instruction DSS du 15 janvier 2020, que la modulation du montant ne devait pas aboutir à verser une prime égale à 0 à certains salariés, et a fortiori les exclure du versement.
- **Le Ministère du travail a** publié sur son site internet une approche différente dans la réponse qui suit à la question ci-dessous :

*« Une entreprise peut-elle **exclure du versement** des salariés qui n'étaient pas présents pendant la période d'urgence sanitaire ?*

OUI. *L'objectif du nouveau cas de modulation prévu par l'ordonnance 202-385 est de permettre de récompenser la possibilité de prendre en compte la présence effective du salarié, en excluant, par exemple, les salariés en télétravail »*

- Le Ministère affirme cette position dans deux autres réponses publiées sur son site internet (voir slide suivant), la réponse à la question 2.11 étant même inverse à la position jusqu'alors adoptée.

Prime « Macron »

Instruction du 15 janvier 2020

1.5 La prime peut-elle être versée à une partie seulement des salariés?

OUI, mais uniquement par l'exclusion d'une partie des salariés dont la rémunération est supérieure à un plafond. En effet, par cohérence avec le plafonnement du niveau de rémunération des salariés bénéficiaires ouvrant droit à l'exonération, l'employeur peut choisir de ne verser la prime qu'aux salariés dont la rémunération est inférieure à un certain niveau (qui peut être différent de celui de 3 SMIC qui limite l'éligibilité à l'exonération). Il ne peut ni réserver la prime aux salariés dont la rémunération est supérieure à un certain niveau ni exclure certains salariés sur la base d'un autre critère, quel qu'il soit.

3.7 La modulation peut-elle aboutir, pour certains salariés, à une prime exceptionnelle égale à zéro ?

NON. La loi prévoit expressément que la prime exceptionnelle doit être versée à l'ensemble des salariés éligibles. Il en résulte que, dès lors que la modulation aurait pour conséquence de priver certains salariés de cette prime, la condition de versement à l'ensemble des salariés ne serait pas remplie. Il appartient à l'employeur de veiller à fixer un plancher minimal de versement, quel que soit le critère retenu.

Q/R du Ministère du 17 avril 2020

1.5 : la prime peut-elle être versée à une partie seulement des salariés ?

OUI :

- soit par l'exclusion d'une partie des salariés dont la rémunération est supérieure à un plafond. En effet, par cohérence avec le plafonnement du niveau de rémunération des salariés bénéficiaires ouvrant droit à l'exonération, l'employeur peut choisir de ne verser la prime qu'aux salariés dont la rémunération est inférieure à un certain niveau (qui peut être différent de celui de 3 SMIC qui limite l'éligibilité à l'exonération) ;
- **soit à raison des conditions de travail liées à l'épidémie de Covid-19**

Question 2.11 : la modulation peut-elle aboutir, pour certains salariés, à une prime exceptionnelle égale à zéro ?

OUI. La modulation du montant de la prime, notamment en fonction des conditions de travail pendant la période d'urgence sanitaire, peut permettre le versement d'un montant compris entre 0 et 1000 euros, seuil porté à 2000 € en cas de mise en œuvre d'un accord d'intéressement..

La loi prévoit que la prime exceptionnelle doit être versée à l'ensemble des salariés éligibles qui ne peuvent être exclus sur la base d'autres critères

Prime « Macron »

Puis-je verser la prime « Macron » et bénéficier des exonérations sociales et fiscales en la réservant aux salariés ayant été présents pendant l'épidémie de Covid-19 ?

- La position du Ministère n'est pas conforme au texte de l'ordonnance du 1^{er} avril qui avait fait du critère des conditions de travail liées à l'épidémie de covid-19 un critère de modulation du montant
- La position du Ministère du travail est issue uniquement d'une question / réponse publiée sur son site internet, qui n'a aucune valeur juridique
- Pour l'heure l'instruction du Ministère de la santé du 15 janvier 2020 est toujours en vigueur. L'URSSAF annonce sur son site une prochaine modification de ce texte
- Cette modification pourrait venir **sécuriser un versement** de la prime exclusivement aux salariés ayant été présents pendant la période d'urgence sanitaire car, **à la condition qu'elle soit publiée**, cette instruction sera opposable aux URSSAF en cas de contrôle.
- **Pour l'heure, il convient d'être prudent** car l'URSSAF pourrait ne pas admettre la position du Ministère du travail et procéder à des redressements en considérant que le critère d'éligibilité n'a pas été respecté

L'ACTIVITÉ PARTIELLE - NOUVEAUTÉS

L'INDIVIDUALISATION DE L'ACTIVITÉ PARTIELLE

Article 8 de l'ordonnance 2020-460 du 22 avril 2020

Individualisation de l'activité partielle

❑ De quoi s'agit-il ?

