



Coronavirus : des mesures sociales exceptionnelles pour soutenir l'activité des entreprises

Afin de donner les moyens aux entreprises de réorganiser leurs activités et de limiter les licenciements pour préserver l'emploi, certaines mesures sociales exceptionnelles et temporaires prises par le Gouvernement par voie d'ordonnances, décrets et arrêtés d'application adaptent le recours au chômage partiel et facilitent la gestion des congés payés, des jours de repos et des durées maximales du travail ainsi que la tenue des entretiens professionnels.

Recourir au chômage partiel

Le dispositif d'activité partielle ou chômage partiel est réaménagé pour les demandes adressées depuis le 1-3-2020 par les entreprises rencontrant de sérieuses difficultés économiques.

L'employeur est autorisé à placer tout ou partie de ses salariés en activité partielle si l'entreprise subit une réduction de sa durée habituelle de travail ou une fermeture totale ou partielle temporaire causée par les circonstances exceptionnelles de crise sanitaire due à l'épidémie de coronavirus (C. trav. art. R 5122-1 ; décret 2020-325 du 25-3-2020, JO du 26-3 et ord. 2020-346 du 27-3-2020, JO du 28-3).

Concrètement, l'employeur peut demander une allocation d'activité partielle pour un ou plusieurs salariés dans l'impossibilité de travailler, si l'entreprise est concernée par les arrêtés prévoyant une fermeture, si elle est confrontée à une baisse d'activité ou à des difficultés d'approvisionnement ou si elle ne peut pas mettre en place les mesures de prévention nécessaires pour la protection de la santé et de la sécurité de ses salariés (télétravail, gestes barrière, distanciation, sociale, etc.).

Indemnisation des salariés par l'employeur

Versement d'une indemnité d'activité partielle. Pendant la période d'activité partielle, l'employeur verse au salarié, à l'échéance habituelle de la paie, une indemnité d'au moins 70 % de sa rémunération antérieure brute (celle servant de base pour calculer l'indemnité de congés payés), soit environ 84 % de son salaire net. Cette indemnité est au minimum de 8,03 € (Smic horaire net) par heure chômée (C. trav. art. R 5122-18).

Heures chômées indemnisables. Les heures chômées ouvrant droit à une indemnisation au titre du chômage partiel sont les heures effectivement non travaillées sur la période considérée (semaine ou mois) dans la limite de la durée légale du travail

(35 h/semaine ou 151,67 h/mois) ou si elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée fixée au contrat de travail sur la période considérée. Les heures supplémentaires et leur majoration ne sont pas indemnisables, même si elles sont chômées (C. trav art. R 5122-11, al. 1).

Mention sur le bulletin de paie. Il doit être mentionné sur son bulletin de paie le nombre d'heures indemnisées, le taux appliqué pour calculer l'indemnité et les sommes versées pour la période de chômage partiel (C. trav. art. R 3243-1).

Exonération des cotisations sociales mais pas de CSG-CRDS. L'indemnité d'activité partielle versée au salarié, qui est un revenu de remplacement, est exonérée de cotisations et contributions de Sécurité sociale mais est soumise à la CSG (au taux 6,20 %) et à la CRDS (taux de 0,50 %) au taux global de 6,70 %, après abattement de 1,75 %.

Indemnité complémentaire. L'employeur peut indemniser le salarié au-delà de 70 % de son salaire brut si un accord collectif le prévoit ou s'il le décide. S'il verse au salarié une indemnité supérieure à 70 % de son salaire antérieur, le surplus reste à sa charge. Les indemnités complémentaires versées par l'employeur pour maintenir la rémunération du salarié sont exonérées de cotisations sociales mais sont soumises à la CSG au taux de 6,2 % et CRDS au taux de 0,5 % (ord. 2020-346, art. 11).

Salariés au forfait annuel. Les salariés au forfait annuel en jours et en heures peuvent être placés en activité partielle désormais en cas de réduction de l'horaire de travail, et non plus seulement en cas de fermeture totale de l'entreprise (C. trav. art. R 5122-19).

