



# La plume de l'alouette



4 MAI 2020

**SPECIAL COVID-19 - III**

Le discours d'un Code du travail statique et peu adapté demeure comme un réflexe pour certains, et ce, malgré les nombreuses réformes (loi de 2008 relatives aux ruptures conventionnelles, à la représentativité syndicale ; loi de 2013 sur les procédures PSE, les délais d'information-consultation, la BDES ; loi de 2015 sur les procédures d'information-consultation ; loi de 2016 relative à la hiérarchie des normes et à la négociation collective, ordonnances « Macron » relative à la mise en place du CSE...).

Nombreuses réformes dont nous nous plaignons, tant cette inflation législative, pas toujours cohérente, est synonyme de réduction des droits des instances représentatives du personnel, et donc des salariés. Si nous pouvions penser à une pause législative, à mi-mandat de la législature présidentielle en cours, il n'en est rien.

A peine en début de digestion, il nous faut remettre le travail sur l'établi. En effet, il est peu de dire que depuis le 25 mars 2020, l'afflux de textes est à la mesure de la période actuelle : chaotique.

Or, tous ces nouveaux textes nécessitent une vigilance extrême de la part des élus et salariés. D'abord très pratiquement, au quotidien, parce qu'ils changent la donne, même si c'est transitoire. Ensuite, parce qu'il s'agit de veiller au rôle et aux prérogatives des instances représentatives du personnel. Considérer que certaines procédures d'information-consultation peuvent être menées a posteriori ou réduire les délais de consultation ou d'expertise à la portion congrue, est tout, sauf anodin.

Pour rappel, le préambule de la constitution de 1946 rappelle que « *tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises* ». Or, sans prérogative effective, pas de droit effectif.

Le présent numéro est précisément consacré aux dernières nouveautés et sans doute que cela ne sera pas le dernier...

N'hésitez pas à prendre conseil car même votre employeur peut ne pas être au fait des derniers textes ou ne pas les interpréter justement.

Toutes les équipes d'ATLANTES restent présentes à vos côtés pour vous accompagner et vous aider dans cette période « extra-ordinaire ».

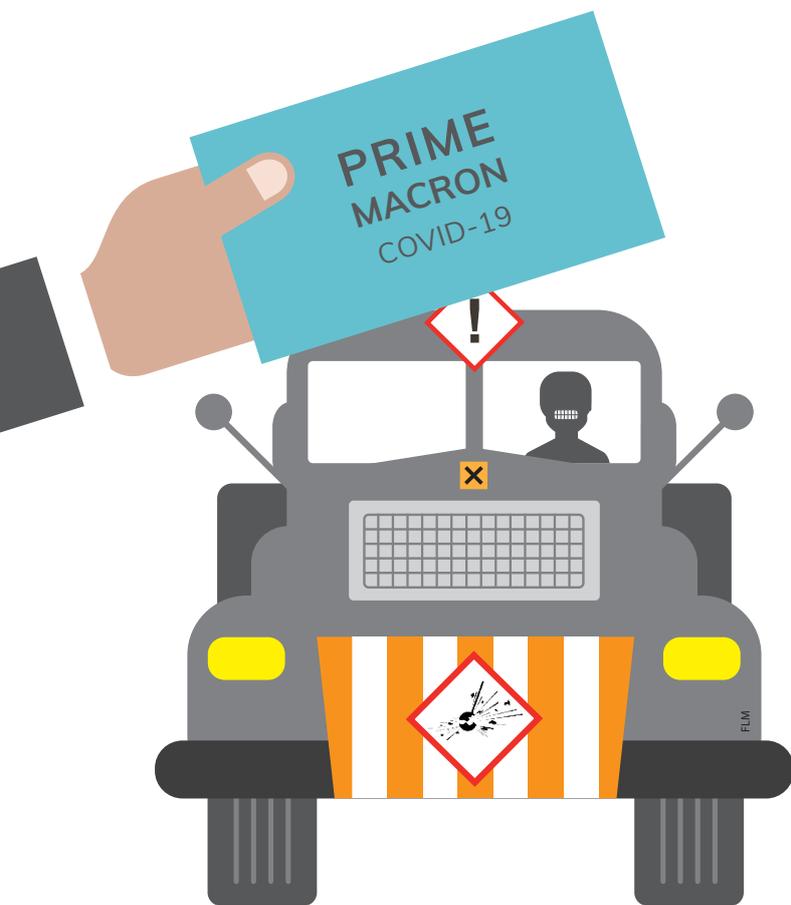
*Evelyn BLEDNIAK et Diego PARVEX, avocats*



