



Constructeurs d'alternatives

**Dernières mesures concernant l'activité partielle,
les indemnités complémentaires en cas d'arrêt,
les délais s'appliquant à certains accords collectifs
et le soutien du FNE à la formation dans le cadre
de la crise sanitaire**

Marie Laure BILLOTTE
mlbillotte@3econsultants.fr

22 avril 2020

1 Avenue Foch, 57008 Metz Cedex 1
15 Rue du Faubourg Montmartre 75009 Paris

Plusieurs ordonnances et décrets ont été publiés en fin de semaine dernière. Nous faisons le point ci-dessous sur certaines mesures y figurant.

1. Le **décret n° 2020-435 du 16 avril 2020** a précisé les **modalités de calcul de l'indemnité (pour les salariés) et de l'allocation (pour les employeurs) d'activité partielle** en raison de l'épidémie de covid-19 du 12 mars 2020 jusqu'au 31 décembre 2020 :

Pour les **salariés en forfait heures ou jours**, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés par le salarié au titre de la période considérée, **convertis en heures** :

- 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.

Les jours de congés payés et de repos pris au cours de la période, ainsi que les jours fériés non travaillés qui correspondent à des jours ouvrés, sont convertis en heures selon les mêmes modalités.

Pour le **personnel navigant** qui alterne jours d'activité et d'inactivité en application de l'article D 422-5-2 du code de l'aviation civile, le nombre d'heures donnant lieu au versement de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle est déterminé en tenant compte de la différence entre le nombre de jours d'inactivité constatés et le nombre de jours d'inactivité garantis au titre de la période considérée. Le nombre de jours d'inactivité est converti en heures sur la base de 8,75 heures chômées, dans la limite de la durée légale du temps de travail.

Pour les **VRP** qui ne relèvent pas d'un aménagement du temps de travail applicable dans l'entreprise :

- la rémunération mensuelle de référence servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle correspond à la moyenne des rémunérations brutes perçues au cours des douze derniers mois civils (ou à la totalité des mois civils travaillés si le salarié a travaillé moins de douze mois, précédant le premier jour de placement en activité partielle), à l'exclusion de certains frais professionnels et éléments de salaire (voir infra).
- Le montant horaire servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle est déterminé en divisant cette rémunération mensuelle de référence par la durée légale du temps de travail.
- La différence entre cette rémunération mensuelle de référence et la rémunération mensuelle effectivement perçue au cours de la période de réduction ou de suspension d'activité correspond à la perte de rémunération indemnisable au titre de l'activité partielle.
- Cette perte de rémunération rapportée au montant horaire brut détermine le nombre d'heures non travaillées indemnisables, dans la limite de la durée légale du travail.

Pour les **travailleurs à domicile rémunérés à la tâche**, les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle sont les suivantes :

- La rémunération mensuelle de référence correspond à la moyenne des rémunérations brutes perçues au cours des douze derniers mois civils (ou à la totalité des mois civils travaillés si la première fourniture de travail au salarié est intervenue moins de douze mois avant le premier jour de placement en activité partielle), à l'exclusion des frais d'atelier, des frais accessoires, des heures supplémentaires et de certains éléments de salaire (voir infra).

- Le montant horaire servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation prévues correspond au taux légal ou, s'il est plus favorable, au taux appliqué par l'employeur.
- La différence entre cette rémunération mensuelle de référence et la rémunération mensuelle perçue au cours de la période d'activité partielle correspond à la perte de rémunération indemnisable au titre de l'activité partielle
- Cette perte de rémunération rapportée au montant horaire brut détermine le nombre d'heures non travaillées indemnissables, dans la limite de la durée légale du travail ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée stipulée au contrat de travail. Le bénéfice de l'activité partielle n'est pas cumulable avec l'aide prévue dans le cadre de la rémunération mensuelle minimale (RMM).

