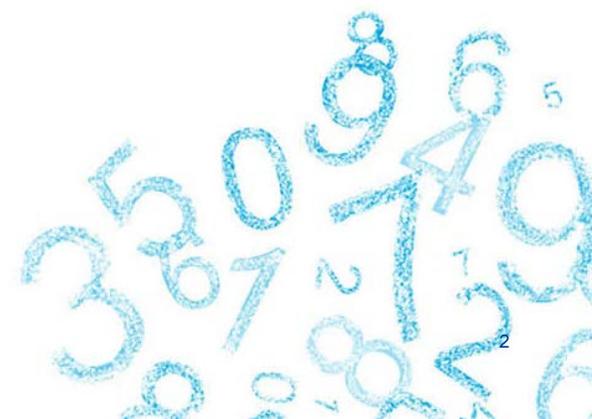


# Actualités sociales : COVID-19



# Sommaire

- 1 Présentation de l'activité partielle
- 2 L'indemnisation de l'activité partielle
- 3 Les démarches de l'employeur
- 4 Les modalités d'organisation des entreprises
- 5 Modalités de récompense des salariés
- 6 Aides annexes pour les entreprises



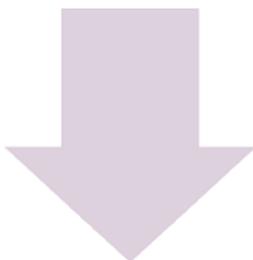
# 1

## Présentation de l'activité partielle



# Définition

L'activité partielle permet aux entreprises confrontées à une conjoncture économique difficile ou à des circonstances exceptionnelles, de réduire ou suspendre leur activité, tout en assurant aux salariés une indemnisation compensant leur perte de rémunération et une prise en charge partielle par l'Etat.



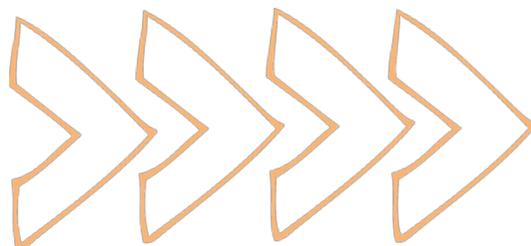
**Article L.5122-1 du  
code du travail**



# Activité partielle : réduction temporaire d'activité ou fermeture temporaire de tout ou partie de l'entreprise

Le recours à l'activité partielle peut prendre plusieurs formes :

- diminution de la durée hebdomadaire du travail ;
- fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement.



Suspension du contrat de travail



# Cas de recours

Conjoncture économique défavorable

Difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie

Sinistre ou intempérie de caractère exceptionnel

Transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise

Toute autre circonstance de nature exceptionnelle

Activité de l'entreprise

réduite ou suspendue

temporairement

et collectivement

# Demandes prises en charge dans le cadre du COVID-19

## Quels sont les cas éligibles à l'activité partielle ?

L'activité partielle est une mesure collective. Différents cas de figure peuvent se manifester dans le cadre de l'épidémie, en fonction desquels le périmètre des salariés pouvant être placés en activité partielle devra être ajusté.

Exemple	Commentaires
Fermeture administrative d'un établissement	
Interdiction de manifestations publiques à la suite d'une décision administrative	
Absence (massive) de salariés indispensables à l'activité de l'entreprise	Si les salariés indispensables à la continuité de l'entreprise sont contaminés par le coronavirus/en quarantaine rendant ainsi impossible la continuité de l'activité, les autres salariés peuvent être placés en activité partielle.
Interruption temporaire des activités non essentielles	Si les pouvoirs publics décident de limiter les déplacements pour ne pas aggraver l'épidémie, les salariés peuvent être placés en activité partielle.
Suspension des transports en commun par décision administrative	Tous les salariés ne pouvant pas se rendre sur le lieu de travail du fait de l'absence de transport en commun peuvent être placés en activité partielle.
Baisse d'activité liée à l'épidémie	Les difficultés d'approvisionnement, la dégradation de services sensibles, l'annulation de commandes.... sont autant de motifs permettant de recourir au dispositif d'activité partielle.



# Vigilance Demandes prises en charge dans le cadre du COVID-19

**Pour les entreprises ne relevant pas d'une classification ERP (établissement recevant du public) concernée par le périmètre de l'interdiction défini par les arrêtés des 14 et 15 mars 2020 du ministre de la santé, il faut indiquer dans la demande (onglet motifs et mesures ou tout document joint dans l'espace documentaire)**

1- les mesures d'organisation du travail prises pour une réduction d'activité de l'entreprise

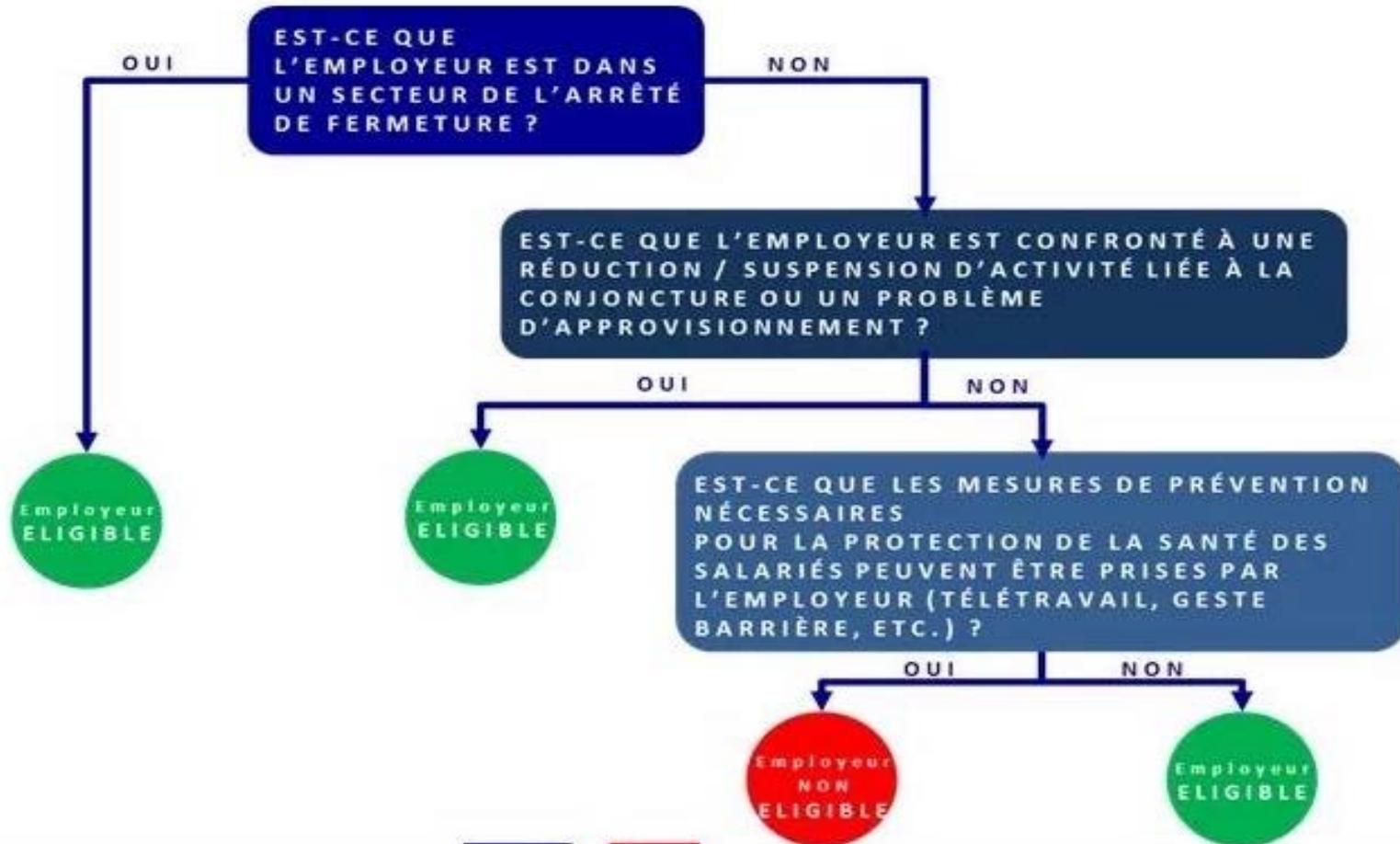
2 - Ou bien les raisons pour lesquelles vous ne pouvez assurer la continuité d'activité de votre entreprise.

3 - En l'absence d'instance représentative du personnel, vous devrez préciser les modalités mises place pour informer les salariés quant à leur mise en activité partielle et les conséquences en matière de leur indemnisation.

# ENTREPRISES

COVID 19

## ACTIVITÉ PARTIELLE : ÊTES-VOUS ÉLIGIBLES ?



## Entreprises concernées

Toutes entreprises

Tous secteurs d'activité

De toutes tailles

## Salariés éligibles

Tous les salariés

Quelque soit leur contrat de travail

Sans conditions d'ancienneté

## Exceptions

Demande liée à un différend collectif du travail

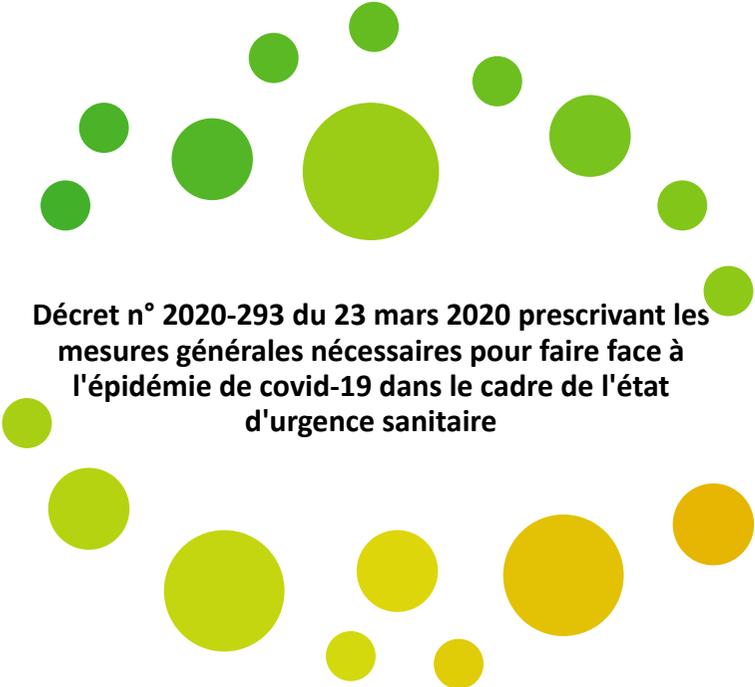
Les salariés travaillant à l'étranger

Les VRP multcartes

Les cadres dirigeants en cas de réduction de l'horaire

**Décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 étend le dispositif aux salariés en forfait jours ou heures, même en cas de simple réduction d'horaire**

# Entreprises et salariés concernés



**Décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire**



Il remplace et abroge l'arrêté du 14 mars listant les activités pouvant recevoir du public et celles interdites.



# Durée et impact sur le contrat de travail

## Durées maximales

1000 heures par an et par salarié portées à 1607 (arrêté du 31 mars 2020)  
*apprécié à compter du 1<sup>er</sup> jour d'autorisation*

En raison d'une diminution de la durée du travail ou d'une fermeture temporaire

Autorisation accordée pour 12 mois maximum

## Suspension du contrat de travail

Pas de modification du contrat de travail

Cumul d'emploi possible

Incitation à la formation des salariés

**Il est prévu que l'État prenne à sa charge l'intégralité des coûts pédagogiques, en plus de l'allocation d'activité partielle.**

**A la différence de l'ancien dispositif d'activité partielle, l'employeur ne sera plus tenu de prendre en charge à 100 % le salaire des salariés en formation pendant la période d'activité partielle.**

**L'indemnisation versée au salarié en formation par l'employeur sera de 70 % minimum, comme pour les salariés qui ne sont pas en formation.**



# Zoom sur l'activité partielle durant la période d'essai

- **But de la PE :**

- permet à l'employeur d'évaluer les compétences professionnelles du salarié ;
- permet au salarié d'apprécier si les fonctions exercées lui conviennent.

- **Incidences de l'activité partielle :**

- suspend le contrat de travail ;
- empêche l'employeur d'évaluer les compétences du salarié ;
- empêche le salarié d'apprécier son poste de travail.

- **Effets :**

- prolonge la durée de la période d'essai pour une durée équivalente à l'activité partielle;
- durée de la période d'essai et de la prolongation en jours calendaires.



