



COVID-19

ACTIVITÉ PARTIELLE, CONGÉS ET DURÉE DU TRAVAIL : LE POINT SUR LES DIFFÉRENTS DISPOSITIFS



EXTRAIT

Guide Gestion
et administration des RH

+ actuEL RH



www.editions-legislatives.fr
01 40 92 36 36

EL EDITIONS
LEGISLATIVES

L'activité partielle au temps du Covid-19

L'épidémie liée au coronavirus et les règles de confinement qu'elle entraîne obligent bon nombre d'entreprises à recourir à l'activité partielle. Mais comment s'y prendre ? Quelles sont les mesures prises par le gouvernement en la matière ? La loi d'urgence sanitaire, le décret n° 2020-325 du 25 mars et l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars apportent un certain nombre de réponses.

Effectuer une demande d'activité partielle

Procédure à suivre

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

- L'employeur formule, via le site internet dédié (portail <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>), une demande d'autorisation préalable pour l'ensemble des heures d'AP envisagées à l'unité départementale (UD de la Direccte) de son département.
- L'autorisation administrative de mise en activité partielle pourra être accordée à la suite d'une demande formulée dans les 30 jours qui suivent la décision de mettre les salariés en AP (C. trav., art. R. 5122-3).
- Cette autorisation sera acquise dans les 2 jours (et non pas dans les 15 jours comme c'est le cas « habituellement »), expressément (la décision sera notifiée en ligne) ou par décision implicite. Cet assouplissement est valable jusqu'au 31 décembre 2020 (D. n° 2020-325, art. 2 III : JO, 26 mars).

 L'autorisation administrative sera accordée pour 12 mois, renouvelables (au lieu de 6 mois en temps « normal ») (C. trav., art. R. 5122-9).

- Une fois la demande autorisée, l'employeur doit solliciter 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'AP est d'un an à compter du terme de la période d'autorisation de l'activité partielle.

Indemniser le salarié en activité partielle

Les heures indemnisables

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 les 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 ;

 Si l'employeur indemnise les heures supplémentaires, il ne percevra pas, en tout état de cause, un remboursement par l'État.

- dans la limite d'un contingent de 1 000 heures par an par salarié.

Mais le gouvernement a modifié ce plafond, comme l'y autorise le code du travail (C. trav., art. R. 5122-6). Ainsi, le nombre d'heures d'activité partielle susceptible d'être remboursé à l'employeur passe de 1 000 à 1 607 heures annuelles par salarié à compter du 4 avril 2020 et jusqu'au 31 décembre 2020 (Arr. 31 mars 2020, NOR : MTRD2008746A : JO, 3 avr.).

Quel est le montant de l'indemnisation ?

Le salarié en activité partielle reçoit une indemnité horaire égale à 70 % de sa rémunération brute horaire, ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, de la durée conventionnelle ou contractuelle de travail.

 La rémunération horaire brute de référence est déterminée par référence à la rému-

Salariés protégés

En temps « normal », les membres du CSE ne peuvent pas se voir imposer une mesure d'activité partielle. Mais l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 déroge à cette règle : l'AP s'impose au salarié protégé, sans que l'employeur n'ait à recueillir son accord, dès lors qu'elle affecte tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel il est affecté. Cette dérogation, à défaut de précisions et en attendant un décret à venir, est applicable à compter du 29 mars et pourrait s'appliquer jusqu'au 31 décembre.

Consultation du CSE

L'avis du CSE pourra être recueilli après la mise en œuvre du dispositif et transmis à l'administration dans les 2 mois de la demande initiale. L'employeur doit préciser, dans sa demande d'AP, la date prévue de consultation du CSE (C. trav., art. R. 5122-2).

Mentions à faire apparaître sur le bulletin de paie

Les employeurs ont 12 mois à compter du 27 mars 2020 pour faire apparaître les indications suivantes sur le bulletin de paie : le nombre d'heures indemnisées, le taux appliqué pour le calcul des allocations et les sommes versées au titre de la période considérée (C. trav., art. R. 3243-1 et D. n° 2020-325, 25 mars 2020, art. 2, II). Pendant cette période, ils peuvent continuer à remplir cette obligation via un document annexé au bulletin de paie.

nération brute servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés calculée selon la règle du maintien du salaire (et non du 1/10), ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale de travail ou, si elle est inférieure, de la durée collective du travail ou de celle mentionnée dans le contrat de travail.

Connaître le montant de l'allocation d'activité partielle versée par l'État 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 de 7,23 € pour celles de plus de 250 salariés (C. trav., art. D. 5122-13).

Depuis le 1^{er} mars 2020, l'employeur a droit, pour toute heure chômée indemnisée, à une allocation dont le taux horaire est égal à 70 % de la rémunération horaire brute, limitée à 4,5 fois le taux horaire du Smic. Ce taux horaire ne peut pas être inférieur à 8,03 € (taux horaire équivalent au Smic net) (C. trav. art. R. 5122-12 et D. 5122-13).

Enfin, ainsi, pour l'employeur qui verse au salarié l'indemnité d'activité partielle au taux de 70 %, le reste à charge est nul pour les salariés dont la rémunération n'excède pas 4,5 Smic. Si l'employeur verse à ses salariés une indemnité d'un montant supérieur à 70 %, cette part additionnelle n'est pas prise en charge par l'administration. Pour les salariés payés plus de 4,5 Smic, l'employeur est tenu de les indemniser à 70 %, mais le remboursement sera calculé sur une base plafonnée à 70 % de 4,5 Smic.

Calculer l'indemnisation de certaines catégories de salariés

Régime d'équivalence

L'indemnisation des salariés dont le temps de travail est décompté selon un régime d'équivalence (comme c'est le cas par exemple pour les chauffeurs routiers) est améliorée. L'ensemble

des heures d'équivalence normalement travaillées est pris en compte pour le calcul de l'indemnité d'activité partielle.

En temps normal, lorsque le salarié est employé dans le cadre d'un régime d'équivalence, les heures indemnisables sont limitées à la durée légale (ou conventionnelle).

Salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel bénéficieront de la rémunération mensuelle minimale. L'indemnité d'activité partielle qui leur sera versée ne pourra donc pas être inférieure au taux horaire du Smic.

Pour les salariés dont le taux horaire de rémunération est inférieur au taux horaire du Smic (salariés de moins de 18 ans par exemple), le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle versée est égal au taux horaire « habituel » de rémunération.

Contrats en alternance

Les apprentis et les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation pourront bénéficier d'une indemnité d'activité partielle égale à leur rémunération antérieure : ils recevront ainsi une indemnité horaire d'activité partielle d'un montant égal au pourcentage du Smic qui leur est applicable en dehors des périodes d'activité partielle.

