



CORONAVIRUS :

**Comment gérer ses obligations sociales
et Paie pour faire face à la crise ?**

MESURES PRÉVENTIVES EN CAS DE CONTINUITÉ OU DE REPRISE D'ACTIVITÉ

L'OBLIGATION GÉNÉRALE DE SÉCURITÉ DE L'EMPLOYEUR

❖ Principe

- ▶ En toutes circonstances, l'employeur, conformément à l'article L.4121-1 du Code du travail, est tenu à une obligation générale de sécurité et de protection de la santé. C'est une obligation de moyen renforcée et non de résultat.
- ▶ A défaut de prouver qu'il a pris toutes les mesures de prévention suffisantes et nécessaires pour éviter le risque, l'employeur peut voir engager sa responsabilité pénale et être condamné au paiement de lourdes sanctions financières.
- ▶ Cette obligation de sécurité peut être scindée en 3 volets :
 - Actions d'information et de formation ;
 - Actions de prévention ;
 - Mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

NB : Certains employeurs ont tenté de faire signer des **décharges de responsabilité** à leurs salariés en cas de contamination par le COVID-19 : ces conventions sont reconnues de longue date comme étant **nulles** (tant par les textes que par la Jurisprudence) et donc ne peuvent produire aucun effet.



L'OBLIGATION GÉNÉRALE DE SÉCURITÉ DE L'EMPLOYEUR

Vous aviez cessé votre activité et souhaitez enclencher d'ores et déjà une reprise, ou anticiper la sortie du confinement.

Il vous faudra respecter vos obligations sanitaires et de sécurité.

I. Valider la reprise grâce aux fiches et guides sectoriels

- Ces fiches sont émises par vos branches d'activité et par le Ministère du Travail
- Ils relatent, afin de faire face au risque de contamination lié au COVID-19 :
 - ✓ les moyens de protection à mettre en œuvre dans votre entreprise,
 - ✓ des préconisations de sécurité sanitaire et des bonnes pratiques.

II. Informer vos salariés sur ces mesures

- Remettez par tous moyens la fiche et/ou le guide à vos salariés,
- Demandez-leur si possible, de vous en retourner un exemplaire signé.

III. Mettez impérativement en œuvre les préconisations

- Mettez à disposition de vos salariés les équipements de protection individuel ou collectif nécessaires,
- Veillez à faire respecter les mesures de prévention que vous mettez en place



L'OBLIGATION GÉNÉRALE DE SÉCURITÉ DE L'EMPLOYEUR

IV. Mettez votre DUERP à jour

- Intégrez dans ce dernier tout particulièrement l'évaluation des risques biologiques et pandémiques,
- Renseignez l'ensemble des mesures que vous avez mis en œuvre afin de combattre ces risques.
- Informez vos salariés de cette mise à jour

V. Consultez et informez les membres de votre CSE

Le CSE a un rôle en matière de santé et de sécurité des salariés. Il est nécessaire de les inclure dans vos démarches à ce sujet.

VI. Editez un justificatif de déplacement professionnel pour motif impératif

- Chacun de vos salariés devra pouvoir fournir ce document signé de votre main et tamponné en cas de contrôle par la police ou la Gendarmerie. A défaut, ils seront verbalisés.

N'hésitez pas à afficher les gestes et mesures barrières à respecter au sein de l'entreprise



L'OBLIGATION GÉNÉRALE DE SÉCURITÉ : LE SALARIÉ

❖ Principe

▶ Conformément à l'article L.4122-1 du Code du Travail, le salarié :

- Doit également se conformer aux instructions qui lui sont données par son employeur.
- A l'obligation de prendre soin, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.



L'OBLIGATION GÉNÉRALE DE SÉCURITÉ : LE SALARIÉ

❖ Application

- ▶ Si l'employeur respecte l'ensemble de ses obligations et met en place les mesures de prévention adéquates, le ministère du travail estime que l'exercice du droit de retrait n'est pas justifié (sous réserve de l'appréciation souveraine des juges du fond). Il en est de même, même si un salarié a été contaminé au sein de l'entreprise.
- ▶ *Nota bene : pour la grippe H1N1, une circulaire précisait que le droit de retrait vise une situation particulière de travail et non une situation générale de pandémie. C'est pourquoi l'existence d'une pandémie grippale ne suffit pas, en soi, à justifier l'exercice du droit de retrait, dès lors que l'employeur a mis en œuvre l'ensemble des mesures prévues par le Code du travail et par les recommandations nationales pour assurer la protection de la santé des travailleurs (Circ. DGT 2009/16, 3 juill. 2009).*
- ▶ L'employeur peut prendre des sanctions disciplinaires.
- ▶ *Nota bene : un salarié contaminé a obligation d'informer son employeur.*