[www.atlantes.fr](http://www.atlantes.fr)

ASSISTANCE / CONSEIL / NÉGOCIATION / CONTENTIEUX / FORMATION

**RENDEZ-VOUS sur notre site et notre Appli mobile**



## PANDÉMIE ET PRIME MACRON Le salaire de la peur ?

Introduite par la loi du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales, la « Prime Macron » avait pour objectif initial d'accroître le pouvoir d'achat des salariés dont les revenus sont inférieurs à 3 fois la valeur annuelle du SMIC en instaurant un dispositif exonéré d'impôt sur le revenu, de contributions et de cotisations sociales.

Cette prime exceptionnelle de pouvoir d'achat devait être reconduite cette année dans des conditions similaires, à ceci près que son versement devenait subordonné à la mise en place d'un accord d'intéressement avant le 30 juin 2020.

Cependant, la pandémie de covid-19 a conduit l'exécutif à revoir les conditions d'attribution au point de transformer une prime initialement liée au pouvoir d'achat **en une prime de risque destinée en priorité aux salariés n'ayant pas pu télétravailler durant l'épidémie.**

En effet, l'ordonnance du 1<sup>er</sup> avril 2020 modifiant la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat est venue faire évoluer les conditions dans lesquelles les salariés peuvent prétendre au bénéfice de la Prime Macron, ce qui est pour nous l'occasion de faire le point sur les règles aujourd'hui applicables à cette prime.

### Règles présidant à l'octroi de la Prime Macron 2020

#### Les conditions tenant à la personne du salarié

Tous les salariés du secteur privé sont éligibles au bénéfice de la Prime Macron à la condition de gagner moins de 3 556 € nets par mois.

Ainsi, aucune distinction n'est possible selon la nature du contrat (CDD, CDI, contrat de chantier, contrat d'opération, etc.). Par conséquent, les intérimaires et les apprentis sont également concernés par ce dispositif. Seuls les stagiaires en sont exclus dans la mesure où ils ne font pas partie des effectifs de l'entreprise.

Les trois fonctions publiques ainsi que leurs agents contractuels sont également exclus en principe du bénéfice de cette prime exceptionnelle.

Il convient par ailleurs de souligner que les bénéficiaires doivent être liés à l'entreprise soit à :

- la date du versement de la prime ;
- la date de dépôt de l'accord d'entreprise ou de groupe instaurant la prime ;
- la date de signature de la décision unilatérale de l'employeur actant ce versement.

[...] →

### Les conditions tenant au montant maximal de la prime

Alors que la loi de finances pour 2020 prévoyait que la Prime Macron ne pourrait être versée que dans les entreprises ayant conclu un accord d'intéressement avant le 30 juin 2020, l'ordonnance du 1<sup>er</sup> avril 2020 est venue apporter plus de souplesse aux entreprises.

**Ainsi, même en l'absence d'accord d'intéressement**, il est possible de verser aux salariés une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat défiscalisée et exonérée de cotisations et contributions sociales à hauteur de **1 000 €**.

Néanmoins, afin d'inciter à la négociation collective, il est prévu que le montant de cette prime exonérée soit porté à **2 000 €** pour les entreprises qui auront conclu un accord d'intéressement avant le 31 août 2020.

**Attention**, ces sommes de 1 000 € et de 2 000 €, à verser avant le 31 août 2020, sont des plafonds de défiscalisation et d'exonération. Cela signifie que l'employeur demeure libre de verser une prime d'un montant supérieur. Seule la partie excédentaire sera soumise à l'impôt sur le revenu ainsi qu'au paiement des cotisations et contributions sociales. Il est donc toujours possible de négocier une prime d'un montant plus favorable.

### L'élargissement des possibilités de modulation du montant de la Prime Macron entre les différents salariés bénéficiaires

#### Une prime originellement susceptible d'être modulée selon des critères objectifs

À l'origine, le législateur a envisagé que le montant de la prime puisse être modulé selon des critères objectifs dont il a dressé la liste, à savoir :

- la rémunération ;
- le niveau de classification ;
- la durée de présence effective dans l'entreprise ;
- la durée du travail prévu au contrat.

