

Coronavirus Covid-19 :

soutien aux entreprises et aux salariés

Chères clientes, chers clients,

Nous continuons à vous informer au fur et à mesure des dernières mesures qui nous parviennent, mais nous profitons de cette newsletter pour faire le point sur diverses questions que tout le monde se pose :

Fermer l'entreprise et mettre tout le monde en congés payés, c'est possible ?

La réponse est clairement négative : demander à tous les salariés de prendre leurs congés en même temps reviendrait à fermer l'entreprise, ce qui n'est envisageable que moyennant un délai de prévenance de 2 mois.

Faire prendre des congés payés non encore posés : possible ? comment ?

La période de prise de congés et l'ordre des départs en congés sont fixés par accord collectif d'entreprise ou d'établissement, à défaut par convention ou accord de branche, ou, en l'absence de dispositions conventionnelles sur ce point, par l'employeur après avis du CSE (si l'entreprise en est dotée).

Les dates de congés doivent être communiquées aux salariés au moins 1 mois avant leur date de départ prévue (C. trav., art. D. 3141-6).

- L'employeur ne peut pas imposer aux salariés de prendre leur CP non posés sans respecter le délai d'un mois.
- On peut toujours se mettre d'accord avec les salariés pour fixer des congés sans aucun délai. Faire signer au salarié une demande de congé est préconisé.

Avancer les CP déjà posés : possible ?

Les CP déjà posés doivent être pris et le salarié ne peut pas demander à être placé en chômage partiel.

Si les CP ont déjà été posés (par exemple à partir du 23 mars), l'employeur peut modifier les dates de départ, sans respecter le délai d'un mois.

La situation actuelle pouvant être considérée comme exceptionnelle, ce délai peut être réduit. Rien ne dit toutefois jusqu'à quel point. Tout juste peut-on préciser que, dans une telle hypothèse, cette modification ne doit pas intervenir trop tardivement, c'est à dire la veille, voire le jour même du départ.

Et les RTT

Lisez ce que dit la convention collective ou l'accord collectif en vigueur.

- Si, dans l'accord qui les a mis en place, il est prévu qu'un certain nombre de ces RTT pourront être posés à la discrétion de l'employeur, celui-ci pourra alors user de cette faculté.
- Si l'accord laisse le choix au salarié, il faut alors le convaincre. Faire signer une demande de RTT.

Dans quelles situations l'employeur peut demander le recours à l'activité partielle ?

L'épidémie liée au coronavirus et les règles de confinement qu'elle entraîne vont obliger bon nombre d'entreprises à réduire leur activité voire à fermer leur entreprise.

Le recours à l'activité partielle peut leur permettre de répondre à cette situation. En effet, l'activité partielle peut être utilisée en cas de réduction ou de suppression d'activité en raison de toute circonstance de caractère exceptionnel (C. trav., art. R. 5122-1).

Comment effectuer une demande d'activité partielle pour faire face aux difficultés économiques liées au coronavirus ?

La saisine de la demande d'activité partielle s'effectue en ligne sur le site internet dédié selon la procédure suivante :

- Avant toute demande de chômage partiel, il faut inscrire l'entreprise, établissement par établissement, sur le site (portail <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>.) afin d'obtenir un numéro d'identifiant.
- Lorsque ce numéro a été obtenu, l'employeur formule, via le site internet dédié, une demande d'autorisation préalable pour l'ensemble des heures d'activité partielle envisagées à l'unité départementale (UD de la Direccte) de son département.

- Cette demande peut exceptionnellement, dans le cadre des difficultés liées à l'épidémie du coronavirus, être faite a posteriori et avec un retard de 30 jours. C'est une mesure décidée par le gouvernement qui sera officialisée dans un décret à venir. Si la demande porte sur une période antérieure à 30 jours au moment de la demande, celle-ci devra être spécifiquement motivée. Le décret précisera la date à partir de laquelle les heures pourront être considérées comme couvertes par le dispositif de l'activité partielle.

Remarque : le gouvernement applique à la situation liée à l'épidémie de coronavirus, la dérogation prévue en cas de sinistre ou d'intempérie (C. trav., art. R. 5122-3).

- Le délai d'instruction du dossier et l'autorisation administrative du recours à l'activité partielle qui est en principe de 15 jours calendaires, a été réduit à 48 heures selon le ministère du travail dans le cadre des mesures prises face à l'épidémie du coronavirus. Mais devant l'affluence des demandes, il n'est pas sûr que ce délai soit maintenu. Des précisions apportées par décret sont attendues ;
- Une fois la demande autorisée, l'employeur sollicite une indemnisation au titre de l'allocation d'activité partielle instruite par l'unité départementale (UD) et mise en paiement par l'agence de services et de paiement (ASP). Cette demande se fait également par voie dématérialisée ; le délai pour effectuer la demande d'allocation d'activité partielle est de 1 an à compter du terme de la période d'autorisation de l'activité partielle.

Quid de la consultation du CSE ?

En principe, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE doit être consulté avant la mise en place de l'activité partielle et son avis doit être communiqué lors de la demande d'autorisation à l'administration.

On peut penser qu'en raison des mesures d'urgence liées à l'épidémie de coronavirus que cette consultation, rendue impossible du fait de l'interdiction de se réunir notamment, pourra s'organiser a posteriori.

En revanche, le CSE pourra être informé de la décision de l'administration d'acceptation ou de refus du recours à l'activité partielle.

Quelles heures « chômées » sont indemnisées ?

