

## DROIT DU TRAVAIL

FAQ sur Mesures COVID-19

*Mise à jour au 11 mai 2020 – 16h*

# SOMMAIRE

---

1	Activité partielle	Page 3
2	Salarié - Indemnisation Maladie	Page 22
3	Charges sociales	Page 30
4	Conditions de travail	Page 33

# Activité partielle (chômage partiel)

FAQ CSOEC - Mise à jour : 11 mai 2020

Date	Questions	Réponses
<i>Cas de recours</i>		
04/05/20	Qu'est-ce que l'activité partielle (chômage partiel) ?	L'activité partielle s'adresse aux salariés qui subissent une baisse de rémunération imputable à une réduction d'horaire en-deçà de la durée légale du travail ou à une fermeture temporaire d'activité. Depuis le 1er mai, l'activité partielle concerne aussi les salariés en arrêt de travail dérogatoire (cf FAQ Salariés indemnisation maladie).
04/05/20	Dans quels cas l'employeur peut-il bénéficier du dispositif exceptionnel d'activité partielle Covid-19 ?	L'employeur peut solliciter le dispositif d'activité partielle pour le ou les salariés qui sont dans l'impossibilité de travailler, s'il est dans l'un des cas suivants : <ul style="list-style-type: none"><li>- il est concerné par les arrêtés prévoyant une fermeture de l'entreprise</li><li>- il est confronté à une baisse d'activité/des difficultés d'approvisionnement</li><li>- il est impossible de mettre en place les mesures de prévention nécessaires pour la protection de la santé des salariés (télétravail, geste barrière, etc.) pour l'ensemble des salariés.</li></ul> <b>La demande d'activité partielle doit bien préciser le motif et indiquer que c'est lié au coronavirus.</b> <b>Depuis le 1/5/2020, les salariés en arrêt de travail dérogatoire (garde enfants...) basculent dans le dispositif d'activité partielle en lieu et place d'un arrêt indemnisé par l'assurance maladie.</b> L'employeur doit faire une demande d'activité partielle sur le site. Les conditions de mise en oeuvre de l'activité partielle ne sont pas requises ; le salarié peut être placé en activité partielle sans que l'établissement soit fermé ou qu'il subisse une réduction d'activité.  <a href="https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-doc-precisions-activite-partielle.pdf">https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-doc-precisions-activite-partielle.pdf</a>
04/05/20	A quelles conditions peut-on individualiser l'activité partielle ?	En principe, l'activité partielle est un dispositif collectif. Une ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020 (art. 8) aménage les conditions de recours au dispositif d'activité partielle en permettant, sur le fondement d'un accord collectif, ou à défaut d'accord, après avis favorable du CSE ou du conseil d'entreprise, le placement en activité partielle de salariés de façon individualisée ou selon une répartition non uniforme des heures chômées ou travaillées au sein d'un même établissement, service ou atelier. L'individualisation ne peut pas se mettre en place via une décision unilatérale de l'employeur. Pour en savoir plus, voir note technique sur l'individualisation de l'activité partielle sur le site Coronavirus SOS entreprises.

Date	Questions	Réponses
04/05/20	L'activité partielle peut-elle ne concerner qu'un salarié ?	<p>L'activité partielle est une mesure collective. Sauf cas prévus dans la question ci-dessus concernant l'individualisation de l'activité partielle.</p> <p>S'il s'agit d'une fermeture, elle doit concerner tout l'établissement ou une partie de celui-ci : unité de production, atelier, service, équipe chargée de la réalisation d'un projet, notamment en matière de prestations intellectuelles (Circ. DGEFP 12 du 12-7-2013).</p> <p>En cas de réduction collective de l'horaire de travail, les salariés peuvent être placés en position d'activité partielle individuellement et alternativement afin de pouvoir autoriser la mise en place d'un système de « roulement » par unité de production, atelier, services, ...</p>
06/04/20	Peut-on solliciter l'activité partielle, si les salariés sont en télétravail, et qu'ils connaissent des problèmes de connexion les empêchant de travailler ?	<p>En principe, c'est à l'employeur de tout mettre en œuvre pour les résoudre.</p> <p>Si le problème ne peut pas être résolu et que le télétravail n'est pas possible, les salariés viennent travailler dans les locaux (avec autorisation de déplacement et justificatif de l'employeur : voir FAQ Conditions de travail.</p> <p>Si le problème ne peut pas être résolu mais que le télétravail est quand même possible mais au ralenti, il n'y a pas de perte d'heures, donc pas d'activité partielle possible.</p>
04/05/20	Les associations sont-elles éligibles à l'activité partielle ?	<p>Les associations sont éligibles à l'activité partielle si elles en remplissent les conditions (pas de télétravail possible, impossibilité de continuer l'activité, baisse d'activité justifiée). Comme les entreprises, elles doivent respecter les motifs de recours prévus par la réglementation.</p> <p>Le ministère précise que les ressources spécifiques dont peuvent bénéficier les associations (subventions) conduisent à rappeler le principe selon lequel le recours à l'activité partielle ne saurait conduire à ce que les charges de personnel des associations soient financées deux fois, une première fois par des subventions et une seconde fois par l'activité partielle. Par conséquent, les demandes déposées par les associations bénéficiant de subventions doivent donc respecter cette obligation et des contrôles seront réalisés a posteriori par les services de l'Etat.</p> <p><a href="https://www.associations.gouv.fr/les-aides-et-appuis-exceptionnels-aux-entreprises-accessibles-aux-associations-employeuses-et-a-leurs-salaries.html">https://www.associations.gouv.fr/les-aides-et-appuis-exceptionnels-aux-entreprises-accessibles-aux-associations-employeuses-et-a-leurs-salaries.html</a></p>
04/05/20	Les salariés sont inquiets car les mesures barrières sont difficilement applicables (pénurie de gel hydroalcoolique), et préfèrent ne pas travailler ni se déplacer. Ce motif sera-t-il suffisant pour permettre l'application de l'activité partielle ?	<p>Le principe est la continuité de l'activité. L'activité partielle ne peut être justifiée que par une baisse d'activité, la fermeture de l'établissement, etc. Sauf cas spécifique des salariés en arrêt de travail dérogatoire qui basculent au 1er mai 2020 dans le dispositif d'activité partielle. A défaut, la Direccte pourrait refuser l'indemnisation au titre de l'activité partielle.</p>

Date	Questions	Réponses
04/05/20	Les commerces alimentaires (boulangerie,...) qui décident de fermer afin de protéger la santé de leurs salariés sont elles éligibles à l'activité partielle ?	<p>Le dispositif d'activité partielle est réservé exclusivement aux baisses d'activité. Une fermeture pour protéger la santé des salariés n'est pas visée.</p> <p>Le principe est le maintien de l'activité économique sous respect des mesures sanitaires données par le ministère. Voir toutefois le cas des salariés en arrêt de travail dérogatoire qui basculent en activité partielle au 1er mai 2020.</p> <p><a href="https://www.interieur.gouv.fr/">https://www.interieur.gouv.fr/</a></p>
<b>PERSONNES ELIGIBLES</b>		
28/03/20	Tous les salariés ouvrent-ils droit à l'activité partielle ?	Tous les salariés de l'entreprise sont concernés par l'activité partielle (voir cas particuliers dans les questions ci-après). Sont concernés les salariés en CDI ou en CDD, les alternants (apprentis...). Pour les alternants, voir précisions dans questions ci-après.
11/05/20	Les cadres dirigeants, non soumis à la durée du travail, ouvrent-ils droit à l'activité partielle ?	<p>L'ordonnance 2020-428 du 15/4/2020 prévoit que les cadres dirigeants visés à l'art. L. 3111-2 C. tr. sont éligibles à l'activité partielle à condition qu'il s'agisse d'une fermeture de l'entreprise. Ils n'y sont donc pas éligibles s'il s'agit d'une réduction d'horaire.</p> <p>Concernant le calcul de leur indemnisation, voir note technique Activité partielle et Salariés sans référence horaire.</p>
11/05/20	Les salariés en convention de forfait annuel, en heures ou en jours, ouvrent-ils droit à l'activité partielle ?	<p>Les salariés au forfait jours et heures sur l'année peuvent désormais bénéficier de l'activité partielle, en cas de réduction de l'horaire de travail et en cas de fermeture totale de l'établissement (précédemment, ce n'était possible qu'en cas de fermeture totale).</p> <p>Concernant le calcul de leur indemnisation, voir note technique Activité partielle et Salariés sans référence horaire.</p>

Date	Questions	Réponses
04/05/20	L'employeur peut-il recourir simultanément à l'activité partielle, au télétravail, et en même temps avoir des salariés en arrêt maladie ?	<p>Il faut veiller à l'articulation de ces différents dispositifs.</p> <p>Le télétravail, s'il est possible, est à privilégier (évidemment, si le salarié est placé en activité partielle, il ne peut pas faire du télétravail en même temps, il s'agirait d'une fraude à l'activité partielle - voir Sanctions/fraude).</p> <p>Si l'entreprise a une baisse d'activité, elle peut faire une demande d'activité partielle. Comme l'indique le document du ministère du travail (Dispositif exceptionnel activité partielle, mis à jour le 29/04), en cas de réduction d'horaire, le salarié peut être en activité partielle un jour et un autre jour en télétravail. L'employeur doit définir clairement les plages travaillées et celles non travaillées; il est préférable de distinguer des journées ou demi-journées travaillées en télétravail de celles couvertes par l'activité partielle, au sein d'une même semaine.</p> <p>Si des salariés sont en arrêt de travail, parce qu'ils sont malades, c'est l'arrêt maladie qui prévaut (voir questions dans FAQ Salarié - indemnisation maladie).</p> <p>Si des salariés sont en arrêt de travail garde enfants ou confinement, voir questions dans FAQ Salarié Indemnisation maladie.</p>
04/05/20	Si le salarié est en activité partielle, peut-il bénéficier d'un arrêt pour garde d'enfant ?	<p>Jusqu'au 30 avril 2020, comme indiqué sur le site ameli.fr (FAQ) : l'arrêt peut être déclaré uniquement dans le cas d'un parent dont l'activité professionnelle est toujours en cours et pour qui le télétravail n'est pas possible (ou incompatible avec la garde d'enfant). "Si vous êtes au chômage partiel et dans la capacité de garder vos enfants, l'arrêt ne peut être déclaré. L'indemnisation chômage et les indemnités journalières de l'Assurance Maladie ne sont pas cumulables."</p> <p>A compter du 1er mai 2020, les modalités d'indemnisation des arrêts de travail pour les parents contraints de garder leur enfant ou pour les personnes vulnérables ou les personnes cohabitant avec ces dernières évoluent. Les salariés concernés basculent dans un dispositif d'activité partielle en lieu et place d'un arrêt indemnisé par l'assurance maladie. Il n'est pas possible de cumuler l'indemnité d'activité partielle et les IJSS.</p>
28/03/20	Les salariés travaillant en France, pour une entreprise étrangère sans établissement en France, sont-ils éligibles à l'activité partielle ?	L'ordonnance 2020-346 du 27 mars 2020, art. 9, ouvre le bénéfice du dispositif de l'activité partielle aux entreprises étrangères ne comportant pas d'établissement en France et qui emploient au moins un salarié effectuant son activité sur le territoire national. Le bénéfice de ce dispositif est réservé aux seules entreprises relevant du régime français de sécurité sociale et de l'assurance-chômage.

Date	Questions	Réponses
24/04/20	Quelle adresse saisir pour les entreprises étrangères sans établissement en France?	Le portail de l'ASP, dans son script d'assistance de l'ASP, mis à jour le 17 avril 2020, indique : "Ces entreprises étrangères n'ont pas d'établissement en France mais doivent être détentrices d'un SIRET en France qui leur est délivré par le CNFE. Pour ces entreprises et en raison de l'absence d'établissement en France, les demandes d'activité partielle devront être déposées auprès de l'UD DIRECCTE du Bas – Rhin. Aussi, je vous invite à vous rapprocher de l'Unité Départementale du Bas – Rhin qui vous confirmera la procédure à suivre pour la saisie de votre adresse et de votre RIB. Concernant la saisie de l'adresse, vous devrez notamment saisir l'adresse de l'UD DIRECCTE du Bas – Rhin dans l'onglet « adresse postale de l'entreprise » et saisir dans l'onglet « complément d'adresse » l'adresse de votre entreprise à l'étranger. Vous devrez également produire dans les pièces nécessaires au dépôt du dossier de demande d'autorisation préalable une annexe précisant l'adresse à l'étranger."
24/04/20	En pratique, comment se passe l'indemnisation pour les entreprises étrangères sans établissement en France, pour leurs salariés travaillant en France ?	Le portail de l'ASP, dans son script d'assistance de l'ASP, mis à jour le 17 avril 2020, indique: « ... vous devrez également renseigner un RIB provenant d'un établissement bancaire domicilié en France. A défaut, l'UD du Bas – Rhin vous indiquera la marche à suivre. Sur ce dernier point, j'attire votre attention sur le fait qu'à défaut de RIB français, la procédure sera plus lourde et impliquera une indemnisation plus tardive. »
06/04/20	Un mandataire social assimilé salarié (gérant minoritaire SARL, dirigeant SA ou SAS) sans contrat de travail est-il éligible à l'activité partielle (chômage partiel) ?	Actuellement, compte tenu d'une circulaire DGEFP de 2013, pour bénéficier de l'activité partielle, un établissement doit être soumis au Code du travail et entretenir avec les salariés pour lesquels il sollicite le bénéfice de l'activité partielle des relations contractuelles soumises aux dispositions du Code du travail. Doc. technique DGEFP août 2013, fiche n° 2.2. Or les mandataires sociaux ne relèvent pas du code du travail. Ils sont assimilés salariés au sens de la sécurité sociale. Mais s'ils cumulent le mandat social avec un "vrai" contrat de travail, ils sont éligibles à l'activité partielle pour la partie contrat de travail (s'ils cotisent à l'assurance chômage). Le CSOEC a demandé au ministère du travail d'assouplir sa position et de permettre aux mandataires sociaux assimilés salariés d'en bénéficier.
28/03/20	Un travailleur indépendant est-il éligible à l'activité partielle ?	Non. Voir dans la question ci-dessus les conditions posées pour en bénéficier.
16/04/20	Les alternants (apprentis...) peuvent-ils bénéficier de l'activité partielle ?	Oui, comme tous les salariés. L'ordonnance 2020-346 du 27/3/2020, art. 4, modifiée par l'ordonnance 2020-428 du 15/4/2020 indique que les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation reçoivent une indemnité horaire d'activité partielle, versée par leur employeur, d'un montant égal au pourcentage du SMIC qui leur est applicable au titre des dispositions du code du travail ou de la convention collective (voir précisions dans les FAQ sur l'indemnisation). Quant aux organismes de formation et aux CFA, ils ne pourront pas avoir accès à l'activité partielle au titre de l'activité de formation en alternance.

