

HOCHÉ

A V O C A T S

Droit social

LETTRE D'INFORMATION

17.04.2020



**SYNTHÈSE DES DERNIÈRES ÉVOLUTIONS EN DROIT SOCIAL
LIÉES À LA PÉRIODE D'ÉTAT D'URGENCE SANITAIRE**

Synthèse des dernières évolutions en droit social liées à la période d'état d'urgence sanitaire

Tout d'abord, par décret n° 2020-423 du 14 avril 2020 complétant le décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, la période de confinement est prolongée jusqu'au 11 mai 2020.

Par ailleurs, comme annoncé précédemment, de nombreux textes ont été publiés ces deux derniers jours en droit social, dont le décret précisant les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle pour différentes catégories de salariés et notamment les salariés au forfait jours :

- L'ordonnance n° 2020-427 du 15 avril 2020 publiée au JO le 16 avril 2020 portant diverses mesures en matière de délais pour faire face à l'épidémie de Covid-19 :
<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041800899&categorieLien=id>
- L'ordonnance n° 2020-428 du 15 avril 2020 publiée au JO le 16 avril 2020 portant diverses dispositions pour faire face à l'épidémie de Covid-19 :
<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/ordonnance/2020/4/15/SSAX2009285R/jo/texte>
- L'ordonnance n° 2020-430 du 15 avril 2020 publiée au JO le 16 avril 2020 relative à la prise de jours de réduction du temps de travail ou de congés dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale au titre de la période d'urgence sanitaire :
<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041801063&categorieLien=id>
- Le décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 publié au JO le 17 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle :
https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=9E794CEE02F78A1A4FDE86EB3E83CEF2.tplgfr32s_3?cidTexte=JORFTEXT000041804453&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJO=JORFCONT00041804056
- Le décret n° 2020-434 du 16 avril 2020 publié au JO le 17 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 :
https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=9E794CEE02F78A1A4FDE86EB3E83CEF2.tplgfr32s_3?cidTexte=JORFTEXT000041804420&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJO=JORFCONT00041804056
- Le décret n° 2020-433 du 16 avril 2020 publié au JO le 17 avril 2020 modifiant le décret n° 2020-371 du 30 mars 2020 relatif au fonds de solidarité à destination des entreprises particulièrement touchées par les conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de Covid-19 et des mesures prises pour limiter cette propagation :
https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=9E794CEE02F78A1A4FDE86EB3E83CEF2.tplgfr32s_3?cidTexte=JORFTEXT000041804376&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJO=JORFCONT00041804056
- L'arrêté du 16 avril 2020 publié au JO le 17 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421-2 du code du travail :
https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=78686CA0408F46FDB9D8EEA0D150944E.tplgfr30s_1?cidTexte=JORFTEXT000041804495&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJO=JORFCONT00041804056

Nous avons par ailleurs relevé qu'une FAQ du Gouvernement avait été publiée le 17 avril 2020 sur le thème des primes exceptionnelles¹. Cette FAQ indique, de manière surprenante, que la PEPA pourrait n'être versée qu'à une partie seulement des salariés d'une entreprise, si la modalité d'attribution retenue était celle des conditions de travail liées à l'épidémie de Covid-19 (ce motif a été ajouté par l'ordonnance n° 2020-385 du 1^{er} avril 2020). Cette information est contradictoire avec l'instruction ministérielle du ministère de la sécurité sociale du 15 janvier 2020 (https://www.securite-sociale.fr/files/live/sites/SSFR/files/medias/LEGAL/2020/CIRCULAIRE/2020_11.pdf) qui précise la chose suivante :

*« La loi prévoit expressément que la prime exceptionnelle doit être versée à l'ensemble des salariés éligibles. Il en résulte que, **dès lors que la modulation aurait pour conséquence de priver certains salariés de cette prime, la condition de versement à l'ensemble des salariés ne serait pas remplie. Il appartient à l'employeur de veiller à fixer un plancher minimal de versement, quel que soit le critère retenu.** Toutefois, compte tenu des conditions exposées plus haut et sous réserve du point 3.3, un salarié qui n'a pas été effectivement présent dans l'entreprise au cours des 12 mois précédant le versement de la prime ou n'a perçu aucune rémunération au cours de cette même période ou encore dont l'employeur a choisi de ne pas accorder de prime pour les rémunérations supérieures à un plafond qu'il a défini dans les conditions prévues au point 1.5 peut ne pas recevoir de prime ».*

Par conséquent, compte tenu de l'absence de valeur juridique des FAQ du Gouvernement, nous vous recommandons de verser une prime minimale à l'ensemble des salariés, quitte à verser une prime plus importante à certains salariés en s'appuyant sur le critère susvisé. Dans le cas contraire, vous vous exposeriez à notre sens à un risque de demande de rappel de primes et de redressement Urssaf.