En principe, sont indemnisées par l'employeur au titre de l'activité partielle :

- uniquement les heures « chômées » sous la durée légale (ou si elle est inférieure, la durée collective ou la durée contractuelle). Les heures supplémentaires ou

complémentaires «chômées » (c'est-à-dire heures au-delà de la durée légale ou de la durée contractuelle), sauf dispositions conventionnelles sur l'activité partielle plus favorables, n'ont pas à être indemnisées par l'employeur.

Remarque : si l'employeur indemnise les heures supplémentaires, il ne percevra pas, en tout état de cause, un remboursement par l'Etat.

- dans la limite d'un contingent de 1000 heures par an par salarié ; incluant un contingent de 100 heures si l'entreprise ferme pendant 6 semaines au plus (pour travaux).

Le gouvernement pourrait décider de dépasser ces plafonds dans le cadre de la situation particulière liée à l'épidémie de coronavirus (C. trav., art. R. 5122-6).

Quel est le montant de l'indemnisation des heures « chômées » versée par l'employeur ?

A ce jour, les salariés reçoivent une indemnité horaire, versée par leur employeur, égale à 70% de leur salaire brut horaire (environ 84% du salaire net horaire). Cette indemnisation peut aller jusqu'à 100% en cas de formation par le salarié pendant cette période.

Remarque : Il est tenu compte du salaire servant de référence pour calculer l'indemnité de congés (c'est-à-dire le salaire que le salarié aurait gagné s'il avait travaillé normalement).

Quel est le montant de l'allocation d'activité partielle versée par l'Etat à l'employeur ?

En temps « normal », l'agence de services et de paiement (ASP) verse à l'employeur une allocation d'activité partielle de : 7.74 € pour les entreprises de 1 à 250 salariés et 7.23 € pour celles de plus de 250 salariés (C. trav., art. D. 5122-13) ;

Dans la situation de l'activité partielle liée à l'épidémie de coronavirus, dans un premier temps, le gouvernement avait décidé de porter cette allocation à **8,04 euros** (équivalent du Smic) par heure chômée pour les entreprises de moins de 250 salariés. Pour les plus grandes, le montant de l'allocation devait resté inchangé (7,23 euros). Dans un communiqué de presse en date du 16 mars, le gouvernement a décidé d'améliorer ce remboursement : un décret à paraître devrait prévoir un remboursement de 100% des indemnités versées aux salariés par les entreprises, dans la limite de 4,5 SMIC. Plus précisément, le taux horaire de l'allocation d'activité partielle versée à l'employeur serait égal à 70 % de la rémunération brute, dans la limite de 4,5 fois le taux horaire du Smic.

Remarque : l'allocation ne peut pas être supérieure à l'indemnité d'activité partielle versée (C. trav., R. 5122-18).

Quelques cas particuliers

Et les alternants ?

Les apprentis et les salariés en contrat de professionnalisation sont des salariés – presque – comme les autres. Les heures de présence en organisme de formation ou CFA sont des heures de travail effectif. Leur suppression entraîne logiquement déclenchement du chômage partiel. Il en est évidemment de même pour les heures de travail supprimées en raison de la réduction de l'activité.

Du fait de l'application de la rémunération minimale mensuelle (SMIC mensuel pour un salarié à temps complet), le salarié en alternance ne peut pas percevoir une rémunération supérieure à celle qu'il aurait réellement perçue.

Et les stagiaires ?

Ils ne sont pas salariés. Si leur stage est suspendu, la gratification de stage est elle-même suspendue.

Et les VRP ?

- Les VRP exclusifs peuvent être indemnisés, à condition d'être mis en chômage partiel par journées entières.
- Les VRP multicartes ne peuvent pas être indemnisés.

Et les salariés détachés et expatriés ?

Les salariés possédant un contrat de travail de droit français travaillant sur des sites localisés dans des pays tiers ne peuvent pas être indemnisés au titre du chômage partiel (en l'état actuel de la réglementation qui pourrait peut-être évoluer à ce sujet compte tenu de l'étendue de la pandémie, donc aucune certitude à ce sujet).

Les forfaits en jours ou en heures sur l'année

Les salariés au forfait en heures ou en jours sur l'année sont en principe exclus du champ d'application de l'activité partielle en cas de réduction d'horaire mais pas en cas de fermeture de tout ou partie d'établissement partielle (article R. 5122-8 du code du travail).

Ainsi, dès qu'un établissement est fermé, pour une durée minimale d'une demi-journée, ces deux catégories de salariés sont éligibles au bénéfice de l'activité.

Il faut entendre par fermeture d'établissement, l'arrêt total de l'activité :

- d'un établissement ou partie d'établissement,
- d'une unité de production,
- d'un service,
- d'un atelier,

- d'une équipe chargée de la réalisation d'un projet notamment en matière de prestations intellectuelles.

Régime social des indemnités de chômage partiel payées par l'employeur

L'indemnité d'activité partielle constitue un revenu de remplacement versé sans contrepartie d'un travail. Il ne s'agit donc pas d'une rémunération ou d'un gain au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

- Exonération de forfait social sur les salaires
- Exonération de cotisations de sécurité sociale et des cotisations assimilées (articles L. 5122-4, et L. 5422-10 du code du travail).
- Imposable au titre de l'impôt sur le revenu.
- Assujettie à la CSG au taux de 6,2 % et à la CRDS au taux de 0,5 %.

Je vous rappelle que le personnel du cabinet télétravaille et répond à vos mails. Certaines collaboratrices pourront être susceptibles de vous appeler mais en numéro masqué, donc penser à répondre.

Nous restons à votre disposition, et dans ces moments difficiles, il convient d'être vigilant et appliquer les mesures sanitaires préconisées.

Prenez soin de vous,
Bien cordialement

Olivier ROMEUF
Expert-comptable