Salariés en formation

En temps « normal », les salariés en activité partielle qui suivent une action de formation peuvent prétendre à une indemnisation pouvant atteindre 100 % de leur rémunération (C. trav., art. R. 5122-18).

Pendant la période de crise sanitaire, cette disposition est écartée au titre des formations ayant donné lieu à un accord de l'employeur à compter du 29 mars 2020 (un jour franc après la publication de l'ordonnance). Les conditions d'indemnisation des salariés en formation pendant la période d'activité partielle sont alignées sur les conditions d'indemnisation de droit commun des salariés en activité partielle.

Salariés en forfait heures ou jours

Désormais, les salariés en forfait heures ou jours peuvent être mis en activité partielle,

Élargissement de l'activité partielle à certains secteurs

Les salariés employés à domicile par des particuliers employeurs et les assistants maternels peuvent bénéficier, à titre temporaire et exceptionnel, d'un dispositif d'activité partielle spécifique.

Le bénéfice du dispositif de l'activité partielle est également ouvert aux entreprises étrangères ne comportant pas d'établissement en France et qui emploient au moins un salarié effectuant son activité sur le territoire national. Et à condition qu'elles relèvent du régime français de sécurité sociale et de l'assurance-chômage.

Les salariés soumis aux dispositions du code du travail et dont l'employeur a adhéré au régime d'assurance chômage des régions dotées de la seule autonomie financière qui gèrent un service public à caractère industriel et commercial de remontées mécaniques ou de pistes de ski, peuvent bénéficier de l'activité partielle. Pour rappel, cette mesure avait déjà été rendue possible à titre expérimental pour une durée de 3 ans par une loi de décembre 2016.

Les entreprises publiques qui s'assurent elles-mêmes contre le risque de chômage peuvent bénéficier du dispositif d'activité partielle (par exemple, pour les salariés de droit privé de la RATP). Les sommes mises à la charge de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage dans ce cadre seront remboursées par les entreprises concernées dans des conditions qui seront définies par décret.

même en cas de simple diminution de la durée du travail, et non plus comme précédemment, seulement en cas de fermeture de l'entreprise ou du service. La durée de travail prise en compte pour calculer les allocations, et leur remboursement à l'entreprise, sera celle qui correspond aux jours de réduction de l'horaire pratiqué dans l'établissement, en proportion de cette réduction (C. trav., art. R. 5122-19 et R. 5122-8).

Pour les salariés au forfait annuel en jours, la détermination du nombre d'heures prises en compte est alors effectuée en convertissant en heures un nombre de jours ou de demi-journées. Les modalités de cette conversion seront déterminées par décret.

Pour l'employeur de salariés non soumis aux dispositions légales ou conventionnelles relatives à la durée du travail, les modalités de calcul seront également déterminées par le décret. Ceci permettra principalement de calculer l'indemnisation des salariés au forfait annuel en heures.

RÉDACTION SOCIALE

Indemnités d'activité partielle et taux de CSG

Rappelons que les indemnités d'activité partielle sont exonérées des cotisations de sécurité sociale et des cotisations « alignées » ainsi que de la taxe sur les salaires (C. trav., art. L. 5122-4 et L. 5428-1). Elles sont, en revanche, soumises à CSG et CRDS en principe au taux de 6,70 % (6,20 % pour la CSG et 0,50 % pour la CRDS). Désormais non seulement les indemnités d'activité partielle versées aux salariés, mais aussi les indemnités complémentaires versées par l'employeur en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur sont assujetties à la CSG au taux de 6,2 %.



10 questions sur l'activité partielle

Publié le 03/04/2020

Les dirigeants peuvent-ils être indemnisés dans le cadre de l'activité partielle ? Le CSE doit-il avoir rendu son avis avant dépôt de la demande ? L'indemnisation doit-elle être demandée chaque mois ? Laetitia Ternisien, avocate spécialiste en droit du travail au sein du cabinet Jeantet, répond à une série de questions que se posent les services RH.

L'activité partielle peut-elle s'appliquer individuellement en fonction du cas de chaque salarié ?

Non, car l'activité partielle est une mesure collective. Elle peut s'appliquer à tout ou partie d'un établissement, une unité de production, un service, un atelier ou même une équipe mais pas individuellement, salarié par salarié.

Est-ce qu'un dirigeant peut être indemnisé dans le cadre de l'activité partielle ?

Le critère déterminant est l'existence d'un contrat de travail. Les directeurs généraux salariés qui n'ont pas de mandat social ont vocation à être indemnisés dans le cadre du dispositif. En revanche, un mandataire social qui n'est pas lié à l'entreprise par un contrat de travail ne peut pas bénéficier de l'activité partielle.

Les salariés intérimaires peuvent-ils être placés en activité partielle ?

Pour être éligibles à l'activité partielle, les intérimaires doivent être détachés dans un établissement qui a lui-même placé ses propres salariés en activité partielle.

Le CSE doit-il avoir rendu son avis sur la demande d'activité partielle avant que cette dernière ne soit déposée ?

Contrairement au projet de décret initial, le [décret publié le 26 mars 2020](#) prévoit que la consultation du CSE doit seulement avoir été initiée avant le dépôt de la demande. L'avis peut être recueilli après avoir envoyé la demande. Cet avis doit être transmis à l'administration dans un délai de deux mois.

Quelle est la durée du travail indemnisée ?

L'indemnité est calculée sur la durée légale du travail, dans la limite de 35 heures par semaine. Cela signifie que les heures supplémentaires n'ont pas vocation à être indemnisées. Le décret du 26 mars 2020 précise que les heures d'équivalence, applicables notamment aux chauffeurs routiers, sont prises en compte dans le cadre du dispositif.

L'indemnisation doit-elle être demandée chaque mois ?

La demande d'indemnisation est en principe faite au mois le mois. Le remboursement étant prévu sous dix jours, cela représente une avance de trésorerie moins longue et l'entreprise peut obtenir le remboursement plus rapidement. Il est toutefois possible, si la déclaration mensuelle représente un travail trop lourd, d'effectuer sa demande au terme de la période de chômage partiel.

Quelles demandes d'indemnisation seraient susceptibles de caractériser une fraude ?

L'administration donne plusieurs exemples de demandes d'indemnisation qui pourraient caractériser la fraude : celles qui concerneraient des salariés [en télétravail](#) à temps complet, celles pour des salariés présents sur le lieu de travail mais qui, en l'absence de clients, sont redéployés à d'autres tâches, et celles visant des salariés ayant posé des congés payés ou des jours de RTT. Les fraudes au dispositif d'activité partielle sont passibles des sanctions prévues en cas de travail illégal.