Date	Questions	Réponses
		<a href="https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/qr-coronavirus-apprentissage-15032020.pdf">https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/qr-coronavirus-apprentissage-15032020.pdf</a>
04/05/20	Les salariés intérimaires peuvent-ils bénéficier de l'activité partielle ?	<p>Le bénéficiaire de l'activité partielle pour les salariés d'une entreprise de travail temporaire est possible dès lors que l'établissement dans lequel ces salariés intérimaires ont été détachés a lui-même placé ses propres salariés en activité partielle. Cependant, si le salarié intérimaire est détaché dans un établissement qui recourt à l'activité partielle au moment de son arrivée, il ne pourra pas être placé lui-même en activité partielle pendant la totalité de la période d'autorisation (Doc. technique DGEFP août 2013, fiche n° 7.1). L'intérimaire est éligible à l'allocation complémentaire égale à la différence entre la rémunération minimale et la somme perçue (Ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020, art. 8 ter).</p> <p><a href="https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-doc-precisions-activite-partielle.pdf">https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-doc-precisions-activite-partielle.pdf</a></p>
16/04/20	Un salarié en situation de portage salarial peut-il bénéficier de l'activité partielle ?	L'ordonnance 2020-428 du 15/4/2020 prévoit que les salariés portés titulaires d'un CDI peuvent être placés en activité partielle au cours des périodes sans prestation à une entreprise cliente.
28/03/20	Un salarié en temps partiel thérapeutique peut-il bénéficier de l'activité partielle? Si oui, quelles sont les heures indemnisées?	Oui, il est éligible. Selon les renseignements obtenus auprès du ministère du travail, l'indemnisation porte sur les heures chômées qui sont effectivement et habituellement travaillées.
04/05/20	Un intermittent du spectacle peut-il bénéficier de l'activité partielle ?	<p>Oui. Le décret 2020-435 du 16 avril 2020 indique que pour les artistes du spectacle, mannequins (y compris pour les royalties), les travailleurs privés d'emploi relevant des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle l'indemnisation se calcule ainsi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Travailleur rémunéré par cachet : Le nombre d'heures non travaillées retenu pour le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle correspond à 7 heures par cachet contractuellement programmé, mais non réalisé.</li> <li>- Travailleur non rémunéré par cachet : Le nombre d'heures non travaillées retenu pour le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle est pris en compte dans la limite de 7 heures par jour (Art. 1, 6°).</li> </ul> <p><a href="https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-doc-precisions-activite-partielle.pdf">https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-doc-precisions-activite-partielle.pdf</a></p>

Date	Questions	Réponses
24/04/20	Les VRP peuvent-ils bénéficier de l'activité partielle ?	L'ordonnance 2020-346 du 27/3/2020 indique que "pour l'employeur de salariés qui ne sont pas soumis aux dispositions légales ou conventionnelles relatives à la durée du travail, les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation sont déterminées par décret". Le décret du 16 avril fixe les modalités pratiques pour l'indemnisation. Il n'y a pas de distinction entre les VRP multicartes ou monocartes. Voir note technique Activité partielle: salariés sans référence horaire.
24/04/20	Un pigiste peut-il bénéficier de l'activité partielle ?	Oui. Le décret 2020-435 du 16 avril 2020 indique les conditions dans lesquelles ils en bénéficient, ainsi que les modalités pratiques. Voir note technique Activité partielle: salariés sans référence horaire.
24/04/20	Un travailleur à domicile peut-il bénéficier de l'activité partielle ?	Oui. Le décret 2020-435 du 16 avril 2020 indique les conditions dans lesquelles ils en bénéficient, ainsi que les modalités pratiques. Voir note technique Activité partielle: salariés sans référence horaire.
24/03/20	L'activité partielle est-elle applicable aux gardiens d'immeubles ?	Ils ne sont pas exclus expressément exclus par un texte mais s'ils ne sont pas assujettis à la durée du travail, l'employeur ne pourra pas déterminer en pratique le nombre d'heures indemnifiables. Un texte à venir devrait assouplir les conditions d'octroi de ce dispositif. Affaire à suivre donc
24/03/20	Les vendeurs à domicile sont-ils éligibles à l'activité partielle ?	Seuls les vendeurs à domicile titulaires d'un contrat de travail sont éligibles. Sont donc exclus les vendeurs à domiciles inscrits au RCS ou au RSAC cotisant à la sécurité sociale des indépendants ou ceux qui n'y sont pas inscrits et qui sont assimilés salariés pour les cotisations de sécurité sociale (sans être titulaire d'un contrat de travail).
28/03/20	Un stagiaire rémunéré peut-il bénéficier de l'activité partielle ?	Non, le stagiaire n'est pas un salarié. La DGT, interrogée par le Conseil supérieur, a précisé que si l'entreprise est fermée, le stage est interrompu et la gratification est suspendue. A défaut de la possibilité d'un courrier, l'échange de courriels ou autre moyen de communication doit être encouragé pour acter cet état de fait. En cas d'interruption de la gratification, certains établissements peuvent mettre en place des aides individualisées, conformément à l'article L. 821-1, alinéa 2, du Code de l'éducation.

Date	Questions	Réponses
04/05/20	Un salarié employé à domicile par un particulier ou un assistant maternel peut-il bénéficier de l'activité partielle ?	<p>Oui, l'ordonnance 2020-346 du 27/3/2020, art. 7, leur permet de bénéficier à titre temporaire et exceptionnel de l'activité partielle. Pour eux, il ne sera pas nécessaire de faire une demande d'autorisation de mise en activité partielle. Ils devraient bénéficier, selon des modalités à fixer par décret, d'une indemnité horaire égale à 80 % de la rémunération nette correspondant à la rémunération prévue au contrat. (respect des minima légaux et conventionnels de rémunération) La convention collective des assistants maternels et salariés du particulier employeur prévoit une durée du travail supérieure à la durée légale.</p> <p>L'ordonnance 2020-460 du 22/04/2020 permet la prise en compte pour le calcul de l'indemnité d'activité partielle des heures non travaillées au-delà de la durée légale de 35 h, jusqu'à leur durée conventionnelle de travail respective (45 ou 40 h).</p> <p>Les particuliers employeurs tiendront à la disposition de l'Urssaf, aux fins de contrôle, une attestation sur l'honneur, établie par leur salarié, certifiant que les heures donnant lieu à indemnité n'ont pas été travaillées. La CSG ne sera pas due sur ces indemnités.</p> <p><a href="https://www.cesu.urssaf.fr/info/accueil/question-du-moment.html">https://www.cesu.urssaf.fr/info/accueil/question-du-moment.html</a></p>
<b>PROCEDURE DE DEMANDE DE L'ACTIVITE PARTIELLE / PROCEDURE DECLARATIVE</b>		
16/03/20	Comment faire la demande d'activité partielle (chômage partiel) ?	<p>La demande est réalisée en ligne via le portail dédié.</p> <p><a href="https://activitepartielle.emploi.gouv.fr">https://activitepartielle.emploi.gouv.fr</a></p>
06/04/20	Les experts-comptables doivent-ils faire signer un contrat de prestation de services à leur client pour gérer leurs demandes d'activité partielle ?	<p>Compte tenu de l'afflux de demandes, il ne faut plus envoyer le contrat de prestation à l'ASP : ce n'est plus un pré requis pour avoir une habilitation.</p> <p>Sur demande de l'ASP, le cabinet devra fournir soit le contrat de prestation de services, soit l'avenant à la lettre de mission (voir exemple de lettre sur le site du Conseil supérieur) intégrant son intervention sur l'activité partielle</p>
19/03/20	Avez-vous un exemple de lettre mission pour l'accompagnement par l'expert-comptable de ses clients sur l'activité partielle ?	OUI, elle est accessible sur le site du CSO / Dossier thématique Coronavirus / Outils / Lettre de mission
06/04/20	Les experts-comptables doivent-ils gérer les demandes d'activité partielle client par client ?	<p>Les demandes doivent être faites de manière individuelle pour chaque établissement. Pour regrouper tous les établissements que vous gérez pour le compte de différents clients, il faut toujours indiquer la même adresse électronique dans la rubrique ou la zone « compte utilisateur à créer ». Voir note technique Activité partielle Procédure d'inscription</p>

Date	Questions	Réponses
06/04/20	Comment saisir les coordonnées bancaires en vue de recevoir l'indemnisation au titre de l'activité partielle ?	Selon les informations obtenues auprès de l'ASP, nous vous conseillons de saisir vos coordonnées bancaires en enlevant les trois derniers caractères du code BIC. Pour en savoir plus consultez la note technique Activité partielle Procédure d'inscription sur la partie privée du site du CSO, Coronavirus SOS entreprises
09/04/20	Dans quel délai faut-il faire la demande ?	L'employeur dispose d'un délai de 30 jours à compter du placement des salariés en activité partielle pour adresser sa demande par tout moyen donnant date certaine à sa réception (art. R 5122-3 CT modifié par le décret n°2020-325). Le CSOEC a demandé au ministère du travail une prolongation du délai jusqu'au 30 avril et, le 9/4, le ministère a répondu favorablement à la demande: les entreprises ont jusque fin avril, avec effet rétroactif, pour faire la demande.
06/04/20	Que faire si je ne reçois pas l'identifiant ou l'habilitation (entreprise ayant une adresse de messagerie Orange) ?	<p>Les entreprises ayant une adresse de messagerie Orange et qui sont en attente de leurs identifiants et / ou de l'habilitation, doivent :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vérifier dans les spams si elles ne trouvent pas un mail reçu de « notifications-ap@asp-public.fr ».</li> <li>- Si elles n'ont toujours rien reçu, renvoyer un message à contact-ap@asp-public.fr contenant les informations suivantes : Objet : Identifiant non reçu / Informations du corps du mail : SIRET Etablissement; dénomination de l'établissement ; Contact de la demande : NOM / PRENOM / mail / Téléphone ; Description du problème rencontré.</li> </ul>
28/03/20	Quel est le délai de validation des demandes ?	Le délai de validation des autorisations a officiellement été porté à 2 jours. A défaut de réponse dans ce délai, il y a une acceptation implicite, l'indemnisation peut être demandée (portail). Cette dérogation s'applique jusqu'au 31 décembre 2020.
28/03/20	Pour quelle durée faut-il demander l'activité partielle ?	<p>Il n'y a pas de position officielle sur le sujet et le Conseil supérieur a alerté le ministère sur les réponses divergentes des Direccte. Certaines refusent de valider des demandes d'activité partielle faites pour 6 mois en demandant que la demande n'aille que jusqu'au 30 juin. D'autres ne valident pas les demandes pour moins de 6 mois...</p> <p>Le ministère a indiqué au Conseil supérieur, le 24 mars, de privilégier les demandes pour 6 mois, pour éviter d'avoir à compléter le dossier initial... De nouvelles précisions sont attendues.</p>
03/04/20	Quel est le nombre d'heures indemnisable au titre de l'activité partielle ?	Le contingent d'heures indemnisables au titre de l'activité partielle est relevé de 1000 heures par an et par salarié à 1607 heures par an et par salarié jusqu'au 31 décembre 2020 (arrêté du 31 mars 2020 modifiant le contingent annuel d'heures indemnisables au titre de l'activité partielle pour l'année 2020).

Date	Questions	Réponses
04/05/20	Quelles sont les obligations des entreprises concernant la consultation du CSE ?	<p>L'avis du CSE doit, habituellement, être communiqué avec la demande d'autorisation préalable d'activité partielle.</p> <p>La consultation du CSE ne concerne que <b>les entreprises d'au moins 50 salariés</b>.</p> <p>Le Gvt a décidé que pour les motifs « sinistre ou intempérie de caractère exceptionnel » et « autre circonstance de caractère exceptionnel », lorsque le CSE n'a pas pu être réuni, cet avis peut être recueilli postérieurement à la demande, et l'employeur adresse l'avis du CSE dans un délai d'au plus 2 mois à compter de la demande d'autorisation préalable (art. R. 5122-1 C. tr.). Si l'entreprise n'a pas de CSE et qu'elle dispose d'un procès-verbal de carence, elle envoie son PV de carence.</p> <p>Lorsque l'entreprise a recours à l'activité partielle (depuis le 1/5/2020) uniquement pour indemniser des salariés en arrêt de travail dérogatoire, elle n'a pas à consulter le CSE.</p> <p><a href="https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-doc-precisions-activite-partielle.pdf">https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-doc-precisions-activite-partielle.pdf</a></p>
06/04/20	Que faire si l'entreprise d'au moins 50 salariés n'a ni CSE ni procès-verbal de carence ?	<p>A titre exceptionnel, si l'entreprise n'a pas mis en place de CSE alors qu'elle y est obligée, et qu'elle n'a donc pas de PV de carence, elle peut bénéficier de l'activité partielle. Mais l'entreprise devra s'engager à organiser des élections professionnelles dès que possible, c'est-à-dire, dès la levée de la période de suspension des processus électoraux.</p> <p>voir doc QR du ministère du travail 3 avril 2020.</p>
24/03/20	Faut-il informer les salariés de la mise en activité partielle ?	Oui, en l'absence de CSE, il faut les informer (mail, courrier). Voir FAQ ci-dessus pour le CSE.
24/03/20	Si après une demande d'activité partielle, la baisse d'activité est encore plus significative dans la période déclarée, peut-on réduire encore plus le nombre d'heures de travail ?	OUI. Le ministère nous a indiqué que l'on pouvait compléter la demande initiale.
28/03/20	L'employeur doit-il imposer la prise des congés payés, jours RTT... avant le mettre en oeuvre l'activité partielle ?	<p>La prise des congés payés n'est pas un préalable obligatoire pour la mise en œuvre de l'activité partielle.</p> <p>Le Ministère est venu confirmer au CSO que le bénéfice de l'activité partielle n'est pas conditionné au fait que les compteurs des congés payés ou de RTT soient à zéro.</p> <p>Pour plus de précisions quant à la possibilité d'imposer des jours de CP ou autres jours de repos: voir questions/réponses sur les conditions de travail</p>