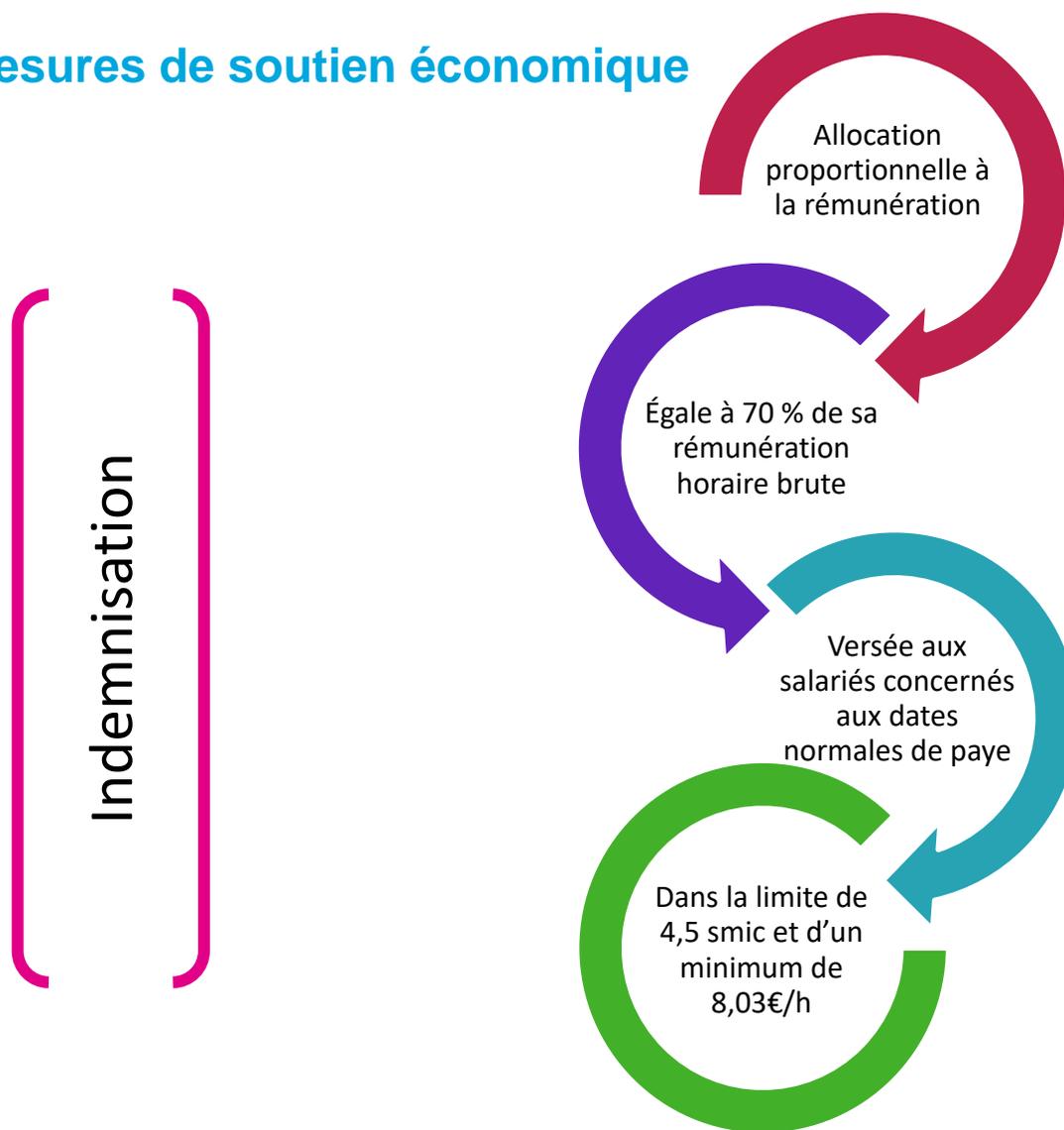
# 2

## L'indemnisation de l'activité partielle



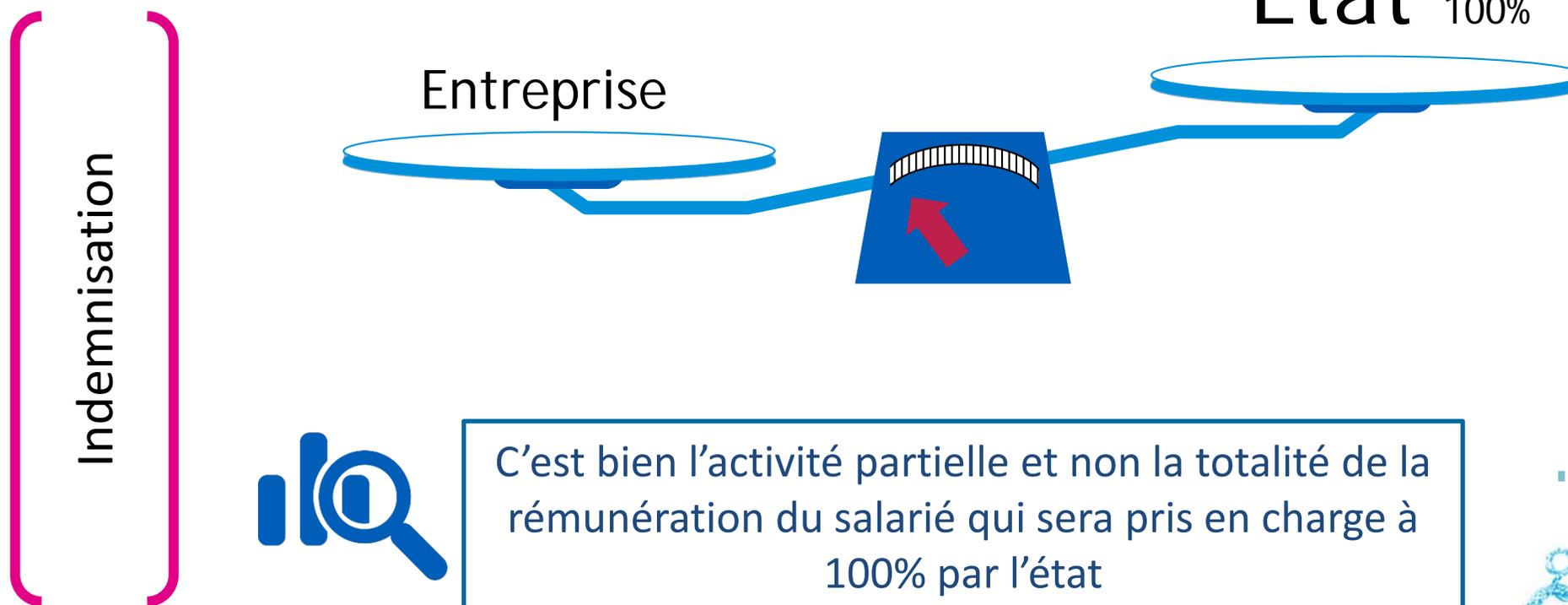
# Principe

## Les mesures de soutien économique



# Principe

Le reste à charge pour l'employeur sera donc égal à zéro pour tous les salariés dont le salaire mensuel est inférieur à 4,5 fois le SMIC



# Principe

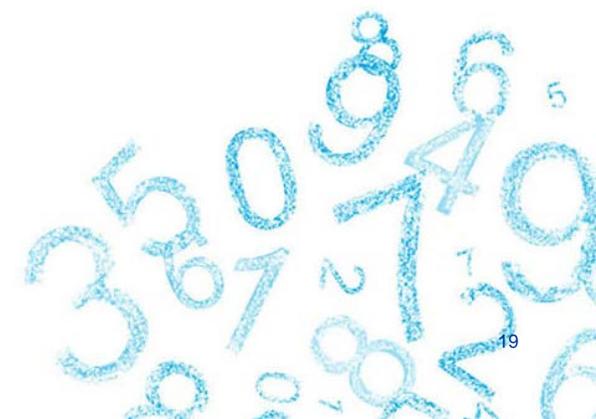
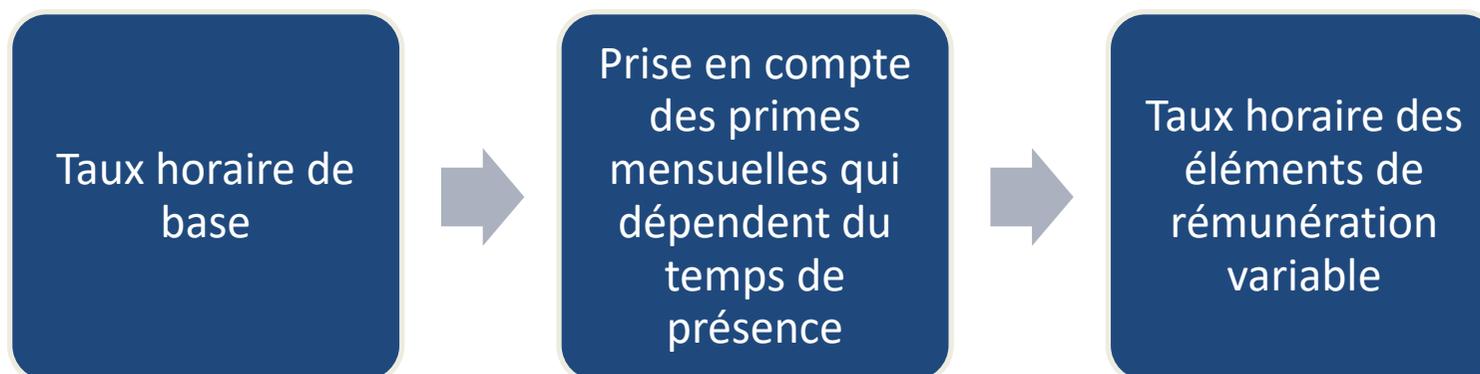
## Rappel

### Indemnisation

L'indemnité horaire est déterminée par référence à la rémunération brute servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés calculée selon la règle du maintien du salaire (et non du 1/10e), « ramenée à un montant horaire » sur la base de la durée légale de travail ou, si elle est inférieure, de la durée collective du travail ou de celle mentionnée dans le contrat de travail (c. trav. art. R. 5122-18 renvoyant à L. 3141-24, II).

Selon La méthode du document questions/réponses de la DGEFP  
10/04/2020 :

**Le calcul du taux horaire de référence doit se faire en trois temps**



## Taux horaire des éléments de rémunération variable

- L'administration prend ensuite en compte les éléments de rémunération variables, entendus ici comme non mensuels

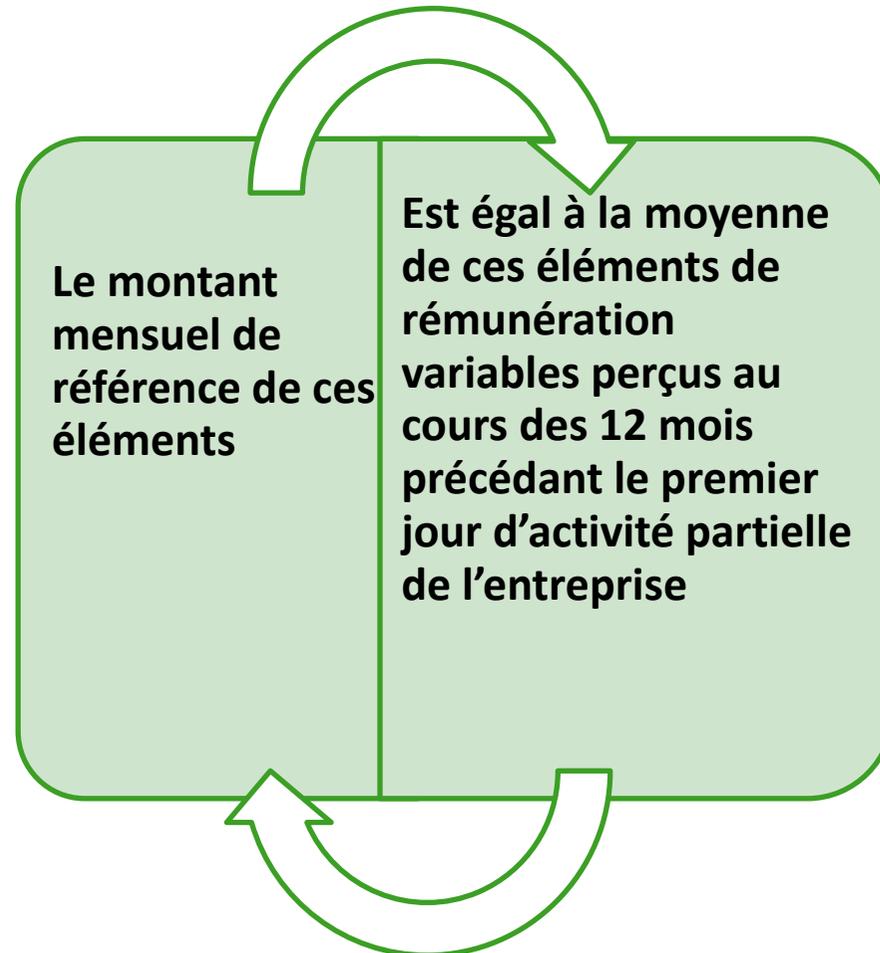
Cette catégorie regroupe :

- Les éléments de rémunération variable au sens propre (commissions, pourboires...)

Cette catégorie regroupe :

- Les primes versées selon une périodicité non mensuelle, pourvu qu'elles soient calculées en fonction du temps de présence du salarié, et donc affectées par l'activité partielle

## Taux horaire des éléments de rémunération variable



Pour une mise en activité partielle au 1er mars 2020, période allant du 1er mars 2019 au 29 février 2020. Si le salarié a travaillé moins de 12 mois, on prend en compte la moyenne de la totalité des mois de sa période de présence

# Heures indemnisables

## Les mesures de soutien économique



Les heures perdues en dessous de la durée légale du travail ou, lorsqu'elle est inférieure, en dessous de la durée conventionnelle ou contractuelle du travail (c. trav. art. L. 5122-1 et R. 5122-19).

Les heures indemnisables

Les heures supplémentaires ou complémentaires

Les heures perdues

## Salarié à temps plein

Un salarié travaille 35 h par semaine.

Au cours de la semaine en raison de la mise en activité partielle de son établissement, il travaille 20 h au lieu de 35 h.

Sont indemnisables au titre de l'activité partielle :  $35 \text{ h} - 20 \text{ h} = 15 \text{ h}$ .

## Salarié à temps partiel

Un salarié travaille 32 h par semaine.

Au cours de la semaine en raison de la mise en activité partielle de son établissement, il travaille 20 h au lieu de 32 h.

Sont indemnisables au titre de l'activité partielle :  $32 \text{ h} - 20 \text{ h} = 12 \text{ h}$ .