Un salarié peut-il poser un congé payé pendant une période d'activité partielle ?

Oui, mais il sera rémunéré normalement par son employeur. Le dispositif d'activité partielle ne doit prendre en charge que les heures non travaillées par les salariés, c'est-à-dire celles au cours desquelles l'employeur n'a pas fourni de travail et durant lesquelles les salariés n'étaient pas à disposition de leur employeur. Les heures de congé devront donc être déduites du nombre d'heures effectivement chômées qui sera déclaré par l'entreprise.

Que se passe-t-il si le salarié est en arrêt maladie durant la période d'activité partielle ?

Il existe encore une incertitude sur cette question. Toutefois, une circulaire de 2013 précise que les salariés en arrêt de travail pour maladie ne peuvent pas bénéficier concomitamment des indemnités pour activité partielle. Ce texte indique qu'un salarié en arrêt de travail pour cause de maladie, alors que son établissement est placé en suspension totale ou partielle d'activité, ne peut bénéficier que de l'indemnisation due au titre de l'arrêt maladie. En l'absence de position contraire édictée par l'administration depuis, il semble que cette solution s'applique.

L'employeur doit-il payer les cotisations complémentaires santé, prévoyance et retraite durant l'activité partielle ?

Cela dépendra du contrat conclu avec l'organisme complémentaire. En général, le contrat prévoit une partie fixe de cotisation et une partie versée en fonction de la rémunération. Il n'existe pas de réponse générale, chaque employeur doit se rapprocher de son assureur pour connaître les modalités en cas d'activité partielle.

LAURIE MAHÉ DESPORTES





Comment gérer l'activité partielle en paie

Publié le 08/04/2020

Le 27 mars 2020, le Cercle RH (*) a organisé un petit-déjeuner à distance sur les questions que suscite le Covid-19 auprès des RH. L'occasion de répondre aux questions que se posent les professionnels RH sur le nouveau régime de l'activité partielle.

Comment qualifier la baisse d'activité pour justifier l'éligibilité de l'entreprise au dispositif ?

Le Covid-19 constitue une circonstance exceptionnelle permettant le recours à l'activité partielle (*article R.5122-1 du code du travail*), laquelle peut prendre la forme d'une fermeture temporaire de l'entreprise ou d'une réduction de la durée du travail.

Toutefois, l'épidémie n'est pas en elle-même un motif de recours à l'activité partielle c'est pourquoi la demande d'activité partielle doit justifier en quoi cette épidémie impacte l'activité de l'entreprise. La démonstration est plus facile pour les employeurs qui ont été obligés de fermer leur entité et pour qui le télétravail est exclu ; elle est plus délicate pour les autres. L'entreprise doit expliquer les raisons pour lesquelles elle doit diminuer son activité et recourir aux aides de l'État (baisse de commandes, rupture des matières premières nécessaire à la fabrication, etc.).

Comment s'effectue la demande ?

La demande d'activité partielle est obligatoirement effectuée en ligne. Le formulaire cerfa n°13897*03 n'est plus en vigueur, rappellent les pouvoirs publics.

Le ministère du travail a également précisé que, dans le courant du mois d'avril, les entreprises multi-établissement pourront réaliser leur demande d'activité partielle en une seule fois.

Quel est le montant que doit verser l'employeur ?

L'employeur verse au salarié placé en activité partielle une indemnité équivalente à 70 % de sa rémunération horaire brute. Cette indemnité ne peut pas être inférieure à 8,03 euros (valeur horaire du Smic net). Dans son document questions-réponses, le ministère du travail fournit des exemples chiffrés.

Est-ce obligatoire de déclarer l'activité partielle en DSN ?

Oui, l'activité partielle doit être déclarée en DSN. Les modalités de la déclaration en DSN n'ont pas été modifiées, elles restent les mêmes.

Il convient notamment de renseigner les blocs 51 (rémunération) et 65 (autre suspension de l'exécution du contrat) pour les salariés :

- S21.G00.51.011 en code « 019 – Heures d'activité partielle » ;
- S21.G00.65.01 en motif « 602 – chômage sans rupture de contrat ».

En cas de maintien de la rémunération à 100 % quelles sont les cotisations sociales applicables (pour la part de 0 à 70 % et pour celle 70 % à 100 %) ?

L'ordonnance précise que le régime social est le même pour l'indemnité d'activité partielle et pour l'indemnité complémentaire versée par l'employeur.

L'indemnité d'activité partielle versée au salarié est un revenu de remplacement (attention il existe un régime particulier pour l'Alsace-Moselle et les non-résidents fiscaux en France et Mayotte) :

- elle n'est pas assujettie aux cotisations et contributions de sécurité sociale ;
- elle est soumise à la CSG et à la CRDS au taux de 6,70 % (6,2 % pour la CSG, 0,5 % pour la CRDS) après abattement de 1,75 %.

Ce régime social est également applicable au complément d'indemnité versé par l'employeur, en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale.

Les indemnités de chômage partiel sont-elles assujetties au régime de prévoyance ?

Il convient de se référer aux dispositions du contrat de prévoyance. Tout va dépendre de la rédaction du contrat.

Dans une note datée du 8 avril, le site DSN info précise qu'il faut distinguer deux cas (note en annexe) :

- soit l'assiette porte sur le brut fiscal, les indemnités d'activités partielles sont alors soumises puisque imposables. Il n'y a pas de changement sur ce point ;
- soit l'assiette porte sur l'article L242-1 du code de la sécurité sociale. Dans ce cas, elles ne devraient pas être soumises puisqu'il s'agit de revenu de remplacement.

Qu'en est-il pour les cadres au forfait jour ?

Ils sont désormais visés par l'activité partielle même lorsque celle-ci prend la forme d'une réduction de la durée du travail.

L'ordonnance prévoit que la détermination du nombre d'heures indemnifiables sera effectuée en convertissant un nombre de jours ou de demi-journées, selon des modalités à fixer par décret non encore paru à ce jour.

L'indemnité versée au salarié par l'employeur est-elle prise en compte pour le calcul des trimestres (assurance vieillesse) et les points de retraite complémentaire ?

Pour la retraite complémentaire, oui : la période d'activité partielle supérieure à 60 heures au cours d'une même année ouvre droit à l'attribution de points au titre du régime de retraite complémentaire Agirc Arrco (*délibération Arrco 16 B et circulaire Agirc-Arrco du 26 décembre 2011*).

Pour la retraite de base, non (articles [L.351-3](#) et [R.351-12](#) du code de la sécurité sociale). La période d'activité partielle ne permet pas de valider de trimestres d'assurance vieillesse.



Quelle est la durée de versement de l'allocation de l'État ?