Bon à savoir. L'ordonnance 2020-346 du 27-3-2020 apporte des précisions sur l'indemnisation (jusqu'à une date fixée par un décret à venir et au plus tard jusqu'au 31-12-2020) d'autres salariés placés en activité partielle et ayant une durée de travail ou un statut spécifique ; il s'agit notamment des salariés à temps partiel, des salariés rémunérés selon un forfait annuel en jours, des salariés employés dans le cadre d'un régime d'équivalence (p.ex. chauffeurs routiers), des apprentis et salariés en contrat de professionnalisation, des salariés en formation pendant le chômage partiel, des salariés protégés (membre du CSE, délégué syndical...) et des salariés non soumis aux dispositions légales ou conventionnelles relatives à la durée du travail, comme les VRP.

Allocation d'activité partielle versée à l'employeur

1607 heures annuelles indemnissables. Pour compenser l'indemnité versée au salarié placé en chômage partiel, l'employeur perçoit de l'État (Unédic) une allocation d'activité partielle attribuée dans la limite d'un contingent annuel d'heures indemnissables fixé à 1 607 heures par salarié jusqu'au 31-12-2020, au lieu de 1 000 heures par salarié et par an (arrêté du 31-3-2020, JO du 3-4-2020).

À noter. Le télétravail, les congés payés et les RTT ne sont pas pris en charge par le dispositif d'activité partielle. L'employeur doit rémunérer normalement ses salariés pendant ces périodes à sa seule charge.

Taux de l'allocation. Pour une demande d'indemnisation déposée depuis le 1-3-2020, quel que soit l'effectif de l'entreprise, l'allocation d'activité partielle qui est versée à l'employeur par l'État est égale au moins au Smic horaire net, soit à 8,03 €/h chômée et plafonnée à 70 % de la rémunération horaire brute du salarié, dans la limite de 4,5 Smic horaire, soit à 31,98 € brut/h chômée. Le reste à charge pour l'entreprise est égal à 0 pour ses salariés rémunérés moins de 4,5 fois le Smic horaire brut (C. trav. art. R 5122-12 et D 5122-13). Si l'entreprise verse au salarié une indemnité supérieure à 70 % de son salaire antérieur, le surplus reste à sa charge.

Modalité de calcul de l'allocation. Pour calculer le montant de l'indemnité d'activité partielle versée au salarié et de l'allocation d'activité partielle versée à l'employeur, le taux horaire de rémunération brute de chacun des salariés concernés est utilisé comme base de calcul.

1. Si le salarié gagne moins de 4,5 Smic de rémunération brute par heure, un coefficient de 70 % est appliqué au taux horaire de la rémunération brute du salarié. Si le salarié gagne moins de 11,43 € de rémunération brute par heure, le taux appliqué est automatiquement porté à 8,03 €, il ne peut pas être inférieur pour respecter le Smic horaire net. Ce taux de 70% de la rémunération brute par heure ou le taux plancher de 8,03 € est multiplié par le nombre d'heures chômées. Le montant de l'indemnité versée par l'employeur au salarié et le montant de l'allocation versée à l'employeur par l'État/Unédic correspondent à ce résultat.

2. Si le taux horaire habituel de rémunération du salarié est inférieur au Smic, l'allocation versée par l'État/Unédic sera proportionnelle à l'indemnité versée aux salariés afin d'éviter l'enrichissement sans cause des employeurs.

3. Si le salarié gagne plus de 4,5 Smic de rémunération brute par heure, le montant de l'indemnité versée par l'employeur au salarié est supérieur au montant de l'allocation versée par l'État/Unédic à l'employeur.

Calcul de l'indemnité versée par l'employeur au salarié : un coefficient de 70 % est appliqué au taux horaire de la rémunération brute par heure du salarié, puis ce taux est multiplié par le nombre d'heures chômées. Le résultat correspond au montant de l'indemnité que l'employeur doit verser au salarié.

Calcul de l'allocation versée par l'État/Unédic à l'employeur : le nombre d'heures chômées est multiplié par un montant fixe de 31,98 €, qui correspond au plafond du dispositif, fixé à 4,5 Smic. Le montant de l'allocation versé par l'État/Unédic à l'employeur correspond à ce résultat.

La différence entre le montant de l'indemnité versé au salarié et le montant de l'allocation versé à l'employeur constitue donc le reste à charge pour ce dernier.