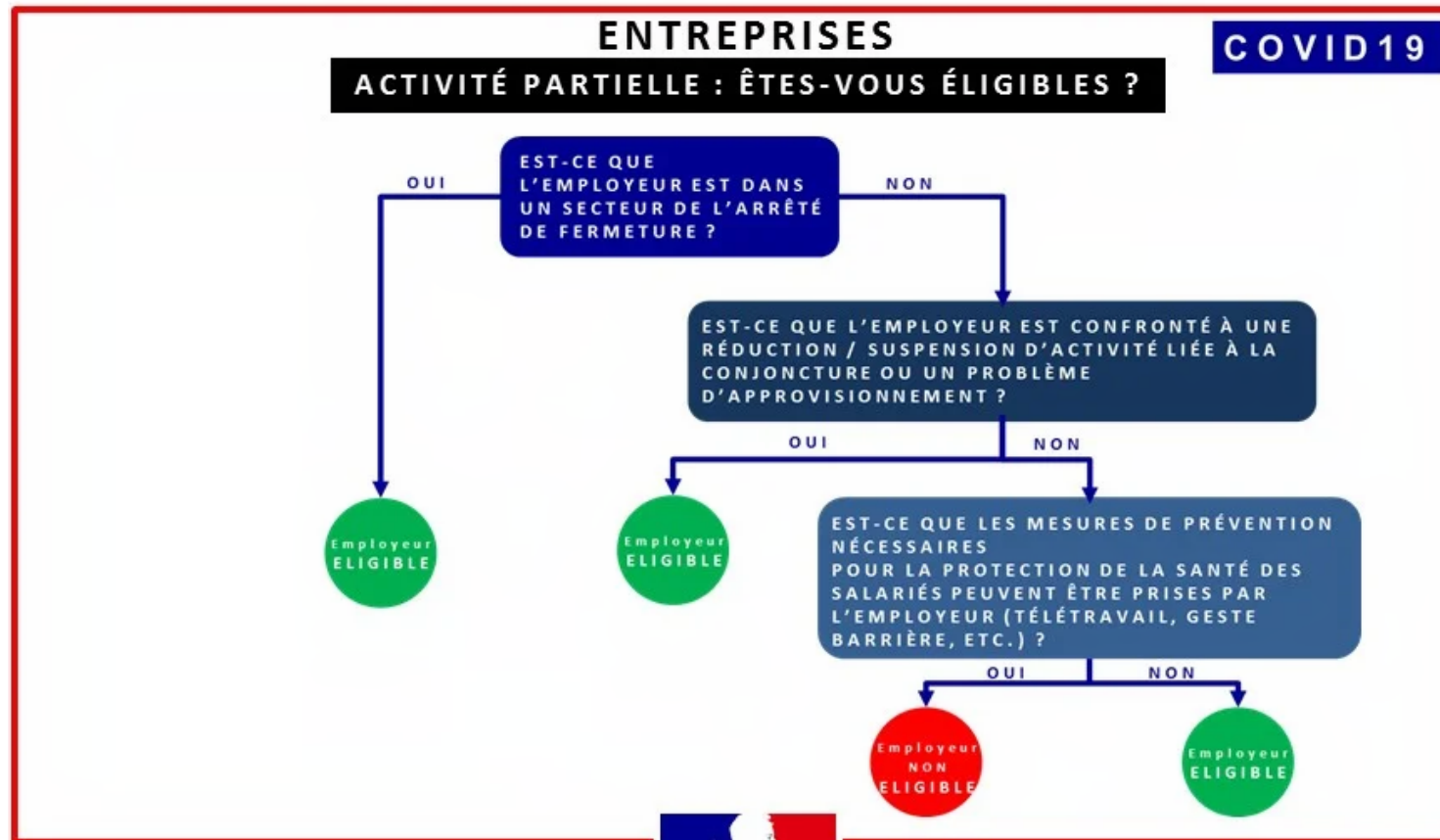
L'ACTIVITÉ PARTIELLE LIÉE AU COVID-19

LE RECOURS À L'ACTIVITÉ PARTIELLE PENDANT LE COVID-19

Entrée en vigueur

► Demandes de chômage partiel à compter du **1^{er} Mars 2020**

Employeurs éligibles



LE RECOURS À L'ACTIVITÉ PARTIELLE PENDANT LE COVID-19

Salariés éligibles

- ▶ Les salariés qui n'ont plus de travail et pour qui le télétravail n'est pas possible
- ▶ Les salariés en télétravail qui se retrouve en sous-activité (attention à bien justifier)
- ▶ Les salariés redéployés n'y ont pas droit