Pour les **pigistes** en collaboration régulière, qui ne sont pas soumis aux dispositions légales ou conventionnelles relatives à la durée du travail, et qui doivent avoir bénéficié au minimum de trois bulletins mensuels de pige sur les 12 mois civils précédant la date de l'activité partielle et ne sont éligibles que si deux de ces bulletins ont été perçus dans les quatre mois précédant l'activité partielle, ou s'ils ont collaboré à la dernière parution dans le cas d'une publication trimestrielle, le dispositif est le suivant :

- La rémunération mensuelle de référence correspond à la moyenne des rémunérations brutes perçues au cours des douze derniers mois civils (ou à la totalité des mois civils travaillés si le salarié a travaillé moins de douze mois avant le premier jour de placement en activité partielle), à l'exclusion des frais d'atelier, des frais accessoires, des heures supplémentaires et de certains éléments de salaire (voir infra).
- Un coefficient de référence pouvant être supérieur à 1 est déterminé en rapportant le montant de la rémunération mensuelle de référence au salaire minimum mensuel de rédacteur du barème applicable dans l'entreprise concernée ou dans la forme de presse considérée ou au SMIC.
- La différence entre cette rémunération mensuelle de référence et la rémunération mensuelle effectivement perçue au cours de la période de réduction ou de suspension d'activité correspond à la perte de rémunération indemnisable au titre de l'activité partielle.
- Le montant horaire servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation est déterminé en rapportant le montant de la rémunération mensuelle à la durée légale du temps de travail à laquelle est appliqué, s'il y a lieu, le coefficient de référence.
- La perte de rémunération indemnisable correspond à la différence entre cette rémunération mensuelle de référence et la rémunération mensuelle effectivement perçue au cours de la même période.
- Le nombre d'heures non travaillées indemnissables correspond, dans la limite de la durée légale du travail après application, s'il y a lieu, du coefficient de référence, à la différence de rémunération obtenue rapportée au montant horaire prévu, dans la limite de la durée légale du travail.

Pour les **intermittents du spectacle et les mannequins**, le nombre d'heures non travaillées retenu pour le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle correspond à 7 heures par cachet contractuellement programmé, mais non réalisé en raison d'une annulation liée à l'épidémie de covid-19, dans la limite de 7 heures par jour de travail pour les travailleurs auxquels le cachet n'est pas applicable. Le nombre d'heures donnant lieu à versement de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle ne peut excéder la durée légale du temps de travail.

Pour les salariés qui bénéficient **d'éléments de rémunération variables ou versés selon une périodicité non mensuelle**, notamment les salariés en forfait heures ou jours, le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle tient compte également de la **moyenne des éléments**

de rémunération variable perçus au cours des douze mois civils précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise (ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de douze mois civils), à l'**exclusion des frais professionnels et des éléments ci-dessous** :

- les sommes représentatives de **frais professionnels** ;
- les éléments de rémunération qui, bien qu'ayant le caractère de salaire, ne sont pas la **contrepartie du travail effectif** ou ne sont pas affectés par la réduction ou l'absence d'activité et sont alloués pour l'année.

De plus, lorsque la rémunération inclut le paiement de l'**indemnité de congés payés**, celui-ci est déduit pour la détermination de l'assiette permettant le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle (sans préjudice du paiement par l'employeur de l'indemnité de congés payés).

2. Sur ce point, dans son dernier **Questions-réponses en date du 10 avril 2020** (<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-document-precisions-activite-partielle.pdf> page 19), le Ministère du travail apporte une précision d'importance en **excluant les heures supplémentaires et leur majoration, même structurelles, du calcul de l'activité partielle** :

Le taux horaire de référence au titre de l'activité partielle est le taux horaire de base (1)

Si le salarié a des primes, il faut également calculer le taux horaire des primes calculées en fonction du temps de présence (2)

Si le salarié une rémunération variable, il faut également calculer le taux horaire correspondant aux éléments de rémunération variable (s'il y en a) (3)

1. Taux horaire de base

La rémunération à prendre en compte est celle que le salarié aurait perçue dans le mois s'il n'avait pas été en activité partielle, incluant les majorations (travail de nuit, le dimanche...) de ce salaire, hors heures supplémentaires et leur majoration. Cette rémunération est divisée par le nombre d'heures mensuelles correspondant à la durée légale sur la période considérée (151,67 heures sur le mois) ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat. Le résultat de cette division donne le taux horaire de base.