## Forfait hebdomadaire en heures

Un salarié a signé une convention de forfait de 39 heures hebdomadaires.

Sur une semaine donnée, il ne travaille que 20 h.

Sont indemnisables au titre de l'activité partielle :  $35 \text{ h} - 20 \text{ h} = 15 \text{ h}$ .

Les 4 heures chômées comprises au-delà de la 35e et jusqu'à la 39e heure sont considérées comme chômées, mais ne sont pas indemnisables au titre de l'activité partielle ni payées par l'employeur.



Les heures chômées au-dessus de la durée légale mensuelle lissées (151,67h) sont considérées comme chômées mais n'ouvrent pas le droit au versement de l'allocation d'activité partielle, ni à l'indemnisation du salarié par l'employeur

# Convention de forfait en heures ou en jours sur l'année

Journée entière de fermeture :



Demi journée de fermeture :



# Heures indemnisables

Idée d'une formule de calcul unique sur la période légale

Mais la notion de **période légale** doit être appréciée en fonction du mode d'aménagement mobilisé

Conséquence : les règles de calcul diffèrent selon les modes d'aménagement du temps de travail !

Durées légales	
Hebdomadaire	35h
Mensuelle	151,67h
Annuelle	1600h

Jours fériés	
Journée de solidarité	Pas d'indemnisation Et pas d'activité partielle
Jours fériés non chômés	Indemnisation
Jours fériés chômés	Pas de perte de salaire Et pas d'activité partielle

# 3

## Les démarches de l'employeur



# Présentation des démarches



L'employeur peut percevoir l'allocation d'activité partielle dans la limite de **1 607 heures par an et par salarié** quelle que soit la branche professionnelle



**Spécificité covid-19 :**  
**La consultation du CSE peut intervenir après la demande d'autorisation préalable**

## Les mesures de soutien économique

Procédure à suivre

1

- Consulter préalablement les représentants du personnel dans les entreprises de 50 salariés et plus
- Dans les entreprises sans CSE, informer directement les salariés

2

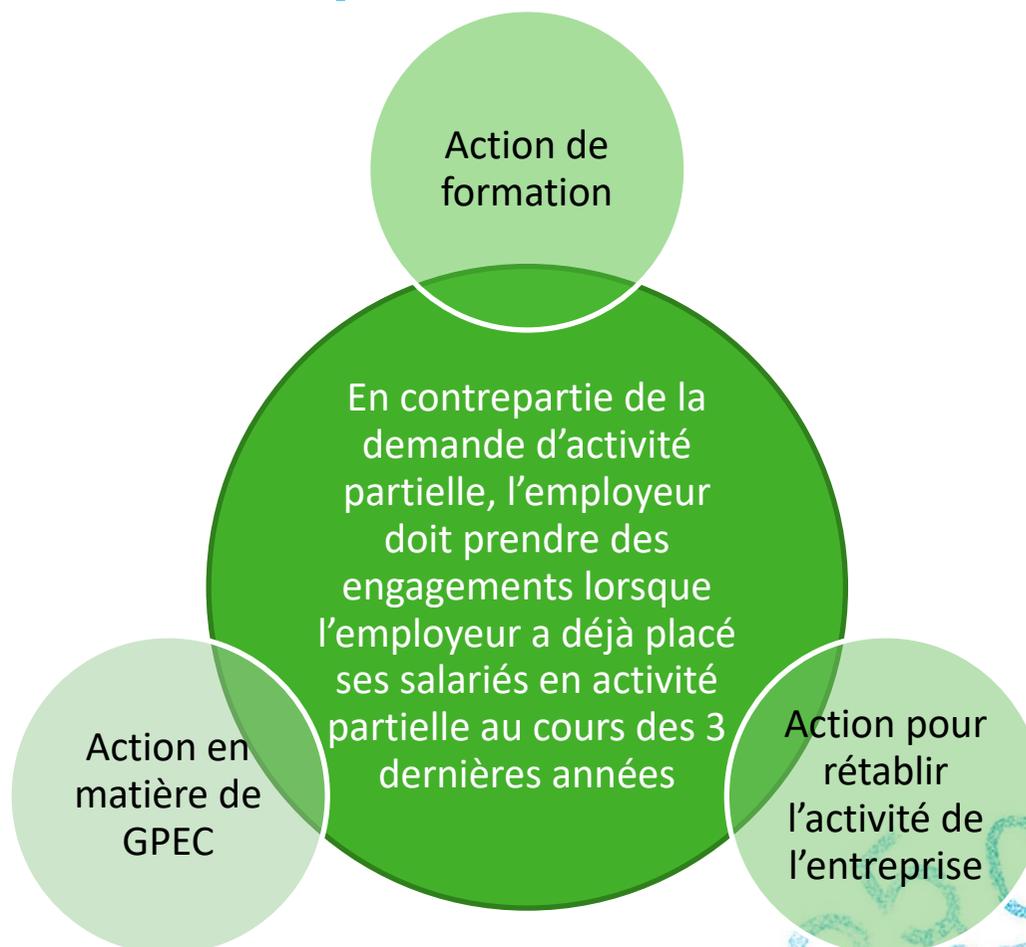
- Adresser une demande d'autorisation préalable à d'activité partielle (**Spécificité COVID-19 les employeurs peuvent déposer leur demande jusqu'à 30 jours après la date de début de la période d'activité partielle souhaitée**)
- Demande à formuler en ligne

3

- L'autorisation est accordée dans un délai de 15 jours pour une durée maximale de 12 mois
- **Spécificité covid-19 : le délai d'instruction est réduit à 48H**

**Spécificité covid-19 : compte-tenu du caractère exceptionnel de la situation, les engagements demandés aux entreprises doivent être a minima**

## Les mesures de soutien économique



# Effectuer une demande d'activité partielle pas à pas

01

## Démarches préalables

- **Déterminer à partir de quelle date** vous devez faire du chômage partiel
- **Vérifier** les congés payés restants, les compteurs d'heures de récupération d'heures supplémentaires, les jours de RTT non pris
- **Les dates des congés payés déjà posés** peuvent être déplacés
- **Déterminer les salariés à placer en activité partielle.** Il peut s'agir de toute la structure ou d'un service, une unité de travail, etc.  
*Identifier les salariés pouvant télétravailler, et donc l'activité n'est pas arrêtée, afin de ne pas faire de demande d'activité partielle pour eux. De la même manière, les salariés en arrêt pour longue maladie sont à exclure de la demande.*
- **Consultation du CSE : Décret à venir :**  
Jusqu'alors, la demande devait être accompagnée de l'avis préalable du CSE. Désormais, à défaut de cet avis, la demande précise la date prévue de la consultation de l'instance et l'employeur aura deux mois pour transmettre l'avis a posteriori. *Pour rappel, doivent a minima être communiqués au CSE : motif économique et les circonstances / catégories professionnelles et activités concernées / niveau et modalités de mise en œuvre de la réduction d'horaires / date d'effet et durée probable*
- **Informier l'inspecteur du travail** des modifications d'horaires envisagées
- **Afficher** les nouveaux horaires de travail

# Effectuer une demande d'activité partielle pas à pas

02

## Préinscription sur le compte

<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>

- **En pratique, si l'entité n'a pas déjà son propre compte, elle doit le créer.** Un mail vous parviendra sous 48h confirmant la création du compte et indiquant les codes d'accès
- **Si vous êtes expert-comptable tiers déclarant,** un contrat de prestation devra vous être remis afin de pouvoir créer un compte au nom d'une entité tierce\* [https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/Laparts/Activite\\_Partielle\\_Fiche\\_Contrat\\_Prestation.pdf](https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/Laparts/Activite_Partielle_Fiche_Contrat_Prestation.pdf)

**MA PREMIÈRE CONNEXION**

Pour accéder à vos services en ligne, vous devez d'abord créer un espace pour l'entreprise que vous représentez. Pour cela, munissez-vous au préalable de votre SIRET avant de commencer la procédure.

**CRÉER MON ESPACE**

Vous êtes **EXPERT-COMPTABLE** et vous représentez un établissement ?

**CONTRAT DE PRESTATION**

**MON ESPACE PERSONNEL**

Utilisateur :

Mot de passe :

**Annuler** **Connexion**

[J'ai oublié mon identifiant](#) | [J'ai oublié mon mot de passe](#)

\*voir copies d'écran en annexe



© 2019 KPMG S.A., société anonyme d'expertise comptable et de commissariat aux comptes, membre français du réseau KPMG constitué de cabinets indépendants adhérents de KPMG International Cooperative, une entité de droit suisse. Tous droits réservés. Le nom KPMG et le logo sont des marques déposées ou des marques de KPMG International.



© Association fondée par KPMG S.A., société française membre du réseau KPMG constitué de cabinets indépendants adhérents de KPMG International Cooperative, une entité de droit suisse. Association régie par la loi du 1er juillet 1901 et le décret du 16 août 1901. Enregistrement à la Préfecture des Hauts-de-Seine sous le n° W9 22 00 3006



# Effectuer une demande d'activité partielle pas à pas

03

## Remplir la demande en ligne

- **Le Cerfa** de demande d'autorisation d'activité partielle doit être rempli et déposé en ligne avant de commencer à réduire l'activité du personnel, via un service entièrement dématérialisé d'activité partielle
- **Si la demande n'a pas pu être faite avant le placement des salariés en activité partielle :** le Ministère du travail a indiqué qu'elle devait être faite au mieux peu de temps après le placement.
- Au moment du dépôt de la demande préalable, il y a lieu de **renseigner le motif "autres circonstances exceptionnelles"**, puis le sous-motif "coronavirus"

### La demande précise :

- Le motif justifiant le recours à l'activité partielle : la demande doit indiquer précisément les effets de l'épidémie sur l'activité de l'entreprise
- La période prévisible de sous-activité
- Le nombre de salariés concernés
- L'avis préalable du CSE (Jusqu'alors, la demande devait être accompagnée de l'avis préalable du CSE. Désormais, à défaut de cet avis, la demande précise la date prévue de la consultation de l'instance et l'employeur aura deux mois pour transmettre l'avis a posteriori)
- Le nombre total d'heures d'activité partielle (indiquer le montant global pour tous les salariés pour la période totale)

# Effectuer une demande d'activité partielle pas à pas

04

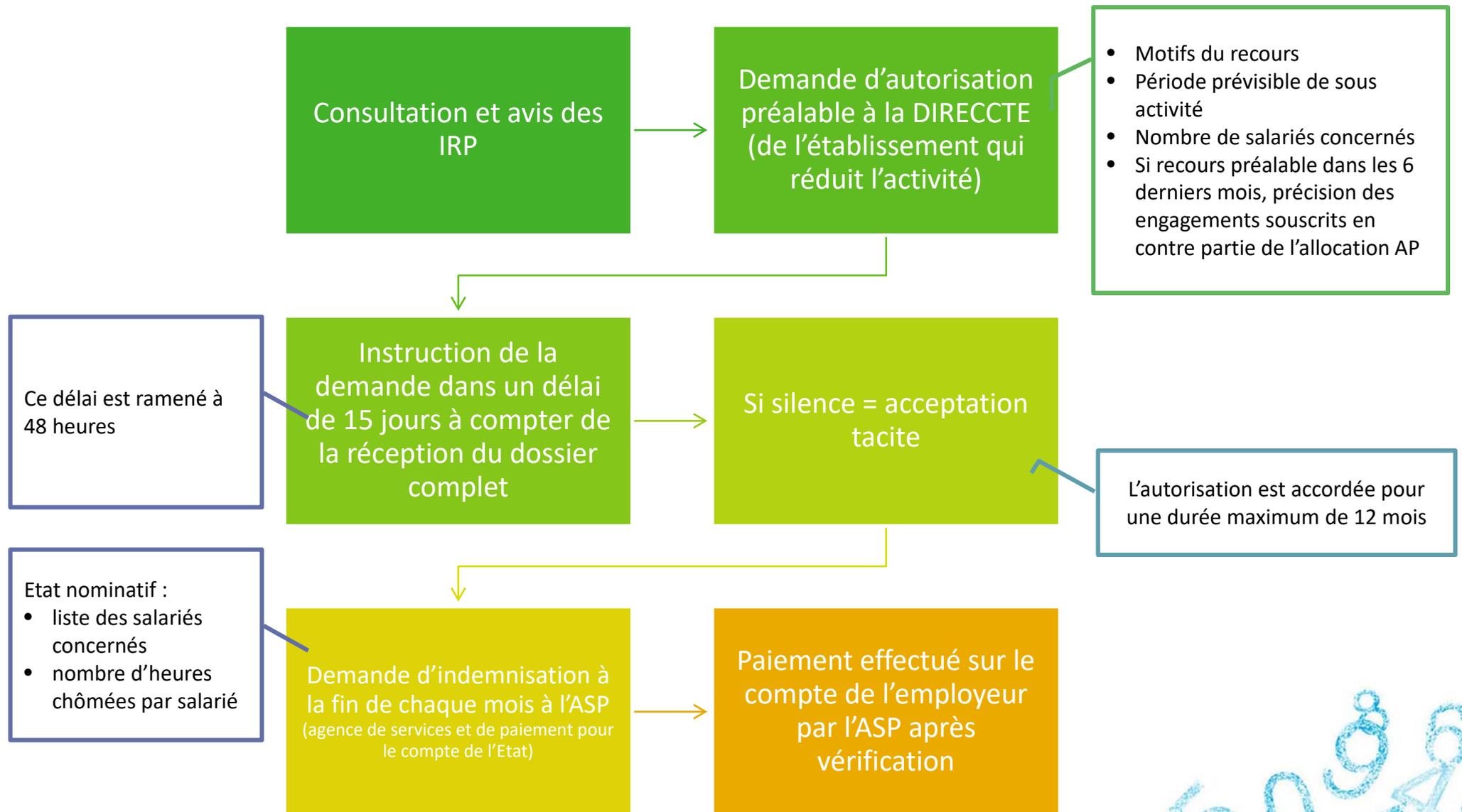
## Remplir la demande d'indemnisation mensuelle