LE RECOURS À L'ACTIVITÉ PARTIELLE PENDANT LE COVID-19

I- La demande de chômage partiel

- ▶ Toute demande doit être faite uniquement sur le site internet [_activitepartielle.emploi.gouv.fr](https://activitepartielle.emploi.gouv.fr)
- ▶ Une demande pour chaque établissement (évolution du site à venir courant Avril 2020)
- ▶ La demande doit préciser :
 - Les circonstances et motifs justifiant le recours à l'activité partielle
 - La période prévisible de sous-activité
 - Le nombre de salariés concernés et le nombre d'heures demandées
- ▶ La demande doit être accompagnée de l'avis du CSE, qui peut être envoyé dans les deux mois de la demande.

NB : précision du ministère du 15/04, l'avis du CSE n'est obligatoire que dans les entreprises de plus de 50 salariés.



LE RECOURS À L'ACTIVITÉ PARTIELLE PENDANT LE COVID-19

- ▶ La demande d'activité partielle peut porter sur **12 mois** au plus (au lieu de 6)
- ▶ Le nombre d'heures indemnisables est porté à **1607h** par salarié
- ▶ La demande doit être déposée dans les **30 jours** qui suivent la mise en activité partielle
 - Délai prolongé jusqu'au **30 Avril 2020** pour les demandes résultant de la crise liée au COVID-19, par le ministère du travail
- ▶ L'absence de réponse dans les 48h suivant la demande de chômage partiel vaut acceptation
 - Accord de principe sur la demande
 - N'empêche pas une contestation de l'administration ultérieure sur les conditions ou sur les montants
- ▶ Indemnisation par l'État de 100% de l'allocation versée au salarié dans la limite de 4,5 SMIC (45,67€ de l'heure)



LE RECOURS À L'ACTIVITÉ PARTIELLE PENDANT LE COVID-19

II- L'activité partielle en paie

Le taux horaire de l'allocation de chômage partiel :

70% de la rémunération horaire brute (environ 84% du salaire net)

▶ Le taux horaire à considérer est le **taux horaire de base**

(cf. document ministériel du 10/04)

▶ Ne plus prendre le taux horaire servant d'assiette à l'indemnité de CP

▶ Les heures supplémentaires sont exclues

▶ Rémunération variable : préconisation de prendre la moyenne des 12 derniers mois

▶ Éléments à exclure :

- Remboursement de frais professionnels
- Primes d'intéressement et de participation
- Primes non-affectées par la mise en activité partielle
- Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat



LE RECOURS À L'ACTIVITÉ PARTIELLE PENDANT LE COVID-19

Cas particuliers :

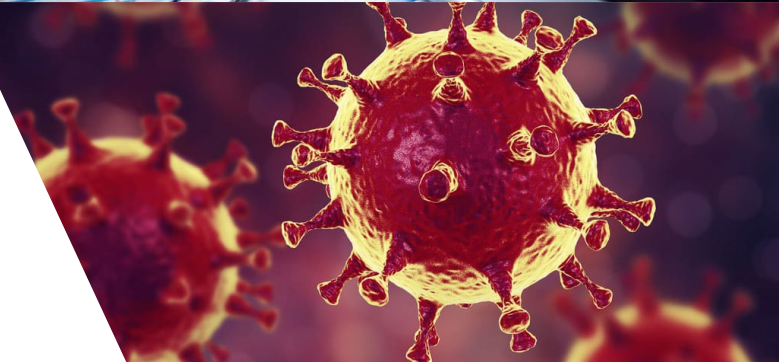
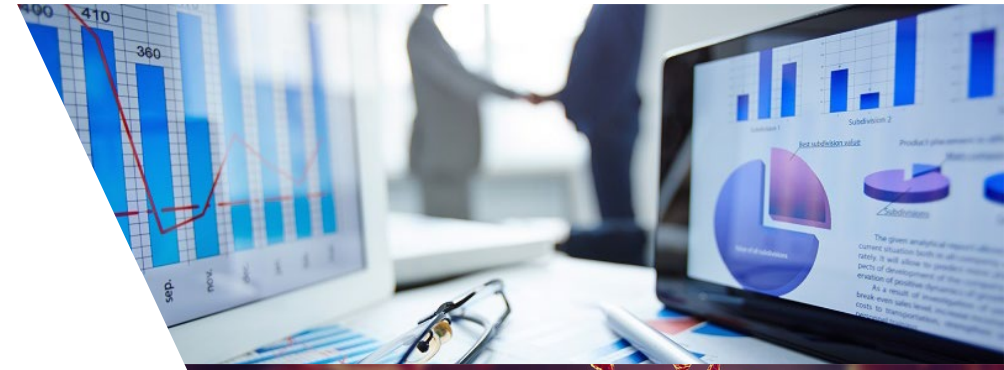
- ▶ Horaires d'équivalence : les heures d'équivalence sont prises en compte dans le décompte des heures chômées pour le calcul de l'allocation d'activité partielle
- ▶ Les forfaits annuels en heures ou en jours : peuvent bénéficier de l'activité partielle sans qu'il soit besoin de chômer des journées entières ou de fermer l'établissement (initialement exclus)

