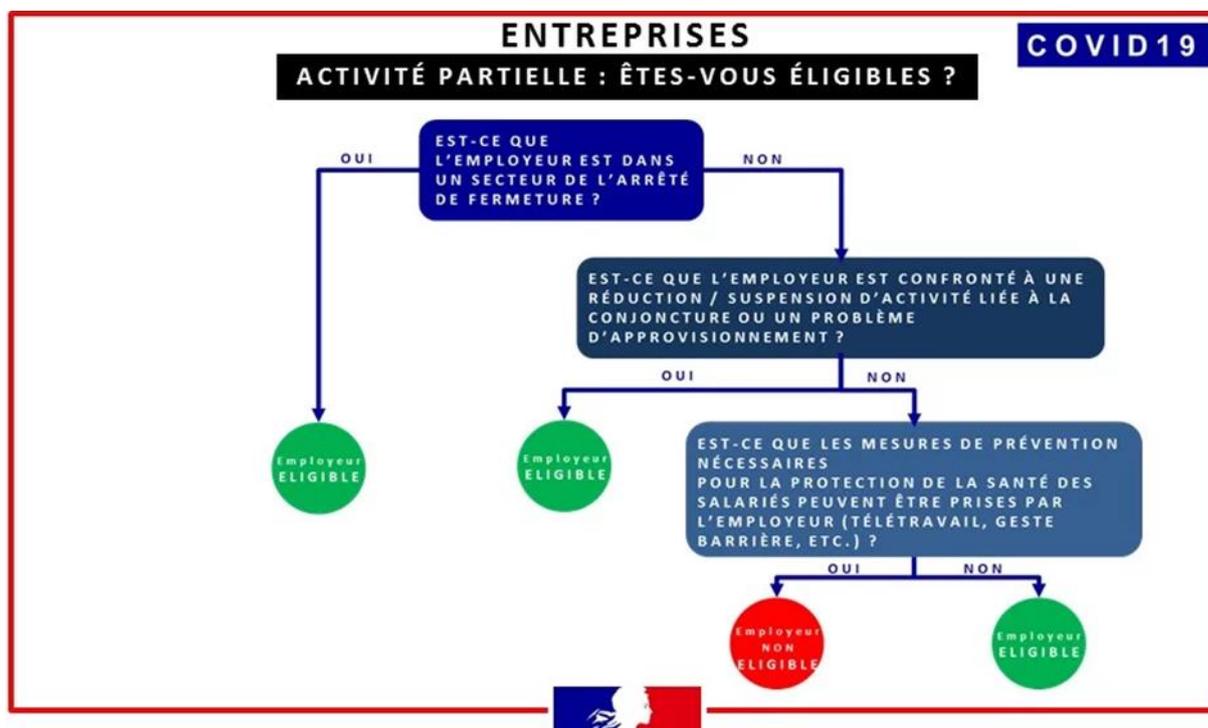


## Les dispositions issues des ordonnances portant mesures d'urgence - COVID19

Les textes relatifs aux mesures d'urgence étaient très attendus. Nous vous en présentons les principaux points qui viennent effectivement assouplir et renforcer certains dispositifs et notamment l'activité partielle :

**Point d'attention** : les conditions d'admission au dispositif du chômage partiel et les motivations du recours à l'activité partielle telles que nous vous les avons présentées dans notre information du 20 mars restent toujours d'actualité.

### Etes-vous éligible au dispositif de chômage partiel ?



## **L'administration peut-elle remettre en cause l'autorisation préalable au chômage partiel ?**

L'administration procéderait à des contrôles a posteriori, même en cas de validation de la demande. En effet La DIRECCTE prendra sa décision d'indemnisation qu'au vu du dossier complet de demande d'indemnisation.

Il est estimé que le délai de paiement minimal sera au moins d'un mois à compter du dépôt de la demande d'indemnisation en cas de dossier complet.

### **Quels sont les délais des demandes d'activité partielle ?**

- ⇒ les entreprises ont 30 jours à compter de la mise en activité partielle des salariés pour faire leur demande d'autorisation.
- ⇒ L'administration, une fois qu'elle a accusé réception d'une demande d'autorisation (si le dossier est complet), a 2 jours pour rendre sa décision
  - **Cas 1 : absence de réponse dans le délai de 2 jours : le silence de l'administration vaut acceptation de la demande**
  - **Cas 2 : acceptation expresse dans les 2 jours : il pourra être procédé à la demande d'allocation par l'employeur en fin de mois**
  - **Cas n°3 : refus exprès de l'administration : contactez sans délai votre expert-comptable afin qu'il puisse analyser le refus d'autorisation avec l'administration.**