Celle-ci est fixée à 12 mois maximum (contre six mois auparavant) et dans la limite de *1 607 heures par salarié* jusqu'au 31 décembre 2020.

Dans son questions-réponses, le ministère du travail précise qu'il s'agit d'une "durée maximale d'autorisation d'activité partielle" et que chaque unité départementale peut individualiser cette durée selon la situation de l'entreprise.

Pour le calcul de l'allocation servie par l'État, doit-on comparer 70 % du salaire brut à 4,5 fois le Smic ou à 70 % de 4,5 fois le Smic ?

L'allocation d'activité partielle remboursée à l'employeur est égale à 70 % de la rémunération horaire brute (retenue pour calculer l'indemnité de congés payés), limitée à 4,5 fois le taux horaire du Smic, soit 45,68 euros (4,5 x 10,15 €).

Le taux horaire maximal remboursé par l'État est donc de 31,98 euros (70 % de 45,68 euros). Le plancher d'indemnisation est de 8,03 euros (montant du Smic horaire net).

Ces montants concernent toutes les entreprises, quel que soit leur effectif. Dans son document questions-réponses, le ministère fournit plusieurs exemples de calcul.

Qu'en est-il pour les apprentis et les salariés en contrat de professionnalisation ?

Pour ces salariés, le plancher de 8,03 euros ne s'applique pas « si leur rémunération antérieure était inférieure au Smic », précise le ministère du travail. Dans ce cas, le montant de l'allocation de l'État correspond à l'indemnité horaire perçue par le salarié.

La fermeture de l'établissement (établissement recevant du public) entraîne-t-elle la mise en chômage partiel d'office des salariés ne pouvant pas effectuer du télétravail ?

Oui ces salariés sont éligibles à l'activité partielle si l'entreprise en fait la demande.

Les entreprises au sein d'une UES, qui ont adhéré volontairement à la convention collective d'un secteur qualifié « particulièrement nécessaire à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale » pourraient-elles recourir de facto cette notion de « particulièrement nécessaires à la Nation » ?

Non. La seule application volontaire d'une convention collective ne suffit pas. Seule l'activité réellement exercée par l'entreprise lui permet de bénéficier des dispositions réglementaires.

() Le Cercle RH est coorganisé par le cabinet Proskauer et les Éditions Législatives qui éditent actuEL-RH.*

ELÉONORE BARRIOT ET DOMINIQUE LE ROUX



Quelle organisation du travail pour les salariés en forfait jours ?

Publié le 27/03/2020

Le décret sur l'activité partielle publié le 26/03/2020 permet aux salariés au forfait annuel de bénéficier de ce dispositif.

Toutefois, il ne s'agit pas d'une solution miracle, rappelle

Marie-Hélène Bensadoun, avocate du cabinet August Debouzy.

Lorsque l'entreprise décide de réduire son activité, peut-elle mettre en activité partielle ses salariés en forfait annuel en jours ou en heures ? Cette question revient régulièrement chez les clients des avocats spécialistes en droit du travail. « Les entreprises se posent souvent la question d'intégrer ou non leurs cadres au forfait dans le dispositif de chômage partiel qu'ils mettent en place pour le reste du personnel », explique Marie-Hélène Bensadoun, avocate associée du cabinet August Debouzy. Jusqu'à aujourd'hui, les entreprises ne pouvaient en principe mettre ces salariés en activité partielle que si l'établissement était totalement fermé ([ancien article R.5122-8 du code du travail](#)). Cela était impossible lors d'une simple réduction d'activité, par exemple lorsque l'entreprise ferme un jour ou deux par semaine.

Or, le [décret sur l'activité partielle](#) publié hier change la donne.

Possible, mais en dernier recours

Ce décret modifie l'article [R. 5122-19](#) du code du travail. Alors que ce texte ne prenait en compte que les « jours de fermeture de l'établissement » pour ouvrir le droit au chômage partiel pour les salariés au forfait, le décret étend le dispositif aux « jours de réduction de l'horaire de travail pratiquée dans l'établissement ». Il précise que le nombre d'heures pouvant justifier de l'attribution de l'allocation d'activité partielle est pris en compte « à due proportion » de la réduction horaire pratiquée dans l'établissement.

Cette extension du dispositif pour les salariés en forfait annuel avait été annoncée par la ministre du travail. Marie-Hélène Bensadoun conseillait déjà à ses clients, ces dernières semaines, de ne pas exclure ces salariés du dispositif. Elle estime toutefois que le vrai sujet sur lequel les entreprises doivent porter leur

réflexion se trouve ailleurs. « Le problème est souvent la décision de recourir à l'activité partielle. Je conseille donc aux entreprises de vérifier que l'activité à laquelle sont rattachés les salariés au forfait entre bien dans le champ du dispositif. Ces salariés sont souvent des cadres qui peuvent plus facilement travailler depuis leur domicile. Et si tel est le cas, c'est le télétravail qu'il convient de privilégier. » L'activité partielle ne doit être qu'un dernier recours pour les employeurs.

Attention à la charge de travail

Même exerçant depuis leur domicile, les salariés au forfait conservent une spécificité qu'il faut garder à l'esprit : leur autonomie dans la gestion de leur temps de travail. Cette liberté peut devenir un piège pour ceux qui, du jour au lendemain, se retrouvent en télétravail forcé toute la semaine. « Je constate une mobilisation extrêmement forte des salariés qui travaillent depuis chez eux, souligne Marie-Hélène Bensadoun. Ils ont souvent du mal à décrocher de leur travail en fin de journée, ils sont rivés sur leur ordinateur. Mais il ne faut pas perdre de vue que la loi impose des temps de repos. »

Cette période de travail confiné peut être propice au rappel de quelques règles sur le droit à la déconnexion. Même en télétravail, le salarié doit respecter les durées maximales de travail de 10 heures par jour et 48 heures par semaine, ainsi que les temps de repos minimum consécutif de 11 heures par jour et 24 heures par semaine. « Je recommande à mes clients de rester attentifs quant à la charge de travail des salariés au forfait, de vérifier qu'ils respectent les temps de pause et les temps de repos quotidiens. Ce n'est pas parce qu'on est en période de crise, que l'on doit oublier de se reposer. »

LAURIE MAHÉ DESPORTES

Congés, durée du travail : les mesures d'urgence pour faire face à la crise

Une ordonnance du 25 mars (JO, 26 mars) adapte temporairement les règles encadrant la prise des congés payés et des jours de repos et relève les maxima quotidiens et hebdomadaires applicables en matière de durée du travail dans les secteurs jugés essentiels à la continuité de la vie économique. Ces dispositions s'appliqueront jusqu'au 31 décembre 2020 au plus tard.