Précision à venir par décret : à combien d'heure correspond 1 jour (7h ?)

- ▶ Salariés sans horaires (VRP multcartes, cadres dirigeants, gardiens concierges, journalistes pigistes)

Les modalités de calcul de l'indemnité doivent être déterminées par décret, non-paru à ce jour.

- ▶ Les particuliers employeurs (aide à domicile, assistants maternels)
 - Pas d'autorisation de chômage partiel à demander
 - Indemnité horaire égale à 80% de la rémunération nette contractuelle (ni inférieure au SMC ni supérieure au plafond réglementaire - décret à venir)
 - Demande de paiement à l'URSSAF (contrôles avec attestations sur l'honneur)
 - Exonéré de CSG/RDS



LE RECOURS À L'ACTIVITÉ PARTIELLE PENDANT LE COVID-19

Les heures indemnisables :

- ▶ Les heures chômées dans la limite de la durée légale ou de la durée d'équivalence
- ▶ Les heures de formations autorisées par l'employeur à compter du 29 Mars 2020 ne sont plus indemnisées à 100% mais à 70%

Rappel de l'existence du FNE-Formation par le Ministère (élargissement des prises en charges de formation et des publics éligibles le 15/04)

Le montant minimum de l'allocation :

- ▶ 8,03€ brut (censé correspondre au SMIC net)
- ▶ Alternants rémunérés en % du SMIC : 100% du salaire horaire normal
- ▶ Temps partiel : 10,15€ brut (sous réserve de précisions à venir)



LE RECOURS À L'ACTIVITÉ PARTIELLE PENDANT LE COVID-19

Le régime social de l'allocation :

- ▶ L'allocation limitée au montant légal : **exonérée** de cotisations de sécurité sociale et de cotisations légales alignées et de taxe sur les salaires, à l'exception de la CSG-CRDS
- ▶ Allocations supérieures au montant légal mais n'indemnisant que les heures plafonnées à 35h : même régime que l'allocation légale (si existence d'un accord d'entreprise ou d'une décision unilatérale de l'employeur)
- ▶ Allocations compensant les heures supplémentaires chômées : **soumises** à cotisations



LE RECOURS À L'ACTIVITÉ PARTIELLE PENDANT LE COVID-19

La CSG et CRDS (nouveau du 27 Mars 2020) :

- ▶ Les allocations de chômage partiel sont soumises à la CSG au taux de 6,20% et à la CRDS de 0,50% (après abattement de 1,75%)
- ▶ Le mécanisme de neutralisation de la CSG-CRDS en dessous du SMIC brut continue à s'appliquer
 - Ordre d'écêtement : CRDS puis CSG non-déductible, puis CSG déductible

Pour plus d'informations : <https://www.urssaf.fr/portail/home/actualites/toute-lactualite-employeur/activite-partielle--nouveau-disp.html>



LE RECOURS À L'ACTIVITÉ PARTIELLE PENDANT LE COVID-19

Les cotisations de prévoyance, frais de santé et retraite supplémentaire :

- ▶ Frais de santé : généralement exprimées en % du PSS ou en forfait, sans incidence
- ▶ Prévoyance et retraite supplémentaires : cotisations assises sur le salaire brut soumis à cotisations SS
 - Avis du CTIP et de la FFA
 - La base de cotisation doit inclure les allocations versées au titre de l'activité partielle
 - Il est préconisé d'appeler son assureur et de relire les contrats de prévoyance
 - Certains organismes ont pris des dispositions particulières liées à la crise (KLESIA, PROBTP...)



