FAQ n°2 – COVID 19

Des nouvelles annonces du gouvernement qui paraissent chaque semaine et vous ne savez plus où donner de la tête ?

BOLD est là pour vous aider à y voir plus clair !

- ## Quelle est la base de calcul de l'allocation d'activité partielle ?

L'assiette de calcul de l'allocation d'activité partielle est déterminée en application des modalités de calcul de l'indemnité de congés payés **selon la règle du maintien de salaire**.

Pour rappel, cette indemnité « *ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler* » et prend pour assiette de calcul le salaire « *gagné dû pour la période précédant le congé* ». Les juridictions retiennent le salaire de la période précédant immédiatement les congés, c'est-à-dire **le salaire du mois qui précède**.

- ## Quid de la rémunération variable ?

L'assiette de calcul de l'allocation d'activité partielle **inclut la rémunération variable contractuelle**.

Dans le cas d'une rémunération variable non mensuelle (trimestrielle, semestrielle, annuelle), l'allocation d'activité partielle doit **tenir compte de la moyenne des éléments de rémunération variable perçus au cours des 12 mois civils** précédant le premier jour de placement en activité partielle.

Il faut ainsi opérer un prorata sur les rémunérations variables dont la périodicité est supérieure au mois afin de les intégrer dans le salaire de référence servant au calcul de l'allocation d'activité partielle.

- ## Dois-je maintenir la rémunération variable pendant l'activité partielle ?

Toute rémunération variable due pour une période travaillée ou des objectifs réalisés avant la mise en activité partielle, dont la date de versement est échue pendant la période d'activité partielle, devra être versée.

Pour les salarié·e·s dont le placement en activité partielle s'est traduit par une réduction de la durée du travail, un maintien du dispositif habituel de rémunération variable pourrait priver les salarié·e·s de toute part variable, par exemple si les objectifs fixés ne sont pas réalisables.

Nous recommandons alors d'adapter les règles de fixation de la rémunération variable, au prorata du temps de travail, avec l'accord du·de la salarié·e si ces règles sont contractualisées, afin de permettre le versement d'une rémunération variable.

Pour les salarié·e·s dont le placement en activité partielle s'est traduit par un arrêt total de l'activité, comme vu précédemment, l'allocation d'activité partielle est calculée en prenant en compte leur rémunération variable passée et il ne sera pas nécessaire de leur verser la rémunération variable pendant cette période.

- ## Comment calculer l'indemnité des apprenti·e·s et des salarié·e·s en contrat de professionnalisation ?

  - <u>En cas de rémunération inférieure au Smic : maintien de 100 % de la rémunération</u>

Ces salarié·e·s bénéficieront d'une indemnité égale à leur rémunération antérieure.

L'indemnité horaire d'activité partielle, versée par leur employeur, sera d'un montant égal au **pourcentage du Smic** qui leur est applicable.

  - <u>En cas de rémunération au moins égale au Smic : indemnisation comme les autres salarié·e·s</u>

Vous devrez leur verser une indemnité horaire d'activité partielle équivalente à **70 % de leur rémunération** horaire brute antérieure, **sans pouvoir être inférieure à 8,03 €.**

FORMATION PROFESSIONNELLE ET ACTIVITE PARTIELLE

- ## Comment articuler formation professionnelle et activité partielle ?

  - Formations internes et activité partielle

Les « formations internes » sont les formations destinées aux salarié·e·s ayant pour but la transmission des compétences dont la société gère la mise en œuvre sans faire appel à un organisme de formation déclaré et sans formalités particulières.

Les heures effectuées au titre des formations internes sont considérées comme du travail et ne pourront donc pas bénéficier du mécanisme d'indemnisation de l'activité partielle.

  - Formations externes et activité partielle

Les « formations externes » sont celles encadrées par le code du travail à savoir :

- les actions de formation concourant au développement des compétences qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle ;

- les formations permettant au·à la salarié·e, quel que soit son statut, de progresser au cours de sa vie professionnelle d'au moins un niveau en acquérant une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme :
  - soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles mentionné à l'article L. 6113-1 du code du travail,
  - soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
  - soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche.

En cas de formation externe pendant les heures chômées, les conditions classiques de l'indemnisation de l'activité partielle s'appliquent exceptionnellement : 70 % de la rémunération antérieure brute, dans la limite d'une rémunération de 4,5 SMIC, avec un minimum de 8,03 € pour toute heure chômée passée en formation, sous réserve de l'indemnisation spécifique prévue par votre convention collective.