Adaptation des règles de prise des congés payés

6 jours ouvrables au maximum et un accord collectif est nécessaire

Pour faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du Covid-19, l'employeur peut imposer la prise de congés ou différer des congés déjà posés par le salarié dans la limite de 6 jours ouvrables et à condition de respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc. Mais pour user de cette possibilité, il devra y avoir été autorisé par un accord d'entreprise ou d'établissement négocié avec les organisations syndicales, ou être couvert par un accord de branche négocié sur ce point.

Sous cette condition, il pourra leur imposer de poser des congés, y compris avant l'ouverture de la période pendant laquelle les salariés partent habituellement en congés.

☒ Selon la loi (C. trav., art. L. 3141-13), la période de prise des congés comprend en tout état de cause l'intervalle 1^{er} mai-31 octobre.

Le fractionnement des jours de congés peut donc être décidé sans l'accord du salarié.

La période de congés imposés ou modifiés ne pourra pas aller au-delà du 31 décembre 2020.

Cas des conjoints et partenaires de Pacs

Par ailleurs, si deux salariés mariés ou partenaires d'un Pacs travaillent dans la même entreprise, l'employeur peut suspendre leur droit à congé simultané afin que l'un d'eux travaille si

sa présence est indispensable. Ceci doit également être prévu par l'accord collectif.

☒ En temps normal, les conjoints et partenaires de Pacs travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané. Il s'agit d'une règle d'ordre public ne pouvant être modifiée par accord collectif. Sauf cas d'urgence sanitaire donc...

Possibilité d'imposer des JRTT et des jours de repos, dans la limite de 10 jours

JRTT et jours de repos

Toujours dans ce contexte de lutte contre la propagation du virus Covid-19, l'employeur peut déroger à la convention ou à l'accord collectif ayant mis en place un dispositif de réduction du temps de travail par l'attribution de jours de RTT, ou instauré un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine (C. trav., art. L. 3121-41 et s.). Ces adaptations temporaires concernent également les journées ou demi-journées de repos attribués aux salariés en convention de forfait en jours sur l'année (C. trav. art. L. 3121-64).

A condition de respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc, l'employeur peut donc imposer la prise de jours de repos acquis dans ce cadre ou modifier les dates de jours de repos déjà posés. Il peut donc :

– imposer la prise, à des dates qu'il aura déterminées, de jours de repos acquis par le salarié ;

Congés payés : la contrainte de l'accord

Les possibilités ouvertes en matière de congés payés par l'ordonnance du 25 mars rencontreront-elles un grand succès ? Rien n'est moins sûr : l'obligation d'être couvert par un accord collectif peut être jugée contraignant par les entreprises, d'autant qu'user de cette possibilité ne permettra en tout état de cause que « d'avoir la main » sur 6 jours ouvrables de congés payés. Cela risque d'en freiner plus d'un.

Les entreprises qui ne souhaitent pas négocier d'accord retombent dans le droit commun de la réglementation applicable aux congés, ou des dispositions conventionnelles dont elles relèvent en temps normal : si on peut considérer que les circonstances actuelles sont exceptionnelles et permettent, comme la loi le prévoit (C. trav., art. L. 3141-16) de fixer les dates de départ moins d'un mois avant le départ effectif, il ne sera en revanche pas possible d'imposer aux salariés de prendre des jours de congés qu'ils n'ont pas encore posés. Il ne sera pas non plus possible de fractionner les congés sans leur accord ni de déroger aux règles applicables aux époux ou partenaires de Pacs travaillant dans la même entreprise.

– modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos.

La période de prise des jours de repos imposée ou modifiée dans ce cadre ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

 Lorsque l'accord instaurant les jours de RTT prévoit qu'une partie d'entre eux sera laissée à la discrétion de l'employeur, celui-ci a toute latitude pour en imposer la prise quand il le souhaite, indépendamment du contexte que nous connaissons aujourd'hui. Cette mesure a donc un intérêt pour les jours laissés au choix du salarié.

Utilisation des jours en CET

L'employeur peut imposer que les droits affectés au compte épargne temps (CET) du salarié soient pris sous forme de jours de repos. Il peut en fixer les dates de prise en respectant un délai de prévenance d'un jour franc.

La période de prise de jours de repos imposée dans ce cadre ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

Pas plus de 10 jours au total

Au total, le nombre de jours RTT, de jours de repos ou de jours provenant du CET pouvant être imposés par l'employeur ne peut excéder 10 jours. En cumulant ces 10 jours de repos et les 6 jours de congés payés (sous réserve d'être couvert par un accord collectif), l'employeur pourra donc imposer au salarié un total de 16 jours.

Adaptations en matière de durée du travail et de temps de repos

Durées maximales de travail

Jusqu'au 31 décembre 2020 au plus tard, les entreprises relevant de secteurs d'activités (à définir par décret, en attente de publication) particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale pourront déroger aux durées maximales de travail fixées par la loi ou les disposi-

tions conventionnelles applicables dans l'entreprise dans les limites suivantes :

- la durée quotidienne maximale de travail pourra être portée jusqu'à 12 heures ;
- la durée quotidienne maximale de travail accomplie par un travailleur de nuit peut être portée jusqu'à 12 heures, sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal au dépassement de la durée prévue ;
- la durée du repos quotidien fixée à l'article L. 3131-1 du code du travail peut être réduite jusqu'à 9 heures consécutives, sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal à la durée du repos dont le salarié n'a pu bénéficier ;
- la durée hebdomadaire maximale de travail peut être portée jusqu'à 60 heures ;
- la durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ou sur une période de 12 mois pour les exploitations, entreprises, établissements et employeurs ayant une activité de production agricole, peut être portée jusqu'à 48 heures ;
- la durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit calculée sur une période de 12 semaines consécutives peut être portée jusqu'à 44 heures.

Ces dérogations ne peuvent s'appliquer au-delà du 31 décembre 2020.

Informez le CSE et le Direccte

L'employeur qui use d'au moins une de ces dérogations en informe sans délai et par tout moyen le CSE, s'il en existe un dans l'entreprise, ainsi que le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte). Le CSE doit rendre son avis dans le mois suivant cette information et ce, même si la dérogation a déjà été mise en œuvre par l'employeur.

 En l'absence de CSE, et bien que ce ne soit pas obligatoire, il pourra être judicieux d'en informer les salariés, oralement, éventuellement aussi par mail ou par courrier et par affichage sur le lieu de travail.

Consulter le CSE en période de confinement

Visioconférence, conférence téléphonique, messagerie instantanée... tous les outils utilisés par les salariés en télétravail peuvent aussi l'être dans le cadre des relations avec les instances représentatives du personnel.