2. Taux horaire des primes mensuelles calculées en fonction du temps de présence

Seules sont prises en compte les primes versées mensuellement qui sont calculées en fonction du temps de présence du salarié, et donc affectées par l'activité partielle (primes de pause payée, par exemple). Le montant des primes à prendre en compte est celui que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé. Ce montant est divisé par le nombre d'heures mensuelles correspondant à la durée légale sur la période considérée (151,67 heures sur le mois) ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat. 23 Coronavirus (COVID-19) Le résultat de cette division donne le taux horaire des primes mensuelles calculées en fonction du temps de présence.

3. Taux horaire des éléments de rémunération variable

Sont pris en compte ici :

- Les éléments de rémunération variable (commissions, pourboires...)

- Les primes versées selon une périodicité non mensuelle, qui répondent aux mêmes critères que les primes visées au 2. (primes calculées en fonction du temps de présence du salarié, et donc affectées par l'activité partielle) : prime annuelle d'ancienneté ou d'assiduité calculée selon le temps de travail effectif

Le montant mensuel de référence de ces éléments est égal à la moyenne de ces éléments de rémunération

variables perçus au cours des 12 mois, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de 12 mois, précédant le premier jour d'activité partielle de l'entreprise (par exemple période du 1er mars 2019 au 29 février 2020). Ce montant mensuel de référence est divisé par le nombre d'heures mensuelles correspondant à la durée légale sur la période considérée (151,67 heures sur le mois) ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat. Le résultat de cette division donne le taux horaire des éléments de rémunération variable.

4. **Éléments exclus du calcul du taux horaire**

o Les heures supplémentaires : Les heures supplémentaires et leur majoration, même structurelles, n'étant pas éligibles à l'activité partielle, elles ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'indemnité d'activité partielle.

o Les autres éléments exclus :

- les primes ou indemnités ayant le caractère de remboursement de frais professionnels ;
- la prime d'intéressement ;
- la prime de participation ;
- les primes qui ne sont pas affectées par la mise en activité partielle ;
- la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat.

3. Le **décret n° 2020-434 du 16 avril 2020** relatif à l'adaptation temporaire des délais et modalités de versement de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail est venu préciser les **modalités de versement des indemnités complémentaires**.

o Pour les arrêts de travail liés à la crise sanitaire (pour isolement, éviction ou garde à domicile des enfants de moins de 16 ans) du 12 mars au 31 mai 2020 et pour les arrêts de travail résultant de la maladie ou d'un accident non lié au Covid-19 du 12 mars au 24 mai 2020 :

- le **décal de carence pour le versement des indemnités complémentaires** est supprimé comme celui des indemnités journalières, **à l'exception des arrêts non liés au Covid-19 dont le début se situe entre le 12 mars et le 23 mars 2020 pour lesquels l'indemnité complémentaire est versée à compter du quatrième jour d'absence ;**
- ni les durées des indemnités effectuées au cours des douze mois antérieurs à la date de début de l'arrêt de travail pris en raison de l'épidémie ni les durées des indemnités effectuées au cours de cette période ne sont prises en compte pour le calcul de la durée totale d'indemnisation au cours des douze mois, ce qui **allonge la période d'indemnisation**.

o Pour les arrêts liés au Covid-19, à compter du 12 mars et jusqu'au 30 avril 2020, le montant de l'indemnité est égal, en tenant compte des indemnités journalières de la sécurité sociale, à **90 % de la rémunération brute** qui aurait été perçue si le salarié avait continué à travailler, quelle que soit la durée totale d'indemnisation.