Pour mémoire, pour les sociétés relevant de la **convention collective Syntec**, **l'indemnité compensatrice versée en cas d'activité partielle est supérieure à l'indemnité prévue légalement** et son montant varie comme suit :

Rémunération mensuelle	Indemnisation garantie (allocation légale comprise), dans la limite de 100% de la rémunération nette
< 2000 €	95% de la rémunération brute
Entre 2 000 € et 3 428 €	80% de la rémunération brute
> 3428 €	75% de la rémunération brute

Les forfaits jours sont exclus de ces dispositions : ce sont les dispositions légales qui s'appliquent à eux.

- FNE Formation

En cas de sous-activité prolongée, voire d'arrêt total de l'activité, les entreprises peuvent demander à bénéficier du FNE-Formation en plus de l'activité partielle afin d'investir dans les compétences des salariés. Le FNE-Formation pourra ainsi permettre de prendre en charge certaines formations et cette prise en charge nécessite la formalisation d'une convention conclue entre la DIRECCTE et vous ou votre OPCO.

Jours fériés et activité partielle

- ## Les salarié·e·s peuvent-ils·elles être en activité partielle pendant un jour férié ?

- Si les jours fériés sont habituellement travaillés dans l'entreprise

Les salarié·e·s seront indemnisé·e·s normalement au titre de l'activité partielle.

- Si les jours fériés sont habituellement non travaillés dans l'entreprise, soit que la convention collective applicable le prévoit, soit que cela résulte d'un usage

L'activité partielle ne pourra pas être mise en œuvre et vous serez tenus de payer intégralement cette journée aux salarié·e·s.

Le 1er mai étant un jour obligatoirement chômé, vous devrez prendre en charge en intégralité la rémunération de vos salarié·e·s pendant cette journée.

ARRÊTS DE TRAVAIL ET ACTIVITE PARTIELLE

- **Mon·ma salarié·e était en arrêt de travail pour maladie, mais depuis j'ai placé mes salarié·e·s en activité partielle, que dois-je faire ?**

Le·la salarié·e reste en arrêt maladie indemnisé jusqu'à la fin de l'arrêt prescrit, **à la fin de l'arrêt de travail, le·la salarié·e bascule obligatoirement vers l'activité partielle**.

- **Mon·ma salarié·e était en arrêt de travail « dérogatoire » (isolement ou garde d'enfant), mais depuis j'ai placé mes salarié·es en activité partielle, que dois-je faire ?**

  - En cas d'activité partielle en raison de la fermeture totale ou d'une partie de l'établissement

Le placement des salarié·e·s en activité partielle, lorsque l'établissement ou la partie de l'établissement ferme, conduit à interrompre l'arrêt de travail du·de la salarié·e.

Deux options :

- soit l'employeur signale à l'assurance maladie la fin anticipée de l'arrêt selon les mêmes modalités qu'une reprise anticipée d'activité en cas d'arrêt maladie de droit commun ;
- soit l'employeur attend le terme de l'arrêt en cours pour placer le·la salarié·e en activité partielle.

En revanche, aucune prolongation ou aucun renouvellement de l'arrêt ne pourra être accordé une fois le placement en activité partielle intervenu. **Les employeurs sont donc tenus à ne pas demander le renouvellement des arrêts pour garde d'enfants de leurs salarié·e·s.**

  - En cas d'activité partielle en raison d'une réduction de l'activité

L'arrêt de travail est maintenu et prolongé normalement, mais il ne sera pas possible de le cumuler avec l'activité partielle.

L'employeur ne pourra donc pas placer son·sa salarié·e en activité partielle pour réduction du nombre d'heures travaillées si un arrêt de travail est en cours.

- **Mon·ma salarié·e était placé·e en activité partielle mais est tombé·e malade par la suite, que dois-je faire ?**

Un·e salarié·e placé·e en activité partielle 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.

• Comment pratiquer le maintien de salaire ?

L'indemnisation pendant l'arrêt de travail est composé des éléments suivants :

- **IJSS** (indemnités journalières de sécurité sociale)

Pour tout arrêt de travail, les salarié·e·s peuvent bénéficier des IJSS **sans condition d'ouverture de droit** et **dès le premier jour d'arrêt de travail**.

- **Le maintien de salaire par l'employeur (qui peut être pris en charge par le régime de prévoyance)**

Ce maintien de salaire peut être prévu par les dispositions légales ou conventionnelles.