**ACTIVITE PARTIELLE / CONTRAT DE TRAVAIL**

Date	Questions	Réponses
24/04/20	La situation d'activité partielle s'impose-t-elle au salarié, y compris s'il s'agit d'un salarié protégé (élu du personnel...) ?	Oui, l'activité partielle s'impose aux salariés. Quant au salarié protégé, l'ordonnance n°020-346 du 27 mars 2020, art. 6, indique que l'activité partielle s'impose au salarié protégé sans que l'employeur n'ait à recueillir son accord, dès lors qu'elle affecte, dans la même mesure, tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché l'intéressé.
19/03/20	Peut-on rompre la période d'essai d'un salarié dont l'entreprise passe en activité partielle ?	NON. La finalité de la période d'essai est, pour l'employeur, d'évaluer les compétences du salarié dans son travail. Bien que la rupture ne doit pas être formellement motivée, il faut être en mesure, dans l'éventualité d'un contentieux, de justifier de l'insuffisance des compétences du salarié. <b>Le recours à l'activité partielle n'est donc pas un motif de rupture de la période d'essai.</b>
24/03/20	La période d'essai est-elle prolongée en cas d'activité partielle ?	En cas de fermeture totale : il nous semble (faute de précisions jurisprudentielles ou administratives) que la période d'essai devrait être prolongée. En cas de réduction d'horaire : il nous semble que cela n'a pas d'impact sur le terme initial de la période d'essai
24/04/20	La mise en activité partielle décale-t-elle le date de début d'un contrat de travail signé antérieurement ?	Cette date de début d'exécution du contrat ne peut être modifiée que par accord des parties. A défaut, le contrat de travail doit débiter à la date indiquée. Si l'entreprise est en activité partielle, il nous semble que le salarié devrait en bénéficier comme les autres.
28/03/20	Une entreprise en activité partielle devait embaucher un nouveau salarié. L'employeur doit-il honorer la promesse d'embauche et mettre directement ce nouveau salarié en activité partielle ?	Il n'existe pas de précision du ministère du travail à ce sujet. A notre avis, sauf accord entre l'employeur et le salarié, l'embauche doit s'effectuer et l'activité partielle doit être demandée pour cette personne. Comme l'activité partielle n'est pas soumise à une condition d'ancienneté, le salarié devrait y être éligible, sauf si l'employeur a signé le contrat de travail alors qu'il savait que l'activité partielle allait être mise en œuvre.
19/03/20	Un CDD doit prendre fin alors que l'entreprise est fermée au titre de l'activité partielle, le terme en est-il repoussé ?	NON. Le CDD prend fin à la date prévue initialement.
19/03/20	Le passage en activité partielle est-il un cas de force majeure permettant de mettre fin de manière anticipée au CDD ?	NON, les conditions ne semblent pas réunies.
19/03/20	Le salarié acquiert-il des congés payés durant la période d'activité partielle ?	OUI (article R 5122-11 CT) sans distinction peu important que l'activité partielle prenne la forme d'une réduction d'activité ou la suspension totale de l'activité.

#### INDEMNISATION DE L'ACTIVITE PARTIELLE

Date	Questions	Réponses
04/05/20	Nous n'avons pas encore eu de réponse de la Direccte pour l'activité partielle, comment gérer la paie du mois de mars ?	<p>S'il n'y a pas de doute sur l'éligibilité à l'activité partielle (établissement obligé de fermer par arrêté, baisse conséquente d'activité par manque de client ou d'approvisionnement), nous pensons qu'il n'y a pas trop de risque à appliquer l'indemnisation de l'activité partielle avant d'avoir la réponse de la Direccte.</p> <p>En revanche, s'il existe un doute sur l'éligibilité à l'activité partielle, on fait une paie « normale ».</p> <p>Voir Note technique Paie et activité partielle sur le site</p>
04/05/20	Que se passe-t-il si l'employeur avait mis des salariés en activité partielle et que la Direccte refuse l'indemnisation ?	Si la demande de prise en charge n'est pas acceptée, le salaire habituel doit être versé aux salariés avec charges sociales...
28/03/20	Quel montant doit être versé au salarié placé en activité partielle ?	<p>Le dispositif a été aménagé afin que le salarié soit mieux indemnisé. Il perçoit 70 % du salaire horaire brut servant d'assiette à l'indemnité de congés payés</p> <p>Selon le Ministère du travail cela équivaut à environ 84 % du salaire net (= 70 % du brut soumis au régime des revenus de remplacement, mais ce n'est pas toujours le cas: apprentis, cotisations de prévoyance en plus, etc)</p> <p>Il faut aussi vérifier la convention collective qui peut prévoir une meilleure indemnisation.</p> <p>En tout état de cause, la rémunération <b>mensuelle</b> doit être égale au Smic net. L'employeur peut donc être amené à verser une indemnité différentielle pour atteindre cette rémunération minimale mensuelle garantie.</p> <p>Pour en savoir plus consultez la note technique Activité partielle Paye sur la partie privée du site du CSO, Coronavirus SOS entreprises</p>
20/04/20	Sur quelle base se calcule l'allocation d'activité partielle : heures réelles ou mensualisées ?	<p>Le Ministère du travail, que nous avons sollicité, nous a apporté la réponse suivante : le calcul de l'indemnité d'activité partielle se fait sur la base des heures réelles, et sur la base de semaines pleines. Donc pour mars on ne prendrait que 4 semaines, les 2 jours de fin de mois seraient reportés sur avril.</p> <p>Voir Note technique Fiche mémo paie et activité partielle.</p> <p>C'est cette variation qui fait que certains mois, on peut verser des allocations supérieures à 151,67h même si on reste sur la durée légale du travail.</p>

Date	Questions	Réponses
04/05/20	Comment se calcule le taux horaire du salarié servant de base à l'indemnisation du salarié ?	<p>Ceci est expliqué en détail dans le document du ministère sur l'activité partielle (dans les annexes), mis à jour le 29 avril 2020. Plusieurs cas de figure sont prévus, selon la situation, notamment pour les salariés faisant des heures sup. éligibles à l'activité partielle.</p> <p><b>Le taux horaire de référence au titre de l'activité partielle est le taux horaire de base.</b></p> <p><u>Entreprises à 35 h</u>: Pour le calculer, la rémunération à prendre en compte est celle que le salarié aurait perçue dans le mois s'il n'avait pas été en activité partielle, incluant les majorations (travail de nuit, le dimanche...) de ce salaire, hors heures supplémentaires et leur majoration. Cette rémunération est divisée par le nombre d'heures mensuelles correspondant à la durée légale sur la période considérée (151,67 heures sur le mois).</p> <p><u>Entreprises ayant une durée du travail supérieure à la durée légale du travail éligible à l'activité partielle</u>: sont concernés les régimes d'équivalence, les heures sup. résultant soit d'une convention individuelle de forfait incluant des heures sup. conclue avant le 23/4/2020, soit d'une durée collective du travail supérieure à la durée légale pratiquée en application d'une convention ou d'un accord collectif conclu avant le 23/4/2020 à l'exclusion de toute autre heure sup. La rémunération à prendre en compte est celle que le salarié aurait perçue dans le mois s'il n'avait pas été en activité partielle, incluant les majorations (travail de nuit, le dimanche, équivalence...) ainsi que les heures sup. conventionnelles ou contractuelles et leur majoration.</p> <p>Pour la <b>période de référence</b>, le document du ministère indique qu'il est possible de se référer au dernier salaire perçu au titre de la période précédant le placement en activité partielle.</p> <p><b>Seules sont prises en compte les primes versées mensuellement</b> qui sont calculées en fonction du temps de présence du salarié, et donc affectées par l'activité partielle (primes de pause payée, par exemple).</p> <p><b>Les éléments de rémunération variable (commissions, pourboires...) sont pris en compte.</b> Le montant mensuel de référence de ces éléments est égal à la moyenne des éléments variables perçus au cours des 12 mois précédant le premier jour d'activité partielle.</p> <p><b>Les heures sup. et leurs majorations sont exclus du calcul du taux horaire.</b></p> <p>Voir exemples sur le document du ministère. VOir aussi la note technique Paye et activité partielle sur l'espace Coronavirus SOS entreprises.</p> <p><a href="https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-doc-precisions-activite-partielle.pdf">https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-doc-precisions-activite-partielle.pdf</a></p>
15/04/20	Comment se calcule l'indemnité quand le salarié a une partie variable ?	Voir question ci-dessus.

Date	Questions	Réponses
24/04/20	Les heures supplémentaires doivent-elles être indemnisées dans le cadre de l'activité partielle ?	<p><b>Les heures supplémentaires ne sont pas indemnisées</b> au titre de l'activité partielle. L'employeur ne reçoit aucune aide de l'Etat et il n'a pas non plus à verser de rémunération au salarié (Cass. soc., 11 oct. 2005, n° 03-41.617).</p> <p>Si l'employeur rémunère ces heures supplémentaires, elles ne bénéficient pas du régime social de faveur de l'activité partielle (cf Doc Ministère sur activité partielle). L'ordonnance 2020-460 du 22/04/2020 prévoit un traitement particulier pour les salariés ayant conclu, avant la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance, une convention individuelle de forfait en heures incluant des heures supplémentaires et pour les salariés dont la durée de travail est supérieure à la durée légale en application d'une convention ou d'un accord collectif de travail conclu avant cette même date.</p>
09/04/20	L'employeur peut-il décider unilatéralement d'augmenter la rémunération du salarié en activité partielle, voire de maintenir la rémunération habituelle ? Et comment le formaliser ?	<p>OUI, l'employeur peut décider unilatéralement d'augmenter la rémunération du salarié en activité partielle, voire de maintenir le salaire. Il s'agit d'une décision unilatérale de l'employeur qui peut prendre la forme suivante : <i>"L'entreprise X décide, pour la période d'activité partielle allant du ... au ... (à préciser, il vaut mieux le faire mois par mois pour éviter un engagement de trop longue durée) de porter la rémunération des salariés en activité partielle à ... % de leur salaire net avant impôt (80, 90, 100 % au choix de l'employeur)".</i></p> <p>Attention! Si la durée habituelle du travail excède 151,67 il faut bien préciser si les H sup ouvrent droit aussi au complément, car le maintien par l'employeur pour les H Sup n'ouvrira pas droit à l'exonération de charges sociales.</p> <p>Sur le régime social de ce complément, voir question ci-dessous rubrique paie et charges sociales.</p>

Date	Questions	Réponses
16/04/20	Comment sont indemnisés les alternants (apprentis et contrats de professionnalisation) en activité partielle ?	<p>L'ordonnance 2020-428 du 15/4/2020 a modifié l'ordonnance 2020-346 du 27/3/2020, art. 4, sur ce sujet. Les nouvelles dispositions sont rétroactives et s'appliquent à compter du 12 mars 2020.</p> <p>Le calcul de l'indemnité d'activité partielle de ces salariés dépend de leur niveau de rémunération:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lorsque leur rémunération habituelle est inférieure au SMIC : l'indemnité horaire d'activité partielle est égale ou pourcentage du SMIC qui leur est applicable au titre du code du travail ou, le cas échéant de la convention collective (dans la version initiale, on ne tenait pas compte de la rémunération prévue par la convention collective).</li> <li>- Lorsque la rémunération habituelle est égale ou supérieure au SMIC : la règle des 70 % s'applique sans que l'indemnisation horaire au titre de l'activité partielle ne puisse être inférieure à 8,03 €.</li> </ul> <p>L'indemnité horaire d'activité partielle versée par l'employeur aux salariés mentionnés à l'alinéa précédent dont la rémunération est supérieure ou égale au salaire minimum interprofessionnel de croissance, correspond à 70 % de la rémunération horaire brute antérieure du salarié, telle que déterminée en application des dispositions réglementaires applicables à l'activité partielle, lorsque le résultat de ce calcul est supérieur à 8,03 €. Lorsque ce résultat est inférieur ou égal à 8,03 euros, l'indemnité horaire d'activité partielle est égale à 8,03 €.</p> <p>Les apprentis ne sont concernés par la rémunération mensuelle minimale que lorsque leur rémunération horaire est supérieure au SMIC horaire.</p>
24/04/20	Comment sont indemnisés les salariés de la branche des Hôtels Cafés Restaurants ?	<p>Dans cette branche, la durée du travail fixée par la convention collective est de 39 h. L'ordonnance 2020-460 du 22/04/2020 précise que pour les salariés dont la durée de travail est supérieure à la durée légale en application d'une convention ou d'un accord collectif de travail conclu avant cette même date :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la durée collective du travail conventionnellement prévue est prise en compte en lieu et place de la durée légale du travail pour apprécier la réduction d'activité;</li> <li>-Il est tenu compte des heures supplémentaires prévues par la convention ou l'accord collectif pour la détermination du nombre d'heures non travaillées indemnisées.</li> </ul>