Ce faisant, la loi instaurait des critères objectifs permettant de faire varier le montant de la prime entre les salariés en évitant que son allocation ne soit discriminatoire.

En effet, le but poursuivi était d'accroître le pouvoir d'achat des travailleurs les plus modestes et non de chercher à distinguer entre eux lequel serait, selon l'employeur, plus méritant, plus assidu ou plus productif qu'un autre. Il existe pour cela d'autres dispositifs auxquels la Prime Macron n'a pas vocation à se substituer.

C'est d'ailleurs pour cette raison que le montant de la prime ne peut pas être réduit en raison de certaines causes de suspension du contrat de travail parmi lesquelles : congé de maternité, congé de paternité, congé parental d'éducation, congé pour enfant malade, arrêt maladie, etc.

En effet, une modulation du montant de la prime selon de tels critères caractériserait une discrimination injustifiée, et partant illégale, en raison de l'état de santé ou de la situation de famille.

### L'introduction de la notion de « conditions de travail liées à l'épidémie de covid-19 » ou la transformation d'une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat en prime de risque !

L'ordonnance du 1<sup>er</sup> avril 2020 a introduit un nouveau critère permettant à l'employeur de faire varier le montant de la prime. Celui-ci peut désormais évoluer selon les « conditions de travail liées à l'épidémie de covid-19 ».

Derrière cette formule pour le moins floue se cache en réalité une mutation profonde de la fonction de la Prime Macron. Celle-ci n'a plus exclusivement vocation à permettre d'augmenter le pouvoir d'achat des travailleurs les moins bien rémunérés. **Elle a également vocation à récompenser ceux qui ont accepté ou été contraints de ne pas télétravailler durant la pandémie.**

Ce faisant, elle introduit une **forme de discrimination** qui n'a pas lieu d'être pour une prime de pouvoir d'achat.

Or, si l'employeur veut récompenser pécuniairement les salariés qui ont travaillé sur place dans un contexte sanitaire dégradé, il lui appartient de verser la prime idoine, à savoir une prime de risque.

Plusieurs entreprises vont aujourd'hui être tentées d'utiliser la Prime Macron comme une prime de risque et non comme une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, ce qui, en raison de cette confusion quant à sa vocation réelle, est susceptible de générer d'importantes tensions entre les salariés de l'entreprise.

Par ailleurs, un risque de redressement URSAFF n'est pas à exclure pour les employeurs qui n'utiliseraient que cette année la Prime Macron afin de récompenser les salariés qui n'ont pas télétravaillé durant la période de pandémie.

*Franck CARPENTIER, Avocat stagiaire - Atlantes Paris/Ile-de-France*

#### Exemple de modulation possible du montant de la Prime Macron

L'ordonnance du 1<sup>er</sup> avril 2020 introduit la possibilité de faire varier le montant de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat selon un nouveau critère considéré par le Gouvernement comme objectif : « les conditions de travail liées à l'épidémie de covid-19 ».

Cependant, les règles préexposées visant à prévenir l'existence de toute discrimination entre les salariés continuent de s'appliquer.

Cela peut conduire à des situations parfois compliquées à gérer pour les représentants du personnel.

Ainsi, un accord d'entreprise ou une décision unilatérale peut prévoir que la mise en place d'une prime de 500 € pour les salariés ayant télétravaillé et de 1 000 € pour ceux qui ont dû se rendre physiquement sur leur lieu de travail...

En revanche, l'employeur ne peut pas prévoir que les salariés qui ont gardé leurs enfants à domicile durant l'épidémie seront exclus du bénéfice de la prime. Ils devront selon nous, a minima, bénéficier de la prime de 500 € versée aux salariés en télétravail.

La vigilance s'impose donc !



# ACTIVITÉ PARTIELLE

## Le point sur les nouveautés au 4 mai 2020

### ACTIVITÉ PARTIELLE : modalités de décompte précisées pour certains salariés

#### Rappel du principe de base

A noter au préalable que ne sont indemnisées que les heures dites chômées dans la limite de la durée légale de travail (35 heures par semaine soit 151,67 h) ou si, elle est inférieure, la durée conventionnelle voire contractuelle.