Les conditions d'ancienneté et le délai de carence <u>légal</u> sont supprimés. Cependant, les dispositions conventionnelles relatives au maintien de salaire, qui prévoient souvent des conditions d'ancienneté et un délai de carence, sont toujours applicables.

Il convient, selon nous, de comparer les conditions du maintien de salaire légal et celles du maintien de salaire conventionnel, et **d'appliquer les dispositions les plus avantageuses pour le·la salarié·e.**

Sous la convention collective Syntec, cela peut se traduire par l'application du maintien de salaire légal aux salarié·e·s ayant moins d'un an d'ancienneté, et le maintien de salaire conventionnel aux salarié·e·s ayant plus d'un an d'ancienneté.

Bon à savoir : si un·e salarié·e est en arrêt de travail au cours d'une période d'activité partielle, il·elle ne pourra pas percevoir plus que s'il·elle avait travaillé : le complément de salaire devra être calculé de façon à porter la rémunération à hauteur de l'indemnité d'activité partielle qui aurait été perçue en cas d'activité. Autrement dit, le·la salarié·e percevra en arrêt maladie, IJSS et maintien employeur compris, ce qu'il·elle percevrait au titre de l'activité partielle.

Ce complément employeur est soumis aux cotisations et aux contributions sociales de droit commun comme s'il s'agissait d'une rémunération. Il ne bénéficie pas des exonérations de l'allocation d'activité partielle.

- **J'ai entendu dire que les personnes vulnérables et les salarié·e·s en arrêt pour garde d'enfant basculeront en activité partielle, est-ce vrai ?**

Le Gouvernement a en effet annoncé dans un communiqué qu'à partir du 1er mai, les salarié·e·s en arrêt de travail pour ces motifs seront placé·e·s en activité partielle et percevront une indemnité à hauteur de 70% du salaire brut, soit environ 84% du salaire net.

Ces montants seront portés à 100 % du salaire pour les salariés rémunérés au niveau du SMIC. Cette indemnité sera versée au·à la salarié·e à l'échéance normale de paie par l'entreprise, qui se fera intégralement rembourser par l'Etat dans les mêmes conditions que le reste de l'activité partielle.

Cette mesure permet d'éviter une réduction de l'indemnisation des personnes concernées : sans cette mesure, le niveau d'indemnisation des salarié·e·s aurait diminué après 30 jours d'arrêt pour un nombre important de salarié·e·s.

Le dispositif d'activité partielle devrait être adapté dans les semaines à venir pour permettre cette prise en charge, dans les mêmes conditions que pour les entreprises qui subissent une baisse d'activité.

DROIT AU CHÔMAGE

- **Quel est l'impact de l'activité partielle sur le droit aux allocations chômage des salarié·e·s ?**

  - Pas d'impact sur la durée d'indemnisation

Les périodes d'activité partielle correspondent à des périodes de suspension du contrat de travail. Comme les autres périodes de suspension, l'activité partielle est donc considérée **comme une période travaillée et ouvre ainsi des droits à indemnisation**.
À ce titre, **une journée d'activité partielle correspond à une journée d'affiliation (7 heures).**

  - Pas d'impact sur le montant de l'allocation

Pour la majorité des salarié·e·s, la rémunération est réduite à 70% du salaire brut, soit environ 84% du salaire net. Pour éviter que ce moindre salaire ne vienne impacter à la baisse la détermination du montant de l'allocation chômage, **ces périodes d'activité partielle sont automatiquement exclues du calcul du salaire de référence**, lors d'une ouverture de droits en cas de rupture du contrat de travail.

Ainsi, **le montant de l'allocation chômage correspondra aux salaires habituellement perçus durant la période de référence, soit les 12 mois qui précèdent le dernier jour travaillé et payé.**

- **Un·e salarié·e avait démissionné pour rejoindre ma société, mais je vais devoir mettre fin à sa période d'essai/ je n'ai pas pu concrétiser l'embauche au regard des circonstances, pourra-t-il·elle bénéficier des allocations chômage ?**

Pourra bénéficier de l'allocation de retour à l'emploi (ARE) versée par Pôle Emploi, le·la salarié·e qui a rompu son contrat de travail (**démission ou rupture de période d'essai à son initiative**) **avant le 17 mars 2020**, en vue de d'une embauche CDI ou CDD d'au moins 3 mois ou 455 heures de travail, et pour laquelle :

- la société a rompu la période d'essai avant l'expiration d'un délai de 65 jours travaillés (correspondant à 91 jours calendaires, soit 3 mois). Cette rupture par l'employeur doit intervenir à compter du 1er mars 2020.
- la société ne concrétise pas l'embauche effective, alors que celle-ci devait initialement intervenir à compter du 1er mars 2020.