Date	Questions	Réponses
06/04/20	Comment sont indemnisés les salariés en horaire d'équivalence ?	<p>Les heures d'équivalence s'appliquent uniquement à certains salariés, occupant des postes comportant des périodes d'inaction dans certains secteurs (ex : transport routier de marchandises (personnels roulants), commerces de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (personnel de vente occupé à temps complet...).</p> <p>L'article 1 de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 prévoit que les heures d'équivalence sont prises en compte dans le décompte des heures chômées pour le calcul de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle.</p> <p>Formule de calcul            Durée à indemniser = durée d'équivalence – durée réalisée. Les heures supplémentaires ne doivent pas être prises en compte dans la formule de calcul.</p> <p>Voir Annexe dans le Doc QR du ministère du travail 3 avril.</p>
20/04/20	Tous les salariés sont-ils éligibles à la rémunération mensuelle minimale garantie (qui s'applique en + de l'allocation publique) ?	<p>L'ordonnance 2020-346 du 27/3/2020 prévoit que les salariés à temps partiel bénéficient de la rémunération mensuelle minimale (avant, ils en étaient exclus).</p> <p>L'ordonnance 2020-428 du 15/4/2020 prévoit que les travailleurs temporaires bénéficient de la rémunération mensuelle minimale. La date d'application de cette mesure est le 12 mars 2020.</p> <p>Le même texte prévoit que les apprentis dont la rémunération est supérieure au SMIC sont concernés par la RMM.</p>
04/05/20	Quelle est la compensation financière dont bénéficie l'employeur ?	<p><b>Les modalités de calcul de la prise en charge par l'Etat ont évolué afin de permettre une prise en charge totale des sommes versées par l'employeur au titre de l'indemnisation due au salarié. Attention la prise en charge est toutefois plafonnée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC. (cf question sur l'indemnisation des salariés).</b></p> <p>En tout état de cause, cette allocation horaire ne peut être inférieure à 8,03 euros, sauf pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dont la rémunération antérieure était inférieure au SMIC.</p> <p>Voir doc du Ministère Dispositif exceptionnel d'activité partielle.</p> <hr/> <p>La demande de remboursement est à effectuer sur le site internet dédié :</p> <hr/> <p><a href="https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/">https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/</a></p>

Date	Questions	Réponses
24/03/20	Le remboursement par l'Etat est-il automatique ?	<p>NON. L'indemnisation se fait à la demande de l'employeur via le portail. La demande de remboursement doit préciser le nombre d'heures chômées par salarié pour la période donnant lieu à l'indemnisation, leur numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques.</p> <p><i>NB Les demandes de remboursement sont prescrites dans le délai d'1 an à compter du terme de la période couverte par l'autorisation.</i></p> <p>L'allocation d'activité partielle est liquidée mensuellement par l'Agence de services et de paiement pour le compte de l'État et de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage (art R 5122-9 CT).</p>
24/03/20	Quelle est la situation des salariés en congés payés alors que l'entreprise (ou le service, l'unité de production, etc.) est en activité partielle ?	<p>Le salarié est en congés payés et il doit être indemnisé comme tel. L'indemnité de congés payés doit être calculée sur la base de la rémunération ordinaire perçue pendant les périodes de travail et non sur celle de la rémunération réduite liée à l'activité partielle (CJUE 13-12-2018 aff. 385/17).</p> <p>A son retour de congés payés, il sera en activité partielle comme les autres salariés.</p>
20/03/20	Quelle est la situation des salariés malades en activité partielle ?	Voir deux Q / R dans la partie indemnisation maladie salariés.
02/04/20	Les garanties de prévoyance sont-elles maintenues pour les salariés en activité partielle ?	<p>Oui, en cas de fermeture de l'entreprise, le contrat de travail est simplement suspendu. Il est recommandé de vérifier le contrat liant l'entreprise et l'organisme de prévoyance et d'assurer la continuité du paiement des cotisations. Certains organismes, mais pas tous, acceptent des reports de paiement (voir FAQ sur les charges sociales). Il faut donc prendre contact avec chaque organisme.</p>
07/04/20	Existe-t-il un simulateur permettant de connaître le montant indemnisé ?	<p>Oui, le simulateur est sur le site du ministère du Travail. Il s'adresse aux employeurs et aux salariés.</p> <p><a href="https://www.simulateurap.emploi.gouv.fr/">https://www.simulateurap.emploi.gouv.fr/</a></p>
<b>PAIE ET CHARGES SOCIALES</b>		
02/04/20	Quelles sont les mentions obligatoires du bulletin de salaire en cas d'activité partielle ?	<p>Les mentions obligatoires sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le nombre d'heures indemnisées</li> <li>- le taux appliqué pour le calcul de l'indemnité d'activité partielle</li> <li>- les sommes versées au salarié au titre de la période considérée.</li> </ul> <p>Les employeurs ont 12 mois à compter de la publication de ce décret pour respecter cette obligation. Pendant ce laps de temps, ils peuvent continuer de fournir au salarié le document prévu par l'article R. 5122-17 du code du travail dans sa rédaction antérieure au décret du 26 mars 2020.</p>

Date	Questions	Réponses
04/05/20	Quel est le régime social applicable aux allocations d'activité partielle ?	<p>Les indemnités d'activité partielle sont exonérées, dans certaines limites, de l'ensemble des cotisations et contributions sociales assises sur les revenus d'activité, mais restent soumises à la CSG (6,2 %) et la CRDS (0,5 %) après abattement pour frais professionnels (1,75 %).</p> <p>Les salariés relevant du régime local d'assurance maladie complémentaire obligatoire des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle restent redevables de la cotisation maladie au taux de 1,50 %.</p> <p>Pour les personnes qui ne sont pas redevables de la CSG CRDS car elles ne résident pas fiscalement en France, l'indemnité est assujettie à une cotisation maladie majorée au taux de 2,80 %.</p> <p><b>Voir questions ci-après sur le régime social du complément de salaire versé par l'employeur et du paiement des heures sup. par l'employeur.</b></p>
02/04/20	Quelles sont les règles applicables à l'écrêtement de la CSG CRDS sur la rémunération mensuelle minimale ?	<p>La CSG et la CRDS sont écrêtées, si ce prélèvement a pour effet de réduire le montant net de l'allocation, éventuellement cumulé avec une rémunération d'activité, sous le SMIC (art. L. 136-1-2 CSS).</p> <p>Dans ce cas :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- pour une entreprise qui cesse complètement son activité durant le mois, le précompte des contributions sociales ne peut avoir pour effet de porter l'allocation nette d'activité partielle en deçà du SMIC brut. Les salariés percevant une allocation mensuelle égale au SMIC brut (10,15 € x (52x35) /12) seront exonérés de prélèvements sociaux. Pour les indemnités supérieures à ce montant, les prélèvements sociaux seront, le cas échéant, réduits afin de garantir le SMIC brut. Le précompte doit se faire dans l'ordre suivant : CSG déductible, CSG non déductible, puis CRDS.</li> <li>- en cas d'activité partielle durant le mois, le précompte des contributions sociales ne peut avoir pour effet de porter le montant cumulé de la rémunération nette d'activité et de l'allocation perçue en deçà du SMIC brut. Doc QR du ministère du travail 2 avril 2020.</li> </ul>
04/05/20	Si l'employeur verse une part complémentaire au-delà de 70% de la rémunération brute, quel est le régime social ?	<p>Dans le cas où l'employeur verse une part complémentaire au-delà de 70 % de la rémunération brute (que ce soit prévu par accord collectif ou décision unilatérale), ce complément est soumis au même régime en matière de prélèvements sociaux. A compter du 1er mai 2020, lorsque la somme de l'indemnité légale d'activité partielle et de l'indemnité complémentaire versée par l'employeur en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale est supérieure à 3,15 fois la valeur horaire du SMIC, la part de l'indemnité complémentaire versée au-delà de ce montant est assujettie aux contributions et cotisations sociales applicables aux revenus d'activité.</p> <p>Par ailleurs, 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 ou les heures sup. résultant d'un accord collectif ou d'une convention individuelle de forfait, sont assujetties, au même titre que les rémunérations, aux cotisations et contributions sociales.</p> <p>Voir document Ministère du travail Dispositif exceptionnel d'activité partielle.</p>

Date	Questions	Réponses
04/05/20	Si l'employeur indemnise les heures supplémentaires, quel est le régime social ?	<p>Comme indiqué dans la question ci-dessus, si l'employeur indemnise les heures supplémentaires résultant d'un accord collectif antérieur au 23/4/2020 ou d'une convention individuelle de forfait antérieure à la même date : le régime social de l'indemnité d'activité partielle s'applique.</p> <p>A contrario, si l'employeur indemnise des heures supplémentaires hors exceptions indiquées ci-dessus, le régime social de faveur ne s'applique pas: paiement des cotisations dans les conditions de droit commun.</p> <p>Voir document du Ministère du travail Dispositif exceptionnel d'activité partielle.</p>
31/03/20	Comment déclarer la CSG/CRDS due l'indemnité d'activité partielle ?	La CSG et la CRDS sont à déclarer sur le CTP 060 « RR CHOMAGE CSG-CRDS TAUX PLEIN » (soit 6,20% de CSG et 0,50% de CRDS).
11/05/20	Quel est le régime fiscal de l'indemnité d'activité partielle ?	L'indemnité d'activité partielle est imposable à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires. Ce principe d'imposition découle du renvoi fait au 5 de l'article 158 du CGI par l'article L 5428-1 du Code du travail.

02/04/20 Les cotisations de prévoyance (incluant la complémentaire santé) sont-elles dues sur l'allocation d'activité partielle ?

La plupart des organismes complémentaires ont prévu que les cotisations de prévoyance étaient dues sur l'allocation d'activité partielle. Il faut se référer au contrat pour identifier l'assiette des cotisations.

### **SANCTIONS / FRAUDE**

15/04/20 Quelles sont les sanctions en cas de fraude à l'activité partielle ?

Voir note technique sur la fraude, les sanctions, sur le site Coronavirus SOS entreprises.

Le ministère du Travail a précisé les sanctions encourues en cas de fraude, ces sanctions étant cumulables :

- remboursement intégral des sommes perçues au titre de l'activité partielle
- 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 euros d'amende, en application de l'article 441-6 du code pénal.

le ministère invite les salariés et les représentants du personnel à signaler aux Direccte tout manquement à la réglementation.

15/04/20 Quel exemple de cas de fraude ?

Le ministère du travail indique que si, par exemple, le salarié est placé en activité partielle alors qu'il fait du télétravail, il s'agit d'une fraude.

Voir note technique sur la fraude, les sanctions, sur le site Coronavirus SOS entreprises.

# Salarié - Indemnisation maladie

FAQ CSOEC - Mise à jour : 11 Mai 2020

Date	Questions	Réponses
<b>ARRET TRAVAIL SALARIE MALADE</b>		
24/04/20	Comment est indemnisé un salarié atteint du coronavirus ?	<p>Le salarié atteint par le coronavirus doit se faire prescrire un arrêt de travail. Il perçoit alors des indemnités journalières de sécurité sociale sans délai de carence (cf doc Q/R du Ministère du travail).</p> <p>L'employeur complète le salaire, en application de la loi et de la convention collective (comme dans le cas d'une maladie "classique").</p> <p>S'agissant du complément légal, la condition d'ancienneté est écartée et le salaire est versé dès le 1er jour (le délai de carence de 7 jours est écarté).</p> <p>Toutefois, pour les salariés en situation d'arrêt maladie ayant commencé entre le 12 et le 23 mars 2020, l'indemnité complémentaire est versée à compter du 4ème jour d'absence (décret 2020-434 du 16 avril 2020).</p> <p>Les mêmes règles s'appliquent aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires (art. 1 Ordonnance n°2020-322 du 25/3/2020 modifiée par ordonnance 2020-428 du 15/4/2020), qui habituellement sont exclus du champ d'application du complément de salaire légal.</p>
<b>ARRET MALADIE DES PERSONNES VULNERABLES</b>		
24/04/20	Seuls les salariés devant garder un enfant sont éligibles à un arrêt de travail spécial coronavirus ?	<p>NON. Depuis le 18 mars 2020 sont également éligibles :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- les personnes dont l'état de santé conduit à les considérer comme présentant un risque de développer une forme sévère de la maladie Covid-19 au titre des pathologies listées par le Haut Conseil de la santé publique</li><li>- les personnes qui partagent leur domicile avec un proche à l'état de santé jugé fragile.</li></ul>

Date	Questions	Réponses
04/05/20	Qui sont les personnes bénéficiant d'un arrêt de travail eu égard à leur vulnérabilité face au Covid-19 ?	<p>Voir la liste sur le site ameli.fr. Il s'agit des femmes enceintes; des personnes atteintes d'insuffisances cardiaques; des personnes atteintes de maladies des coronaires ; des personnes avec antécédents d'accident vasculaire cérébral; des personnes souffrant d'hypertension artérielle; des personnes atteintes d'insuffisance rénale chronique dialysée ; des personnes atteintes de Diabète de type 1 insulino-dépendant et de diabète de type 2 ; des personnes avec une immunodépression :</p> <p>personnes atteintes de pathologies cancéreuses et hématologiques, ou ayant subi une transplantation d'organe et de cellules souches hématopoïétiques,</p> <p>personnes atteintes de maladies inflammatoires et/ou auto-immunes recevant un traitement immunosuppresseur,</p> <p>personnes infectées par le VIH ;</p> <p>les personnes atteintes de maladie hépatique chronique avec cirrhose ;</p> <p>les personnes présentant une obésité avec un indice de masse corporelle (IMC) égal ou supérieur à 40.</p>
04/05/20	Quelle procédure enclencher pour que les personnes vulnérables bénéficient d'un arrêt de travail ?	<p>Les personnes concernées doivent prendre contact avec un médecin afin qu'il évalue la nécessité de délivrer un arrêt de travail. Dans un souci de simplification, l'Assurance Maladie propose aux femmes enceintes dans leur 3ème trimestre de grossesse ainsi qu'aux personnes ayant été admises en Affections de Longue Durée au titre de l'une de ces pathologies, de pouvoir réaliser cette démarche de demande d'arrêt de travail directement en ligne par ce téléservice.</p> <p><b>A compter du 1er mai 2020:</b> les salariés en arrêt de travail dérogatoire, dont les personnes vulnérables, sont placés en activité partielle. Le salarié dans cette situation doit produire un certificat d'isolement fourni par l'assurance maladie ou par un médecin de ville ou hospitalier, avant de pouvoir être placé par l'employeur en activité partielle.</p> <p><a href="https://www.ameli.fr/assure/actualites/covid-19-modification-du-dispositif-dindemnisations-des-interruptions-de-travail-des-salaries">https://www.ameli.fr/assure/actualites/covid-19-modification-du-dispositif-dindemnisations-des-interruptions-de-travail-des-salaries</a></p>
19/03/20	Les salariés dits vulnérables doivent-ils nécessairement se mettre en arrêt de travail ?	Le télétravail reste possible. Si tel n'est pas le cas, ces personnes doivent impérativement rester à leur domicile, en arrêt de travail.
24/03/20	Les organismes de prévoyance et d'assurance vont-ils prendre en charge, le cas échéant, les arrêts de travail dérogatoire au droit commun ?	<p>Dans un communiqué de la Fédération Française de l'assurance du 23 mars 2020, il est annoncé que " <i>Par solidarité avec les personnes fragiles (c'est à dire les personnes en affection de longue durée et les femmes enceintes), placées en arrêt de travail selon la procédure dérogatoire ..., les assureurs prendront en charge, au titre des contrats, les indemnités journalières. Cette mesure, ..., s'appliquera à compter de ce jour dans la limite de 21 jours d'arrêt de travail, dans les mêmes conditions qu'un arrêt de travail pour maladie prescrit par un médecin</i>".</p> <p>Les arrêts garde d'enfant ne sont pas visés.</p>
<b>ARRÊT TRAVAIL POUR GARDE D'ENFANT : CONDITIONS</b>		