- NB : **À compter du 1^{er} mai 2020, ces salariés devraient basculer sous le régime de l'activité partielle** (cf communiqué de presse du Ministère du travail du 17 avril et article 10 du projet de loi de finances rectificative pour 2020, adopté par l'assemblée nationale en première lecture le 17 avril 2020, que nous commenterons prochainement).

4. **L'ordonnance n° 2020-428 du 15 avril 2020** portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de covid-19 et **le décret n° 2020-441 du 17 avril 2020** relatif aux délais d'extension des accords de branche ayant pour objet de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19 **adaptent certains délais relatifs à la conclusion et à l'extension des accords collectifs, de branche et d'entreprise.**
- **L'ordonnance n° 2020-428** prévoit en son article 8 la **réduction de certains délais** pour :
 - les accords collectifs conclus jusqu'à l'expiration du délai d'un mois à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire (qui est fixée au 24 mai 2020 pour l'instant) ;
 - dont l'objet est exclusivement de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19 ainsi qu'aux conséquences des mesures prises pour limiter cette propagation ;
 - dont les délais n'ont pas commencé à courir à la date d'entrée en vigueur de la présente ordonnance, soit le 17 avril 2020.Ces délais sont les suivants :
 - le délai d'opposition des organisations syndicales à un accord ou une convention de branche passe de 15 à 8 jours à compter de la date de notification, pour les accords conclus à compter du 12 mars 2020 qui n'ont pas encore été notifiés aux organisations syndicales à la date du 17 avril 2020 ;
 - le délai pendant lequel des organisations syndicales peuvent faire part de leur souhait d'une consultation des salariés visant à valider un accord d'entreprise ou d'établissement est réduit d'1 mois à 8 jours à compter de la signature de l'accord ;
 - le délai pendant lequel des organisations syndicales peuvent signer un accord d'entreprise ou d'établissement, avant qu'il soit éventuellement soumis à la consultation des salariés est réduit de 8 à 5 jours à compter de cette demande ;
 - le délai minimal pour organiser la consultation des salariés sur un projet d'accord dans les entreprises de moins de 11 salariés dépourvues de délégué syndical est réduit de 15 à 5 jours à compter de la communication à chaque salarié du projet ;
 - le délai accordé aux élus mandatés par une organisation syndicale pour faire savoir qu'ils souhaitent négocier avec l'employeur, dans les entreprises employant au moins 50 salariés dépourvues de délégué syndical, est réduit d'1 mois à 8 jours ;
 - le délai d'opposition des organisations patronales à l'extension des accords et conventions de branche, des accords professionnels ou interprofessionnels, et de leurs avenants ou annexes est réduit d'1 mois à 8 jours, pour les accords conclus à compter du 12 mars 2020 dont l'avis d'extension au Journal officiel n'a pas été publié à la date du 17 avril. En outre, un décret pourra adapter les délais applicables à la procédure d'extension de ces accords.
 - Ce qui est fait dans le **décret n° 2020-441** qui concerne **l'extension des accords collectifs** :
 - conclus jusqu'à l'expiration du délai d'un mois à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire (qui est fixée pour l'instant au 24 mai 2020) ;
 - dont l'objet est exclusivement de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19 ;
 - conclus à compter du 12 mars 2020 dont l'avis d'extension au Journal officiel de la République française n'a pas été publié à la date d'entrée en vigueur du présent décret, soit le 17 avril 2020.

Le délai :

- de 15 jours à compter de la publication de l'avis d'extension dont disposent les organisations ou personnes intéressées pour présenter leurs observations, est ramené à 8 jours ;
- d'un mois permettant aux organisations de demander au ministère du Travail la saisine d'un groupe d'experts est également réduit à 8 jours.