- **Le dernier jour du mois ou le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant** et après avoir mis reçu l'autorisation administrative\*, il est nécessaire d'adresser en ligne **une demande d'indemnisation** comprenant :
  - L'identité de l'employeur
  - La liste nominative des salariés concernés
  - Le numéro de sécurité sociale
  - Les états nominatifs précisant notamment le nombre d'heures chômées par chaque salarié pour le mois échu

- **Pour chaque heure de travail chôme**e, le salarié bénéficie d'allocations qui lui sont versées à échéance normale de paie par l'employeur
- **L'employeur est ensuite remboursé** en tout ou partie des sommes par l'état
- **Cotisations & charges** : il n'y a pas de charges patronales ou salariales sur les indemnités d'activité partielle (sauf CSG-CRDS)
- **Fiscalité** : les indemnités d'activité partielle sont imposables à l'impôt sur le revenu et sont donc soumises à la retenue à la source

\*L'absence de décision de l'administration dans un délai de deux jours, au lieu de quinze jours pour les autres motifs de chômage partiel, vaudra "acceptation implicite de la demande"

# Schéma récapitulatif démarches à effectuer



# 4

## Les modalités d'organisation des entreprises



# Les modalités d'organisation des entreprises



Le recours au télétravail



Les modalités de gestion du personnel



Les dérogations en matière de durée du travail et de repos



# Les modalités d'organisation des entreprises

## Articulation entre télétravail et activité partielle

**Principe : pas de travail pendant les heures de chômage partiel !**

Si l'activité partielle prend la forme d'une cessation temporaire d'activité, les salariés doivent cesser de travailler : AUCUN travail n'est possible

En cas d'activité partielle sous forme de réduction de la durée du travail, le salarié peut travailler à certains moments de la journée et pas d'autres (chômage partiel). Peu importe que la partie travaillée soit effectuée en télétravail ou sur site.



# Les modalités d'organisation des entreprises

## Articulation entre télétravail et activité partielle

### Les risques encourus en cas de télétravail pendant un temps d'activité partielle

Demander à certains salariés de télétravailler pendant des heures de chômage partiel constitue une fraude et que cette situation est assimilée à du travail illégal.

L'entreprise prend alors le risque de diverses sanctions qui sont cumulables :

- le remboursement intégral des sommes perçues au titre du chômage partiel ;
- l'interdiction de bénéficier, pendant une durée maximale de 5 ans, d'aides publiques en matière d'emploi ou de formation professionnelle ;
- 2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende (c. pén. art. 441-6).

**Attention : La dissimulation intentionnelle d'heures de travail caractérise le délit de travail dissimulé !**

**De plus, des contrôles a posteriori pourront être exercés (annonce de Muriel PENICAUD, ministre du Travail, le 4 avril 2020)**



# 5

## Les modalités de récompense des salariés



# Les modalités de récompense des salariés

## Complément employeur dans le cadre de l'activité partielle

Dans le cadre de la mise en activité partielle de ses salariés, l'employeur doit maintenir 70% du salaire brut du salarié.



Dans le cas où l'employeur déciderait de verser une part complémentaire au-delà de 70 % de la rémunération brute, ce complément serait soumis au même régime en matière de prélèvements sociaux que l'allocation d'activité partielle sous réserve qu'un accord de branche, d'entreprise ou un décision unilatérale de l'employeur le prévoit.

En revanche, les sommes qui seraient versées au titre d'indemnisation d'heures chômées non indemnisables au titre de l'activité partielle car excédant la durée légale du travail sont assujetties, au même titre que les rémunérations, aux cotisations et contributions sociales.

# Les modalités de récompense des salariés

## Aménagement des conditions de versement de la Prime Exceptionnelle de Pouvoir d'Achat (PEPA)

### Rappel du dispositif de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat pour 2020 :

- reconduite en 2020 par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2020 (loi 2019-1446 du 24 décembre 2019, art. 7, JO du 27 ;
- Nouvelle obligation pour l'entreprise : mettre en œuvre un accord d'intéressement afin que la prime puisse bénéficier des exonérations fiscales et sociales.
- Accord d'intéressement conclu pour une durée comprise entre 1 et 3 ans
- Mêmes conditions (montant, critères de désignation de bénéficiaires, de modulation, etc pour bénéficier des exonérations de toutes les cotisations et contributions sociales d'origine légale et conventionnelle (y inclus CSG/CRDS), de contribution formation, de taxe d'apprentissage, de participation construction et d'impôt sur le revenu
- elle pouvait être versée jusqu'au 30 juin 2020.



Une ordonnance du 1er avril 2020 modifie ce dispositif afin de tenir compte des circonstances exceptionnelles de travail liées à l'épidémie de coronavirus (ord.

2020-385 du 1er avril 2020, JO du 2) avec pour objectif est de donner la possibilité aux employeurs de récompenser davantage les salariés « au front », ainsi que l'a indiqué la ministre du Travail lors de la présentation du texte en Conseil des ministres.



# 6

## Les aides annexes à destination des entreprises



# Les aides annexes à destination des entreprises

## Le report des échéances sociales



### Principe des mesures

- Report des échéances sociales
- Sollicitation d'un plan d'étalement des créances

### Sur quoi ?

- Report des échéances sociales (URSSAF) jusqu'à 3 mois et plan d'étalement de créances
- Report des cotisations de droit mais n'est pas automatique (demande à faire par l'entreprise)
- Report ou l'accord de délai est également possible pour les cotisations de retraite complémentaire



### Comment faire ?

- Les demandes se font sur le portail Urssaf et MSA

# Les aides annexes à destination des entreprises

## Les travailleurs indépendants



### Prélèvement à la source (PAS)

- Moduler le taux et les acomptes de PAS
- Reporter le paiement des acomptes sur leurs revenus professionnels d'un mois sur l'autre jusqu'à trois

### Charges sociales

- L'échéance mensuelle du 20 mars a normalement été annulée (lissage sur les échéances ultérieures d'avril à décembre)
- En complément, les travailleurs indépendants peuvent solliciter l'octroi de délais de paiement



### Comment faire ?

- Espace personnel en ligne du contribuable, rubrique « Gérer mon prélèvement à la source »

# Les aides annexes à destination des entreprises

## Les aides de l'Etat et de la Région

Une aide de 1500 € est accordée à certaines entreprises sous réserves de remplir plusieurs conditions

Personnes  
physiques et  
morales de  
droit privé

Résidentes  
fiscales  
françaises

Exerçant une  
activité depuis  
a minima le 1<sup>er</sup>  
février 2020

Bénéficiaires

Bénéfice  
imposable < ou  
= à 60 000€ au  
titre du dernier  
exercice clos

Effectif  
inférieur ou  
égal à 10  
salariés

CA du dernier  
exercice clos  
inférieur à 1  
million d'euros

Conditions de seuils

Entreprises  
ayant fait  
l'objet d'une  
interdiction  
d'accueil du  
public

Entreprises  
ayant subi une  
perte de CA  
d'au mois 50%  
en mars 2020  
par rapport à  
mars 2019

Fermeture ou baisse d'activité

La demande doit être faite via internet au plus tard le 30 avril 2020 sur le site « [impot.gouv.fr](http://impot.gouv.fr) » et e connectant à « mon espace personnel »

Elle devra être accompagnée des pièces justificatives suivantes:

- Déclaration sur l'honneur attestant que l'entreprise remplit les conditions d'éligibilité, que les informations déclarées sont exactes et qu'elle n'a pas de dette impayée (fiscale ou sociale) au 31/12/2019),
- Estimation du montant de perte de CA,
- Coordonnées bancaire de l'entreprise.

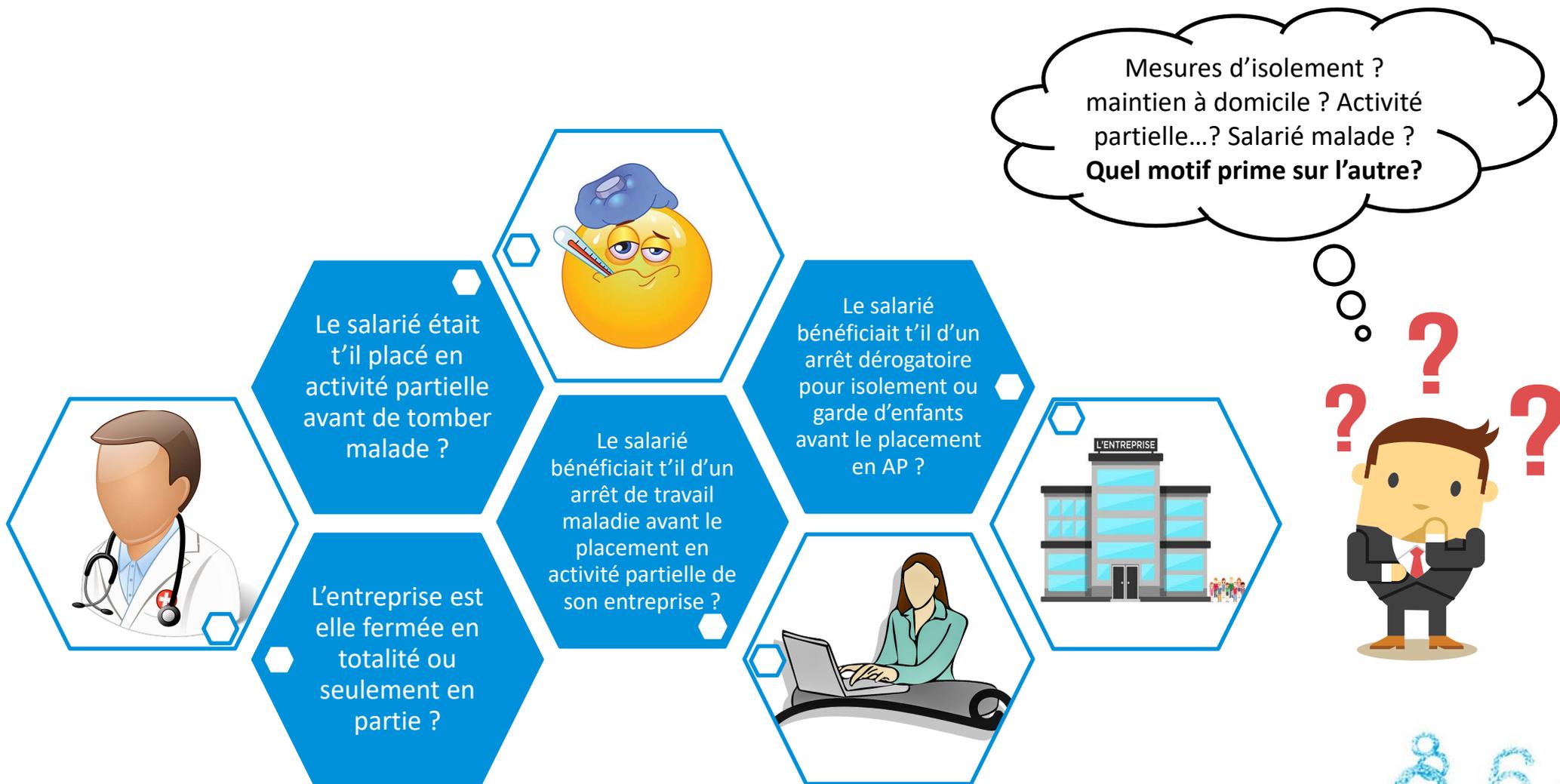


**Attention** : les entreprises déjà en difficulté avant la crise ne peuvent pas y prétendre !

# Point de vigilance : Articulation entre activité partielle et IJ maladie



## 2. Articulation entre activité partielle et IJ maladie



## 2. Articulation entre activité partielle et IJ maladie

Si le salarié bénéficie d'un arrêt de travail avant que l'entreprise ne place les salariés en activité partielle

Le salarié reste en arrêt maladie indemnisé jusqu'à la fin de l'arrêt prescrit.

Il perçoit le complément employeur sous déduction des IJSS

Dans la limite de ce qu'il aurait perçu s'il avait été en activité partielle

A la fin de l'arrêt de travail, le salarié bascule vers l'activité partielle.