Date	Questions	Réponses
24/04/20	Qui est éligible à l'arrêt garde d'enfant ?	<p>Est éligible (sous conditions décrites ci-après) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le parent d'un enfant de moins de 16 ans dont l'établissement scolaire est fermé</li> <li>- le parent d'un enfant handicapé, quel que soit son âge, même majeur (mesure introduite officiellement par le Décret n° 2020-459 du 21 avril 2020 modifiant le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020, ce cas était auparavant prévu sur le site ameli.fr)</li> </ul>
28/03/20	Quelle est la procédure à respecter pour qu'un salarié bénéficie d'un arrêt de travail pour garder son enfant ?	<p>Voir informations sur ameli.fr</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Le parent concerné contacte son employeur et envisage avec lui les modalités de télétravail qui pourraient être mises en place. Si aucun aménagement de ses conditions de travail ne peut lui permettre de rester chez lui pour garder son enfant, il bénéficie d'un arrêt de travail. Un téléservice est mis en place : « declare.ameli.fr ». Le site DSN info a mis en ligne un guide déclaratif.</li> <li>2. L'employeur doit alors, via la page employeur du site ameli.fr, déclarer l'arrêt de travail de son salarié (le parent n'a pas besoin d'entrer en contact avec sa caisse d'assurance maladie).</li> </ol> <p><i>Nota : pour les entreprises concernées ayant des volumes importants, une procédure plus automatique est en cours de mise au point.</i></p> <p><b>Cette déclaration ne remplace pas l'envoi du signalement arrêt de travail en DSN pour motif « maladie » mais permet de « remplacer » pour l'Assurance Maladie la procédure amont (puisque dans ce cas aucun arrêt de travail de type CERFA n'existe).</b></p>
24/04/20	Quelles sont les conditions à remplir pour bénéficier d'une indemnisation pour garder les enfants en raison de la fermeture de l'école ou de la crèche ?	<p>L'enfant doit avoir moins de 16 ans au début de l'arrêt  Il doit être scolarisé dans un établissement fermé  Un seul parent peut avoir un arrêt de travail : il faut une déclaration sur l'honneur certifiant qu'il est le seul à le demander  L'entreprise ne doit pas pouvoir mettre le salarié en télétravail (l'arrêt doit être la seule solution possible sur cette période).</p> <p><a href="https://declare.ameli.fr">https://declare.ameli.fr</a></p>
31/03/20	Les parents d'un enfant de moins de 16 ans peuvent-ils se partager l'arrêt de travail ?	<p>Oui. Il est possible de fractionner l'arrêt ou de le partager entre les parents sur la durée de fermeture de l'établissement. Un seul parent à la fois peut se voir délivrer un arrêt de travail. Il est indiqué sur le site ameli.fr (FAQ) que :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- des parents peut demander à bénéficier d'un arrêt de travail d'une durée de 2 jours dans la semaine, si l'autre parent peut prendre en charge les autres jours restants,</li> <li>- chacun des parents peut demander un arrêt un jour sur deux,</li> <li>- les parents peuvent demander des arrêts ponctuels, s'ils bénéficient d'une solution de garde alternative</li> </ul>

Date	Questions	Réponses
31/03/20	Si le télétravail est potentiellement possible mais que le salarié gardant ses enfants n'est pas disponible pour télétravailler, peut-il bénéficier d'un arrêt maladie ?	Selon les informations données par la Direction de la SS au Conseil supérieur, si le salarié ne peut pas du tout télétravailler, il peut demander un arrêt de travail indemnisé, sans délai de carence. Sur le site ameli.fr (FAQ) il est indiqué que "si le télétravail vous paraît incompatible avec la garde d'enfant, je vous invite à en discuter avec votre employeur et à lui expliquer la situation. C'est lui qui pourra décider ou non de déclarer l'arrêt pour garde d'enfant."
31/03/20	Si le salarié est au chômage partiel, peut-il bénéficier d'un arrêt pour garde d'enfant ?	Sur le site ameli.fr (FAQ) il est indiqué que l'arrêt peut être déclaré uniquement dans le cas d'un parent dont l'activité professionnelle est toujours en cours et pour qui le télétravail n'est pas possible (ou incompatible avec la garde d'enfant). "Si vous êtes au chômage partiel et dans la capacité de garder vos enfants, l'arrêt ne peut être déclaré. L'indemnisation chômage et les indemnités journalières de l'Assurance Maladie ne sont pas cumulables."
24/03/20	Le membre d'un couple peut-il bénéficier d'un arrêt garde d'enfant alors que l'autre membre du couple est sans activité professionnelle ?	Le décret du 31 janvier 2020 n ° 2020-73 vise les personnes dans l'impossibilité de travailler. Or, l'autre parent peut « théoriquement » assurer la garde de l'enfant. Donc, ce dispositif d'exception ne devrait pas être admis. Toutefois l'appréciation du respect de cette condition peut dans certains cas être nuancée (garde partagée de l'enfant, etc.).
28/03/20	Si un membre d'un couple bénéficie de l'arrêt garde d'enfant, et que son conjoint vient d'être placé en activité partielle (il peut donc garder les enfants), l'autre membre doit-il interrompre l'arrêt de travail dont il bénéficie ?	Il n'y a pas de précision sur le site ameli.fr. A notre avis, dans la mesure où l'arrêt maladie est en cours, il devrait se poursuivre jusqu'à son terme, sauf volonté expresse du salarié de reprendre le travail. Dans ce cas, l'employeur doit en avertir l'assurance maladie pour suspendre le versement des IJSS.
31/03/20	Si un membre du couple a déclaré un arrêt pour personne à risque, l'autre membre peut-il en parallèle bénéficier de l'arrêt pour garde d'enfant ?	Le site ameli.fr (FAQ) indique qu'en fonction de l'état de santé de l'assuré, si ce dernier est dans l'incapacité de garder ses enfants, la seconde personne du foyer peut bénéficier d'un arrêt de travail (via declare.ameli.fr) si son employeur ne peut pas lui proposer de télétravail.
15/03/20	Où se procurer le modèle de déclaration sur l'honneur pour les parents en arrêt maladie pour garder leurs enfants (fermeture crèches et écoles) ?	Un exemple de déclaration sur l'honneur à remplir par le parent est disponible dans le document questions réponses du ministère <a href="https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries">https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries</a>

**ASSISTANTS MATERNELS ET EMPLOYES DE MAISON**

Date	Questions	Réponses
31/03/20	Quelle est la situation de l'assistant maternel qui ne peut plus accueillir d'enfant, ou de l'employé de maison travaillant pour des particuliers par le biais de CESU?	<p>Sur le site ameli.fr (FAQ) il est indiqué que :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dans le cas d'une assistante maternelle, ce sont ses employeurs qui doivent déclarer l'arrêt via la plateforme en ligne. En situation de multi-employeurs il n'y a pas de blocage. Des employeurs différents d'une même personne peuvent déclarer les mêmes périodes ou périodes différentes. Chaque employeur enverra les attestations salaire qui lui incombent.</li> </ul> <p>Cette réponse s'applique à toutes les assistantes maternelles ET aux employés qui travaillent à domicile pour un particulier (par le biais de CESU)</p>
<b>INDEMNISATION ARRÊT TRAVAIL DEROGATOIRE: GARDE D'ENFANT / PERSONNE VULNERABLE</b>		
04/05/20	Quel est le montant de l'indemnisation en cas d'arrêt de travail pour garder les enfants, jusqu'au 30/4/2020 ?	Une fois que l'employeur a fait la déclaration sur le site ameli.fr (il faut aussi le déclarer sur la DSN), le salarié perçoit les indemnités journalières de sécurité sociale. Le cas échéant, le salarié bénéficie du complément de salaire de son employeur (voir questions suivantes pour le maintien légal et le maintien conventionnel).
04/05/20	L'indemnisation du salarié en arrêt de travail (jusqu'au 30/4/2020) pour garder un enfant, ou en état de confinement, est-elle soumise à un délai de carence et/ou une condition d'ancienneté ?	<p>Le délai de carence pour bénéficier des IJSS et du complément de salaire légal à la charge de l'employeur ne s'applique pas (Décret n° 2020-193 du 4 mars 2020 art. 1 - Décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 art.1).</p> <p>La condition d'ancienneté en ce qui concerne le dispositif légal n'a plus vocation à s'appliquer depuis le 12 mars 2020 (Décret n° 2020-434 du 16 avril 2020).</p> <p>En cas d'application du dispositif conventionnel voir question ci-dessous.</p>
15/03/20	Quand la convention collective prévoit un complément de salaire par l'employeur, en cas de maladie, le salarié en arrêt de travail pour garder les enfants, ou pour isolement, en bénéficie-t-il ?	<p>Dans la mesure où le salarié bénéficie d'un arrêt de travail, il semblerait logique de considérer que le maintien de salaire prévu par la convention s'applique. Le ministère du travail confirme cette position</p> <p><a href="https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries">https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries</a></p>
28/03/20	Le délai de carence prévue par la convention collective s'applique-t-il ?	<p>Le décret ne vise que le délai de carence légal.</p> <p>Dans un premier temps la question réponse du ministère du travail (Q/R N°7) précisait que "S'agissant de l'indemnité complémentaire conventionnelle ou légale, elle s'applique également sans délai de carence en application du décret n° 2020-193 du 4 mars 2020 relatif au délai de carence applicable à l'indemnité complémentaire à l'allocation journalière pour les personnes exposées au coronavirus".</p> <p>A ce jour, cette précision n'y figure plus... Il nous semblerait logique d'appliquer strictement les dispositions de la convention collective.</p>

Date	Questions	Réponses
28/03/20	La condition d'ancienneté prévue par la convention collective a-t-elle vocation à s'appliquer ?	L'ordonnance n° 2020-322 du 25/3/2020 supprime temporairement la condition d'ancienneté, mais uniquement au titre de l'indemnisation légale. Il nous semblerait logique d'appliquer strictement les dispositions de la convention collective.
11/05/20	Quelle est la durée d'un arrêt de travail dérogatoire ?	<p>La durée maximale pendant laquelle chaque assuré exposé et faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction et de maintien à domicile peut bénéficier des indemnités journalières versées dans ces conditions correspond à la durée de ladite mesure.</p> <p>Pour les assurés qui sont parents d'un enfant de moins de 16 ans ou d'enfant en situation de handicap, les indemnités journalières peuvent être versées pendant toute la durée de fermeture de l'établissement accueillant cet enfant. (Décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020).</p> <p>A partir du 1er mai, les salariés en arrêt de travail dérogatoire (arrêts de travail pour garde d'enfants ou arrêts de travail délivrés aux personnes vulnérables présentant un risque accru de développer des formes graves de la maladie ainsi qu'aux personnes cohabitant avec ces personnes vulnérables) sont placés en activité partielle. Ils toucheront alors 70% de leur rémunération.</p>
02/04/20	Les organismes assureurs vont-ils prendre en charge l'éventuel complément de salaire de l'employeur pour les arrêts de travail garde d'enfants?	<p>La plupart des organismes ont décidé de ne pas prendre en charge ce complément de salaire au motif, selon eux, qu'il ne s'agit pas d'un arrêt maladie.</p> <p>Toutefois, PRO BTP a décidé de faire un maintien de salaire pour les contrats pour les contrats conventionnels et supra conventionnels.</p>
<b>ARTICULATION ARRET MALADIE OU GARDE ENFANTS ou CONFINEMENT... / ACTIVITE PARTIELLE - Réglementation jusqu'au 30/04/2020</b>		
06/04/20	<p><b>Salarié malade</b></p> <p>Comment gérer le salarié en arrêt de travail pour maladie lorsque l'entreprise place postérieurement les salariés en activité partielle ?</p>	<p>Le doc. QR du ministère du travail (3 avril) indique :</p> <p>Le salarié reste en arrêt maladie indemnisé jusqu'à la fin de l'arrêt prescrit.</p> <p>Le complément employeur est ajusté pour maintenir la rémunération à un niveau équivalent à celle qu'il aurait eue en activité partielle.</p> <p>Le complément employeur est soumis aux cotisations sociales de droit commun comme s'il s'agissait d'une rémunération.</p> <p>A la fin de l'arrêt de travail, le salarié bascule alors vers l'activité partielle.</p>
06/04/20	<p><b>Salarié malade</b></p> <p>Comment gérer le salarié qui est d'abord placé en activité partielle et qui tombe ensuite malade ?</p>	<p>Le doc. QR du ministère du travail (3 avril) indique :</p> <p>Le salarié placé 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 (le salarié perçoit des IJSS sans délai de carence).</p> <p>L'employeur verse un complément aux IJSS calculé sur la base de la rémunération que le salarié aurait eue en activité partielle.</p> <p>Ce complément employeur est soumis aux cotisations de droit commun.</p>