Sur toutes les autres nouvelles mesures issues des textes listés ci-avant, nous vous détaillons ci-après les principales dispositions qui pourraient avoir une incidence votre activité.

Ordonnance n° 2020-427 du 15 avril 2020 publiée au JO le 16 avril 2020 portant diverses mesures en matière de délais pour faire face à l'épidémie de Covid-19		
Rappel	Application	Ces dispositions s'appliquent aux délais et mesures qui ont expiré ou qui expirent <u>entre le 12 mars 2020 et l'expiration d'un délai d'un mois à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire</u> (a priori 24 juin sauf à ce que la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire fixée au 24 mai soit réduite ou prorogée).
Article 2	Exclusion	La prorogation des délais prévue à l'article 2 de l'ordonnance n° 2020-306 n'est pas applicable « <i>aux délais de réflexion, de rétractation ou de renonciation prévus par la loi ou le règlement, ni aux délais prévus pour le remboursement de sommes d'argent en cas d'exercice de ces droits</i> ». <i>Point sur les ruptures conventionnelles : l'ordonnance du 25 mars dernier induisait un flou en matière d'homologation des ruptures conventionnelles, les Directe n'ayant pas toutes la même position sur ce point. Cet article clôt le débat quant au délai de rétractation. Toutefois, s'agissant du délai d'homologation le point n'est pas traité.</i>

¹ <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/article/primes-exceptionnelles-et-epargne-salariale>

		<i>L'article 7 de l'ordonnance modifie l'article 9 de la précédente ordonnance en prévoyant qu'un décret détermine les catégories d'actes de procédures et d'obligations pour lesquels pour des motifs « de sauvegarde de l'emploi et de l'activité, de sécurisation des relations de travail et de la négociation collective », le cours des délais reprend. Le délai d'homologation pourrait être inclus dans un futur décret...</i>
Ordonnance n° 2020-428 du 15 avril 2020 publiée au JO le 16 avril 2020 portant diverses dispositions pour faire face à l'épidémie de Covid-19		
Article 6	Indemnité d'activité partielle pour les salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation	Le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle de ces salariés est fixée comme suit : ▪ si leur rémunération est inférieure au SMIC, le taux horaire correspond à 8,03 € (sans que le salarié puisse percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il percevait habituellement), ▪ si leur rémunération est égale ou supérieure au SMIC, le taux horaire correspond à 70% de la rémunération horaire brute antérieure du salarié.
	Cadres dirigeants	Le placement en activité partielle ne peut intervenir que dans le cadre de la fermeture temporaire de leur établissement ou partie de l'établissement. <i>Par conséquent, les cadres dirigeants ne peuvent pas être placés en activité partielle sous forme de réduction de l'horaire de travail contrairement à ce que prévoyait l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars dernier publiée le 28 mars portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle (article 8 deuxième alinéa).</i>
	Salariés portés	Ces derniers peuvent être placés en activité partielle au cours des périodes sans prestation fournie à une entreprise cliente. Les modalités de calcul de leur indemnité d'activité partielle sont définies par décret. <i>NB : Le décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 publié au JO le 17 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle ne prévoit pas ce calcul. Un futur décret sera publié sur ce point.</i>
	Salariés des ETT	Les salariés des entreprises de travail temporaire bénéficient de l'allocation complémentaire leur garantissant la rémunération mensuelle minimale.
	Marins	La rémunération horaire prise en compte pour le calcul de l'indemnité d'activité partielle des marins rémunérés à la part ainsi que l'allocation perçue par leur employeur est définie par décret. <i>N.B. : même remarque que pour les salariés portés ci-dessus</i>
	Sort social de l'indemnité d'activité partielle et de l'éventuelle indemnité complémentaire	Cette disposition confirme la position du Ministère du travail et de l'URSSAF concernant l'application de la CSG/CRDS sur l'indemnité d'activité partielle qui est réduite ou supprimée si son précompte avait pour effet de réduire l'indemnité sous le SMIC horaire. <i>N.B. : Pour rappel, en cas de décision de l'employeur de maintenir la rémunération des salariés à 100% du net, une décision unilatérale doit être rédigée en ce</i>