Heures indemnisables	
Durée légale de travail (collective ou contractuelle, si ces durées sont inférieures)	— Nombre d'heures effectivement travaillées durant le mois

En revanche, au-delà de la durée légale du travail, ou si elle est inférieure de la durée collective ou contractuelle du travail, les heures chômées ne sont en principe pas indemnisables au titre du chômage partiel (c. trav. art. R. 5122-11). De ce fait, les heures supplémentaires perdues au-delà de la durée légale du travail (ou de la durée d'équivalence), ainsi que les heures complémentaires des salariés à temps partiel ne sont pas prises en compte pour déterminer l'allocation.

Toutefois, l'ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020 permet la prise en compte de certaines heures au-delà de la durée légale pour la détermination du nombre d'heures non travaillées indemnisées s'agissant :

- Des salariés ayant conclu avant la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance une convention individuelle de forfait en heures
- Des salariés dont la durée est supérieure à la durée légale de travail en application d'une convention collective ou d'un accord d'entreprise.

#### ⚠ Attention

Les salariés dont la durée est supérieure à la durée légale en application d'un accord RTT ne sont pas visés par le dispositif, les heures effectuées au-delà de la durée légale étant par ailleurs récupérées.

Une difficulté existait donc pour certaines populations dont la durée du travail ne se décompte pas en heures de travail. Le décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 est venu apporter en la matière certaines précisions.

Le décompte pour les **VRP, travailleurs à domicile, artistes, techniciens et ouvriers du spectacle, personnels naviguants, journalistes pigistes, mannequins** sont également traités dans ce décret.

Le décret à retrouver [ICI](#).

#### Modalités de décompte pour les salariés au forfait jours

Avant le décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle, l'activité partielle pour les salariés en forfait jours n'était envisageable que dans le cas d'une fermeture de l'entreprise ou du service. Le décret du 16 avril dernier précise désormais le dispositif permettant la prise en compte d'une diminution de l'activité.

L'indemnité d'activité partielle est déterminée en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés convertis en heures selon les modalités suivantes :

- une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
- un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

A préciser que les jours de congés payés et de repos pris au cours de la période, ainsi que les jours fériés non travaillés, sont également convertis en heures selon ce même dispositif et déduites du nombre d'heures non travaillées.

#### 🔊 Point de vue Atlantes

Dans le cadre de la mise en œuvre, de la poursuite ou de l'extension du dispositif d'activité partielle il convient d'être vigilant sur la mise en place du dispositif pour les salariés au forfait jours notamment sur le suivi du nombre de jour de travail déclarés dans le cadre de l'activité partielle en lien également avec la charge d'activité.

[...] →

## ACTIVITÉ PARTIELLE : précisions sur l'assiette de calcul à retenir

Pour chaque heure indemnisable, l'employeur verse au salarié une indemnité **égale à 70 % de sa rémunération horaire brute de référence soit 84% du salaire net** (c. trav. art. R. 5122-18 et R. 5122-14, al. 2) aux dates normales de paie.

Respect du Smic : après versement de l'indemnité, la rémunération du salarié ne peut être inférieure à la rémunération mensuelle minimale (RMM). Auquel cas, l'employeur devra verser une indemnité complémentaire afin d'atteindre ce minimum  
Montant à retrouver [ICI](#)

Le Code du travail renvoie à l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés pour déterminer la rémunération horaire brute de référence à prendre en compte. Le décret du 16 avril apporte certaines précisions.

### La moyenne des éléments de rémunération variable

Si les éléments de rémunération variable de périodicité mensuelle ne posent pas de difficulté, il en est autrement des éléments de rémunération variable dont la périodicité n'est pas mensuelle. Deux cas de figures sont donc à distinguer et peuvent, le cas échéant, se cumuler :

- **La rémunération variable à périodicité mensuelle** : il convient de prendre en compte les éléments de rémunération variable du dernier mois précédant la mise en œuvre de l'activité partielle
- **La rémunération variable à périodicité non mensuelle** : le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle tient compte de la moyenne des éléments de rémunération variables perçus au cours des douze mois civils (ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de 12 mois civils) précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise.

### Point de vue Atlantes

Dans de nombreuses professions, les éléments de rémunération variable constituent une part importante de leur salaire. Il est donc nécessaire dans cette période et dans le cadre du CSE de veiller à une bonne information de ces salariés, comme des autres, sur les éléments pris en compte et la date de mise en activité partielle du salarié.