## 2. Articulation entre activité partielle et IJ maladie

Si le salarié bénéficie au préalable d'un arrêt de travail dérogatoire pour isolement ou garde d'enfant et que l'entreprise place ensuite ses salariés en activité partielle

2 situations sont à distinguer :



Fermeture totale  
ou d'une partie  
de l'établissement

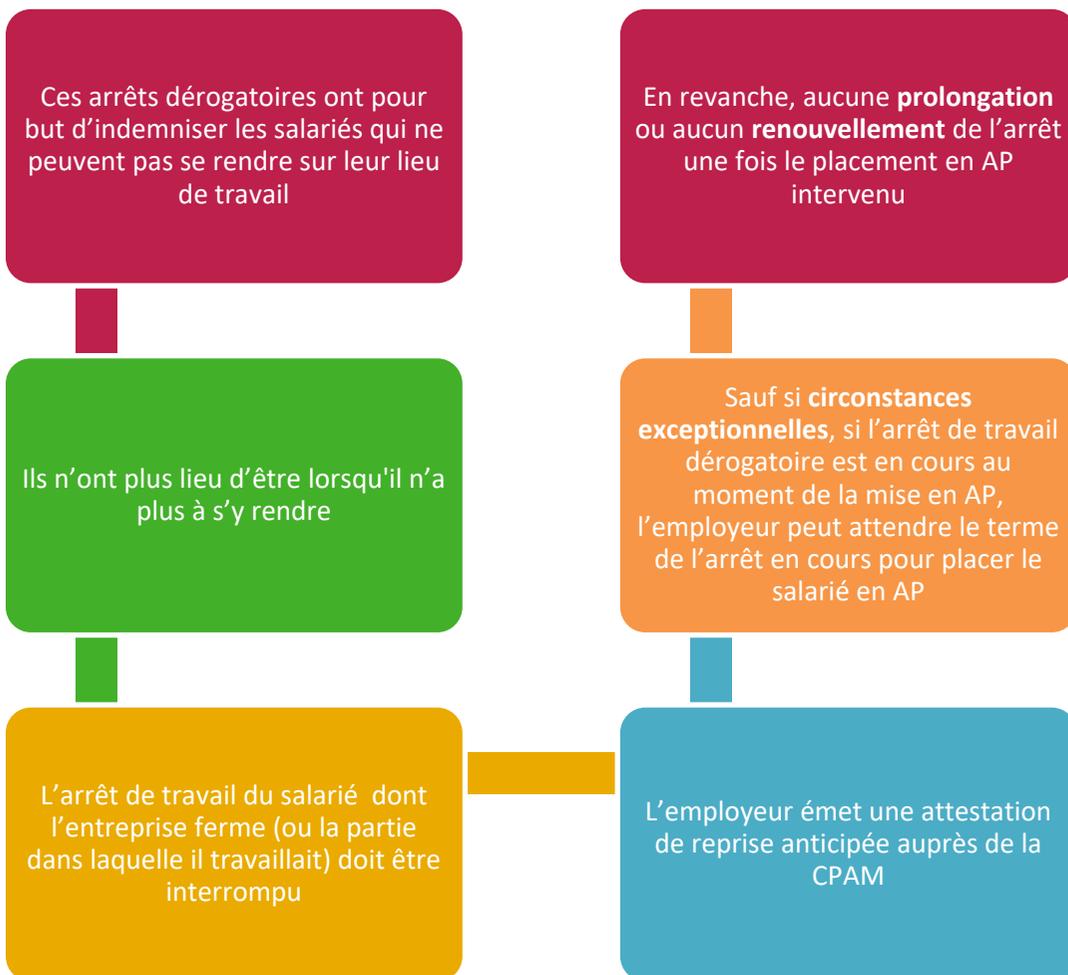


Simple réduction  
de l'activité

## 2. Articulation entre activité partielle et J maladie

Si le salarié bénéficie au préalable d'un arrêt de travail dérogatoire pour isolement ou garde d'enfant et que l'entreprise place ensuite ses salariés en activité partielle

**Fermeture totale ou d'une partie de l'établissement :**



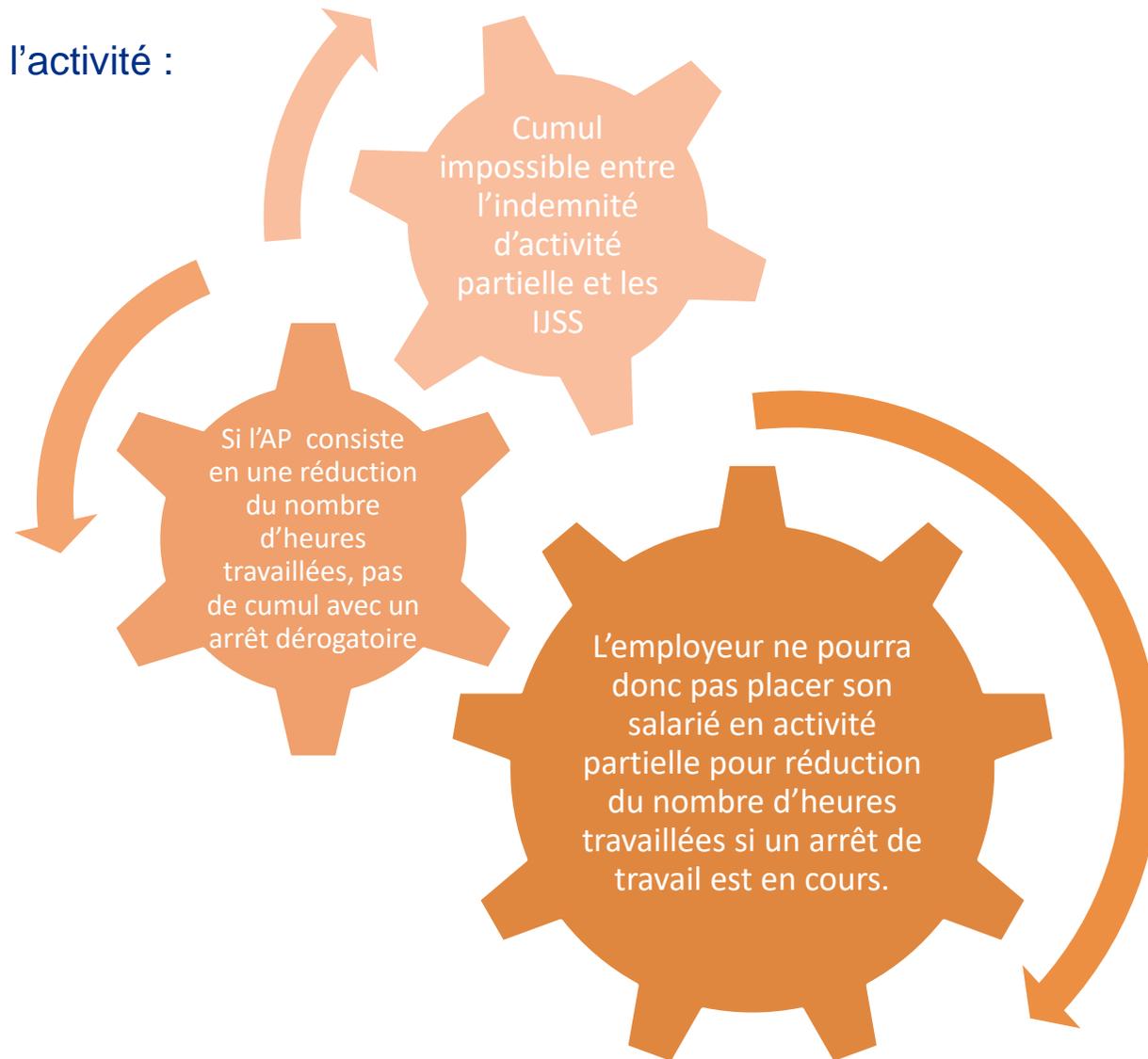
Pour les arrêts de travail des personnes vulnérables, automatiquement prolongés par l'Assurance maladie pour la durée du confinement, l'employeur est tenu d'y mettre un terme par l'envoi d'une attestation de fin anticipée selon les mêmes modalités qu'une reprise anticipée de droit commun



## 2. Articulation entre activité partielle et IJ maladie

Si le salarié bénéficie au préalable d'un arrêt de travail dérogatoire pour isolement ou garde d'enfant et que l'entreprise place ensuite ses salariés en activité partielle

### Réduction de l'activité :



## 2. Articulation entre activité partielle et IJ maladie

Si le salarié est d'abord placé en activité partielle et qu'il tombe ensuite malade

Un salarié placé en AP conserve son **droit de bénéficier d'un arrêt maladie** (hors arrêts pour garde d'enfant ou personne vulnérables).

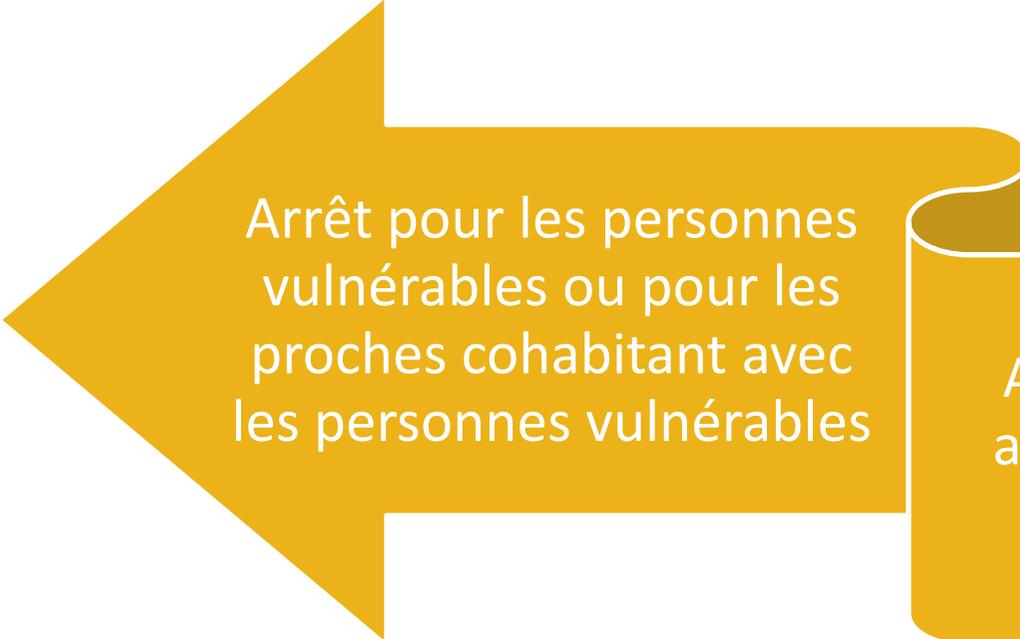
Le bénéfice du dispositif d'activité partielle s'interrompt alors jusqu'à la fin de l'arrêt prescrit

L'employeur lui verse un complément de salaire sans dépasser le salaire qu'il aurait perçu s'il n'était pas en arrêt.

# Bascule d'un mécanisme d'U à un mécanisme d'indemnité d'activité partielle

→ À compter du 1er mai, les salariés jusqu'alors en arrêt de travail dérogatoire pour les motifs listés ci-dessous seront placés en activité partielle et indemnisés à ce titre.

# Bascule d'un mécanisme d'IJ à un mécanisme d'indemnité d'activité partielle



Arrêt pour les personnes vulnérables ou pour les proches cohabitant avec les personnes vulnérables



Arrêt pour les personnes en arrêt dérogatoire pour garde d'enfant

# Questions/réponses

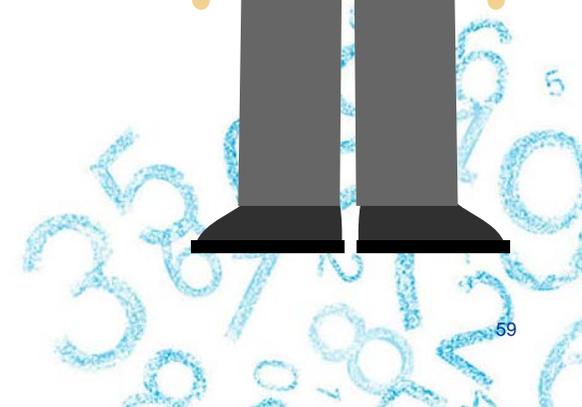
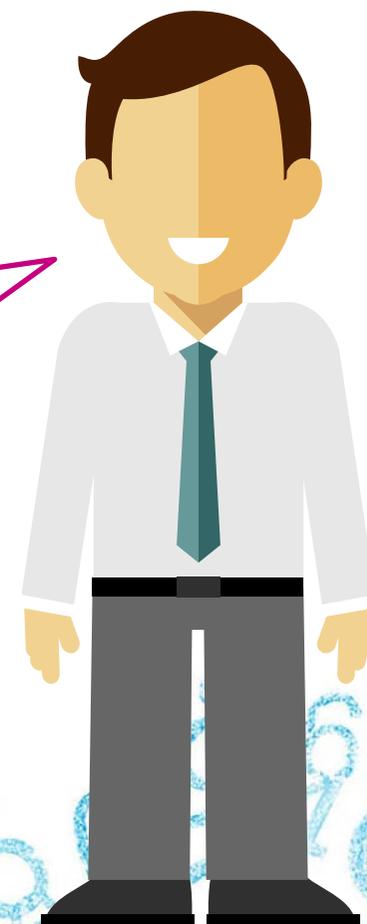


# Mises en situation



Mon entreprise reste ouverte : quelles mesures prendre pour protéger les salariés?

Afficher les gestes barrières / rappeler les règles de distanciation sociale / Réglementer les entrées de clients....

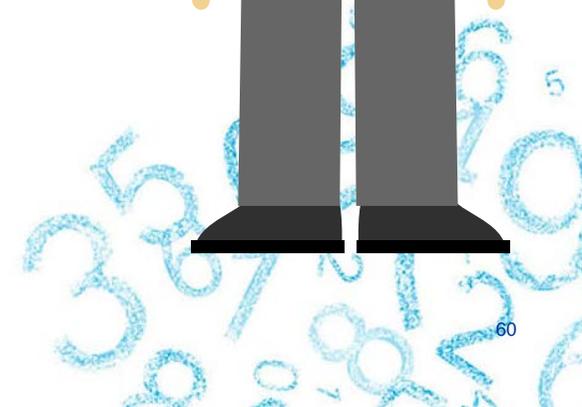
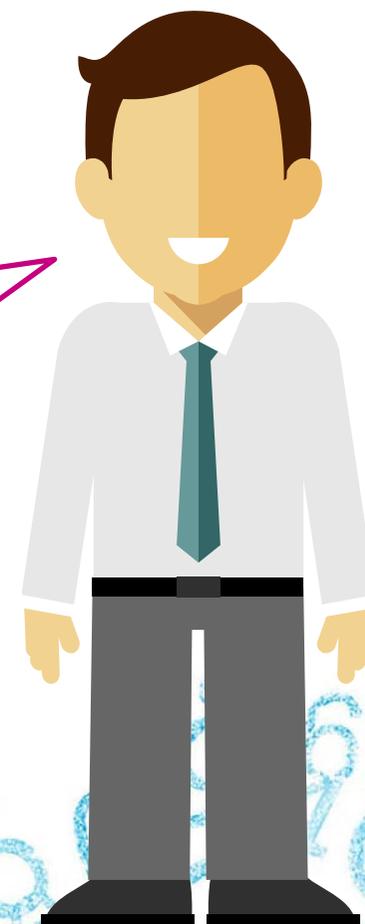


# Mises en situation



Mon entreprise peut  
faire du télétravail :  
puis-je quand même  
avoir recours à  
l'activité partielle?