		<i>sens faisant l'objet d'une information / consultation du CSE (qui a pu avoir lieu dans le cadre de la présentation du PCA).</i>
	Application des dispositions en la matière	A compter du 12 mars 2020 et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020.
Article 7	Contrat de professionnalisation et d'apprentissage	L'article 3 de l'ordonnance n° 2020-387 du 1 ^{er} avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle prévoit la prolongation jusqu'à la fin du cycle de formation poursuivi initialement par avenant pour ces contrats pour lesquels le cycle de formation n'a pu être achevé en raison de reports ou d'annulations de sessions de formation ou d'examens. Pour ces avenants, les dispositions liées à la durée des contrats, à l'âge maximal du bénéficiaire et à la durée de formation ne sont pas applicables.
		Les apprentis dont les contrats sont en cours peuvent ne pas débiter leur formation dans le délai maximum de 3 mois compte tenu des difficultés liées à l'état d'urgence sanitaire.
Article 8	Accords collectifs	Ces dispositions sont applicables aux 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, ✓ pour lesquels les délais réduits explicités ci-dessous n'ont pas commencé à courir à la date du 16 avril 2020, ✓ dont l'objet est uniquement de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la prorogation de l'épidémie de Covid-19 ainsi qu'aux conséquences des mesures prises pour limiter cette propagation.
	Négociation et conclusion des accords de branche	Réduction des délais suivants : ▪ d'opposition des organisations syndicales à 8 jours (au lieu de 15 : <i>article L. 2232-6 du Code du travail</i>) pour les accords conclus à compter du 12 mars 2020 qui n'ont pas fait l'objet de la notification aux organisations syndicales, ▪ d'opposition des organisations syndicales patronales pour l'extension d'un accord à 8 jours (au lieu d'un mois : <i>article L. 2232-6 du Code du travail</i>) pour les accords conclus à compter du 12 mars 2020 et pour lesquels l'avis d'extension n'a pas encore été publié. Un décret peut adapter les délais applicables à la procédure d'extension des accords susvisés.
	Négociation et conclusion des accords d'entreprise	Réduction des délais suivants : ▪ permettant aux organisations syndicales signataires d'un accord d'entreprise signé par des syndicats ayant recueilli plus de 30% des suffrages exprimés et moins de 50% de demander l'organisation de la consultation des salariés à 8 jours (au lieu d'un mois : <i>article L. 2232-12 du Code du travail</i>), ▪ permettant aux organisations syndicales non signataires dudit accord de signer l'accord à 5 jours (au lieu de 8 jours : <i>article L. 2232-12 du Code du travail</i>), ▪ au terme duquel peut avoir lieu la consultation des salariés sur le projet d'accord proposé par l'employeur, dans les entreprises de moins de 11