### Certains éléments de salaire neutralisés

Si la logique était, au regard de la jurisprudence, d'inclure en principe les primes et indemnités versées en complément du salaire si elles sont versées « en contrepartie ou à l'occasion du travail » (Cass. soc., 7 sept. 2017, no 16-16.643), le décret du 16 avril précise certains éléments de salaire à exclure de l'assiette :

- Les frais professionnels
- La fraction de rémunération correspondant au paiement de l'indemnité de congés payés
- Les éléments de salaire non liés au travail effectif
- Les éléments non affectés par la réduction ou l'absence d'activité.

**NB** : à noter que les conventions collectives et accords d'entreprises peuvent contenir une multitude de primes, gratifications, majorations spécifiques pour lesquelles la question se pose. Les dénominations conventionnelles ne renvoyant pas nécessairement à un dispositif légal précis et déterminé, il est nécessaire de procéder à l'inventaire de vos dispositifs conventionnels et de procéder à une vérification de ces éléments avec la direction dans le cadre du CSE.

## ACTIVITÉ PARTIELLE INDIVIDUALISÉE

### Le traitement au cas par cas autorisé sous conditions

L'ordonnance du 22 avril ouvre la possibilité d'individualiser la mise en œuvre de l'activité partielle en permettant les différences de traitement entre les différents salariés de l'entreprise mais également à l'échelle plus restreinte d'un établissement, d'un service ou même d'un atelier peu important, précise l'ordonnance, la catégorie professionnelle du salarié.

L'employeur pourra désormais décider :

- de placer seulement certains salariés en activité partielle ;
- d'appliquer une répartition différente des heures travaillées à la condition que cette individualisation, précise le texte, soit « *nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise d'activité* ».

Pour ce faire, l'employeur doit procéder soit par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, de convention ou d'accord de branche ; soit après avis favorable du CSE.

**NB** : le texte précise ici qu'il s'agit d'un avis **favorable** du CSE ou du conseil d'entreprise. A la lecture du texte nous pouvons donc en déduire qu'un avis défavorable rendue par le CSE empêcherait l'employeur de procéder à une individualisation de l'activité partielle. Le CSE **a donc un droit de veto à défaut d'accord collectif**.

L'accord ou le document soumis à l'avis du comité social et économique ou du conseil d'entreprise détermine notamment :

- Les compétences identifiées comme nécessaires au maintien ou à la reprise de l'activité de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier
- Les critères objectifs, liés aux postes, aux fonctions occupées ou aux qualifications et compétences professionnelles, justifiant la désignation des salariés maintenus ou placés en activité partielle ou faisant l'objet d'une répartition différente des heures travaillées et non travaillées
- Les modalités et la périodicité, qui ne peut être inférieure à trois mois, selon lesquelles il est procédé à un réexamen périodique des critères objectifs afin de tenir compte de l'évolution du volume et des conditions d'activité de l'entreprise en vue, le cas échéant, d'une modification de l'accord ou du document
- Les modalités particulières selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés concernés
- Les modalités d'information des salariés de l'entreprise sur l'application de l'accord pendant toute sa durée.

Cette liste n'étant pas exhaustive, rien n'interdit pour le CSE de demander des documents ou informations complémentaires.

Maxence DEFRANCE, Juriste - Atlantes Paris/Ile-de-France

## PARTICIPATION ET INTÉRESSEMENT

# Les dérogations pour 2020

Les ordonnances des 25 mars et 1<sup>er</sup> avril 2020 aménagent les règles en matière de participation et d'intéressement en matière de versements des sommes dues au titre de l'exercice 2019, mais aussi de conclusion des accords d'intéressement dans l'entreprise.

Pour 2020, l'entreprise dispose d'un délai supplémentaire pour le versement de la réserve spéciale de participation éventuellement due au titre de 2019.

Il en est de même pour le versement de l'intéressement : la date de versement peut être repoussée jusqu'au 31 décembre 2020 au lieu du 31 mai 2020.

### Conseil Atlantes

Le CSE doit d'ores et déjà interroger la direction sur l'utilisation de cette faculté et la date à laquelle les sommes seraient versées. Ces mêmes règles s'appliquent au versement sur le Plan d'Épargne salariale.

Autre date reportée, celle de la conclusion d'un accord d'intéressement : au 31 août au lieu du 30 juin 2020.