### **Assouplissement de la consultation du CSE**

- ⇒ L'entreprise n'a pas de CSE mais devrait en avoir un : elle devra transmettre à l'administration le procès-verbal de carence.
- ⇒ L'entreprise a un CSE :
  - **le CSE a donné son avis avant la décision de mise en activité partielle ; le procès-verbal de la séance du CSE est transmis avec la demande d'autorisation**
  - **le CSE n'a pas donné d'avis avant la décision de mise en activité ; la demande d'autorisation devra préciser sa date de consultation. L'employeur devra transmettre l'avis du CSE dans les 2 mois de la demande d'autorisation.**

***A noter que l'autorisation peut être accordée pour une durée de 12 mois. A ce jour, compte tenu des pratiques constatées, la demande d'autorisation est faite jusqu'au 30 juin 2020.***

## **Pour en savoir plus CLIQUEZ ICI**

### **Elargissement du champ d'application de l'activité partielle**

Le bénéfice de l'activité partielle est étendu :

- ⇒ Aux salariés en forfait heures et forfait jours (qu'il y ait fermeture ou réduction d'horaire)
- ⇒ Aux salariés à domicile ou aux assistants maternels (selon un régime spécifique)
- ⇒ Aux salariés détachés en France par une entreprise n'ayant pas d'établissement en France dès lors qu'elle est soumise aux contributions et cotisations sociales ainsi qu'à l'assurance chômage au regard de la législation française.

**Ce dispositif ne s'impose aux salariés protégés que si la mesure concerne tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel ils sont affectés. Si ce n'est pas le cas, il faudra obtenir leur accord écrit pour appliquer la mesure.**

### **L'activité partielle : combien ça coute?**

- ⇒ L'allocation d'activité partielle versée par l'état n'est plus forfaitaire mais proportionnelle à la rémunération des salariés placés en activité partielle. L'employeur bénéficie d'une allocation égale à 70% de la rémunération horaire brute dans la limite à 4.5 fois le taux horaire du Smic. Le reste à charge pour l'employeur est égale à zéro pour tous les salariés dont la rémunération est inférieure à la limite indiquée soit 31.97€ de l'heure.
- ⇒ Il est également important de noter que l'indemnisation versée au salarié par la société n'est pas modifiée (par rapport à l'activité partielle "classique") c'est à dire que la règle des 70% bruts est maintenue (ce qui fait que le salarié perd environ 15% net), sous réserve de dispositions conventionnelles plus favorables et rémunéré sur la base de la durée légale soit 35h.

→ suite page ci-après

- ⇒ Une rémunération mensuelle minimale (RMM) est garantie pour un temps complet. En effet, dans certains cas (salarié à faible salaire), l'employeur devra verser une allocation complémentaire égale à la différence entre le Smic net et la somme perçue par le salarié. Cette mesure est également étendue aux salariés à temps partiel sous certaines conditions.
- ⇒ Les heures structurelles ou supplémentaires chômées n'ouvrent pas droit au versement de l'allocation d'activité partielle ni à l'indemnisation du salarié par l'employeur. Un salarié à 39h/semaine va perdre en salaire ses heures de 35h à 39h et environ entre 15 et 17% de salaire net sur ses heures de base 35h. Il est prévu toutefois de tenir compte des heures d'équivalence rémunérées pour le calcul de l'indemnisation dans les secteurs soumis à ce régime.
- ⇒ Pour les salariés dont la rémunération est fixée en pourcentage du Smic, le taux horaire de l'allocation d'activité partielle est plafonné à la rémunération horaire brute du salarié.

### Simulation chômage total salarié à 35 heures (hors Alsace Moselle)

Salaire net supérieur au SMIC net	Salaire net inférieur au smic net
-salaire de base 2400€ brut *151.67 X 15.82= 2400€ *réduction horaire : 151.67hX15.82=-2400 *total brut : 0  -indemnité d'allocation partielle : 151.67 X (15.82X70%) 11.07€= 1680  Le salarié perçoit avant impôt un salaire net à <b>83% du salaire classique</b> L'employeur percevra une allocation de 1680€ soit un reste à charge  <a href="#">BULLETIN DE PAIE CLIQUEZ ICI</a>	Salaire de base *151.67X10.15=1539.45€ *réduction horaire : 151.67X 10.15= -1539.45€ *Total brut : 0  Indemnité d'allocation partielle 151.67 x (10.15*70%) 7.10€=1077.62€ <b>Indemnité complémentaire RMM 141.85€</b> <b>Le salarié : perçoit le même salaire net</b>  L'employeur percevra une allocation de 151.67X 8.03 soit 1218€ soit zéro reste à charge  <a href="#">BULLETIN DE PAIE CLIQUEZ ICI</a>

*Ces simulations ne tiennent pas compte des différents aménagements de temps de travail (modulation...).*

[Simulateur en ligne \(en cours d'actualisation\)](#)