LE RECOURS À L'ACTIVITÉ PARTIELLE PENDANT LE COVID-19

II- Chômage partiel et maladie

► Chômage partiel et arrêt maladie « normal »

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

- Le salarié reste en arrêt maladie indemnisé jusqu'à la fin de l'arrêt prescrit
- Le complément employeur, versé en plus de l'indemnité journalière de sécurité sociale, 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
- Le complément employeur est soumis aux prélèvements sociaux et fiscaux
- A la fin de l'arrêt de travail, le salarié bascule alors vers l'activité partielle



LE RECOURS À L'ACTIVITÉ PARTIELLE PENDANT LE COVID-19

► Chômage partiel et arrêt maladie dérogatoire lié au COVID-19

Le salarié bénéficie au préalable d'un arrêt de travail dérogatoire mis en place dans le cadre de la gestion de l'épidémie 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.

- Cette situation, doit conduire à interrompre l'arrêt de travail du salarié que l'employeur doit alors signaler à la CPAM (idem reprise anticipée)
- Si impossible, l'employeur peut attendre le terme de l'arrêt en cours pour placer le salarié en activité partielle.
- Aucune prolongation ou aucun renouvellement de l'arrêt ne pourra être accordé une fois le placement en activité partielle intervenu.
- « Personnes à risque » : arrêt automatique prolongé par la CPAM : l'employeur est tenu d'y mettre un terme.



LE RECOURS À L'ACTIVITÉ PARTIELLE PENDANT LE COVID-19

► Chômage partiel et arrêt maladie

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

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



LE RECOURS À L'ACTIVITÉ PARTIELLE PENDANT LE COVID-19

► Chômage partiel et temps partiel thérapeutique

Le temps partiel thérapeutique est mis en place, le plus souvent car le maintien au travail ou la reprise du travail et le travail effectué sont reconnus comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'assuré (article L.323-3 du code de la sécurité sociale).

L'article R.323-3 précise que le montant de cette indemnité journalière ne peut être supérieur à la perte de gain journalière liée à la réduction de l'activité résultant du travail à temps partiel pour motif thérapeutique.

En période de chômage partiel, il est possible que la CPAM considère, comme en période de congés payés, que les prestations en espèces de la sécurité sociale ne sont pas dues car elles ne rempliraient pas les conditions exigées par les textes.

Ce point reste cependant à confirmer et les dernières précisions du ministère n'abordaient pas ce point.



LES DÉROGATIONS EN MATIÈRE DE DURÉE DU TRAVAIL

LES DÉROGATIONS EN MATIÈRE DE DURÉES DU TRAVAIL

❖ Principe énoncé par l'article 6 de l'ordonnance du 25/03/2020 :

▶ **Les entreprises relevant de secteurs d'activité particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale**, sont autorisées à déroger aux durées maximales légales et conventionnelles.

- La liste de ces secteurs particuliers sera fixée par décret prochainement. Le Ministère du Travail annonce que seront probablement concernés les secteurs :
 - ✓ De l'énergie,
 - ✓ Des télécommunications,
 - ✓ De la logistique,
 - ✓ Des transports,
 - ✓ De l'agriculture,
 - ✓ De l'agroalimentaire.

▶ **Durée de la possibilité de recourir aux dérogations :**

Les dérogations aux durées du travail seront possibles jusqu'au 31/12/2020.

▶ **Modalités de recours :**

Tout employeur d'un des secteurs concernés qui déciderait d'avoir recours aux dérogations **devra informer sans délai et par tout moyen :**

- Les membres de son CSE,
- La DIRECCTE dont il dépend.

Le CSE a un délai d'un mois pour rendre son avis. Ainsi, il pourra être rendu après l'usage des mesures dérogatoires (art 7 de l'ordo du 1/04/2020).