Date	Questions	Réponses
07/04/20	<p><b>Salarié en arrêt travail garde enfant ou confinement ou personne vulnérable</b></p> <p>Quelle est la situation du salarié en arrêt de travail pour isolement ou garde d'enfant lorsque l'entreprise place postérieurement les salariés en activité partielle ?</p>	<p>Le doc QR du ministère du travail (3 avril) indique qu'il y a 2 cas de figure selon que l'entreprise est fermée ou en réduction d'horaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>entreprise fermée</b> : en principe l'arrêt de travail s'interrompt et l'employeur signale à l'ass. maladie la fin anticipée de l'arrêt. Toutefois, si l'arrêt de travail dérogatoire est en cours au moment du placement en activité partielle des salariés, l'employeur peut attendre le terme de l'arrêt en cours pour placer le salarié en activité partielle. Donc l'employeur a le choix, mais en aucun cas l'arrêt de travail confinement ou garde enfants ne pourra être prolongé. Pour les arrêts de travail pour personne vulnérable, il est indiqué que l'employeur est tenu d'y mettre un terme et signaler à l'ass. maladie la fin anticipée de l'arrêt.</li> <li>- <b>entreprise en réduction d'horaires</b> : on ne peut pas cumuler sur une même période de travail une indemnité d'activité partielle et les IJSS. L'employeur ne pourra donc pas placer son salarié en activité partielle pour réduction du nombre d'heures travaillées si un arrêt de travail est en cours.</li> </ul> <p><b>Dans tous les cas, si le salarié est en arrêt de travail alors que son entreprise est en activité partielle, le complément employeur est écarté à 70% du salaire brut, car le salarié ne peut pas être rémunéré davantage en arrêt que s'il était en activité partielle.</b></p>
<b>ARTICULATION ARRET MALADIE OU GARDE ENFANTS ou CONFINEMENT... / ACTIVITE PARTIELLE - Réglementation à partir du 1/5/2020</b>		
11/05/20	<p>Quels sont les salariés qui basculent en activité partielle au 1/5/2020 ?</p>	<p>Sont concernés les salariés bénéficiant d'un arrêt de travail pour les motifs suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'assuré est une personne vulnérable ou « à risque » pour laquelle les consignes sanitaires recommandent de respecter une mesure d'isolement (voir liste sur document du ministère, dans l'annexe);</li> <li>- L'assuré est une personne cohabitant avec une personne vulnérable ;</li> <li>- L'assuré est parent d'un enfant de moins de 16 ans dont la structure d'accueil ou l'établissement scolaire est fermé ou parent d'un enfant en situation de handicap pris en charge dans une structure fermée</li> </ul> <p><a href="https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/arret-travail-covid-19_2.pdf">https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/arret-travail-covid-19_2.pdf</a></p>
11/05/20	<p>Quels sont les documents à produire pour que ces salariés soient placés en activité partielle à compter du 1/5/2020 ?</p>	<p>Cela dépend de la nature de l'arrêt :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Arrêt pour les personnes vulnérables et les proches cohabitant avec une personne vulnérable : Le salarié devra remettre à son employeur un certificat attestant de la nécessité d'isolement et donc de l'impossibilité de se rendre sur son lieu de travail (voir détail sur le document sur le site du ministère (lien ci-dessus). L'employeur procède à une demande d'activité partielle pour son salarié dans les 30 jours suivant le 1er mai. Il envoie si nécessaire (cas des arrêts de travail pour le bénéfice des IJ allant au-delà du 1er mai) un signalement de reprise anticipée d'activité via la DSN). Ce certificat d'isolement ne comporte pas de terme : la date de sortie de l'isolement sera fixée par décret.</li> <li>- Arrêt pour garde d'enfant : Le salarié n'a pas de démarche particulière à effectuer. Il informe son employeur sur son impossibilité de poursuivre son activité compte tenu de la fermeture de l'établissement d'accueil de son enfant et renouvelle si nécessaire l'attestation sur l'honneur précédemment fournie. L'employeur procède une demande d'activité partielle pour son salarié dans les 30 jours suivant le 1er mai. Il envoie si nécessaire (cas des</li> </ul>

Date	Questions	Réponses
11/05/20	L'employeur peut-il refuser de placer en activité partielle les salariés anciennement en arrêt de travail dérogatoire ?	<p>NON. Si le salarié présente un certificat d'isolement établi par un médecin de ville ou le médecin du travail, ou une attestation sur l'honneur justifiant de la nécessité de maintien à domicile pour garde d'enfant, le placement en activité partielle est de droit.</p> <p>Dans les deux cas, l'employeur et le salarié peuvent échanger, préalablement à la mise en œuvre de l'activité partielle, pour permettre la mise en place d'une solution de télétravail, si elle est possible. Document du ministère du travail sur le dispositif exceptionnel d'activité partielle.</p>
11/05/20	Quelles sont les particularités au regard de la demande d'activité partielle pour l'employeur?	<p>L'employeur des salariés en arrêt de travail dérogatoire bénéficie de l'allocation d'activité partielle pour ces salariés, même si l'activité de l'établissement n'est pas impactée par la crise sanitaire actuelle et qu'il ne bénéficie pas de l'activité partielle pour ses autres salariés. Les conditions de mise en œuvre de l'activité partielle (fermeture d'établissement ou réduction d'activité) ne sont pas requises pour le placement en activité partielle de salariés anciennement en arrêt dérogatoire pour garde d'enfant, vulnérabilité ou cohabitation avec une personne vulnérable.</p> <p>La consultation du CSE n'est pas requise dans ce cas.</p>
11/05/20	A compter du 1er mai 2020, comment sont indemnisés les salariés anciennement en arrêt de travail dérogatoire ?	<p>A compter du 1er mai 2020, quelle que soit la date du début de l'arrêt de travail antérieur, les salariés bénéficiant d'un arrêt de travail dérogatoire seront placés en activité partielle et percevront l'indemnité afférente. Sont concernés : le salarié qui est une personne vulnérable présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2; le salarié qui partage le même domicile qu'une personne vulnérable; le salarié qui est parent d'un enfant de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile.</p> <p>S'agissant des deux premières catégories, le salarié devra produire un certificat d'isolement fourni par l'assurance maladie ou par un médecin de ville ou hospitalier, avant de pouvoir être placé par l'employeur en activité partielle.</p> <p>S'agissant de la troisième catégorie, aucun formalisme particulier n'est requis, l'employeur devant procéder à une demande d'activité partielle pour son salarié dans les 30 jours suivant le 1er mai.</p>
11/05/20	A compter du 1er mai 2020, comment sont indemnisés les dirigeants de société, mandataires sociaux, en arrêt de travail dérogatoire ?	A compter du 1/5/2020, contrairement aux salariés qui basculent en activité partielle, les gérants de société relevant du régime général (gérant non majoritaire de SARL, dirigeants de SAS...) et les gérants de sociétés agricoles continueront de bénéficier du régime des arrêts maladie indemnisés par l'assurance maladie.
<b>DIVERS</b>		
19/03/20	Le salarié acquiert-il des congés payés alors qu'il est en arrêt maladie ?	<p>NON, sauf disposition conventionnelle plus favorable.</p> <p>Il faudra toutefois veiller au système d'équivalence prévu par le code du travail.</p>



# Charges sociales

FAQ CSOEC - Mise à jour : 11 mai 2020

Date	Questions	Réponses
<b>SALARIES</b>		
11/05/20	Quelles sont les mesures de report des charges sociales, patronales et salariales ?	<p><b>Voir site <a href="http://urssaf.fr">urssaf.fr</a> car les informations changent souvent.</b></p> <p>L'employeur peut, en présence de difficultés économiques liées à la crise COVID 19, reporter tout ou partie des cotisations salariales et patronales. S'il règle via un ordre de paiement, il faudra indiquer un montant de paiement différent de celui qu'il doit payer, y compris zéro.</p> <p>Pour les cotisations de retraite complémentaire et de prévoyance (dont la complémentaire santé), il faut s'adresser à sa caisse; très souvent, les organismes assureurs n'acceptent pas de report pour les cotisations de prévoyance.</p>
04/05/20	Toutes les entreprises peuvent-elles bénéficier d'un report de charges sociales ?	<p>A titre exceptionnel compte tenu de l'état d'urgence sanitaire et de ses impacts économiques sur les entreprises, peuvent être accordés des reports ou délais de paiement des cotisations et contributions dues à ces dates. Ces mesures sont mises en œuvre pour accompagner les entreprises présentant de sérieuses difficultés de trésorerie. Si tel n'est pas le cas (difficultés légères ou à titre préventif, etc.) les entreprises doivent s'acquitter des cotisations sociales aux dates habituelles d'exigibilité.</p>
20/03/20	Le report des cotisations sociales s'applique-t-il au précompte des cotisations salariales ?	<p>Oui. Il s'applique aussi bien aux cotisations salariales qu'aux cotisations patronales. Voir site Urssaf page dédiée mesures coronavirus</p>
09/04/20	Quelles sont les modalités pour obtenir un report des cotisations sociales ?	<p>Le report des cotisations dues au titre des salariés suppose une action de la part de l'employeur pour modifier son ordre de paiement ou son virement (attention aux conséquences des annulations de prélèvement SEP, voir question ci-après).</p> <p>Pour les cotisations de retraite complémentaire, il faut se rapprocher de sa caisse. Il en va de même pour les cotisations de prévoyance.</p>

Date	Questions	Réponses
04/05/20	Comment régulariser les heures éligibles à l'activité partielle après la clôture de la période de paie ?	<p>Une reprise de la rubrique « Activité partielle » pourra être indiquée sur le bulletin de paie du mois suivant. Afin de régulariser les cotisations sociales et le PAS, il faudra faire des blocs de régularisation en DSN, à partir des rubriques de paie. Ces régularisations sont à positionner en « période de rattachement » égale à Mars 2020. De ce fait, aucune base ni aucun montant ne seront en négatifs sur la période du mois principal déclaré d'Avril 2020.</p> <p>Contactez au besoin votre éditeur de Paie RH, pour vous permettre de mettre en œuvre les manipulations à respecter dans le programme du cabinet.</p>
02/04/20	Que faut-il faire si l'entreprise a annulé un prélèvement SEPA pour le paiement des charges sociales ?	Suite aux oppositions formulées pour certaines échéances de mars, un certain nombre de mandats SEPA ne sont plus actifs et ne permettent plus d'assurer le reversement des charges sociales. Il convient dès lors que l'entreprise transmette rapidement à sa banque un nouveau mandat dûment signé.
04/05/20	Comment faire pour les employeurs utilisant le TESE ?	<p><b>Voir informations sur le site urssaf.fr car cela change souvent.</b> il est indiqué que, lorsque cela a été possible, le prélèvement automatique prévu pour l'échéance du 15/3/2020 a été annulé et il a été décidé de le reporter au 15/6/2020. Concernant l'échéance du 15/4/2020 il n'y a pas de prélèvement automatique, et l'échéance est reportée au 15/6/2020. En cas de paiement habituel par chèque, il est possible, si l'on rencontre des difficultés, de ne pas payer cette échéance, qui sera reportée au 15/6/2020.</p> <p>Vous n'avez aucune démarche à réaliser, aucune pénalité ne sera appliquée. Il n'y a aucune démarche à réaliser. Dans certains cas, les courts délais de traitement bancaire n'ont pas permis à l'Urssaf de procéder à l'annulation du prélèvement automatique prévu pour exécution le 16 mars 2020. Si l'employeur veut demander un report de paiement de cette échéance, il peut contacter votre banque pour contester cette opération (motif du rejet à évoquer : « contestation du débiteur »). La demande peut être faite jusqu'à 8 semaines après la date de débit.</p> <p><a href="https://www.urssaf.fr/portail/home/actualites/foire-aux-questions.html">https://www.urssaf.fr/portail/home/actualites/foire-aux-questions.html</a></p>
20/03/20	Des mesures sont-elles prévues par les caisses de MSA ?	Oui. Voir site MSA. Et celui DSN info

Date	Questions	Réponses
04/05/20	Le report des cotisations s'applique-t-il également aux cotisations de prévoyance (dont la complémentaire santé) ?	<p>Chaque organisme fixe ses propres règles. La plupart des organismes n'autorisent pas le report des charges sociales (il faut les contacter).</p> <p><b>Pro-BTP</b> a annoncé qu'un échéancier de paiement pourra être mis en place, pour les entreprises qui en manifestent le besoin, sans pénalité ou majoration de retard. La date de paiement de ces cotisations pourra être reportée jusqu'à 3 mois.</p> <p><b>Audiens</b> autorise aussi l'échelonnement du paiement des cotisations, sans majoration de retard.</p> <p><b>Dans la branche HCR</b>, les entreprises assurées par Klésia, Malakoff Humanis, OCIRP et Audiens seront exonérées de cotisations de mutuelle et de prévoyance pour le second trimestre 2020 tout en continuant de bénéficier des prestations.</p> <p><b>Dans la branche du Commerce de Détail Indépendant de l'Habillement et des Articles Textiles</b>, les entreprises assurées par Groupe VYV et l'OCIRP sont exonérées de cotisations pour le second trimestre tout en continuant de bénéficier de prestations.</p>
09/04/20	Le report des cotisations s'applique-t-il également aux cotisations de retraite complémentaire ?	<p>Oui. Voir informations sur site dsn.info</p> <p>Il faut se rapprocher des caisses pour les modalités du report.</p>
20/03/20	La DSN peut-elle être reportée au même titre que le paiement des cotisations ?	<p>Non. Même si le paiement des cotisations peut être reporté, la DSN doit être réalisée. Voir site DSN info</p>

# Conditions et exécution du contrat de travail

FAQ CSOEC - Mise à jour : 11 Mai 2020

Date	Questions	Réponses
<b>TELETRAVAIL</b>		
15/03/20	Comment est mis en place le télétravail ?	<p>Le télétravail est mis en place :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- soit dans le cadre d'un accord collectif,</li><li>- soit dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur (après avis du CSE, s'il existe).</li></ul> <p>En l'absence de charte ou d'accord collectif, lorsque le salarié et l'employeur conviennent de recourir au télétravail, ils formalisent leur accord par tout moyen. En cas de circonstances exceptionnelles (épidémie), le télétravail peut être mis en place unilatéralement par l'employeur.</p>
15/03/20	L'employeur peut-il imposer le télétravail au salarié au motif de l'épidémie de coronavirus ?	Oui, il s'agit d'une circonstance exceptionnelle.
17/03/20	Le télétravail est-il obligatoire ?	Lorsque le télétravail est possible, il doit être mis en œuvre. Le document questions réponses du ministère précise bien que l'employeur peut imposer le télétravail en cas de circonstances exceptionnelles. Le salarié qui refuserait pourrait le cas échéant être sanctionné.
11/05/20	L'employeur peut-il refuser le télétravail ?	Le document QR du ministère du Travail Télétravail et Déconfinement (9/5/2020) indique qu'il peut refuser s'il estime que les conditions de reprise d'activité sont conformes aux consignes sanitaires sur le lieu de travail. Selon le document, dans tous les cas, l'employeur doit motiver le refus. Depuis le 17 mars et jusqu'à nouvel ordre, le télétravail doit être systématiquement privilégié. L'employeur doit donc démontrer que la présence sur le lieu de travail est indispensable au fonctionnement de l'activité.
11/05/20	Peut-on alterner télétravail et activité partielle ?	C'est possible. Le document QR du ministère du Travail Télétravail et Déconfinement (9/5/2020) indique que l'employeur détermine la quotité de travail pouvant être exercée en télétravail et sa répartition si les salariés doivent alterner télétravail et activité partielle. A contrario, il n'est pas possible d'être en même temps en télétravail et en activité partielle.
11/05/20	Quels sont les droits à repos et à déconnexion du salarié en télétravail ?	Comme indiqué sur le document QR du ministère du Travail Télétravail et Déconfinement (9/5/2020), en télétravail, l'employeur fixe les horaires de travail pendant lesquels le salarié doit être opérationnel et disponible. La distinction entre temps de travail et temps de repos doit être claire et garantir le droit à la déconnexion des salariés. Les droits au temps de pause et de déjeuner restent inchangés. Le droit au repos des salariés et toutes les règles en matière de durée du travail restent applicables au salarié en télétravail.