- **Principe** : L'activité partielle est une **mesure collective** qui doit affecter de la même façon tous les salariés de l'entreprise, l'établissement, le service ou l'atelier.
- **Exception dans le cadre de la crise sanitaire actuelle** : Lorsque cela est nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise d'activité, l'employeur va pouvoir « individualiser » l'activité partielle.

❑ En quoi consiste cette « individualisation » ?

L'employeur va pouvoir :

- placer **une partie seulement** des salariés de l'entreprise, l'établissement, le service ou l'atelier, y compris ceux relevant de la même catégorie professionnelle, en position d'activité partielle
- ou appliquer à ces salariés une **répartition différente des heures** travaillées et non travaillées.

Individualisation de l'activité partielle

- ❑ **Mode opératoire** : L'employeur ne peut pas individualiser la reprise d'activité de façon unilatérale. Il doit le faire de façon concertée:
 - Signature d'un **accord collectif**,
 - ou décision unilatérale ayant recueilli un **avis favorable du CSE**
 - Pas de priorisation entre ces 2 méthodes

- ❑ **Et pour les entreprises dépourvues de DS et de CSE ?**

Elles ne pourront pratiquer cette « individualisation » que par la voie de la négociation dérogatoire (accord référendaire, négociation avec un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative dans la branche)

- ❑ **Durée des accords et décisions unilatérales établis dans ce cadre** : ils cessent de produire leurs effets au 31 décembre 2020.

Individualisation de l'activité partielle

❑ Contenu de l'accord ou de la décision unilatérale :

Les points suivants doivent notamment être précisés :

- ❖ **Compétences identifiées comme nécessaires** au maintien ou à la reprise de l'activité de l'entreprise/établissement/service/atelier
- ❖ **Critères objectifs** justifiant la désignation des salariés maintenus ou placés en activité partielle ou faisant l'objet d'une répartition différente des heures travaillées et non travaillées. Ces critères objectifs doivent être liés :
 - aux **postes**,
 - aux **fonctions** occupées
 - ou aux **qualifications et compétences professionnelles**
- ❖ **Modalités et périodicité**, qui ne peut être inférieure à trois mois, selon lesquelles il est procédé à un **réexamen périodique des critères objectifs**, afin de tenir compte de l'évolution du volume et des conditions d'activité de l'entreprise en vue, le cas échéant, d'une modification de l'accord ou du document
- ❖ Modalités particulières selon lesquelles sont **conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale** des salariés concernés
- ❖ Modalités **d'information des salariés** de l'entreprise sur l'application de l'accord pendant toute sa durée.

Individualisation de l'activité partielle

❑ Situation du salarié protégé ?

- ❖ L'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 est modifiée:
- ❖ L'activité partielle s'impose au salarié protégé, sans que l'employeur n'ait à recueillir son accord, dès lors qu'elle affecte, dans la même mesure, tous les salariés de l'entreprise/établissement/service/atelier auquel est affecté ou rattaché l'intéressé.
- **L'individualisation de l'activité partielle ne peut pas être imposée au salarié protégé. Elle nécessite son accord préalable et exprès.**

ARRÊTS DE TRAVAIL / PASSAGE EN ACTIVITÉ PARTIELLE

*Loi de Finances Rectificative n° 2020-473 du 25 avril 2020 -
article 20*

Arrêts de travail / passage en activité partielle

Les salariés bénéficiant de conditions dérogatoires d'indemnisation des arrêts de travail pourront basculer dans le régime d'activité partielle, à compter du 1er mai 2020.

