

# COVID 19 – EVOLUTIONS RÈGLEMENTATION SOCIALE

## CE QUI A CHANGÉ DEPUIS LE 27 MARS 2020

Chers Clients,

Cette nouvelle semaine de confinement s'est à nouveau accompagnée de textes et de mesures d'ordre social dont nous vous proposons un bref aperçu ci-dessous.

Certains points d'importance, notamment sur la partie paie, restent toutefois non élucidés. Des régularisations sur les paies à venir seront donc inéluctables.

Notre équipe poursuit le télétravail. Nous restons donc joignables par mail.

Nous vous invitons à consulter le « questions-réponses » édité par le Ministère du travail (réactualisé très régulièrement) et qui répond à une grande partie des interrogations d'ordre général :

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries>

### *Sécuriser ceux qui travaillent (et leurs employeurs)*

En complément des différents documents que nous vous avons précédemment transmis, le ministère du travail a établi des fiches métiers pour certains secteurs : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-covid-19-fiches-conseils-metiers-pour-les-salaries-et-les>

Pour l'instant, sont établies les fiches métiers suivantes :

- 👉 Travail saisonnier (agricole)
- 👉 Travail en abattoir
- 👉 Chauffeur Livreur
- 👉 Travail en caisse
- 👉 Travail en boulangerie
- 👉 Travail dans un garage
- 👉 Activité agricole
- 👉 Travail dans un commerce de détail
- 👉 Travail sur un chantier de jardins espaces verts
- 👉 Travail dans l'élevage
- 👉 Travail filière cheval

Le secteur du bâtiment a par ailleurs établi un guide des bonnes pratiques :

<https://www.capecb.fr/www/capecb/media/guide-de-preconisations-covid-19-oppbtp.pdf>

Dès lors que vous poursuivez ou reprenez votre activité, il est indispensable de suivre avec attention toutes les préconisations en matière de santé et de sécurité de votre personnel et de mettre à jour votre document unique d'évaluation des risques.

Vous pouvez solliciter la médecine du travail dans ces démarches.

## Activité partielle

### ➤ **Elargissement des personnes éligibles :**

- Les salariés (≠ mandataire social) qui ont le statut de cadre dirigeant (sans référence horaire)
- Les VRP
- Les salariés en forfait jours, y compris en cas de réduction d'horaire de l'établissement.
- Les salariés du particulier employeur (CESU et PAJEMPLOI).

### ➤ **L'activité partielle s'impose à tous, y compris aux salariés protégés.**

### ➤ **Pour l'année 2020, l'allocation d'activité partielle est limitée à 1607 heures par an et par salarié.**

### ➤ **L'employeur peut décider de maintenir le salaire au-delà de l'indemnité d'activité partielle.**

Dans ce cas, le maintien de salaire jusqu'à 151,67 heures bénéficiera du même régime social que l'indemnité d'activité partielle. En revanche, au-delà de 151,67 heures, le régime social normal des rémunérations s'appliquera.

### ➤ **Les précisions en suivant le lien ici :** (Attention mise à jour quasi-quotidienne)

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

### **LES INTERROGATIONS QUI PERDURENT EN MATIÈRE D'ACTIVITÉ PARTIELLE :**

#### **Heures supplémentaires structurelles**

De nombreuses entreprises emploient toujours leur personnel sur une base contractuelle supérieure à 35 heures par semaine (souvent 39 heures).

En cas d'activité partielle, les heures supplémentaires ne sont pas indemnisées par l'Etat et ne sont pas payées par l'employeur, y compris lorsque ces heures sont convenues contractuellement entre l'employeur et le salarié.

Un doute existe sur le taux horaire à appliquer pour le montant de l'indemnité d'activité partielle lorsque les salariés perçoivent une rémunération sur une base incluant des heures supplémentaires.

#### **Comment articuler activité partielle et arrêt maladie ?**

Dès lors que l'entreprise est à l'arrêt total dans le cadre de l'activité partielle, si le salarié est en arrêt maladie (ou garde d'enfants) avant le début de la période d'activité partielle, la règle chronologique prévaudrait. A l'issue de la période d'arrêt de travail, le salarié bascule en activité partielle.