LES DÉROGATIONS EN MATIÈRE DE DURÉES DU TRAVAIL

❖ Dérogations prévues par l'article 6 de l'ordonnance du 25/03/2020

► Les durées maximales du travail

| Durées | Dispositions dérogatoires |
|--|---|
| Durée quotidienne Art L3121-18 C.Trav Art L 3122-6 C.Trav | La durée quotidienne maximale passe de 10 heures à 12 heures . Pour les travailleurs de nuit : cette durée de travail quotidienne passe de 8 heures à 12 heures . |
| Durée hebdomadaire Art L3121-20 C.Trav Art L 3121-22 C.Trav | La durée de travail maximale absolue passe de 48 heures à 60 heures . La durée hebdomadaire maximale calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives passe de 44 heures à 48 heures . Pour les travailleurs de nuit : cette durée de travail calculée sur 12 semaines passe de 40 heures à 44 heures. |



LES DÉROGATIONS EN MATIÈRE DE DURÉES DU TRAVAIL

❖ Dérogations prévues par les articles 6 et 7 de l'ordonnance du 25/03/2020

► Les repos quotidien et dominical

| Durée | Dispositions dérogatoires |
|---|--|
| Durée minimale de repos journalier Art L3131-1 C.Trav | La durée de repos quotidien peut être réduite de 11 heures à 9 heures. Cela est possible sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal à la durée du repos dont le salarié n'a pas bénéficié |
| Repos dominical Art L3132-3 C.Trav | Il est possible de déroger au repos dominical à condition d'attribuer un repos hebdomadaire par roulement |



LES DÉROGATIONS EN MATIÈRE DE CP ET DE RTT/JRTT/RC

LES DÉROGATIONS EN MATIÈRE DE CONGÉS PAYÉS

❖ Acquisition de congés payés pendant les périodes d'activité partielle :

▶ OUI !

Les salariés acquièrent des congés payés pendant les périodes d'activité partielle qu'elle soit :

- une réduction du temps de travail
- ou
- une cessation totale de l'activité.



LES DÉROGATIONS EN MATIÈRE DE CONGÉS PAYÉS

❖ Rappel des règles de Droit commun :

▶ **La période de prise de congés et fixation des dates de congés :**

- ✓ Elle s'étend obligatoirement du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.
- ✓ L'employeur doit informer ses salariés de la période qu'il retient **au moins 2 mois avant son ouverture**.
- ✓ Après recueil des desideratas, l'employeur utilisant son pouvoir de direction en la matière, octroi les congés et **informe individuellement chaque salarié de ses dates de congés au moins 1 mois à l'avance**.
- ✓ Sauf circonstances exceptionnelles, si l'employeur souhaite modifier les dates initialement accordées, il doit respecter un **délai de prévenance d'un mois avant la date de départ prévue** (sauf dispositions contraire prévu dans un accord collectif)



LES DÉROGATIONS EN MATIÈRE DE CONGÉS PAYÉS

❖ Dérogations possibles par voie d'accord d'entreprise ou de branche (Art 1 de l'ordonnance du 25/03/2020) :

▶ **La conclusion d'un accord :**

- ✓ La faculté d'imposer ou de modifier les règles en matière de congés payés passe nécessairement par la conclusion d'un accord d'entreprise ou de branche négocié et conclu selon les dispositions de Droit Commun.
- ✓ L'accord d'entreprise prime toujours sur l'accord de branche. Aussi, s'il existe un accord d'entreprise antérieur à la crise sanitaire COVID-19 et qu'un accord de branche est signé pour permettre l'application de mesures dérogatoires, ce dernier ne saurait être appliqué.
L'employeur aurait dans ce cas intérêt à négocier et conclure un avenant à durée déterminé à son accord initial pour prévoir les mesures exceptionnelles dans le cadre de cette crise.
- ✓ L'accord ne pourra pas prévoir une durée d'application qui dépasserait le 31/12/2020.

▶ **Le contenu de l'accord :**

L'accord négocié avec les partenaires sociaux devra prévoir :

- ✓ les conditions de recours pour imposer ou modifier les dates de prise de congés,
- ✓ le nombre de jours de congés concernés pouvant aller jusqu'à 6 jours ouvrables maximum,
- ✓ Le délai de prévenance pour appliquer ces mesures. Ce délai ne peut être inférieur à 1 jour franc.

Il est possible de prévoir également les modalités d'information des salariés et du CSE, la période de prise de congés et l'ordre des départs dérogatoire,...



LES DÉROGATIONS EN MATIÈRE DE CONGÉS PAYÉS

► Jours de congés concernés :

- ✓ Les jours de congés pouvant être imposés sont **obligatoirement acquis**.
- ✓ Ils peuvent être **pris de façon dérogatoire par anticipation** : on pourra donc poser le reliquat de CP acquis à prendre avant le 31/05/2020, mais également ceux acquis à prendre normalement à partir du 1/06/2020.

► Le fractionnement du congé principal :

L'accord pourra déroger aux dispositions d'ordre public concernant le congé principal de 12 jours consécutifs.

En temps normal, cette possibilité de fractionnement du congé principal, n'est possible qu'avec l'accord du salarié.