→ suite page ci-après

## L'employeur peut-il imposer/modifier des congés payés ou des RTT ?

<u>Congés payés</u>	<u>RTT</u>
Congés payés : la conclusion d'un accord collectif d'entreprise ou de branche est la règle	RTT : possibilité accordée par décision unilatérale sous certaines conditions lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie.
<p>L'employeur pourra dans la limite de 6 jours et en respectant un délai de prévenance d'un jour franc :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Imposer la prise de reliquat ou des nouveaux congés (acquis) ;</li> <li>-Modifier les dates de congés déjà posés ;</li> <li>-fractionner les congés sans l'accord du salarié.</li> </ul> <p>Sans accord collectif, l'employeur doit respecter les règles légales ou conventionnelles</p>	<p>L'employeur pourra dans la limite de 10 jours et en respectant un délai de prévenance d'un jour franc imposer :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-des dates et modifier unilatéralement les dates de jours de prise de jours de repos dans le cadre de la réduction du temps de travail.</li> <li>-des Jours de repos dans le cadre d'une convention de forfait en jours.</li> </ul> <p>Que les droits affectés au CET du salarié soient utilisés par la prise de jour de repos dont il détermine les dates</p>

### Qu'en est-il de la durée du travail ?

Des dispositions dérogatoires aux règles relatives à la durée du travail et au repos dominical pour des entreprises relevant de **secteurs d'activité essentiels à la continuité de la vie économique et à la sécurité de la Nation** sont prévues jusqu'au 31 décembre 2020. Pour chaque secteur concerné un décret précisera les dérogations applicables en matière de temps de travail et leur durée d'application.

<b>Temps de travail</b>	<b>Repos dominical</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Durée quotidienne maximale de travail augmentée à 12 heures (au lieu de 10)</li> <li>- Durée quotidienne maximale de travail de nuit augmentée à 12 heures avec repos compensateur (au lieu de 10)</li> <li>- Durée du repos quotidien réduite à 9 heures (au lieu de 11) avec possibilité d'un repos compensateur pour les heures complémentaires travaillées</li> <li>- Augmentation de la durée hebdomadaire du travail maximale jusqu'à 60 heures / semaine (au lieu de 48)</li> <li>- Augmentation de la durée hebdomadaire du travail calculée sur une période de 12 semaines consécutives portée à 48 heures (au lieu de 44)</li> <li>- Augmentation de la durée hebdomadaire de travail de nuit calculée sur une période de 12 semaines consécutives portée à 44 heures (au lieu de 40)</li> </ul> <p>Dans tous les cas l'employeur doit informer sans délai le CSE et la DIRECCTE</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Possibilité de faire travailler les salariés le dimanche en attribuant le repos hebdomadaire par roulement</li> <li>- Cette disposition est également applicable aux entreprises assurant des prestations nécessaires à l'activité principale des entreprises de « secteurs essentiels »</li> <li>- Cette disposition est applicable également dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin</li> </ul>

→ suite page ci-après

## Quelles sont les modalités d'indemnisation des salariés en maladie ?

- ⇒ Extension de la suppression du délai de carence à tous les arrêts maladie pendant l'état d'urgence sanitaire à compter du 24/03/2020
- ⇒ Suppression de la condition d'ancienneté d'un an pour bénéficier de l'indemnité complémentaire de l'employeur prévu à l'article L 1226-1 du code du travail (à ce jour entrée en vigueur à compter du 26 mars 2020)
- ⇒ Extension du bénéfice de cette indemnité complémentaire aux salariés travaillant à domicile, aux saisonniers, intermittents et temporaires.

Nous vous invitons à consulter les documents diffusés par les pouvoirs publics :

**Dispositif exceptionnel d'activité partielle :** [cliquez ici](#)

**Document global « Une fiche pratique par mesure » :** [cliquez ici](#)

*Vous êtes nombreux à nous solliciter sur vos problématiques de gestion. Nous veillons à vous tenir informés en temps réel de toute nouvelle mesure comptable, sociale, fiscale, juridique concernant la gestion des sociétés.*

*N'hésitez pas à cliquer sur les liens que nous mettons à votre disposition dans nos signatures de mails (bandeaux en bas des messages), ou sur l'onglet COVID-19 de notre site web [sadec-akelys.fr](http://sadec-akelys.fr), ou dans vos Espaces Clients.*

*Vous pouvez contacter vos interlocuteurs habituels pour toute information complémentaire. Pour toute demande de rappel, merci d'adresser un mail à votre interlocuteur habituel, qui vous recontactera dans les meilleurs délais.*

**Sadec Akelys compte parmi les leaders du conseil, de l'audit et de l'expertise comptable.**

Avec nos 380 collaborateurs répartis sur 16 sites en France, nous accompagnons plus de **9500 entreprises et associations** de toutes tailles et de tous secteurs dans la sécurisation de leurs opérations et le développement de leurs activités.

**[www.sadec-akelys.fr](http://www.sadec-akelys.fr)**  
**0800 071 017**