Exemple 1. *Un salarié gagne 10,15 € brut de l'heure (1 Smic brut) pour un contrat de 42 h/semaine. L'activité de son entreprise est totalement interrompue durant 3 semaines. 70 % de 10,15 € est égal à 7,10 €, ce qui devrait constituer le montant de l'allocation d'activité partielle. Cependant, ce montant étant inférieur au plancher de 8,03 €, le montant horaire de l'allocation versée à l'employeur sera de 8,03 €. L'activité partielle prend en compte le volume horaire non travaillé dans la limite de 35 h/semaine. 7 h/semaine (42 - 35 = 7) ne seront donc pas comptabilisées pour le calcul de l'allocation si le salarié chôme complètement. L'employeur recevra de l'État/Unédic une allocation de : 8,03 € × 35 h × 3 = 843,15 €. Il devra verser au salarié une indemnité équivalente. Elle ne sera pas soumise à CSG-CRDS sinon elle serait inférieure au minimum de 8,03 € net/par heure chômée à verser au salarié. L'employeur n'aura aucun reste à charge.*

Exemple 2. *Un salarié gagne 50,75 € brut de l'heure (5 Smic brut) pour un contrat de 35 h/semaine. L'activité de son entreprise est totalement interrompue durant 2 semaines. 70 % de 50,75 € est égal à 35,52 €. Le résultat étant supérieur à 31,98 € (représentant 70 % de 4,5 Smic horaire brut, le maximum du remboursement à l'employeur), l'activité partielle prend en compte le volume horaire non travaillé dans la limite de 35 h/semaine ou du volume horaire contractuel. 70 heures seront donc comptabilisées pour le calcul de l'allocation d'activité partielle. L'employeur recevra de l'État une allocation de : 31,98 € × 35 h × 2 = 2 238,60 €. Il devra verser au salarié une indemnité de : 35,52 € × 35 h × 2 = 2 486,40 €. Cette indemnité sera soumise à CSG-CRDS (au taux global de 6,70 %). Il restera à la charge de l'employeur : 2 486,40 € - 2 238,60 € = 247,80 €.*

Estimer le montant de l'allocation

Un simulateur permet aux entreprises de calculer leurs montants estimatifs d'allocation d'activité partielle dans le cadre du nouveau dispositif mis en place suite à l'épidémie de Covid-19. Il est disponible sur le site du ministère du Travail : www.simulateurap.emploi.gouv.fr/

Dépôt de la demande d'allocation

L'employeur a jusqu'à 30 jours à compter du jour où il a placé ses salariés en activité partielle pour déposer sa demande en ligne, avec effet rétroactif, sur le site dédié <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>. Elle est traitée par la Direccte sous 2 jours, au lieu de 15 (nouveau délai de 2 jours applicable jusqu'au 31-12-2020). L'absence de réponse sous 48 h vaut acceptation de la Direccte. L'autorisation d'activité partielle peut être accordée à l'employeur pour une durée maximale de 12 mois (au lieu de 6) (C. trav. art. R 5122-3, R 5122-4 et R 5122-9).

Versement de l'allocation. L'allocation vous est versée par l'Agence de service et de paiement (ASP), dans un délai moyen de 12 jours (<https://travail-emploi.gouv.fr>, fiche Activité partielle).

Avis du CSE. En principe, la demande d'activité partielle doit être accompagnée de l'avis du comité social et économique (CSE), si l'entreprise en a un, qui doit le rendre avant le recours à l'activité partielle. Mais exceptionnellement, l'avis du CSE peut intervenir après le placement des salariés en activité partielle et être adressé à l'administration dans un délai de 2 mois à compter de sa demande d'activité partielle (C. trav. art. R 5122-2).

Bon à savoir. La consultation du CSE sur la demande d'autorisation d'activité partielle faite par l'employeur ne concerne que les entreprises d'au moins 50 salariés (ministère du Travail, www.travail-emploi.gouv.fr - Dispositif exceptionnel d'activité partielle - Précisions sur les évolutions procédurales et questions-réponses, mise à jour du 10-4-2020).

Gérer la prise de congés et de jours de repos

En cas d'une baisse d'activité ou de fermeture de l'entreprise ou pour limiter le recours au chômage partiel, l'employeur peut imposer à ses salariés la prise de congés payés et de jours de repos **jusqu'au 31-12-2020**, sous certaines conditions et par dérogation aux dispositions du Code du travail et à celles des accords collectifs applicables dans l'entreprise (ord. 2020-323 du 25-3-2020, JO du 26-3).