Salariés concernés :

Salariés se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler pour l'un des motifs suivants :

- le salarié est une personne vulnérable présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2, selon des critères définis par voie réglementaire ;
- le salarié partage le même domicile qu'une personne vulnérable ;
- le salarié est parent d'un enfant de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile.

Un décret doit venir définir les modalités d'application du dispositif

Arrêts de travail / passage en activité partielle

Indemnisation des salariés concernés :

- Les salariés concernés perçoivent l'indemnité d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1 II du code du travail = 70 % de leur rémunération brute. Cette indemnité n'est pas cumulable avec les IJSS ou le complément de salaire employeur versé en cas de maladie, visé à l'article L. 1226-1 du Code du travail.
- L'employeur bénéficie de l'allocation d'activité partielle : prise en charge à hauteur de 70 % de la rémunération brute, dans la limite de 70 % de 4,5 SMIC.

= *Mêmes règles d'indemnisation que pour l'activité partielle « classique »*

Arrêts de travail / passage en activité partielle

Mise en œuvre du dispositif :

Les conditions prévues au I de l'article L. 5122-1 ne sont pas requises (caractère « collectif » de l'activité partielle qui se traduit, normalement, soit par une fermeture soit par une réduction d'horaire de tout ou partie de l'établissement) = de fait, la mesure peut être individualisée.

Aucune autre précision à ce stade sur la procédure applicable.

Selon le communiqué de presse du Ministère du travail : « *Le dispositif d'activité partielle sera adapté dans les semaines à venir pour permettre cette prise en charge, dans les mêmes conditions que pour les entreprises qui subissent une baisse d'activité* ».

Arrêts de travail / passage en activité partielle

Date d'entrée et durée du dispositif :

Le dispositif s'applique à compter du 1er mai 2020, quelle que soit la date du début de l'arrêt de travail.

1/ Pour les salariés dits « vulnérables » ou partageant le même domicile qu'une personne vulnérable, le dispositif s'appliquera jusqu'à une date qui sera fixée par décret, et au plus tard le 31 décembre 2020 ;

2/ Pour les salariés en garde d'enfant, le dispositif s'applique pour toute la durée de la mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile concernant leur enfant.

INDEMNITÉ D'ACTIVITÉ PARTIELLE POUR LES SALARIÉS AYANT UNE DURÉE DE TRAVAIL SUPÉRIEURE A 35H

Article 7 de l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020

Indemnité d'activité partielle

- ❖ **Définition de la règle de calcul de l'indemnité d'activité partielle** C.
trav. art. R 5122-18, al. 1.

Le salarié placé en activité partielle reçoit une indemnité horaire, correspondant à 70 %

- de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés
 - ramenée à un montant horaire **sur la base de la durée légale du travail** applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.
- ❖ Ainsi un salarié travaillant sur la base d'un horaire forfaitaire supérieur à 35h était indemnisé pour 35h et non pour sa durée de travail



L'ordonnance du 22 avril modifie cette règle au profit de salariés en horaire forfaitaire

Indemnité d'activité partielle pour les salariés en forfait heure

- ❑ Désormais, les heures non travaillées indemnisables, prennent en compte les heures de travail **au-delà de la durée légale** ou collective du travail ...
- ❑ ... dès lors qu'elles sont prévues par une stipulation conventionnelle ou une stipulation contractuelle ...
- ❑ ... conclue avant la le 22 avril 2020

RÉGIME SOCIAL DU COMPLÉMENT D'INDEMNITÉ D'ACTIVITÉ PARTIELLE VERSÉ PAR UN EMPLOYEUR

Article 5 de l'ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020

Assujettissement des indemnités complémentaires versées par l'employeur

Article 5 de l'ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020

- Dans un premier temps, l'article 11 de l'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020 avait précisé que les indemnités complémentaires versées par l'employeur, en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale, au-delà de 70% de la rémunération brute du salarié, suivaient le même régime social que les indemnités d'activité partielle obligatoire (assujettissement à la CSG/CRDS à 6,20% et 0,50%). De son côté, par mesure de tolérance, l'URSSAF exonérait ce complément de toutes cotisations sociales.
- Désormais, **lorsque la somme de l'indemnité légale d'activité partielle et de l'indemnité complémentaire versée par l'employeur en application d'un accord collectif ou décision unilatérale est supérieure à 3,15 SMIC** (70% de 4,5 SMIC, soit 31,98 euros par heure), la part de l'indemnité complémentaire versée au-delà de ce montant sera assujettie aux contributions et cotisations sociales comme du salaire.
- En conséquence, **la fraction supérieure à 3,15 SMIC sera soumise à la CSG/CRDS au titre des revenus d'activité (soit 9,20% + 0,50%) et aux différentes cotisations sociales applicables.**
- Cette nouvelle règle est applicable aux indemnités relatives aux périodes d'activité à compter du **1^{er} mai 2020**.