Comment indemniser un salarié en arrêt maladie pendant une période d'activité partielle ?

Le salarié en arrêt maladie ne doit pas percevoir une indemnité supérieure à celle perçue par ses collègues en activité partielle. Le maintien de salaire réalisé par l'employeur se limiterait donc à ce que le salarié aurait perçu s'il avait été en activité partielle.

***Sur ces points notamment, nous attendons un décret complémentaire et/ou des précisions de la part de la Direction Générale du travail.***

## *Indemnisation des arrêts de travail pour maladie*

Le versement des indemnités journalières de sécurité sociale intervient sans délai de carence pour tous les arrêts débutant à compter du 23 mars 2020.

Les salariés en arrêt de travail pour maladie (quel qu'en soit le motif, y compris garde d'enfants) bénéficient du **complément de salaire par l'employeur sans condition d'ancienneté** jusqu'au 31 août 2020. Les délais et modalités de versement de cette indemnité devrait être aménagés par décret.

La suppression du délai de carence sur le complément de salaire versé par l'employeur ne concerne **pour l'instant** que les arrêts de travail liés à une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile liée à l'épidémie du covid-19 ou encore les arrêts pour garde d'enfants.

## *Comité social et économique*

- Les **processus électoraux** sont suspendus pendant toute la durée de l'état d'urgence sanitaire et pendant les trois mois suivant la cessation de l'état d'urgence sanitaire (donc au mieux reprise à partir du 26 août).
- Le **recours à la visioconférence**, aux conférences téléphoniques et à la messagerie instantanée est élargi. Le recours à la visioconférence est admis pendant la période d'état d'urgence sanitaire sans être limité à 3, pour l'ensemble des réunions du CSE, après que l'employeur en a informé ses membres.

Pour les conférences téléphoniques et le recours à la messagerie instantanée, des précisions interviendront par décret.

## *Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat*

Les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat sont assouplies :

- La date limite de versement de la prime est reportée au 31 août 2020.
- Toutes les entreprises peuvent verser cette prime exceptionnelle exonérée jusqu'à 1000 euros, de cotisations et contributions sociales et d'impôt sur le revenu, y compris si elles ne sont pas couvertes par un accord d'intéressement.
- Pour les entreprises couvertes par un accord d'intéressement, la prime exonérée peut être d'un montant allant jusqu' à 2000 euros.
- Un nouveau critère de modulation du montant de la prime peut également être retenu par l'accord collectif ou la décision unilatérale de l'employeur mettant en oeuvre cette prime : il est désormais possible de tenir compte des conditions de travail liées à l'épidémie.

## *Salariés étrangers détenteurs d'une autorisation de travail*

Pour les travailleurs étrangers dont l'autorisation de travail expire entre le 16 mars et le 15 mai 2020, la durée de validité est rallongée de 90 jours au vu des circonstances exceptionnelles actuelles. Cela concerne notamment les titres de séjour.

## *Entretien professionnel d'« état des lieux »*

Depuis 2014, la loi impose un entretien professionnel tous les deux ans, dont le 1er premier a dû avoir lieu au plus tard en mars 2016. Le second entretien devait avoir lieu en mars 2018 au plus tard. Enfin le 3e entretien professionnel, qui devait également faire un état des lieux de la formation professionnelle de chaque salarié au cours des 6 dernières années devait avoir lieu au plus tard en mars 2020. L'échéance pour réaliser cet entretien est repoussée au 31 décembre 2020.

***Sur ce point, sanctions financières importantes pour les entreprises de 50 salariés et plus qui n'auraient pas réalisé les 3 entretiens et les actions de formation.***

## *Aménagement du suivi médical des salariés par la médecine du travail*

Le suivi médical des salariés pourra être reporté et aménagé par le médecin du travail. Un décret est à paraître sur le sujet.