Date	Questions	Réponses
23/03/20	Les salariés en télétravail ont-ils droit aux titres restaurant ?	<p>Selon le site de l'Urssaf, les salariés en télétravail ne sont pas exclus des titres restaurant : <a href="https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/les-elements-a-prendre-en-compte/les-frais-professionnels/le-teletravail/attribution-de-titres-restaurant.html">https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/les-elements-a-prendre-en-compte/les-frais-professionnels/le-teletravail/attribution-de-titres-restaurant.html</a></p> <p>Ainsi, s'ils sont mis en place dans l'entreprise, ils doivent en bénéficier, sauf si les critères d'attribution décidés par l'employeur (critères objectifs, pertinents et vérifiables) les excluent (par exemple, critère de distance par rapport à leur domicile).</p>
11/05/20	L'employeur doit-il verser une indemnité aux salariés en télétravail ?	<p>L'article L 1222-10 du Code du travail n'impose plus la prise en charge des coûts découlant directement de l'exercice du télétravail. Nous avons interrogé le ministère sur l'obligation de prendre en charge les coûts liés au télétravail. Car l'ANI du 19 Juillet 2005 (qui vise les secteurs d'activité représentés par le MEDEF, la CPME (ex-CGPME) et l'U2P (ex-UPA)) prévoit une obligation générale pour l'employeur de prendre en charge les frais professionnels engagés par le salarié (Cass. soc. 12 décembre 2012, n° 11-26585).</p> <p><b>La DGT a répondu au Conseil supérieur, le 15/4/2020, que "dans le contexte de crise sanitaire actuel - le télétravail s'effectuant, dans la majorité des cas, sur la totalité de la durée de travail effectif et étant rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise, pour garantir la protection des salariés et pour des raisons de santé publique – il y a lieu de considérer que l'employeur est tenu de verser à son salarié une indemnité de télétravail, destinée à rembourser au salarié les frais découlant du télétravail."</b></p> <p><b>Toutefois, le document QR du ministère Télétravail et le Déconfinement (9/5/2020) indique que l'employeur n'est pas tenu de verser à son salarié une indemnité de télétravail destinée à lui rembourser les frais découlant du télétravail, sauf si l'entreprise est dotée d'un accord ou d'une charte qui la prévoit.</b></p> <p>Notons que la jurisprudence précise que si l'employeur impose le télétravail, il s'agit d'une immixtion dans la vie privée du salarié et ce dernier doit être indemnisé de cette sujétion particulière (Cass. soc. 7 avril 2010, n° 08-44865).</p>
11/05/20	Que est le montant de l'éventuelle indemnité versée aux salariés et quel est son régime social ?	<p>La DGT, dans sa réponse au Conseil supérieur en date du 15/4/2020, indique que, " au regard de la difficulté à identifier et circonscrire les dépenses incombant à l'activité professionnelle de celles relevant de la vie personnelle, l'employeur a intérêt à privilégier une somme forfaitaire qui sera de nature à simplifier sa gestion." (voir question ci-dessus).</p> <p>Et la DGT précise que <b>le régime social de cette indemnité</b> est celui prévu par l'Urssaf: " Si l'allocation versée par l'employeur est forfaitaire, elle sera réputée alors utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite globale de 10 € par mois, pour un salarié effectuant une journée de télétravail par semaine. Cette allocation forfaitaire exonérée passe à 20 € par mois pour un salarié effectuant deux jours de télétravail par semaine, 30 € par mois pour 3 jours par semaine... (site Urssaf). Lorsque le montant versé par l'employeur dépasse ces limites, l'exonération de charges sociales pourra être admise à condition de justifier de la réalité des dépenses." professionnelles supportées par le salarié.</p> <p><a href="https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/les-elements-a-prendre-en-compte/les-frais-professionnels/le-teletravail.html">https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/les-elements-a-prendre-en-compte/les-frais-professionnels/le-teletravail.html</a></p>

Date	Questions	Réponses
<b>PAS DE TELETRAVAIL / OBLIGATIONS EMPLOYEUR EN MATIERE DE SANTE ET SECURITE</b>		
17/03/20	Que faire si le télétravail n'est pas possible ?	<p>Si le télétravail n'est pas possible, les salariés sont autorisés à se rendre à leur travail. Pour cela, ils doivent être munis d'un justificatif de déplacement professionnel, établi par l'employeur.</p> <p>Justificatif téléchargeable sur le site du Ministère de l'Intérieur <a href="https://www.interieur.gouv.fr/">https://www.interieur.gouv.fr/</a></p> <p>Ce document, établi par l'employeur, est suffisant pour justifier les déplacements professionnels du salarié. Il n'est pas nécessaire que le salarié se munisse, en plus de ce justificatif, de l'attestation de déplacement dérogatoire.</p> <p>L'employeur devra impérativement veiller à mettre en œuvre l'ensemble des mesures sanitaires permettant d'éviter la propagation du virus et à protéger les salariés (distanciation, rotation des équipes, annulation des déplacements, etc.).</p> <p>Voir la liste de ces mesures sur le site du Ministère de l'Intérieur <a href="https://www.interieur.gouv.fr">https://www.interieur.gouv.fr</a></p> <p><a href="https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/coronavirus-et-monde-du-travail">https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/coronavirus-et-monde-du-travail</a></p>
28/03/20	Quel est le justificatif de déplacement pour les salariés qui vont travailler ?	<p>Les salariés doivent être en possession uniquement de l'attestation de déplacement professionnel. L'attestation de déplacement individuelle n'est pas nécessaire. Cette attestation est en téléchargement sur le site du ministère de l'intérieur.</p>
28/03/20	Quelles mesures prendre pour les salariés en contact avec la clientèle ?	<p>Selon les indications figurant sur le site du ministère du travail, si les contacts sont brefs, les mesures « barrières » notamment celles ayant trait à la limitation des contacts et au lavage très régulier des mains suffisent.</p> <p>Si les contacts sont prolongés et proches, il y a lieu de compléter les mesures « barrières » par le maintien d'une zone de distance d'un mètre entre votre salarié et la clientèle, par le nettoyage des surfaces avec un produit détergent, ainsi que par le lavage régulier et savonné des mains.</p> <p><a href="https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries">https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries</a></p>
28/03/20	Quelles sont les démarches à mettre en œuvre pour assurer la santé et la sécurité des salariés ?	<p>Selon les informations figurant sur le site du ministère du travail, il incombe à l'employeur de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- procéder à l'évaluation des risques encourus sur les lieux de travail qui ne peuvent être évités en fonction de la nature du travail à effectuer</li> <li>- déterminer les mesures de prévention les plus pertinentes</li> <li>- associer les représentants du personnel à ce travail</li> <li>- solliciter lorsque cela est possible le service de médecine du travail</li> <li>- respecter et faire respecter les gestes barrière recommandés par les autorités sanitaires.</li> </ul> <p><a href="https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries">https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries</a></p>

Date	Questions	Réponses
04/05/20	Quelles sont les obligations de l'employeur concernant l'évaluation des risques professionnels ?	<p>L'employeur est tenu d'avoir un DUER (Document Unique d'Évaluation des Risques) (art L4121-1). Ce document doit être mis à jour dans le contexte COVID 19. Dans l'affaire Amazon, la cour d'appel de Versailles a rappelé, dans un arrêt en date du 24 avril 2020, qu'un travail sérieux d'analyse et la mise en œuvre de mesures de prévention et de réduction des risques sont indispensables. Il faut notamment prendre en compte les risques psycho-sociaux: la reprise ou la poursuite du travail dans cette période de confinement est anxiogène pour bon nombre de salariés. L'ordonnance 2020-386 du 1er avril 2020 rappelle le rôle du service de santé au travail dans l'appui aux entreprises dans la définition et la mise en œuvre des mesures de prévention adéquates contre les risques liés au Covid19.</p> <p>L'appui d'un prestataire externe est encouragé par la cour d'appel de Versailles, afin notamment de cibler les risques psycho-sociaux.</p> <p>Enfin et surtout, cette démarche de mise à jour du DUER devrait également être menée en concertation avec les membres du comité social et économique (CSE).</p>
28/03/20	Si un salarié contracte le Covid-19 sur son lieu de travail, l'employeur peut-il être tenu responsable ?	<p>Le Ministère du travail précise que si le salarié est pris en charge au titre d'un accident du travail par la sécurité sociale, une éventuelle faute inexcusable de l'employeur pourrait être retenue, 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.</p> <p>Cette reconnaissance ouvrirait droit pour le salarié à une réparation intégrale du préjudice.</p> <p><b>NB : Dans le cadre du Covid-19, les mesures nécessaires sont celles préconisées par le Gouvernement, en particulier les mesures prises pour respecter les gestes barrière et les règles de distanciation.</b></p>
16/04/20	Si le salarié engage des frais spécifiques pendant la période de pandémie, pour aller travailler, l'employeur peut-il les rembourser ?	<p>Sur le site de l'Urssaf, il est indiqué Les indemnités kilométriques, nuitées d'hôtel, frais de repas, frais de taxi, frais de locations de véhicules, frais supplémentaires de garde d'enfants ou tous autres frais engagés par l'entreprise ou remboursés au salarié lui permettant de se rendre sur son lieu de travail pour les cas où le télétravail est impossible seront considérés comme justifiés. En cas de frais remboursés au réel, les factures devront toutefois être conservées par l'employeur.</p> <p><a href="https://www.urssaf.fr/portail/home/actualites/foire-aux-questions.html">https://www.urssaf.fr/portail/home/actualites/foire-aux-questions.html</a></p>
<b>DROIT DE RETRAIT</b>		
18/03/20	A quelles conditions le salarié peut-il exercer un droit de retrait ?	<p>Cf document question réponse du ministère du travail du 9 mars 2020. Le droit de retrait vise une situation particulière de travail et non une situation générale de pandémie. "En application des articles L. 4131-1 et suivants du code du travail, un travailleur peut se retirer d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Il doit alerter l'employeur de cette situation. Il s'agit d'un droit individuel et subjectif. Dans le contexte actuel, dans la mesure où l'employeur a mis en oeuvre les dispositions prévues par le code du travail et les recommandations nationales (<a href="https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus">https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus</a>) visant à protéger la santé et à assurer la sécurité de son personnel, qu'il a informé et préparé son personnel, notamment dans le cadre des institutions représentatives du personnel, le droit individuel de retrait ne peut en principe pas trouver à s'exercer.</p>

Date	Questions	Réponses
18/03/20	Quelles sont les incidences du droit de retrait sur le salaire ?	Si l'exercice du droit de retrait est légitime, pas de retenue sur salaire. A contrario, si l'exercice de ce droit est abusif, l'employeur n'est pas tenu de payer le salarié et le cas échéant il peut le sanctionner (sous le contrôle du juge).
<b>CONGES JOURS RTT COMPTE EPARGNE TEMPS</b>		
28/03/20	L'employeur peut-il imposer au salarié de prendre des congés par anticipation ?	OUI, lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19, et à condition de conclure un accord collectif, de branche ou d'entreprise, en ce sens. Cet accord fixe les conditions dans lesquelles l'employeur est autorisé, dans la limite de six jours de congés et sous réserve de respecter un délai de prévenance qui ne peut être réduit à moins d'un jour franc, à décider de la prise de jours de congés payés acquis par un salarié. Ces congés peuvent être imposés jusqu'au 31 décembre 2020 (Ordonnance n° 2020-323, 25/3/2020 art.1)
28/03/20	Les congés déjà posés peuvent-ils être déplacés ?	OUI, lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19, et à condition de conclure un accord collectif, de branche ou d'entreprise, en ce sens. L'accord doit déterminer les conditions dans lesquelles il est autorisé à modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés. Un délai minimum d'un jour franc devra être prévu. La modification des dates permet d'imposer la prise de congés payés jusqu'au 31 décembre 2020 (Ordonnance n° 2020-323, art.1)
09/04/20	L'employeur peut-il imposer le fractionnement des congés payés ?	OUI, lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19, et à condition de conclure un accord collectif qui l'y autorise. (Ordonnance n° 2020-323 du 25/3/2020, art.1) Cette possibilité est ouverte jusqu'au 31 décembre 2020. Un exemple d'accord d'entreprise est proposé sur le site du CSO, plateforme Coronavirus SOS entreprises.
28/03/20	L'employeur doit-il accorder des congés payés simultanés aux conjoints ou partenaires de PACS travaillant tous les deux dans l'entreprise ?	NON, lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19, et à condition de conclure un accord collectif qui l'y autorise (Ordonnance n° 2020-323 du 25/3/2020, art.1) Cette possibilité est ouverte jusqu'au 31 décembre 2020.
15/04/20	Comment négocier un accord d'entreprise en période de confinement ?	Le ministère du travail a donné des indications sur le sujet. La façon de négocier dépend de la taille de l'entreprise, de la présence ou non de délégués syndicaux et, à défaut, de CSE. Un exemple d'accord d'entreprise est proposé sur le site du CSO, plateforme Coronavirus SOS entreprises. Le doc QR du ministère du travail indique que lors d'un dépôt de l'accord et de la saisie dans l'onglet « thèmes », le thème déclaré de niveau 1 doit être renseigné comme suit : la modalité « Autres thèmes (Rémunération, Durée et aménagement du temps de travail, etc.) » doit être cochée, accompagnée de la mention rédigée « Covid ».