Une ordonnance du 1^{er} avril dernier (Ord. n° 2020-389 : JO, 2 avr.) précise les règles applicables pour assurer la permanence des relations sociales durant cette période pour le moins troublée.

Ainsi, l'usage de la visioconférence qui est en temps normal limité à 3 réunions par an, est possible sans restriction pour la durée du confinement.

Le recours à la conférence téléphonique est également autorisé. Un décret est toutefois encore attendu pour en préciser les conditions de déroulement.

S'il est impossible d'organiser une réunion en visioconférence ou par téléphone, l'usage de la messagerie instantanée est également possible.

Ces modes de communication sont purement dérogatoires et leur usage « normalisé » ne concerne que la période de crise sanitaire.

Repos quotidien

Dans ces mêmes secteurs d'activité, il sera possible de déroger au repos dominical et de faire travailler les salariés le dimanche en accordant le repos hebdomadaire par roulement.

 Ces règles s'appliqueront également dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, qui appliquent ordinairement des règles spécifiques.

MARIE EXCOFFIER

Rattrapage des heures perdues

Certaines entreprises anticipent la reprise d'activité en organisant le « stockage » des jours ou des heures non travaillés, qui pourront être récupérés à l'issue de la période de confinement. C'est le cas d'Airbus, qui a organisé par accord la récupération d'heures de travail « perdues » durant la semaine du 23 au 29 mars 2020. « Ces heures ou jours non travaillés devront être récupérés afin de garantir la reprise d'activité ou la récupération du retard pris pendant la période de confinement national », indique le texte de l'accord. Concrètement, ces heures non travaillées sont stockées et seront récupérées d'ici à la fin de l'année 2020. Autrement dit, les journées effectuées lors de la reprise du travail pourront être rallongées de 2 heures par jour (ou d'une journée voire d'une demi-journée) normalement travaillé dans la limite de 8 heures.



Comment articuler congés payés et activité partielle ?

Publié le 20/03/2020

L'appel expert, service de renseignement juridique par téléphone du groupe Lefebvre Sarrut, répond à une question pratique que se posent les services RH.

L'employeur peut-il imposer des congés payés à son salarié avant de le placer en activité partielle ?

Il n'y a aucune obligation pour l'employeur de solder d'abord les congés payés avant de demander le bénéfice de l'activité partielle. Le fait d'imposer la prise de congés payés aux salariés est possible mais avec un délai raisonnable de prévenance. Le code du travail précise que l'employeur doit informer chaque salarié de ses dates de départ au moins un mois à l'avance. Au-dessous d'un mois, il semble impossible pour l'employeur d'imposer au salarié la prise d'un congé car le délai est trop bref.

En revanche, les congés déjà posés peuvent être déplacés par l'employeur. Le code du travail prévoit là encore un délai d'un mois avant la date prévue du départ, sauf circonstances exceptionnelles ([article L.3141-16 du code du travail](#)). Si en tant que telle l'activité partielle n'est pas une circonstance exceptionnelle, le confinement en raison de la menace d'une épidémie pourrait l'être aux yeux des juges.

Qu'en est-il pour les jours de RTT ?

Les accords collectifs prévoient parfois que certaines journées de RTT sont à la disposition de l'employeur. Par exemple, la moitié des RTT peut être posée par l'employeur, sous délai de prévenance de quelques jours. Si un tel accord est en vigueur dans l'entreprise, alors l'employeur peut l'appliquer pour imposer la prise de RTT.

Le salarié qui est en congés payés au moment du début de l'activité partielle voit-il ses congés prendre fin ?

Lorsque les congés payés ont commencé, ils doivent aller jusqu'à leur terme prévu. Le salarié sera en activité partielle à la fin de ses congés.

Comment est rémunéré le salarié en congés payés durant l'activité partielle ?

L'indemnité de congés payés est déterminée en choisissant le mode de calcul le plus favorable entre la règle du dixième (un dixième de la rémunération brute totale perçue au cours de la période de référence) et celle du maintien de salaire (qui aurait été perçue si le salarié avait continué à travailler). Lorsque le salarié part en congés au moment où est pratiqué un horaire réduit, 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 ([arrêt de la CJUE du 13 décembre 2018](#)). Il peut dès lors être plus avantageux pour le salarié d'être en congés payés durant l'activité partielle, car il sera mieux indemnisé.

LAURIE MAHÉ DESPORTES



Dix accords collectifs de crise à la loupe

Publié le 09/04/2020

Legrand, Schneider Electric, Saft, Thalès, Daher, Honda Motor Europe, STMicroelectronics, Sagem, Airbus, PSA, Renault...

Toutes ces entreprises ont conclu des accords sur l'activité partielle, les congés, voire le travail en présentiel pour faire face à l'épidémie de Covid-19. Revue de détail des principales dispositions.

Activité partielle mieux indemnisée

C'est le thème phare du dialogue social. Plusieurs accords vont au-delà de l'indemnisation légale (84 % de la rémunération nette). **Renault, PSA et Schneider Electric** s'engagent, par exemple, à verser 100 % de la rémunération nette. Chez **PSA**, cette mesure est financée par un fonds de solidarité : les cadres apporteront deux jours de congé par mois tandis que la contribution des ouvriers, techniciens et agents de maîtrise sera d'un seul jour. La direction alimentera également ce fonds. Un système quasi similaire existe pour la [firme au losange](#).

Schneider indique dans son accord garantir certaines primes telles que les primes d'équipe.

De son côté, **Legrand** versera 90 % de la rémunération nette habituellement perçue. À l'exception de certaines catégories de personnel qui verront leur salaire maintenu : salariés à temps partiel bénéficiant d'une pension d'invalidité, salariés à temps partiel thérapeutique, collaborateurs payés au Smic, en formation, apprentis et salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation.

Chez **Thalès**, le maintien de la rémunération est garanti pour tous les salariés touchant moins de 2 300 euros bruts. Au-delà, l'indemnisation est de 92 %. Daher porte l'indemnisation à 95 % du net (plafonné à 4,5 Smic). En contrepartie, les salariés concernés devront effectuer plus d'heures que la normale pour compenser les heures de travail non réalisées, jusqu'à 25 heures d'activité pour les non-cadres et trois jours pour les cadres, par mois complet de chômage partiel abondé. Et ce, avant le 31 décembre 2020.

Incitation à solder les congés

Autre sujet propice à la négociation : la prise de jours de repos anticipée obligatoire. Chez **Daher**, par exemple, la pose de cinq jours payés est imposée sur la période de l'accord (du 16 au 30 avril). De plus, les salariés non-cadres devront prendre l'équivalent « d'une journée de sept heures » (dans la banque de temps/flexible/RTT). Pour les cadres, un jour de JRTT devra être pris (deux jours pour les cadres de la métallurgie). Soit six à sept jours au total.

