

COVID-19 - ÉVOLUTIONS RÉGLEMENTATION SOCIALE CE QUI A CHANGÉ DEPUIS LE 24 AVRIL 2020

Chers Clients,

L'heure du déconfinement approche et il est demandé à chacun de respecter un déconfinement progressif.

Dans ce contexte, les entreprises devront une nouvelle fois faire preuve d'une grande flexibilité et d'imagination pour anticiper toutes les situations, parfois improbables, à venir. Il est plus que jamais indispensable de mettre en oeuvre toutes les mesures nécessaires à assurer la santé et la sécurité des travailleurs face à un risque inédit.

Afin de vous accompagner dans vos démarches, nous vous proposons ci-après un document de synthèse pour préparer cette reprise.

Vous trouverez également ci-dessous les dernières évolutions légales et réglementaires susceptibles d'intéresser le plus grand nombre.

Fin des arrêts dérogatoires au 30 avril 2020

La 2^e Loi de Finances rectificative prévoit l'arrêt des arrêts de travail dérogatoires (salariés en arrêt de travail dérogatoire pour garde d'enfants ou en raison de leur vulnérabilité ou de leur cohabitation avec une personne vulnérable, parents d'enfants handicapés sans limite d'âge). Les salariés concernés seront placés à compter du 1^{er} mai 2020 en activité partielle.

Ce placement en activité partielle pourra s'effectuer même si l'entreprise dont relève le salarié n'est pas elle-même en activité partielle.

Les modalités pratiques sont explicitées par l'Assurance maladie :

<https://www.ameli.fr/calvados/entreprise/actualites/arrets-de-travail-derogatoires-et-activite-partielle-ce-qui-change-partir-du-1er-mai>

<https://www.ameli.fr/sites/default/files/Documents/679945/document/fiche-entreprise-covi19-garde-enfant.pdf>

<https://www.ameli.fr/sites/default/files/Documents/679942/document/fiche-entreprise-covid19-personnes-vulnerables-1er-mai.pdf>

Activité partielle

⦿ Heures supplémentaires structurelles indemnisables

Peuvent être indemnisées, les heures supplémentaires structurelles prévues :

- Soit par une convention individuelle de forfait hebdomadaire, mensuelle ou annuelle conclue avant le 24 avril 2019 (par exemple, forfait de 39 heures prévu dans le contrat de travail écrit),
- Soit par une durée collective de travail supérieure à la durée légale prévue par une convention collective conclue avant le 24 avril 2020 (par exemple, durée de 39 heures prévue par la convention collective des Hôtels, Cafés, Restaurants).

Le site internet de l'ASP n'est pas encore à jour de cette nouveauté. Un décret doit encore paraître pour définir précisément les modalités de calcul de l'indemnité d'activité partielle dans ces circonstances.

⦿ Mise à jour au 29 avril 2020 du « Questions- Réponses et Précisions sur les évolutions procédurales » sur l'activité partielle

<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-doc-precisions-activite-partielle.pdf>

Un décret reste attendu pour les modalités de calcul de l'indemnité d'activité partielle pour les salariés sous le statut « cadre dirigeant » (à ne pas confondre avec les mandataires sociaux qui ne bénéficient pas de l'activité partielle).

⦿ Le taux de prise en charge par l'Etat au titre de l'activité partielle (actuellement 100 % dans la majorité des cas) fera l'objet d'une dégressivité à partir du 1^{er} juin 2020, hormis dans certains secteurs comme le tourisme ou les hôtels, cafés, restaurants.