NB : La même ordonnance n° **2020-428 du 15 avril 2020** portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de covid-19 prévoit d'autres dispositions, que nous ne développerons pas ici, qui sont relatives entre autres à :

- La sécurisation des contrats en alternance et leur indemnisation lorsqu'ils sont en activité partielle
- La possibilité de placement en activité partielle des cadres dirigeants en cas de fermeture temporaire de l'établissement ainsi que des salariés portés titulaires d'un CDI ou en CDI intérimaire.

5. Une **instruction du Ministère du Travail du 9 avril 2020 relative au renforcement du FNE-Formation** dans le cadre de la crise du Covid-19 a été diffusée, afin de répondre de manière temporaire aux besoins des entreprises en activité partielle par la prise en charge des coûts pédagogiques.

Cette instruction :

- **Elargit le périmètre des entreprises éligibles** à toutes les entreprises quel que soit leur taille ou leur secteur d'activité.
- **Soutient les formations des salariés placés en activité partielle**, à l'exception des salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.
 - La durée de la formation ne peut excéder la période d'activité partielle.
 - Ce dispositif concerne les actions de formation, de bilans de compétences et de VAE, notamment les formations qualifiantes permettant au salarié de faire progresser son niveau de qualification et de développer son employabilité.
 - Ces formations peuvent être réalisées à distance et relever du plan de développement des compétences à l'exception des formations liées à l'obligation de formation générale à la sécurité et des formations par apprentissage ou par alternance.
- **Augmente le niveau de prise en charge des coûts pédagogiques**, l'Etat prenant en charge 100% de ces coûts sans plafond horaire.
 - Lorsque Les coûts pédagogiques sont inférieurs à 1500 € par salarié, la Direccte peut donner son accord, dès lors que les actions entrent dans le champ défini.
 - Au-delà de ce montant, le dossier doit faire l'objet d'une instruction plus détaillée, notamment sur la justification du niveau du coût horaire.

En contrepartie des aides de l'Etat, **l'employeur doit s'engager à maintenir dans l'emploi le salarié formé pendant toute la période de la convention.**

Pour rappel, l'employeur n'a plus l'obligation de majorer l'indemnité d'activité partielle due au salarié en période de formation au-delà de 70 % de sa rémunération antérieure brute dans le contexte de la crise sanitaire.

Le contrat de travail étant suspendu pendant la période d'activité partielle, l'employeur doit recueillir l'accord écrit du salarié pour le suivi de la formation.



Constructeurs d'alternatives

Une offre complète de services pour les syndicats de salariés et les Instances Représentatives du Personnel

Nos domaines d'intervention



Expertise comptable
et conseil aux IRP

- Conseil(s) et assistance(s) juridique(s) en ligne
- Diagnostics et recommandations dans les domaines économiques, financiers, sociaux, organisationnels et juridiques / formation
- Analyse des stratégies de groupe, aux échelles France / UE / Monde



Comptabilité et Audit
des Comptes CSE et IRP

- Études, benchmarks de la concurrence nationale et internationale, monographies de groupes
- Analyses critiques des politiques "RH" dont les politiques de rémunération, de formation, de mobilité professionnelle aux échelles France / UE / Monde



Commissariat
aux comptes

- Assistance pro-active lors des "ruptures" : plans de restructurations, licenciements économiques, fusions, acquisitions, OPA (...), enjeux de délocalisations, transfrontaliers (...)
- Commissariat aux comptes des CE/CSE et OS



Formation

- Expertise et révision comptable / formation auprès des CE/CSE, OS et structures associées
- Études en lien avec les territoires et la "décentralisation", enjeux d'aménagement des territoires, de leurs équilibres, des questions transfrontalières



- Examen des organisations, des nouveaux modes de management, des conditions d'hygiène et de sécurité au travail (CHSCT) / formation



Constructeurs d'alternatives

1, avenue Foch - BP 90448
57008 Metz Cedex 1
Tél : 03.87.17.32.60

15, rue du Faubourg Montmartre
75009 PARIS
www.groupe3e.fr