Assujettissement des indemnités complémentaires versées par l'employeur

	Indemnité légale de l'activité partielle		Complément versé par l'employeur	
	Cotisations sociales	CSG/CRDS	Cotisations sociales	CSG/CRDS
Avant le 1 ^{er} mai	Exonération de cotisations sociales <i>Source : L5122-4 et s, R5122-1 et s du code du travail</i>	CSG : 6,20% CRDS : 0,50% + abattement de 1,75 <i>Source : L5122-1 et s, R5122-1 et s du code du travail</i>	Régime social applicable quel que soit le montant du complément versé par l'employeur au-delà de 70% de la rémunération brute du salarié Exonération de cotisations sociales <i>Source : Position de l'Urssaf</i>	Régime social applicable quel que soit le montant du complément versé par l'employeur au-delà de 70% de la rémunération brute du salarié CSG : 6,20% CRDS : 0,50% <i>Source : Art 11 de l'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020</i>
Après le 1 ^{er} mai	Exonération de cotisations sociales <i>Source : L5122-1 et s, R5122-1 et s du code du travail</i>	CSG : 6,20% CRDS : 0,50% + abattement de 1,75 <i>Source : L5122-1 et s, R5122-1 et s du code du travail</i>	Régime social applicable uniquement pour la fraction supérieure à 3,15 SMIC Soumis à cotisations sociales <i>Source : Art 5 de l'ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020</i>	Régime social applicable uniquement pour la fraction supérieure à 3,15 SMIC CSG : 9,20% CRDS : 0,50% <i>Source : Art 5 de l'ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020</i>

DEFISCALISATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

*Loi de Finances Rectificative n° 2020-473 du 25 avril 2020 -
article 4*

La défiscalisation des heures supplémentaires

- Une défiscalisation des heures supplémentaires et complémentaires réalisées entre le 16 mars et le dernier jour de l'état d'urgence sanitaire (actuellement fixé au 24 mai 2020) à hauteur de 7 500 € ;
- La défiscalisation préexistante pour les heures supplémentaires réalisées dans la limite de 5 000 € subsiste pour les heures effectuées en dehors de la période allant du 16 mars au dernier jour de l'état d'urgence sanitaire.

▪ Exemple :

- *Un salarié effectue des heures supplémentaires pour une somme égale à 2 000 € entre le 16 mars et le 24 mai (à supposer que cette date soit maintenue comme celle de fin de l'état d'urgence sanitaire).*
- *Il a effectué avant le 16 mars et postérieurement au 24 mai des heures supplémentaires pour une somme égale, au 31 décembre 2020, à 4 500 €.*
- *Il pourra bénéficier des exonérations fiscales sur l'ensemble de la somme car le montant ne dépasse pas 7 500 € sur l'ensemble de l'année (2 000 + 4 500 = 6 500 €), et la somme due pour les heures supplémentaires effectuées en dehors de la période allant du 16 mars au 24 mai n'excède pas 5 000 €.*

DÉLAIS DE CONSULTATION DU CSE

Article 9 de l'ordonnance n° 2020-640 du 22 avril 2020

Les délais de consultation du CSE

Un décret devra définir, le cas échéant par dérogation aux stipulations conventionnelles applicables, les délais relatifs :

- A la **consultation** et à l'information du comité social et économique
- Au déroulement des **expertises** réalisées à la demande du comité social et économique
- Cette adaptation concerne les délais de consultation et expertises portant sur une **décision de l'employeur ayant pour objet de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19** ;
- En attendant la publication du décret précité, les délais de droit commun trouveront à s'appliquer.

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