RUPTURE CONVENTIONNELLE

- **Est-il possible de conclure une rupture conventionnelle actuellement ?**

Comme vous avez dû en entendre parler, une ordonnance parue récemment suspend et prolonge certains délais dans le contexte actuel, notamment ceux relatifs à la rupture conventionnelle.

Une ordonnance du 15 avril dernier a précisé que le délai de rétractation n'était pas impacté par la suspension des délais. En revanche, rien sur le délai d'homologation. En l'état actuel, ce dernier reste toujours suspendu jusqu'au 24 juin 2020. Cependant, nous avons eu confirmation qu'en complément de cette ordonnance, un décret est en cours de préparation par le ministère. Nous attendons donc plus de précisions et nous ne manquerons pas de vous tenir informés.

DECONFINEMENT

Vous vous posez tous la question de la mise en œuvre du déconfinement et nous souhaitions vous faire part de nos premières recommandations.

- ### Que va-t-il se passer après le 11 mai ?

Édouard Philippe l'a annoncé, la vie ne reprendra pas comme avant après le 11 mai. Il a appelé à la **poursuite du télétravail pour toutes les activités pour lesquelles cela est possible**. Dans les activités où ce n'est pas possible, les gestes barrière et la distanciation sociale devaient être respectées.

Nous vous recommandons ainsi très fortement de maintenir le télétravail pour tous les postes éligibles.

Lorsque cela n'est pas possible, il conviendra de prendre les mesures pour respecter les gestes barrière et les règles de distanciation :

- **les règles de distanciation au travail** : **maintenir 1 mètre entre les individus** (matérialisation pour les postes de travail fixes avec une signalisation adaptée du type bande de « marquage au sol »).
- **l'information sur les gestes barrières** :
- se laver les mains très régulièrement (à l'eau savonneuse ou l'aide de solution hydroalcoolique),
- tousser ou éternuer dans son coude ou dans un mouchoir,
- saluer sans se serrer la main, éviter les embrassades,
- utiliser des mouchoirs à usage unique et les jeter,
- éviter les rassemblements, limiter les déplacements et les contacts.

- ### En tant qu'employeur, ma responsabilité peut être engagée ?

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs et notamment :

- des actions de prévention,

- des actions d'information et de formation,
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Ainsi, **il n'incombe pas à l'employeur de garantir l'absence de toute exposition des salarié·e·s à des risques mais de les éviter le plus possible** et s'ils ne peuvent être évités, de les évaluer régulièrement en fonction notamment des recommandations du gouvernement, afin de prendre ensuite toutes les mesures utiles pour protéger les travailleurs exposés.

Afin de limiter le plus possible les risques de propagation du virus Covid-19 sur le lieu de travail ou à l'occasion du travail, l'évaluation des risques doit être renouvelée et être retranscrite dans le document unique d'évaluation des risques (DUER) qui doit être actualisé.

La responsabilité de l'employeur pour méconnaissance de cette obligation de prévention des risques peut être recherchée en cas d'atteinte à la santé avec la survenance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, mais également en dehors de toute atteinte…

Face à la pandémie, la responsabilité de l'employeur est évaluée au cas par cas, au regard de plusieurs critères :
- nature des activités du·de la salarié·e et son niveau d'exposition aux risques,
- compétences de l'intéressé·e,
- expérience,
- **étendue des mesures prises par l'employeur**, notamment en termes de formation et d'**information**, **d'organisation du travail**, d'instructions délivrées.

En cas d'infection au virus, s'il est pris en charge au titre d'un accident du travail par la sécurité sociale, **une éventuelle faute inexcusable de l'employeur** qui ouvre droit à une réparation intégrale du préjudice ne peut être retenue que s'il est démontré que celui-ci avait conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.

Dans le cadre du Covid-19, les mesures nécessaires sont celles préconisées par le Gouvernement et exposées ci-dessus.

En conséquence, il convient de s'assurer que ces mesures sont respectées. A priori, si c'est le cas, on ne pourra pas rechercher ta responsabilité si un·e de tes salarié·e·s contracte le Covid-19.

KEEP CALM AND STAY HOME
BOLD EST LA POUR VOUS ACCOMPAGNER !