L'ordonnance du 25/03/2020 prévoit que l'accord pourra inclure la **possibilité pour l'employeur de fractionner les congés, sans recueillir l'accord du salarié**.

► Les congés simultanés des couples :

L'accord pourra également prévoir que l'employeur ne sera pas tenu d'octroyer de congés simultanés à des conjoints ou partenaires de PACS travaillant tous deux au sein de l'entreprise.



LES DÉROGATIONS EN MATIÈRE DE RTT / JRJT

❖ Acquisition de RTT / JRJT pendant les périodes d'activité partielle :

▶ **ÇA DÉPEND !**

La réponse diffère selon ce que prévoit l'accord collectif instituant l'aménagement du temps de travail. 2 cas possibles :

➤ **S'il existe une logique d'acquisition :**

Si les RTT ou JRJT sont :

- acquis par l'accomplissement d'une durée du travail supérieure à 35 heures, à concurrence des heures effectuées, ou d'un nombre de jours travaillés

ET - que les absences de tous ordres ont pour conséquences de faire tomber la durée du travail en dessous de 35h, ou en dessous du nombre de jours travaillés prévus initialement

ALORS : on peut considérer que le salarié placé en activité partielle dont la durée du travail serait inférieure à 35 heures ou au nombre de jours prévus, **n'acquerra pas de RTT.**

➤ **S'il existe une logique forfaitaire :**

Si les RTT ou JRJT sont :

- déterminés forfaitairement en début d'année

ET - que les absences de tous ordres sont sans impact sur le nombre de congés acquis et que l'absence sur un jour de repos n'entraîne pas le report de celui-ci,

ALORS : on peut penser que le nombre de RTT/JRJT du salarié placé en activité partielle ne serait pas réduit.



Il sera donc nécessaire de vérifier la logique prévue dans vos accords.

LES DÉROGATIONS EN MATIÈRE DE RTT / JRTT

❖ Principe :

Les salariés bénéficiant de RTT / JRTT peuvent poser à leur convenance un certain nombre de jours. L'employeur ne peut d'ordinaire pas agir sur ces jours-là.

❖ Dérogations par les articles 2 à 5 de l'ordonnance du 25/03/2020 :

▶ **L'employeur peut imposer la prise de ces jours ou modifier leurs dates**

▶ **Les conditions cumulatives pour recourir à cette dérogation :**

- ✓ L'intérêt de l'entreprise doit le justifier eu égard aux difficultés économiques liées au COVID-19,
- ✓ Un délai de prévenance d'au moins 1 jour franc doit être respecté,
- ✓ Le nombre de jours imposé ou dont la date est modifiée ne peut être supérieur à 10,
- ✓ Le CSE doit être informé sans délai et pour tout moyen. Il pourra rendre son avis dans le mois qui suit l'information, soit après le recours aux mesures dérogatoires (ordo 1/04/2020)
- ✓ La période de prise de repos imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du 31/12/2020



LA PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT

LA PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT

Entrée en vigueur

- ▶ Dispositions applicables aux primes versées à compter du **2 Avril 2020**
- ▶ Peut être versée jusqu'au **31 Août 2020**

Condition d'un accord d'intéressement

- ▶ La condition de conclure un accord d'intéressement préalablement au versement de la prime est supprimé
- ▶ Les entreprises qui souhaitent quand même conclure un accord d'intéressement ont jusqu'au 31 Août au lieu du 30 Juin 2020

Salariés concernés

- ▶ Tous les salariés présents à l'effectif à la date de signature de la DU doivent bénéficier de la prime (intérimaires inclus)



LA PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT

Montant de la prime

- ▶ Montant maximum de 1000€ si absence d'accord d'intéressement
- ▶ Montant porté à 2000€ si l'entreprise a signé un accord d'intéressement au moment du versement

Modulation de la prime

- ▶ Aucun salarié ne doit être privé de prime du fait des conditions mises en place
- ▶ La modulation doit être fondée sur des critères objectifs et l'Ordonnance en ajoute un nouveau :
 - La rémunération
 - Le niveau de classification
 - La durée de présence au cours des 12 mois précédents
 - **Nouveau critère : les conditions de travail liées à l'épidémie de covid-19 pour permettre à l'employeur d'avantager les salariés dont les conditions de travail sont les plus difficiles, ou les plus exposés.**



LES MESURES CONCERNANT LES CSE

LES MESURES CONCERNANT LES CSE

L'ordonnance du 1/04/2020 précise un certain nombre de dispositions relatives aux instances représentatives du personnel.