Imposer 6 jours de CP. L'employeur peut imposer à ses salariés de prendre des jours de congés payés (CP) qu'ils ont acquis, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils doivent normalement être pris, ou modifier les dates de prise de CP que les salariés ont déjà posés, dans la limite de 6 jours ouvrables de congé et à condition de prévenir les salariés concernés au moins un jour franc à l'avance.

Bon à savoir. Les CP pouvant être imposés ou modifiés concernent le solde de CP annuels restant à prendre et les jours du congé annuel que les salariés doivent prendre dans la prochaine période de prise des CP.

Obligation : négocier un accord d'entreprise. Pour imposer la prise de CP ou modifier des dates de CP posés dans la limite de 6 jours, l'employeur doit, au préalable, négocier un accord d'entreprise ou appliquer un accord collectif de branche le prévoyant. Dans cet accord collectif, il peut prévoir de fractionner les jours CP sans l'accord du salarié et, si deux salariés de l'entreprise sont mariés ou pacsés, il peut fixer les dates des CP sans leur accorder un congé simultané, de façon notamment à ce que l'un d'eux travaille en cas de nécessité.

Attention ! Les jours de CP ne peuvent pas être imposés ou modifiés au-delà du 31-12-2020.

Imposer des jours de RTT et forfait jours. Si l'intérêt de l'entreprise le justifie en raison des difficultés économiques liées à l'épidémie, l'employeur peut imposer, sans besoin de négocier un accord collectif, de prendre des jours de RTT et des jours conventionnels de repos à des dates que l'employeur détermine ou modifier les dates de prise de ces jours de repos, sans l'accord du salarié. Il doit en informer les salariés au moins un jour franc à l'avance.

L'employeur peut aussi décider, dans les mêmes conditions, de la prise de jours de repos prévus par une convention de forfait, à des dates qu'il fixe, ou de modifier les dates de prise de jours de repos prévus par une convention de forfait, sans l'accord du salarié concerné.

Jours de compte épargne temps (CET). Et également, dans les mêmes conditions, l'employeur peut imposer à un salarié d'utiliser son CET pour prendre des jours de repos jusqu'au 31-12-2020, à des dates que l'employeur fixe et à condition de le prévenir au moins un jour franc à l'avance.

Imposer 10 jours de repos au total. Au total, l'employeur ne peut pas imposer au salarié de prendre plus de 10 jours de repos (jours de RTT + jours de CET).

Attention ! Les jours de congé et de repos ne peuvent pas être imposés ou modifiés au-delà du 31-12-2020.

Information simultanée du CSE. L'employeur qui impose à ses salariés la prise de congé et de jours de repos ou modifie la date de prise de ces jours doit en informer le CSE, s'il existe, sans délai et par tout moyen. L'avis du CSE peut être rendu dans le délai d'un mois à partir de cette information et donc intervenir après que l'employeur a imposé ou modifié la date de prise de jours de congé et de repos. Ainsi, l'employeur n'a pas, à titre exceptionnel, l'obligation d'informer et consulter préalablement le CSE pour mettre en œuvre sa décision.

Augmenter la durée du travail

Les entreprises faisant partie d'un secteur d'activité particulièrement nécessaire à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale peuvent déroger aux durées maximales de travail et au repos du dimanche **jusqu'au 31-12-2020**, notamment en cas d'une hausse exceptionnelle et temporaire de leur activité (ord. 2020-323 du 25-3-2020 art. 6 et 7).

Déroger à la durée du travail. Si l'entreprise fait partie d'un de ces secteurs d'activités indispensables et qu'elle est confrontée à une hausse exceptionnelle et temporaire de son activité en raison de l'épidémie, elle peut déroger, jusqu'au 31-12-2020, aux durées maximales quotidienne et hebdomadaire du travail prévues par le Code du travail et ses accords collectifs, pour augmenter la durée de travail dans l'entreprise, donc pouvoir faire travailler plus ses salariés.

Secteurs d'activités concernés. Les secteurs d'activité concernés par ces dérogations seront fixés par un décret à paraître ; il pourrait s'agir des secteurs de l'énergie, des transports, de la logistique, de l'agroalimentaire, de la grande distribution, de l'agriculture, des télécommunications et de la santé.