L'accord de **Saft** porte à 10 le nombre de jours de repos (RTT ou CP) imposés pendant la période de confinement (du 17 mars au 30 avril). À l'exception de quelques cas particuliers : salariés en intervention/maintenance, en activité, en télétravail, en arrêt de travail « garde d'enfants » ou en arrêt maladie. L'obligation pour ces derniers varie entre cinq et sept jours de repos au lieu des 10 jours. La direction a prévenu : « la pose de repos en mai et juin sera très restrictive pour se focaliser sur nos activités et les besoins de nos clients ».

Chez **Schneider**, il est demandé à l'ensemble des collaborateurs d'avoir un solde maximum de trois jours de congés payés au 30 avril. Les jours restants devront être posés en mai. De même, pour **Legrand**, les jours de CP devront également être pris à cette date.

Honda Motor Europe précise, lui, que seuls trois jours d'absence consécutifs ou non, seront permis en mai et juin, à l'exception des personnes disposant de justificatifs concernant les frais engagés (contrats, bons de réservation...)

Jours de congés payés imposés

Côté CP, **LCL** pourra imposer la prise de jours de congés payés dans la limite de cinq jours ouvrés, conformément à l'[ordonnance](#) ad hoc. Les managers doivent donner la priorité à la période du 7 avril au 9 mai ; les agences étant fermées les samedis 2 et 9 mai.

Même écho chez **Honda Motor Europe** : la direction pourra décider de fixer cinq jours ouvrés à son initiative, durant la première quinzaine du mois d'avril. Les collaborateurs seront informés à minima un jour franc avant la date de prise effective : 30 mars au plus tard pour les collaborateurs qui étaient en congés le 1er avril, par exemple.

À la **Sagem**, ce sont six jours de congés payés ouvrables qui seront fixés par l'employeur entre le 6 avril et le 30 juin, y compris les jours de congé supplémentaires accordés au titre de l'ancienneté. S'y ajouteront les jours de repos conventionnels et les jours de repos prévus par les conventions de forfait. Soit 16 jours au total. Chaque manager sera chargé de solliciter par mail les salariés de son équipe sur leurs souhaits. Ceux-ci auront trois jours pour répondre.

La direction de **Schneider** se réserve, pour sa part, le droit de positionner à son initiative les jours de RTT ou de CET jusqu'au 31 décembre 2020 pour organiser « la poursuite ou la reprise d'activité », dans la limite de cinq jours.

CET bousculés

Contexte de crise oblige, **Thalès** précise que « toute alimentation en temps du CET est suspendue, sauf pour les salariés qui maintiennent pleinement leur activité ». Même écho chez **Legrand** durant la période du 17 au 31 mai. À **LCL** qui n'a pas recours à l'activité partielle, l'accord donne la possibilité aux salariés disposant de 20 jours de RTT ou plus en 2020 de placer deux jours de CP dans leur CET. Si cette option est retenue par son titulaire, « cela revient à une pose de huit jours sur la période du 16 mars au 31 mai 2020 et au placement de deux jours de repos dans le CET ». Pour les salariés disposant de moins de 20 jours, la règle est adaptée dans la limite de un jour.

Thalès atteste, de son côté, que le groupe ne mobilisera pas les droits à CET durant cette période tandis que **Schneider** précise que les salariés pourront utiliser les jours placés en CET, « sur la base du volontariat afin de limiter le recours à l'activité partielle ». Idem chez **Saft**.

Legrand, prévoit, à l'inverse, de positionner, en sus ses jours de RTT, des jours de CET « afin d'organiser la poursuite ou la reprise d'activité » mais également « de retarder l'entrée dans le dispositif d'activité partielle ».

Révision des NAO

Schneider entend remplacer les augmentations salariales (générales et individuelles) convenues dans le cadre des NAO par une augmentation générale de 2,2 % applicable au 1er octobre 2020. Les salariés qui auraient bénéficié d'une augmentation inférieure à 2,2 % entre le 1er octobre et le 1er avril 2020 percevront « le delta » au 1er octobre 2020. Cette mesure concerne l'ensemble des salariés, ouvriers, administratifs, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres.

Travail en présentiel

Afin de « valoriser les efforts des collaborateurs », **Legrand** prépare un dispositif de jour de compensation. « Ainsi, pour cinq jours travaillés en présentiel, consécutifs ou non, entre le 6 et le 30 avril 2020, le salarié bénéficiera d'un jour de repos ». **STMicroelectronics** envisage, de son côté, d'accorder une prime de présence pour les salariés en activité, à savoir un coup de pouce de 450 euros bruts (proratisée au temps de présence) pour la période du 15 mars au 30 avril pour tous les collaborateurs travaillant sur les sites de production.

Par ailleurs, les salariés qui vont au travail en voiture (recommandé pour éviter les transports en commun) percevront des indemnités kilométriques pour chaque déplacement, en juin 2020. Enfin, une prise de température systématique pourra être réalisée à l'entrée des sites de production. « Toute personne qui aura une température supérieure à une limite fixée par la CSSCT centrale et le médecin du travail coordonnateur France sera invitée à rentrer chez elle », indique l'accord.

Récupérations d'heures perdues

Face à l'interruption du travail, **Airbus** organise par accord la récupération d'heures de travail « perdues » pendant la semaine du 23 au 29 mars 2020. « Ces heures ou jours non travaillés devront être récupérés afin de garantir la reprise d'activité ou la récupération du retard pris pendant la période de confinement national », précise le texte. Concrètement, ces heures non travaillées sont stockées et seront récupérées d'ici à la fin de l'année 2020. Autrement dit, les journées effectuées lors de la reprise du travail pourront être rallongées de deux heures par jour (ou d'une journée voire d'une demi-journée) normalement travaillé dans la limite de huit heures. Si la récupération s'effectue sur un jour ouvré férié, elle ne sera pas limitée à deux heures, elle sera traitée à l'identique d'un samedi travaillé en récupération. « Ces heures ou jours perdus devront être complètement récupérés au 31 décembre 2020 ».

De même, **Legrand** aura recours au même type de dispositif. Les heures ou jours de travail non effectués feront l'objet d'une récupération. « Néanmoins, pour cinq jours non travaillés, seuls quatre seront récupérés ». Les heures ou jours ainsi effectués en récupération ne sont pas considérés comme des heures supplémentaires.

Modulation du temps de travail

Chez **Legrand**, chaque établissement peut décider d'y recourir « pour retarder l'entrée en chômage partiel ». L'amplitude horaire pourra varier de zéro heure pendant les semaines basses à 48 heures pendant les périodes hautes, au moment du rebond de l'activité. Le nombre de jours travaillés par semaine peut varier d'une semaine à l'autre dans le cadre de la période décompte retenue, « sans pouvoir excéder six jours par semaine civile ».