Rappelons à cet égard que, si un accord d'intéressement est conclu ou existe dans l'entreprise, la limite du montant de la Prime Macron est de 2 000 € (1 000 € sans accord).

Enfin, pour prendre en compte l'année particulière qu'est 2020, les accords d'intéressement peuvent avoir une durée de 1 à 3 ans, alors que la règle commune est de 3 ans.

*Evelyn BLEDNIAK, avocate associée*

## LIVE TWITTER

NOUVEAU



Tous les jeudis  
.....  
dès 14H

Chaque semaine, nos juristes et avocats vous informent et répondent à vos questions concernant vos droits face à la crise sanitaire, en vidéo.

Plus d'infos sur  
notre fil Twitter [ICI](#)



Toutes nos vidéos  
sur notre site [ICI](#)

# Crise sanitaire et prérogatives économiques du CSE

## Une urgence à se réapproprier



**Au-delà des modalités de sortie du confinement pour l'entreprise, la situation de crise sanitaire mais aussi économique et sociale impose à notre sens aux élus de modifier leurs critères d'appréciation de la situation de l'entreprise.**

11 millions de salariés en activité partielle comme signe d'entreprises en difficultés. Si l'activité partielle constitue une des conditions de reprise de l'activité de l'entreprise, elle doit être perçue comme permettant d'éviter des licenciements économiques ultérieurs, voire l'ouverture de procédures de redressement judiciaire ou de conciliation.

**NB** : si l'ouverture d'une procédure de redressement judiciaire impose une information-consultation du CSE, tel n'est pas le cas en cas d'ouverture d'une conciliation sous l'égide du tribunal de commerce.

Dans ce contexte, les élus du CSE doivent être attentifs à l'évolution de la situation financière de l'entreprise en posant des questions sur :

- En tout premier lieu, **la situation de la trésorerie** et son évolution au fil des mois. Or, le suivi de la trésorerie ne constituait pas jusqu'alors un indicateur suivi par les élus (sauf cas de redressement judiciaire). Ce suivi doit être précis en prenant en compte :
  - Les éventuels reports de charges demandés
  - Les crédits de trésorerie négociés
  - Les délais de règlement des fournisseurs et sous-traitants dont le sort est également lié aux capacités de paiement des clients avec les effets induits en termes d'emplois
  - Les dates de versement par l'Etat des allocations d'activité partielle ; le délai semble être court aujourd'hui, mais il peut aller jusqu'à 2 mois.

Ce suivi doit être fin et, a minima, mensuel et la direction ne peut refuser d'y répondre compte tenu des enjeux actuels.

Parallèlement, l'entreprise fournira des informations sur la situation d'endettement préexistante de l'entreprise.

- **L'évolution du chiffre d'affaires** et l'entrée de nouveaux contrats : il est plus que clair que les résultats 2020 ne seront que la résultante du niveau d'activité. A ce suivi doit être associé celui des moyens mis en œuvre pour relancer l'activité. De l'évolution du chiffre d'affaires dépendra la sortie progressive de l'activité partielle.
- **La rentabilité avant et après encaissement des allocations d'activité partielle.**
- **Les budgets prévisionnels révisés** pour 2020 qui peuvent être multiples avec les différentes hypothèses. Un état de la situation au 30 mars peut également être pertinent.

On le voit, les élus du CSE ne doivent pas hésiter à interroger l'entreprise sur l'ensemble de ces points : la situation le requiert et les réponses à ces questions permettront effectivement au CSE de jouer son rôle en anticipant d'éventuelles restructurations et ruptures de contrat de travail.

Dans la même logique, devra être communiqué un suivi du nombre des contrats, des ruptures éventuelles et des remplacements et arrêts maladie.

### 💡 Conseil Atlantés

Il est donc opportun d'adresser au plus vite l'ensemble de ces sujets et de prévoir de poser les questions soit lors d'une prochaine réunion de CSE, soit de provoquer une réunion extraordinaire.

### Et quid de l'expertise annuelle sur la situation économique et financière ?

Il nous apparaît que l'analyse des comptes 2019 n'a de sens que pour savoir de quelles marges de manœuvre dispose l'entreprise pour faire face à la crise actuelle : elle a donc du sens, mais l'intervention de l'expert que le CSE désignerait doit plus particulièrement porter sur l'analyse et le suivi de l'année 2020. La demande des élus doit être, à notre sens, celle-ci à l'égard de l'entreprise et de l'expert mandaté, y compris pour anticiper d'autres difficultés éventuelles.