Quelles dérogations ? Jusqu'au 31-12-2020, l'employeur va pouvoir :

- porter jusqu'à 12 h/jour la durée quotidienne maximale de travail, au lieu de 10 h ;
- porter jusqu'à 12 h la durée quotidienne maximale de travail de nuit, au lieu de 8 h, à condition d'attribuer au salarié un repos compensateur d'une durée au moins égale à celle du dépassement de la durée de 8 h ;
- réduire jusqu'à 9 h consécutives la durée du repos quotidien, contre 11 h, à condition d'attribuer au salarié un repos compensateur égal à la durée de repos dont le salarié n'a pu bénéficier ;
- porter jusqu'à 60 h/semaine la durée hebdomadaire maximale de travail, au lieu de 48 h ;
- porter jusqu'à 48 h/semaine la durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives (ou sur une période de 12 mois pour les exploitations de production agricole), au lieu de 44 h (ou 46 h par accord collectif) ;
- porter jusqu'à 44 h/semaine la durée hebdomadaire de travail de nuit calculée sur une période de 12 semaines consécutives, au lieu de 40 h.

Mise en place. La durée maximale de travail ou la durée minimale de repos que l'employeur peut appliquer dans l'entreprise sera définie par décret selon son secteur d'activité.

Information simultanée du CSE. L'employeur qui utilise une de ces dérogations à la durée du travail doit en informer, sans délai et par tout moyen, le CSE, s'il existe. L'avis du comité peut être rendu dans le délai d'un mois à compter de cette information et intervenir après que

l'employeur ait mis en place la dérogation. L'employeur doit également en informer, sans délai et par tout moyen, le directeur de sa Direccte.

Déroger au repos du dimanche. Si l'entreprise fait partie d'un des secteurs d'activités nécessaires fixés par décret, l'employeur peut, **jusqu'au 31-12-2020**, ne pas donner à ses salariés le repos hebdomadaire le dimanche (C. trav. art. L 3132-3) et leur accorder **le repos hebdomadaire par roulement**. Il peut donc faire travailler ses salariés le dimanche. Cette dérogation au repos dominical s'applique aux entreprises (prestataires ou sous-traitants) qui assurent pour le compte des entreprises des secteurs nécessaires des prestations essentielles pour accomplir leur activité principale. Elle s'applique aussi dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

Information simultanée du CSE. L'employeur qui met en place la dérogation au repos dominical doit en informer, sans délai et par tout moyen, le CSE, s'il existe. L'avis du comité peut être rendu dans le délai d'un mois à compter de cette information et intervenir après que l'employeur a mis en place la dérogation.

Reporter les entretiens professionnels

Report jusqu'au 31-12-2020. L'entretien professionnel récapitulatif à organiser tous les 6 ans et consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié (notamment en termes de qualifications et d'emploi), qui devait être réalisé par l'employeur avant le 7-3-2020 pour les salariés présents dans l'entreprise depuis le 7-3-2014 et au cours de l'année 2020 pour les salariés embauchés depuis 2014, est reporté jusqu'au 31-12-2020. Cet entretien permet de dresser un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Ainsi, l'employeur a, jusqu'au 31-12-2020, pour s'assurer que le salarié a suivi une formation non obligatoire tous les 6 ans, ou pour justifier qu'il a bénéficié d'au moins 2 des 3 actions d'évolution suivantes : une formation, l'acquisition d'éléments de certification par la formation ou la validation des acquis de l'expérience (VAE) et/ou une progression salariale ou professionnelle (C. trav. art. L 6315-1).

Suspension de l'abondement correctif jusqu'au 31-12-2020. L'application de l'abondement correctif (appelé aussi abondement-sanction) de 3 000 € que les employeurs d'au moins 50 salariés doivent verser sur le compte personnel de formation du salarié n'ayant pas bénéficié des entretiens professionnels sur son évolution professionnelle tous les 2 et 6 ans ainsi que des actions d'évolution décrites ci-dessus est suspendu depuis le 12-3-2020 et jusqu'au 31-12-2020 (ord. 2020-387 du 1-4-2020, art. 1, JO du 2-4 ; C. trav. art. L 6323-13).

Décret 2020-325 du 25-3-2020, JO du 26-3, arrêté du 31-3-2020, JO du 3-4 et ord. 2020-346 du 27-3-2020, JO du 28-3 ; ord. 2020-323 du 25-3-2020, JO du 26-3 ; ord. 2020-386 et 2020-387 du 1-4-2020, JO du 2-4