ANNE BARIET

COVID-19

ANNEXES





COVID- Déclaratif de l'activité partielle pour les OC Consigne technique CTIP, FNMF et FFA 8 avril 2020

Avec le développement massif de l'activité partielle liée au COVID-19, il est essentiel que les salariés en chômage partiel puissent continuer à bénéficier d'une couverture complémentaire santé et prévoyance (incapacité, invalidité, décès).

Afin que les dispositions conventionnelles ou contractuelles prises en la matière soient respectées, les **institutions de prévoyance, les mutuelles et les sociétés d'assurance** :

1/ rappellent que le cahier technique de la DSN prévoit des assiettes de cotisation prévoyance (blocs 78, 79 et 81) distinctes de l'assiette de la sécurité sociale.

2/ précisent que dans la DSN à destination des organismes complémentaires, le volet déclaratif est à renseigner comme suit :

2.1 Si des contrats de travail de salariés sont suspendus pour un motif d'activité partielle, **les blocs 15 "Adhésion Prévoyance" et 70 "Affiliation Prévoyance" doivent, dans tous les cas, être alimentés dans la DSN**, afin que les personnes concernées continuent à être affiliées à leur(s) contrat(s) complémentaire(s).

2.2 Les cotisations assises sur une assiette forfaitaire de type « Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS) » sont calculées normalement. Les montants forfaitaires sont, le cas échéant, proratisés selon les termes du contrat.

2.3 Afin de continuer à assurer le maintien des garanties, les assiettes de cotisations individuelles déclarées (blocs 78/79/81), doivent inclure les **indemnités versées au titre de l'activité partielle¹, dès lors que des dispositions contractuelles ou conventionnelles ne prévoient pas de dispense partielle ou totale de cotisations.**

Afin de respecter le plus possible la répartition habituelle des cotisations entre les différentes tranches, le plafond mensuel utilisé pour calculer les assiettes de cotisations OC **ne doit pas être réduit** par le nombre d'heures/ jours d'absence pour cause d'activité partielle.

¹ L'allocation complémentaire d'activité partielle n'est donc pas incluse dans l'assiette.



Si la mise en place de l'activité partielle n'a pas permis de prendre en compte le calcul correct des assiettes de cotisations complémentaire santé, prévoyance et retraite supplémentaire déclarées dans la DSN, les déclarants et tiers déclarants procéderont à une régularisation DSN de ces cotisations le mois suivant.

- La régularisation portera sur les cotisations de chaque affiliation (bloc 70), en précisant la période de rattachement (mois déclaré) de cette régularisation.
- Pour la mise en œuvre technique, si nécessaire, les déclarants et les tiers-déclarants sont invités à se tourner vers leur fournisseur de paye habituel (prestataire, éditeur ...).

NB : dans le cas où des modalités de paiement particulières dérogatoires sont accordées par l'institution de prévoyance, la mutuelle ou la société d'assurance concernée, l'autorisation de paiement (prélèvement SEPA) portée dans la DSN pourra être modulée. Cette information sera portée dans les blocs 55 (composants de versement) rattachés au bloc 20 (montant du versement déclaré) qui doivent être renseignés avec le montant à affecter à chaque contrat Santé/Prévoyance.

Pour toute information concernant les modalités de paiement des cotisations santé, prévoyance et/ou retraite supplémentaire, consulter la fiche consigne 2290.

Plus que jamais, **les institutions de prévoyance, les mutuelles et les sociétés d'assurance** restent à l'écoute des entreprises pour les accompagner dans leurs démarches.

COVID- Déclaratif de l'activité partielle pour les OC

Consigne CTIP, FNMF et FFA

Avec le développement massif de l'activité partielle liée au COVID-19, les **institutions de prévoyance, les mutuelles et les sociétés d'assurance** apportent les précisions suivantes au sujet de la déclaration des cotisations de complémentaire santé, prévoyance et retraite supplémentaire :

- Si des contrats de travail de salariés sont suspendus pour un motif d'activité partielle, **les blocs 70 "affiliation Prévoyance" et 15 "Adhésion Prévoyance" doivent continuer à être alimentés dans la DSN**, afin que les déclarations soient transmises à l'OC.
- Pour assurer un certain niveau de garanties et de prestations auxquelles ont droit les assurés selon les termes de leurs contrats collectifs OC ou de la convention collective applicable, il est indispensable que les cotisations dont elles dépendent soient correctement calculées et déclarées dans la déclaration sociale nominative. Ainsi, concernant la transmission des blocs de données de cotisations individuelles adressées dans la DSN (blocs 78/79/81) :

Sauf indication contraire de l'OC, les assiettes habituelles servant au calcul des cotisations de la prévoyance, de la complémentaire santé et de la retraite supplémentaire doivent inclure les « indemnités versées au titre de l'activité partielle » tout comme les « allocations complémentaires d'activité partielle ».

Si la mise en place de l'activité partielle n'a pas permis de prendre en compte le calcul correct des assiettes de cotisations déclarées dans la DSN, alors il sera nécessaire de procéder à une régularisation DSN de ces cotisations le mois suivant. La régularisation devra alors porter sur les cotisations de chaque affiliation (bloc 70), en précisant la période de rattachement (mois déclaré) de cette régularisation.

Pour la mise en œuvre technique et si nécessaire, les déclarants et les tiers-déclarants sont invités à se tourner vers leur fournisseur de paye habituel (prestataire, éditeur ...).

Plus que jamais, les **institutions de prévoyance, les mutuelles et les sociétés d'assurance** restent à l'écoute des entreprises pour les accompagner dans leurs démarches.

Guide Gestion et administration des RH



Gérer les absences, accidents du travail, événements familiaux, problèmes de discipline, aménagement du temps de travail... vos missions sont exigeantes en temps normal, mais elles le sont encore plus en ces temps difficiles.

Pour être bien accompagné, aussi bien sur le plan juridique que social et managérial, choisissez le **Guide Gestion et administration des ressources humaines**.

EN SAVOIR PLUS

TESTEZ
GRATUITEMENT

actuEL RH



Pour suivre toute l'actualité qui vous concerne et anticiper les changements, faites confiance à **actuEL RH**, le e-quotidien dédié à votre métier. Il vous présente chaque matin l'indispensable de l'actualité sociale, juridique et managériale de votre profession.

EN SAVOIR PLUS

EN LIBRE ACCÈS
PENDANT LA CRISE
SANITAIRE

Rendez-vous sur www.editions-legislatives.fr
Contactez un conseiller au **01 40 92 36 36**.