La désignation qui sera faite devra faire expressément référence à la situation 2020.

### 💡 Conseil Atlantés

Inscrire à l'ordre du jour, outre l'information-consultation sur la situation économique et financière, le calendrier des informations-consultations sur la politique sociale et les orientations stratégiques.

*Evelyn BLEDNIAK, avocate associée*

# Arrêts de travail dérogatoires et Covid-19

Attention à l'évolution des modalités d'indemnisation à compter du 1<sup>er</sup> mai 2020 !

Dans le cadre de la gestion de crise liée à l'épidémie du Covid-19, le gouvernement a mis en place des arrêts de travail dérogatoires pour les salariés vulnérables, ceux qui partagent le même domicile d'une personne vulnérable et ceux qui sont parents 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.

A compter du 1<sup>er</sup> mai 2020, conformément à l'article 20 de la loi de finances rectificative pour 2020, les modalités d'indemnisation de ces arrêts ont évolué, l'occasion pour la Plume de faire un premier point sur les règles qui sont applicables.

A l'heure de la rédaction du présent article, le dispositif est encore susceptible de légères évolutions car des textes réglementaires sont annoncés pour le préciser.

## Une bascule vers l'activité partielle

Jusqu'au 30 avril 2020 inclus, les arrêts de travail dérogatoires permettent aux salariés concernés de recevoir des Indemnités Journalières de Sécurité Sociale (IJSS) et, le cas échéant, un complément de salaire de l'employeur.

Sans entrer dans le détail, à compter du 12 mars et jusqu'au 30 avril 2020, quelle que soit la durée totale d'indemnisation, le bénéficiaire d'un arrêt de travail dérogatoire (personne vulnérable, garde d'enfant) perçoit en principe une indemnité complémentaire de l'employeur d'un montant égal, en tenant compte du montant des IJSS, à 90 % de la rémunération brute qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Cependant, depuis le 1<sup>er</sup> mai 2020, ces personnes, salariées de droit privé, doivent être placées en activité partielle.

Elles perçoivent à ce titre une indemnité d'activité partielle (et non plus des IJSS et une indemnité complémentaire de l'employeur).

**NB :** cette indemnité d'activité partielle peut être versée quand bien même l'employeur des salariés concernés n'a pas décidé d'un recours à l'activité partielle ou ne remplit pas les conditions pour ce faire.

Sous réserve des dispositions réglementaires à venir, cela implique une évolution dans le montant de l'indemnité versée aux salariés qui sera d'au moins 70 % de la rémunération antérieure brute perçue (84 % du salaire net)<sup>1</sup>.

Par ailleurs, ce dispositif a pour conséquence d'entraîner une reconfiguration de la contribution à l'indemnisation des salariés dont le contrat est suspendu. Alors que, dans l'ancien régime, les employeurs avaient vocation à prendre leur part dans l'indemnisation des travailleurs, le nouveau régime renvoie exclusivement à la collectivité publique la prise en charge de ces derniers.

## Les différents cas de figure possibles

Sous réserve des précisions réglementaires à venir - le décret devant préciser les règles propres à ce dispositif n'étant pas encore paru à l'heure du bouclage - et pour ne parler que des salariés de droit privé (hors cas particuliers tels que les personnels soignants

d'un établissement de santé ou médico-social), il ressort d'informations diffusées par l'Assurance Maladie sur son site internet à ce jour que plusieurs cas seraient à distinguer :

- **Pour les salariés en arrêt de travail pour garde d'enfant**, il n'y aurait pas d'actions spécifiques à effectuer de leur part. C'est leur employeur qui devrait réaliser une déclaration d'activité partielle à compter du 1<sup>er</sup> mai (« il leur est toutefois conseillé de se rapprocher de leur employeur pour leur confirmer leur impossibilité de reprendre le travail au-delà du 1<sup>er</sup> mai »).
- **Pour les salariés en arrêt de travail compte tenu de leur vulnérabilité<sup>2</sup>**, il y aurait 2 situations :
  - Ceux qui ont eu un arrêt de travail par le site [declare.ameli.fr](http://declare.ameli.fr) et qui sont toujours en arrêt au 30 avril devraient recevoir « automatiquement » de l'Assurance Maladie un certificat à remettre à leur employeur ;
  - Ceux qui ont eu un arrêt de travail par un médecin traitant ou de ville devraient solliciter à nouveau un médecin pour obtenir un « *certificat d'isolement* » à communiquer à leur employeur pour que ce dernier les place en activité partielle<sup>3</sup>.
- **Pour les salariés qui partagent le même domicile d'une personne vulnérable**, ils devraient également se faire délivrer un « *certificat d'isolement* », par un médecin traitant ou de ville, pour le communiquer ensuite à leur employeur en vue d'être placés en activité partielle.