Si le télétravail est  
applicable, pas  
d'activité partielle  
sauf s'il n'y a plus de  
travail à donner aux  
salariés



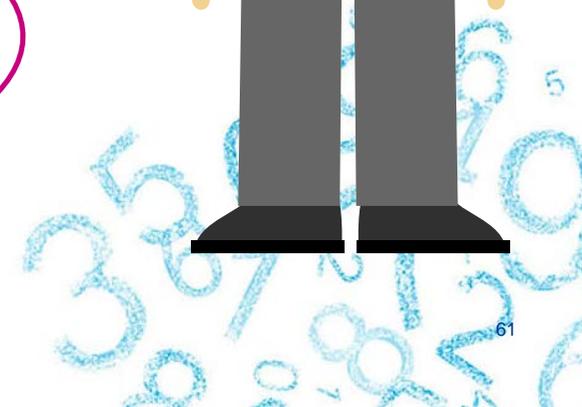
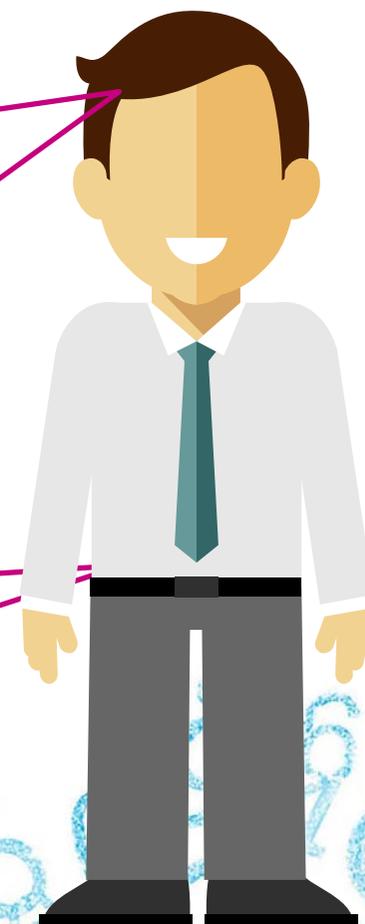
# Mises en situation



Dans quels cas dois je,  
en ma qualité  
d'employeur, déclarer  
une absence sur le  
site ameli?

Pour la garde des  
enfants de moins de  
16 ans

Dorénavant également pour les personnes à  
risque (femmes enceintes, personnes  
atteintes de maladies respiratoires,  
d'insuffisances respiratoires, diabétiques :  
ces personnes peuvent se déclarer sur le  
site ameli sans passer par leur employeur

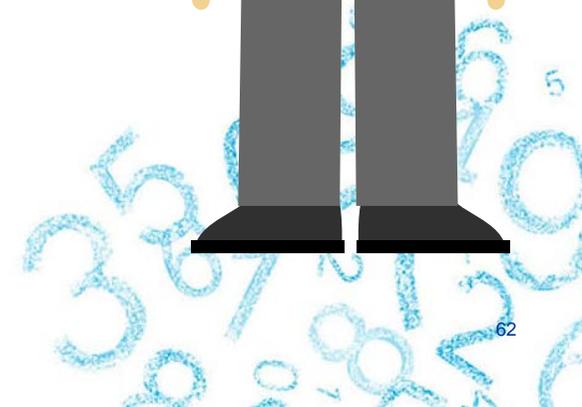
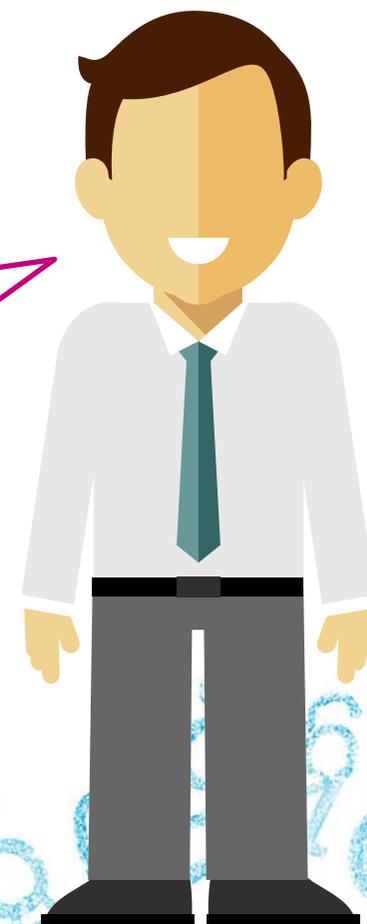


# Mises en situation



Nous avons fait une demande d'arrêt maladie pour un salarié qui doit garder ses enfants alors que nous sommes en activité partielle ?

L'arrêt garde d'enfant n'est autorisé que lorsque la société est partiellement ou totalement en activité

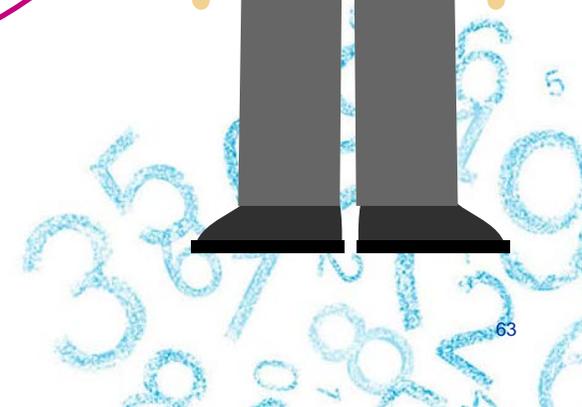
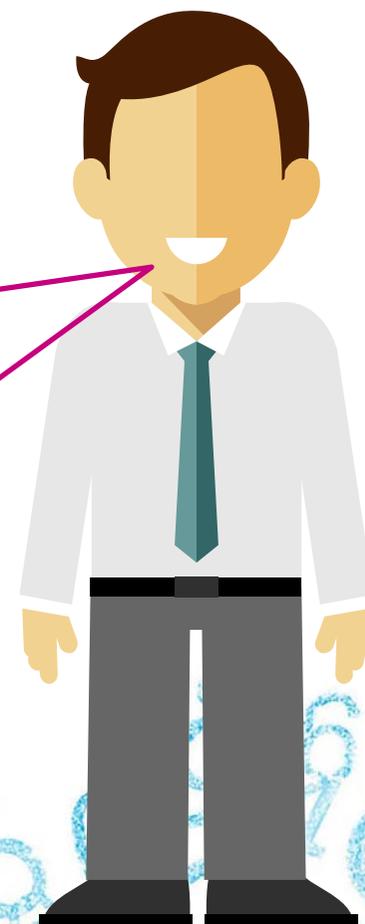


# Mises en situation



Qu'en est il du délai de carence en cas de maladie?

Seul le délai de carence légal n'est pas applicable selon le décret n° 2020-193 du 4 mars 2020. S'agissant de l'indemnité complémentaire légale, elle s'applique également sans délai de carence (mais pas l'indemnité complémentaire conventionnelle)

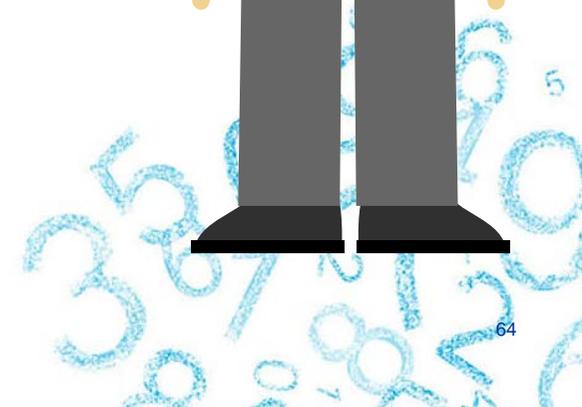
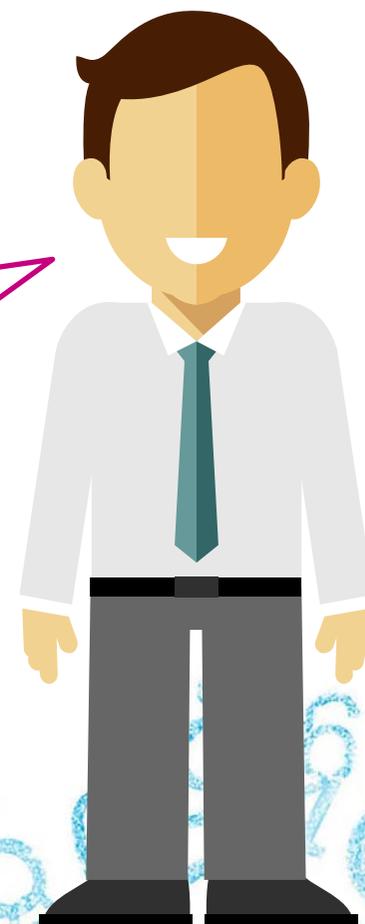


# Mises en situation



Mon salarié veut faire valoir son droit de retrait alors que j'ai de l'activité et que je peux rester ouvert ?

Si l'entreprise peut maintenir son activité et qu'elle a pris les mesures pour protéger les salariés, pas de droit de retrait

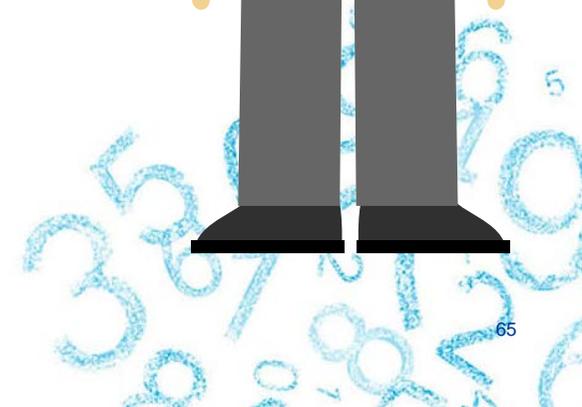


# Mises en situation



Mon salarié souhaite décaler les congés qu'il avait posé et qui tombent pendant la période de confinement

Le report des congés se fait avec l'accord de l'employeur qui n'a aucune obligation d'accepter

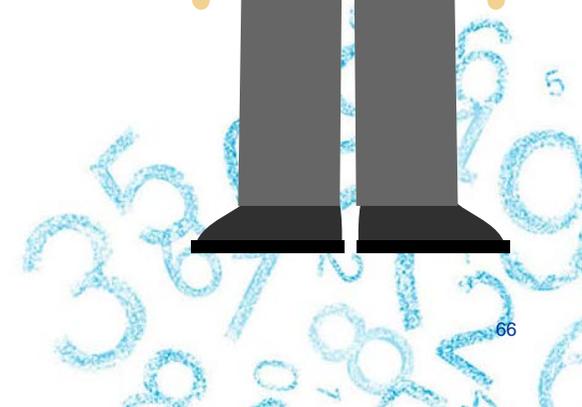
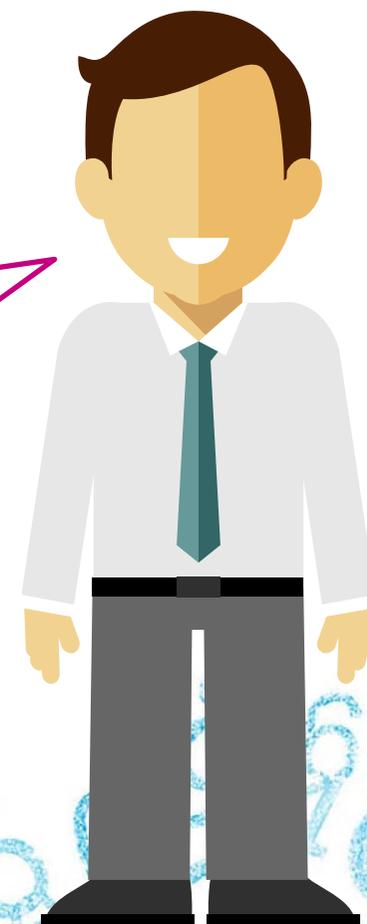


# Mises en situation



Puis je imposer la récupération d'heures supplémentaires ou la prise de RTT

Cela dépend de la source juridique sur laquelle se base l'employeur

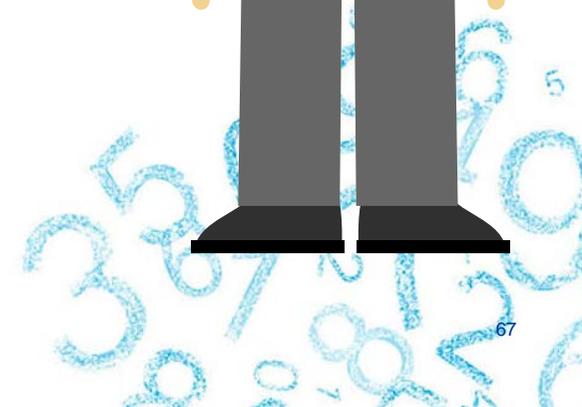
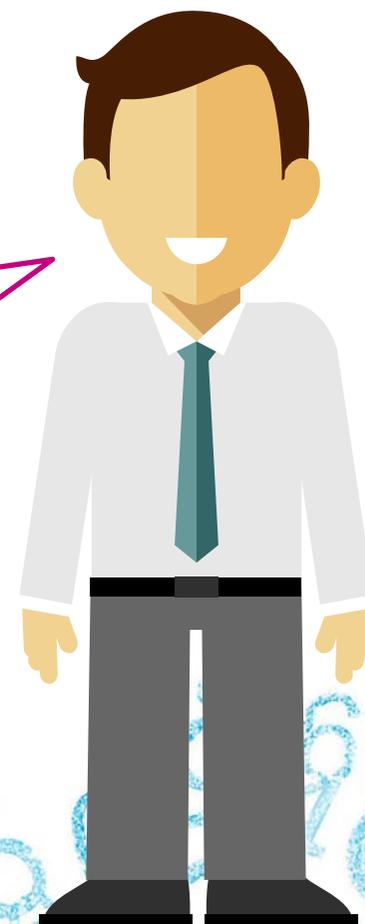


# Mises en situation



Si le salarié est en congés payés pendant la période d'activité partielle, comment est-il rémunéré?