Date	Questions	Réponses
28/03/20	L'employeur peut-il imposer ou déplacer la prise des jours RTT ?	OUI, lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19 et sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc. Les RTT peuvent être imposés ou déplacés jusqu'au 31 décembre 2020. (Ordonnance n° 2020-323 du 25/3/2020, art.2). <b>Attention ce nombre n'est pas illimité (cf question infra)</b> Aucun accord collectif n'est requis, une décision unilatérale est suffisante.
24/04/20	L'employeur peut-il imposer aux salariés en forfait annuel la prise de jours de repos ?	OUI, lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19 sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc. Les jours de repos peuvent être imposés ou déplacés jusqu'au 31 décembre 2020. Seuls les jours RTT acquis peuvent être imposés par l'employeur (Ordonnance n° 2020-323 du 25/3/2020, art.3) <b>Attention ce nombre n'est pas illimité (cf question infra)</b> <del>Aucun accord collectif n'est requis, une décision unilatérale est suffisante.</del>
28/03/20	L'employeur peut-il imposer aux salariés d'utiliser son CET (compte épargne temps) ?	OUI, lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19. Il lui revient de déterminer les dates en respectant un délai de prévenance d'au moins 1 jour franc. Attention ce nombre n'est pas illimité (cf question infra). Ces jours peuvent être imposés jusqu'au 31 décembre 2020. (Ordonnance n° 2020-323 du 25/3/2020, art.4)
28/03/20	Dans quelle limite l'employeur peut-il imposer la prise de jours de repos (RTT, forfait jours, CET) ?	<b>Le nombre total de jours de repos hors congés payés (jours RTT, CET et jours de repos forfait annuel) dont l'employeur peut imposer la prise aux salariés, ou dont il peut modifier la date, ne peut être supérieur à 10</b> (Ordonnance n° 2020-323 du 25/3/2020, art.5)
<b>DUREE DU TRAVAIL</b>		
28/03/20	Quelles sont les règles dérogatoires applicables en matière de durée du travail ?	Il sera possible de rehausser les limites maximales quotidienne et hebdomadaire de la durée du travail, et de diminuer la durée minimale de repos. Une dérogation au repos dominical sera aussi possible. Un décret devra fixer les entreprises concernées par ces dérogations (secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale). Ordonnance n° 2020-323 du 25/3/2020, art.6). Ces dérogations cessent de produire leurs effets au 31 décembre 2020.  <i>Pour le détail des mesures dérogatoires, consulter la note technique dans le dossier Coronavirus SOS entreprises / site privé du CSOEC</i>

Date	Questions	Réponses
28/03/20	Toutes les entreprises peuvent-elles recourir à ces règles dérogatoires ?	<p>Seules sont concernées les entreprises relevant de secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale (secteurs d'activité déterminés par décret à paraître)</p> <p>De plus, pour chacun des secteurs d'activité, un décret doit préciser les catégories de dérogations admises et la durée maximale de travail ou la durée minimale de repos qui peut être fixée par l'employeur, dans le respect des mesures prévues par l'ordonnance.</p> <p>Pour la dérogation au repos dominical sont également visées les entreprises qui assurent aux entreprises relevant de secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale, des prestations nécessaires à l'accomplissement de leur activité principale.</p>
26/03/20	Des formalités particulières doivent-elles être accomplies pour mettre en œuvre ces dérogations ?	L'employeur doit, sans délai et par tout moyen, informer le CSE ainsi que le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.
<b>FORMATION / ALTERNANCE</b>		
07/04/20	Les contrats d'apprentissage et de professionnalisation seront-ils prolongés ?	<p>L'ordonnance 2020-387 du 1er avril 2020 permet la prolongation des contrats d'apprentissage et de professionnalisation pour tenir compte de la suspension de l'accueil des apprentis et des stagiaires par les CFA et les organismes de formation depuis le 12 mars 2020.</p> <p>Les contrats dont la date de fin d'exécution survient entre le 12 mars et le 31 juillet 2020, sans que l'apprenti ait achevé son cycle de formation en raison de reports ou d'annulations de sessions de formation ou d'examens, peuvent être prolongés par avenant au contrat initial jusqu'à la fin du cycle de formation poursuivi initialement.</p>
07/04/20	Les entretiens professionnels sont-ils reportés ?	L'ordonnance 2020-387 du 1er avril 2020 reporte jusqu'au 31 décembre 2020 la réalisation par l'employeur des entretiens d'état des lieux du parcours professionnel de chaque salarié (art. L.6315-1 C. tr.).
<b>MEDECINE DU TRAVAIL</b>		
09/04/20	La visite médicale d'embauche peut-elle être reportée ?	<p>Un décret n°2020-410 du 8 avril 2020 prévoit que la visite d'information et de prévention à l'embauche qui doit en principe se tenir dans un délai de 3 mois suivant l'embauche peut être reportée, sauf décision contraire du médecin du travail.</p> <p>Cela ne concerne pas les visites de certains salariés : travailleurs handicapés ; mineurs ; percevant une pension d'invalidité ; femmes enceintes, etc.</p> <p>Sont concernées les visites dont la date limite de réalisation est comprise entre le 12 mars et le 31 août 2020.</p>

Date	Questions	Réponses
09/04/20	La visite de reprise peut-elle être reportée ?	<p>Un décret n° 2020-410 du 8 avril 2020 prévoit le report des visites de reprise devant être réalisées entre le 12 mars et le 31 août 2020, sauf décision contraire du médecin du travail.</p> <p>Sont concernées les visites de reprise du travail par suite d'un arrêt maladie ou accident du travail d'au moins 30 jours; d'une maladie professionnelle quelle que soit sa durée; d'un congé maternité. Le report ne doit pas faire obstacle à la reprise du travail dans la limite de 3 mois suivant la reprise au travail (un mois pour les salariés faisant l'objet d'un suivi renforcé). Ce report ne s'applique pas à certains salariés (salariés handicapés ; mineurs ; percevant une pension d'invalidité ; femmes enceintes, etc.).</p>
<b>EPARGNE SALARIALE / PRIME POUVOIR D'ACHAT</b>		
09/04/20	Quelles sont les dates limites de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation ?	L'ordonnance 2020-322 du 25 mars 2020 permet aux entreprises de décaler, si elles le souhaitent, le versement des primes d'intéressement et de participation jusqu'au 31/12/2020 (au lieu du 1/06 pour les entreprises dont l'exercice est clos au 31/12) sans paiement des intérêts de retard. Il conviendra d'informer les salariés du décalage le cas échéant.
09/04/20	Un déblocage anticipé de la participation est-il autorisé ?	Non, l'ordonnance 2020-322 du 25 mars 2020 ne le prévoit pas.
24/04/20	Dans quelles conditions peut être versée la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA) ?	<p>L'ordonnance n° 2020-385 du 1er avril 2020 modifie les modalités et conditions de versement de la prime PEPA (Prime Exceptionnelle pour le Pouvoir d'Achat).</p> <p>La date limite de versement est portée au 31/08/2020 (contre le 30/06/2020).</p> <p>La condition préalable de mise en place d'un accord d'intéressement est supprimée pour les primes allant jusqu'à 1 000 € maximum par bénéficiaire.</p> <p>Il est possible désormais verser une prime jusqu'à 2 000 € sous réserve d'être couvert par un accord d'intéressement d'une durée d'1, 2 ou 3 ans. La condition relative à la mise en œuvre d'un accord d'intéressement n'est pas exigée pour les fondations et associations reconnues d'intérêt public comme d'intérêt général (associations et fondations mentionnées aux a et b du 1° de l'article 200 du code général des impôts et aux a et b du 1° de l'article 238 bis du même code).</p> <p>La possibilité de conclure un accord d'intéressement lié à la prime PEPA est reportée, comme la date limite de versement de la prime, au 31 août 2020.</p> <p>Il est possible de moduler le montant de la prime PEPA afin de favoriser les collaborateurs qui ont travaillé pendant la période de crise en tenant compte des « conditions de travail liées à l'épidémie » (en attente de précisions pour bien respecter le caractère collectif de la prime).</p>

Date	Questions	Réponses
20/04/20	Comment peut-on moduler la prime PEPA ?	<p>Le ministère du travail a publié une FAQ concernant les primes exceptionnelles. Selon ce document, la prime peut n'être versée qu'à une partie seulement des salariés, « à raison des conditions de travail liées à l'épidémie de Covid-19 ». Si on applique cette position, cela conduirait à exclure certains salariés. Or, la loi prévoit que les conditions de travail liées à l'épidémie de covid-19 sont un critère de modulation et non un critère d'exclusion. Il nous semble très risqué d'exclure des salariés : le risque pour l'employeur est un contentieux avec les salariés exclus et un redressement Urssaf.</p> <p>Par ailleurs, ce document prévoit qu'il est notamment possible de majorer substantiellement la prime pour l'ensemble des salariés ayant continué leur activité pendant la période d'urgence sanitaire ou seulement pour les personnes ayant été au contact du public. Dans ce cas, l'appréciation sur 12 mois des conditions d'octroi de la prime ne s'applique pas. » Sur ce point, nous conseillons d'user de la modulation avec modération, sauf à prendre un risque de contentieux. Il faut éviter toute pratique abusive.</p> <p><a href="https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/article/primes-exceptionnelles-et-epargne-salariale">https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/article/primes-exceptionnelles-et-epargne-salariale</a></p>
24/04/20	Existe-t-il un exemple de décision unilatérale de l'employeur pour verser la prime PEPA ?	<p>Oui, il existe un exemple, rédigé par Infodoc-experts. Il est disponible dans les notes techniques, sur le site internet du Conseil supérieur, dossier thématique Coronavirus SOS entreprises.</p>
<b>DIVERS</b>		
20/04/2020	Peut-on conclure une rupture conventionnelle durant la période d'état d'urgence sanitaire ?	<p>Juridiquement rien ne l'interdit. Mais en opportunité cela ne paraît pas pertinent. L'ordonnance 2020-306 (article 3) prolonge les délais d'instruction (donc le délai d'homologation) jusqu'à 3 mois après la fin de l'état d'urgence sanitaire. Ainsi, il est impossible au cours de cette période de se prévaloir d'une homologation implicite.</p> <p>L'ordonnance n°2020-427 du 15 avril 2020 annule les effets de l'ordonnance n°2020-306 sur le délai de rétractation mais pas le délai d'instruction.</p> <p>La conséquence à ce jour est que les ruptures conventionnelles peuvent être homologuées dès lors que le délai de rétractation est échu, mais l'homologation doit se faire par décision expresse puisque le délai d'instruction de l'administration reste suspendu.</p>
		<p>Le ministère du travail, dans son document questions-réponses sur le Covid-19 à destination des entreprises et des salariés, mis à jour le 9 avril, indique que les employeurs peuvent mettre en œuvre un contrôle</p>

Date	Questions	Réponses
15/04/20	Un employeur peut-il obliger les salariés à prendre leur température et conserver ces données ?	systématique de la température des personnes entrant sur leur site. Cela doit être prévu dans une note de service valant adjonction au règlement intérieur (C. trav., art. L. 1321-5, al. 1). Il s'agit d'une mesure d'application immédiate, à communiquer au secrétaire du CSE et à l'inspection du travail (C. trav., art. L. 1321-5, al. 2). La mesure doit être proportionnée à l'objectif recherché et « offrir toutes les garanties requises aux salariés concernés. La prise de température doit s'effectuer dans des conditions préservant la dignité et les salariés doivent notamment être informés de la norme de température admise, des suites données au dépassement de cette norme et des sanctions encourues en cas de refus opposé à la prise de température. Dès lors que ces conditions sont remplies, l'employeur est en effet autorisé à refuser l'accès de l'entreprise au salarié s'étant opposé à la prise de sa température.
23/03/20	Quelle est la situation des stagiaires sous convention de stage ?	Selon les informations communiquées par la DGEFP au Conseil supérieur, si l'organisme d'accueil est fermé pour activité partielle, la gratification est suspendue. Si l'activité est maintenue et que le stage se poursuit, la gratification est maintenue.
28/03/20	Un salarié est bloqué à l'étranger et ne peut rentrer en France (déplacement personnel à l'étranger). Comment gérer ?	Il n'y pas de règle particulière. A notre avis, soit il est en absence justifiée, mais non payée, soit il prend des congés.
24/03/20	En cas de fermeture totale au titre de l'activité partielle ou de télétravail, l'employeur doit-il prendre en charge les frais de transport en commun des salariés (pass navigo, abonnement...) ?	Cette prise en charge est justifiée par les déplacements opérés par les salariés entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accomplis (article L 3261-2 CT). Or dans ces deux situations, les salariés ne sont pas déplacés. <b>Pour le mois de mars</b> , les salariés se sont déplacés : l'employeur serait tenu d'effectuer le versement (part mensuel, ou à la semaine en fonction du titre) <b>Pour les mois suivants</b> , l'indemnisation ne serait pas due dès lors qu'aucun déplacement n'a eu lieu. Cette position relève d'une interprétation extensive de la circulaire du 24 décembre 1982.
09/04/20	Un salarié qui n'a plus de travail peut-il être mis à disposition d'une autre entreprise ?	Oui, les salariés inoccupés qui le souhaitent, peuvent être transférés provisoirement dans une entreprise confrontée à un manque de personnel. Il s'agit d'une « mise à disposition » temporaire qui suppose l'accord du salarié et des deux entreprises. Le salarié conserve son contrat de travail, et 100% de son salaire habituel, versé par son employeur d'origine. L'entreprise qui l'accueille temporairement rembourse ce salaire à l'entreprise d'origine. Des modèles simplifiés sont proposés par le ministère du travail. <a href="https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/mise-a-disposition-temporaire-de-salaries-volontaires-entre-deux-entreprises">https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/mise-a-disposition-temporaire-de-salaries-volontaires-entre-deux-entreprises</a>