Ces éléments doivent être confirmés et précisés par un décret dont nous attendons la publication.

Ce nouveau dispositif s'applique à compter du 1<sup>er</sup> mai 2020, quelle que soit la date du début de l'arrêt de travail dérogatoire. Pour le salarié vulnérable et celui partageant le même domicile qu'une personne vulnérable, il s'appliquera jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard le 31 décembre 2020.

Pour le salarié parent d'un enfant de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap, il s'appliquera pour toute la durée de la mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile concernant leur enfant.

Il existe à cet égard notamment une incertitude concernant l'hypothèse de parents qui feraient le choix de garder leur enfant à domicile malgré la réouverture de l'école ou qui se trouveraient confrontés à la mise en place d'une école en rythme alterné (cours le matin et maison l'après-midi, par exemple).

Si le Gouvernement a pu laisser entendre que les parents ne seraient pas éligibles à une suspension du contrat de travail lorsque l'école sera réouverte à temps plein, il est probable que cette position de principe ne correspondra sûrement pas aux modalités de mise en œuvre du déconfinement très progressif.

Seul point de certitude : les lycées ne rouvrant qu'au mois de juin selon la dernière annonce de l'exécutif, on peut déjà considérer que le parent d'un lycéen de 15 ans pourra effectivement bénéficier d'une suspension de son contrat de travail dans le cadre d'une procédure dont les contours sont encore à définir.

Franck CARPENTIER, Avocat stagiaire - Atlantes Paris/Ile-de-France

# FORMATION À DISTANCE



En ces temps exceptionnels, Atlantes s'adapte à vos besoins !

Par session de 3 heures, continuez à vous former et à enrichir vos connaissances... à distance.

NOUVEAU

## Vous êtes nouvel(le) élu(e) CSE

« Les missions du CSE : Quels rôles, quels moyens ? »

Formation initiale : appréhendez les missions, le fonctionnement et les obligations de votre CSE.

\* 4 sessions de 3 heures \*

Retrouver votre programme [ICI](#)

## Vous êtes élu(e) chevroné(e)

Vous souhaitez approfondir vos connaissances

Construisons ensemble votre formation !

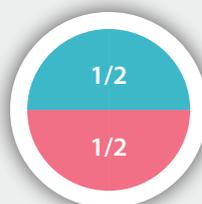
Les bases, Les budgets,  
Les consultations récurrentes,  
Le règlement intérieur,  
les ASC, la CSSCT...

18  
MODULES  
AU CHOIX

A retrouver dans notre  
catalogue ou sur notre site  
[en suivant ce lien](#)

### Vos formules sur-mesure

1 session  
= 1 module



1 session  
= 2 modules

1 session = 3 heures de formation • Formation dispensée uniquement en INTRA.  
Pré-requis : formation initiale "Les missions du CSE : Quels rôles ? Quels moyens ?"

L'équipe Atlantes vous accompagne et s'adapte à vos besoins.

Contactez-nous au 01 56 53 65 05 ou [formation@atlantes.fr](mailto:formation@atlantes.fr)  
pour bâtir ensemble votre programme



ATLANTES  
FORMATION

L'accueil : 01 56 53 65 00

La Formation : 01 56 53 65 05 • [formation@atlantes.fr](mailto:formation@atlantes.fr)

Notre offre d'assistance au quotidien :

01 56 53 65 10



Rendez-vous sur [www.atlantes.fr](http://www.atlantes.fr)  
et notre Appli mobile



Directeur de la publication → Evelyn Bledniak - Création graphique → Fred Le Menez

Atlantes Cabinet d'Avocats (barreau de Paris - Toque K093)

SELARL dont le siège est 21 bis Rue du Champ de l'alouette - 75013 PARIS (RCS de Paris n° 445 382 344 RCS Paris Numéro d'identification intracommunautaire : FR77 445 382 344).