De la même manière que s'il n'y avait pas d'activité partielle. La rémunération des jours de congés sera donc soumise à charges

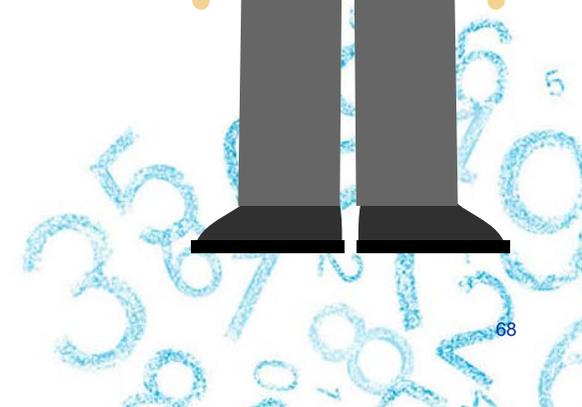
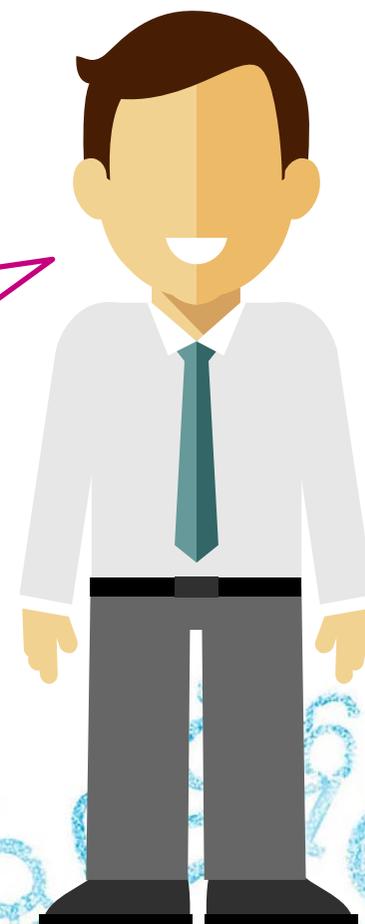


# Mises en situation



Un salarié peut-il  
poser des CP pendant  
la période d'activité  
partielle

Oui si l'employeur est  
d'accord : la  
rémunération des  
jours sera soumise à  
charges sociales et  
n'ouvrira pas droit à  
allocation

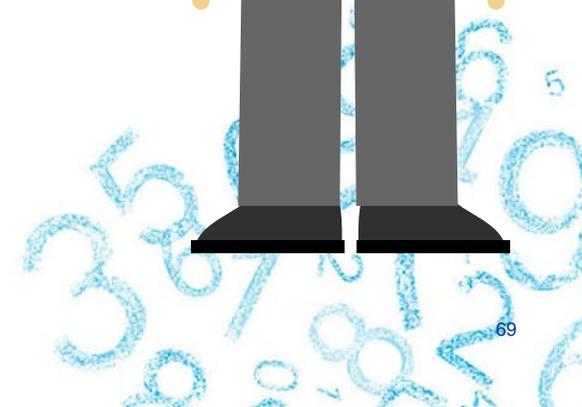
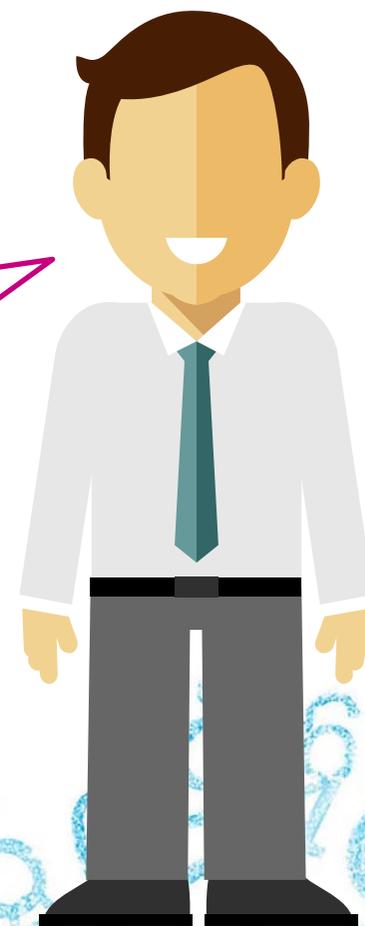


# Mises en situation



Quid des jours fériés  
chômés qui tombent  
pendant la période  
d'activité partielle?

Ces jours ne sont pas  
pris en charge au titre  
de l'activité partielle :  
ils sont donc  
rémunérés  
normalement et  
soumis à charges

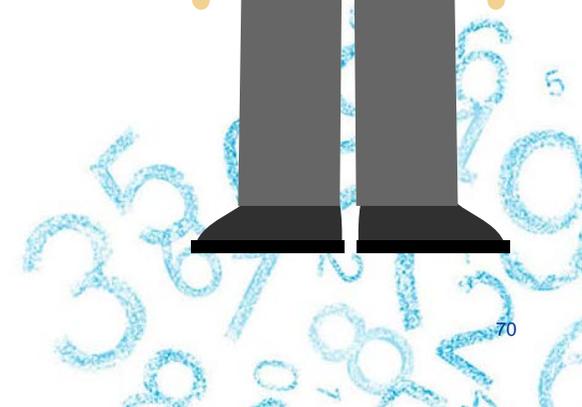
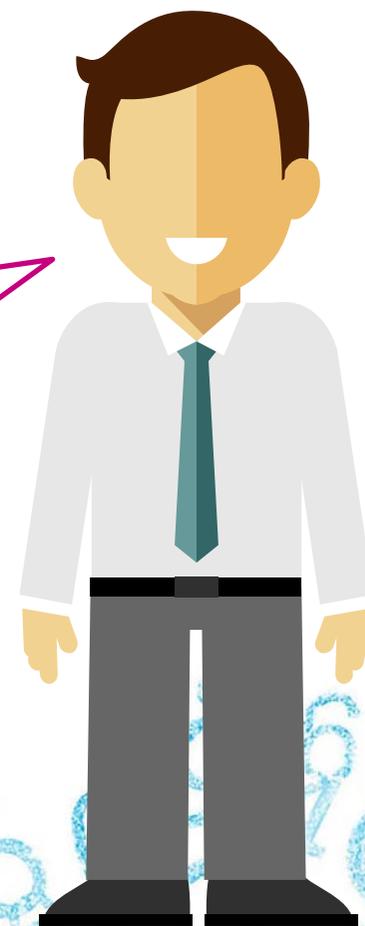


# Mises en situation



Quid de la journée de solidarité pendant la période d'activité partielle?

Cette journée n'est pas prise en charge au titre de l'activité partielle : elle est donc rémunérée normalement et soumise à charges

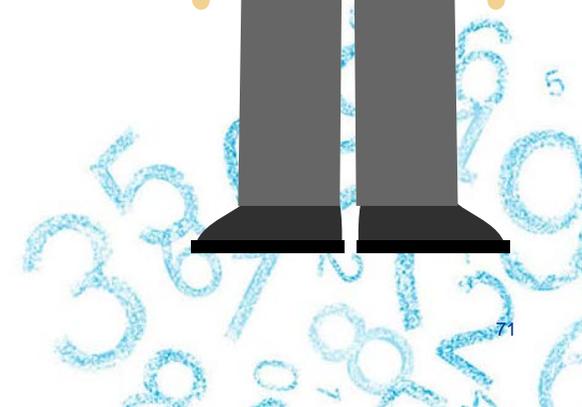
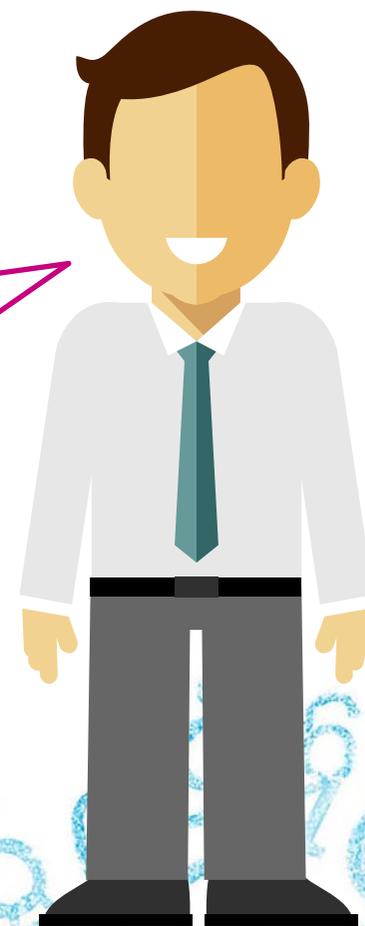


# Mises en situation



Mon salarié travaille  
39 heures : quel  
salaire dois-je  
maintenir?

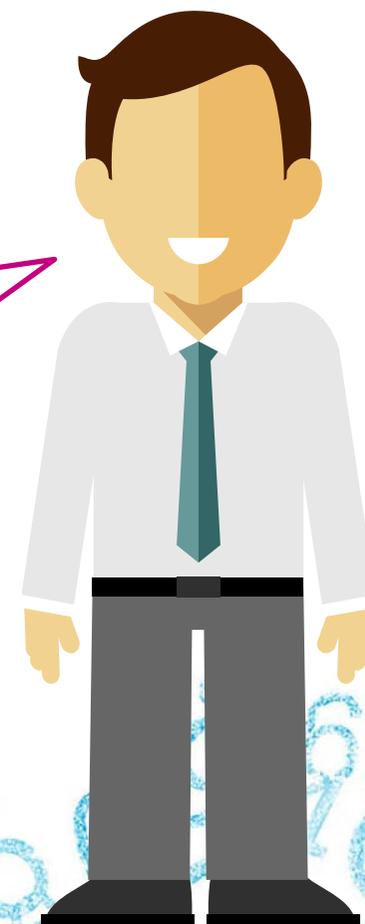
Les heures mensualisées  
ne seront pas  
indemnisées par  
l'employeur :  
l'indemnisation sera  
calculée sur le salaire de  
base 35h



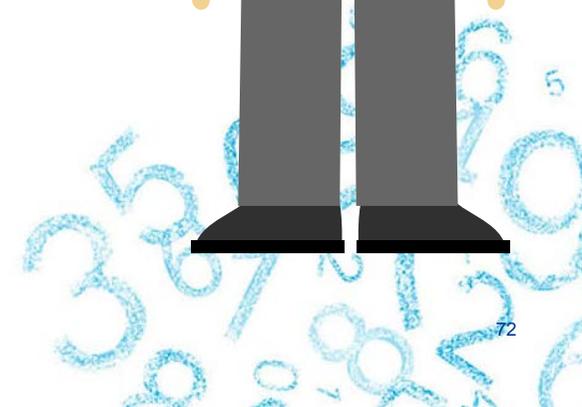
# Mises en situation



Puis-je toucher des allocations pour les heures supplémentaires mensualisées ?



Non, l'Etat n'indemnise que sur la base de la durée légale du travail

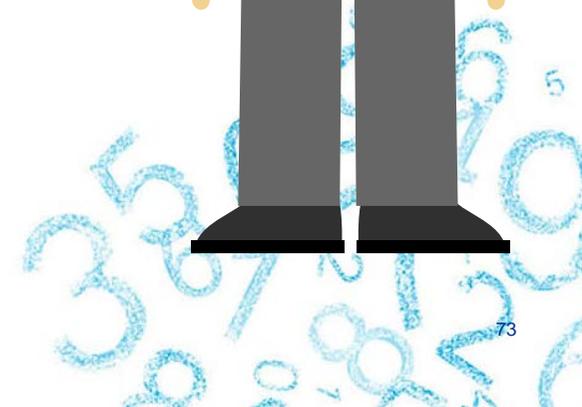
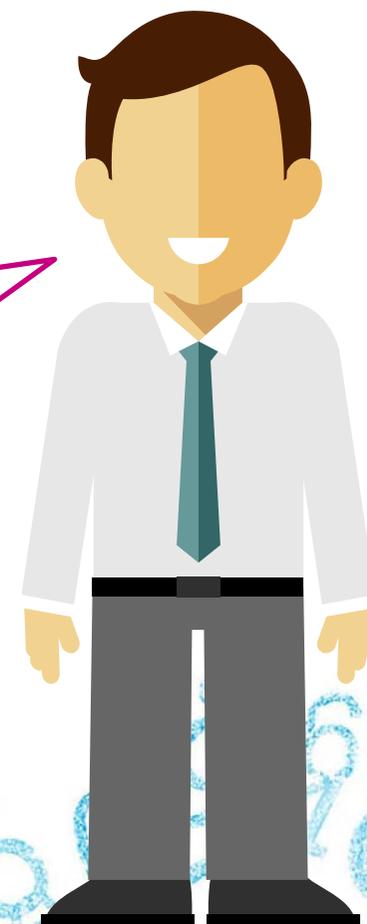


# Mises en situation



Ai-je le droit de maintenir le salaire de mes salariés placés en activité partielle au-delà des 70% imposés?