❖ Les élections du CSE :

- ✓ Suspension des processus électoraux en cours : si un employeur a enclenché un processus électoral avant le 3/04/2020 (date d'entrée en vigueur de l'ordonnance), celui-ci est suspendu jusqu'à une date fixée 3 mois après la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire.
- ✓ Report des élections en retard : si un employeur avait l'obligation d'engager un processus électoral, il n'est pas tenu de le faire durant la période d'état d'urgence sanitaire. Il dispose également du délai de 3 mois après la fin de cet état d'urgence pour les organiser.
- ✓ Prorogation des mandats en cours : de facto, les mandats en cours seront prorogés jusqu'à la proclamation des résultats des élections suivantes.



LES MESURES CONCERNANT LES CSE

❖ Les modalités des réunions du CSE par visioconférence ou messagerie instantanée :

L'ordonnance du 1^{er} avril 2020 et le décret du 11/04/2020 rendent applicables le recours à la visioconférence, à la conférence téléphonique ou à la messagerie instantanée pour organiser les réunions du CSE, et ce pour toute la période d'état d'urgence sanitaire (à ce jour jusqu'au 24/05/2020).

❖ L'impact de l'activité partielle sur le budget de fonctionnement du CSE:

Pour rappel, la subvention de fonctionnement du CSE est égale à 0,20% de la masse salariale brute versée par l'entreprise (0,22% pour les +de 2000 salariés).

La question se pose quant au fait de savoir si les indemnités d'activité partielle entreront dans l'assiette prise en compte dans le calcul de cette subvention.

Aujourd'hui, aucun texte ne tranche le sujet.

Si l'on fait une application extensive des Jurisprudences très anciennes sur des sujets similaires (notamment sur l'intégration ou non des indemnités de formation, des IJSS ou autres indemnités liées à la suspension d'activité), il semblerait que les indemnités versées par l'Etat pour pallier une « défaillance » de l'entreprise, ne doivent pas être prises en compte dans l'assiette de calcul tant de la subvention de fonctionnement que de la contribution employeur aux activités sociales et culturelles.

Affaire à suivre...



ADAPTATIONS SUR LE FONCTIONNEMENT
D'AUTRES ÉLÉMENTS DE LA VIE
EMPLOYEUR/SALARIÉ

AUTRES ADAPTATIONS DES OBLIGATIONS EMPLOYEURS

❖ Report des visites médicales non indispensables :

Toutes les visites médicales devant avoir lieu depuis le 12 mars 2020 sont reportées (sauf avis contraire du médecin du travail). Un décret doit venir apporter des précisions.

❖ Entretien professionnel :

L'ordonnance du 1^{er} avril 2020 prévoit le report jusqu'au 31/12/2020 de toutes les obligations en matière de tenue des entretiens professionnels et notamment pour l'état des lieux qui devait être tenu au plus tard le 7 mars 2020 pour tous les salariés entrés au sein de leur entreprise antérieurement au 7 mars 2014. Les sanctions sont également reportées au 31/12/2020.

❖ Prolongation des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation :

Tous les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation devant initialement se terminer entre le 12 mars et le 31 juillet 2020 qui n'auraient pas pu être menés jusqu'au bout suite aux mesures liées au COVID-19 (par l'annulation ou le report des formations et/ou des examens) seront prolongés par avenant au contrat initial jusqu'à la fin du cycle de formation poursuivi initialement.

❖ Prolongation de la validité des titres de séjours :

Tous les titres de séjours dont la validité arrivait à échéance entre le 16 mars et le 15 mai 2020, voient leur validité prolongée d'une durée de 6 mois. Ainsi l'employeur est dispensé de faire les démarches nécessaires pour s'assurer du renouvellement de ce dernier.



MERCI !

À vos questions !

N'oubliez pas de donner votre avis et de noter notre présentation.

Olivier MANICKI

Responsable de Service Expertise-Sociale & RH

Mail : olivier.manicki@bdo.fr

Mélanie FLOHIMONT-CHAMPEIL

Consultante en droit social

Mail : melanie.flohimontchampeil@bdo.fr

[CONSULTEZ NOTRE BLOG
COVID 19 - BDO est à vos côtés !]

Soyez avertis des prochaines actualités :
[CLIQUEZ-ICI !](#)

Avertissement : le présent support destiné à appuyer une présentation générale des dispositifs, n'a pas vocation d'exhaustivité et est à jour des mesures connues au 16/04/2020..