Oui, mais il conviendra de signer un accord collectif ou une DUE pour que ce complément suive le régime de faveur de l'allocation activité partielle.

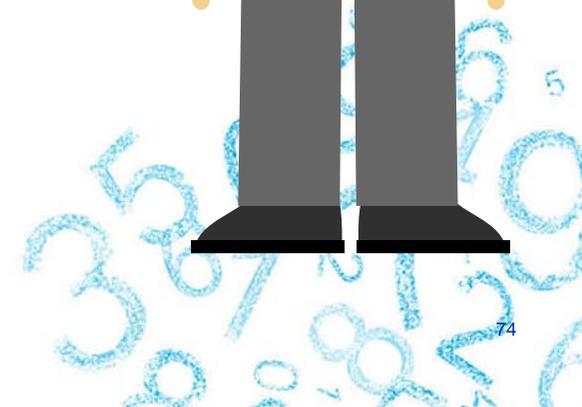
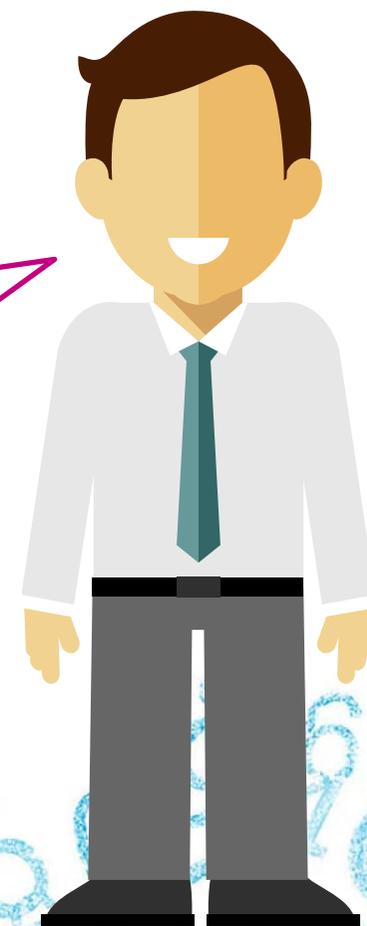


# Mises en situation



Je continue à exercer mon activité : y a-t-il des formalités à respecter vis-à-vis de mon salarié

Vous devez lui remettre une attestation lui permettant de se déplacer de son domicile à son lieu de travail

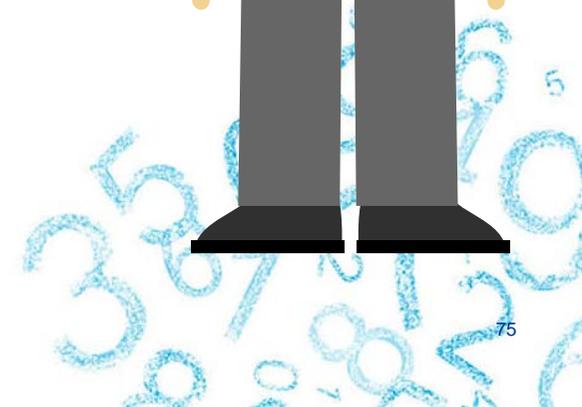


# Mises en situation



J'ai des salariés en arrêt maladie : dois je demander de l'activité partielle pour eux?

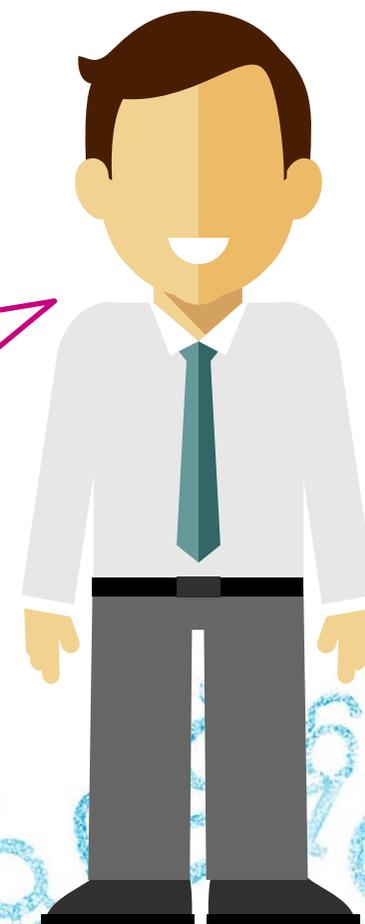
Même si dans un premier temps ils n'en bénéficieront pas, nous les incluons dans les demandes pour anticiper une reprise d'activité lente de l'entreprise



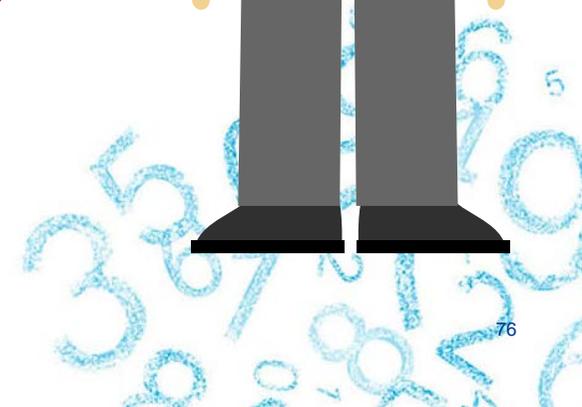
# Mises en situation



J'ai un contrat qui doit débiter le 23 mars alors que je suis en activité partielle : puis je reporter la date?



Si le salarié est d'accord oui, sinon l'embauche est effective et le salarié sera en activité partielle

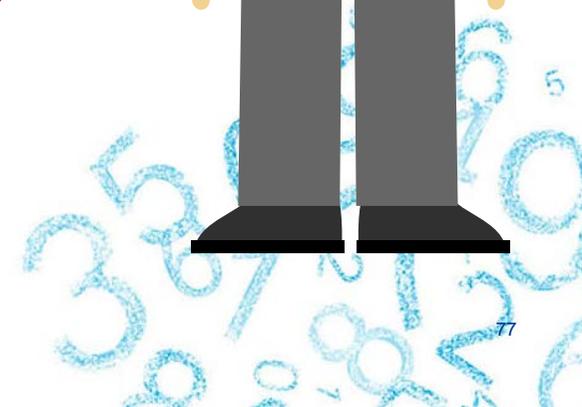
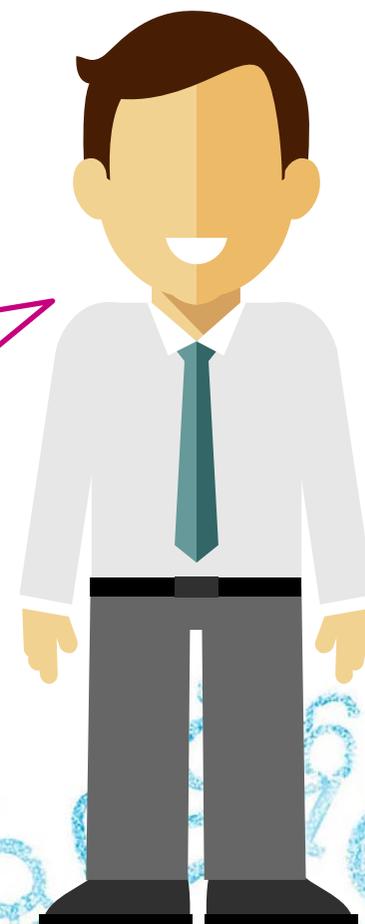


# Mises en situation



Mon salarié était en période d'essai au moment où l'entreprise a été placée en activité partielle totale. Puis-je y mettre fin ?

Non, l'activité partielle a pour effet de suspendre le contrat de travail et donc la période d'essai. Elle reprendra au moment de la réouverture.

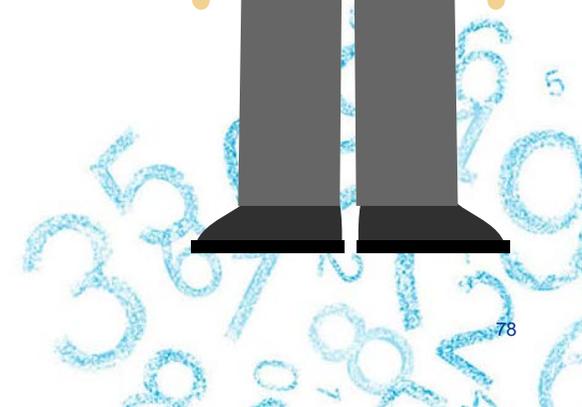
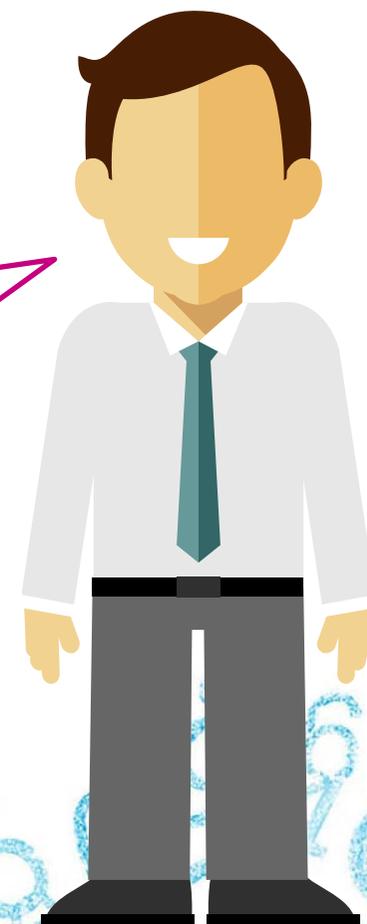


# Mises en situation



Mon salarié a un contrat de travail mais n'est pas soumis à l'assurance chômage : peut-il bénéficier de l'activité partielle

On essaye de faire la demande pour ces personnes et on prévient le client que nous sommes susceptibles d'avoir un refus

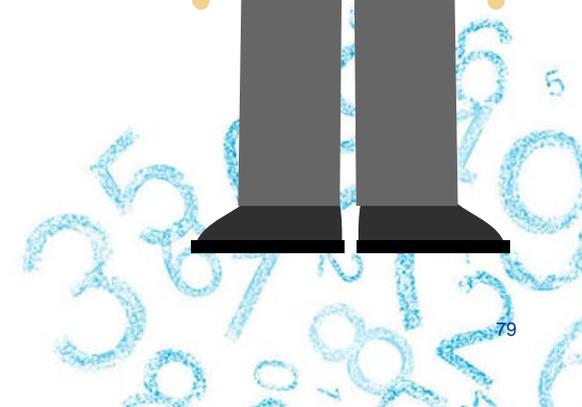
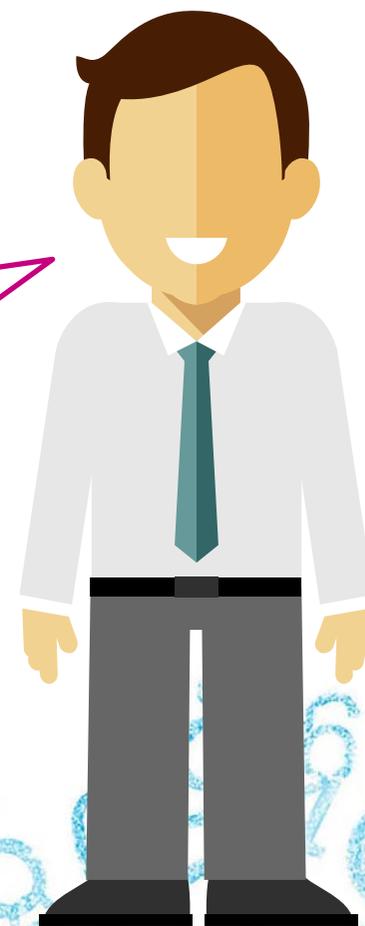


# Mises en situation

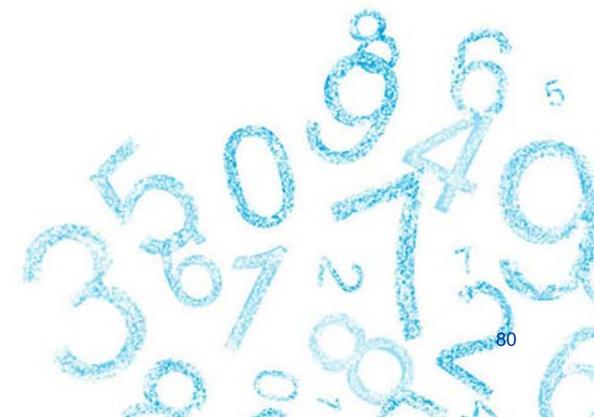


Les mandataires sociaux assimilés salariés (gérants, présidents de SAS) ont-ils droit à l'activité partielle?

A ce jour, non.



Ce support est valable au jour où le webinar a eu lieu,  
sous réserves d'éventuelles mises à jour et de nouveaux  
décrets ou ordonnances



Merci pour votre  
attention !