		salariés, à 5 jours (au lieu de 15 jours : <i>article L. 2232-21 du Code du travail</i>), ▪ imparti aux membres titulaires du CSE pour faire savoir qu'ils souhaitent négocier, dans les entreprises d'au moins 50 salariés dépourvues de délégué syndical, à 8 jours à compter de la date à laquelle l'employeur a fait connaître son intention de négocier (au lieu d'un mois : <i>article L. 2232-25-1 du Code du travail</i>).
Article 9	Indemnités complémentaires aux allocations journalières versées par l'employeur	Ce complément versé en application de l'article L. 1226-1 du Code du travail dont les conditions et modalités de versement sont adaptées par l'article 1^{er} de l'ordonnance 2020-322 du 25 mars 2020 sont applicables au titre d'un arrêt de travail en cours au 12 mars 2020 ou postérieur à cette date et ce jusqu'à une date fixée par décret qui ne pourra excéder le 31 décembre 2020, et ce quelle que soit la date du premier jour de cet arrêt de travail.
Décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle pris en application des articles 8 et 12 de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle et de l'article 2 de l'ordonnance n° 2020-387 du 1^{er} avril 2020 portant mesure d'urgence en matière de formation professionnelle		
Article 1 ^{er}	Principe	Le nombre d'heures donnant lieu au versement de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle ne peut excéder la durée légale du temps de travail, soit 35 heures hebdomadaires.
	Salariés dont la durée du travail est déterminée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année	L'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou demi-journées ouvrés non travaillés par le salarié pendant la période d'activité partielle par le biais d'une conversion en heures selon la règle suivante : ▪ Une semaine non travaillée correspond à 35h chômées, ▪ Une journée non travaillée correspond à 7h chômées, ▪ Une demi-journée non travaillée correspond à 3h30 chômées.
		Les jours de congés ou de repos pris au cours de cette période d'activité partielle ainsi que les jours fériés habituellement non travaillés qui correspondent à des jours ouvrés viennent en déduction du nombre d'heures chômées selon la règle susvisée.
		<i>Nous attirons votre attention sur le fait que les jours ou demi-journées chômés sont décomptés du nombre de jours travaillés fixés par la convention individuelle de forfait jours dans le cadre du suivi réalisé par vos soins mensuellement.</i>
	Personnel naviguant ayant retenu une organisation du travail en alternance de jours d'activité et de jours d'inactivité	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 réel et le nombre de jours d'inactivité garanti au titre de la période considérée. Un jour d'inactivité au-delà du nombre de jours d'inactivité garanti est converti en heures soit 8,75 heures chômées dans la limite de la durée légale du travail (35h hebdomadaires) pour la période considérée.

	VRP ne relevant pas d'un aménagement du temps de travail applicable dans l'entreprise	Les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle sont les suivantes : a. La rémunération mensuelle de référence correspond à la moyenne des rémunérations brutes des 12 derniers mois travaillés ou de la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de 12 mois, précédant le dernier jour travaillé avant le placement en activité partielle de l'entreprise, hors frais professionnels et éléments de salaire mentionnés à l'article du décret, b. Un taux horaire théorique est fixé en divisant le salaire mensuel de référence (a) par la durée légale du travail, c. Le nombre d'heures chômées indemnissables est obtenu en convertissant en heures de travail la différence entre la rémunération mensuelle de référence visée au a. et la rémunération mensuelle perçue au cours de la période considérée. Le résultat obtenu est divisé par le taux horaire théorique du b avant application du pourcentage légal d'indemnisation dans la limite de la durée légale du travail. Indemnité d'activité partielle pour un mois chôme complètement = $(a / 151,67) \times 70\%$ (sauf dispositions conventionnelles ou décision unilatérale plus favorables) Allocation d'activité partielle pour un mois chôme complètement = $(a / 151,67) \times 70\%$ (même en cas de taux supérieur prévu par une convention collective ou par l'employeur lui-même, ce dernier ne pourra percevoir un remboursement au-delà du taux de 70%)
--	---	---

	Travailleurs à domicile	Les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle sont les suivantes : a. La rémunération mensuelle de référence correspond à la moyenne des rémunérations brutes des 12 derniers mois travaillés ou de la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de 12 mois, précédant le dernier jour travaillé avant le placement en activité partielle décidée par le donneur d'ouvrage (nom donné au chef d'entreprise dans les textes dans le contexte particulier du travail à domicile), hors frais d'atelier (<i>article L. 7422-11 du Code du travail</i>), frais accessoires (<i>article L. 7422-6 du Code du travail</i>), heures supplémentaires (<i>article L. 7422-9 du Code du travail</i>) et éléments de salaire mentionnés à l'article 3 du décret (ci-après détaillé), b. Le taux horaire sur lequel s'applique le pourcentage légal d'indemnisation est celui fixé légalement (<i>articles L. 7422-6 à 8 du Code du travail</i>) ou le taux appliqué par l'employeur si celui-ci est plus favorable, c. Le nombre d'heures chômées indemnissables est obtenu par la conversion en heures théoriques de travail de la différence entre la rémunération mensuelle de référence et le montant de la rémunération perçue sur la période considérée. Le résultat obtenu est divisé par le taux horaire déterminé en b. avant application du pourcentage légal d'indemnisation et dans la limite de la durée légale du travail.
	Journalistes pigistes en collaboration régulière	Sont visés les journalistes pigistes en collaboration régulière, entrant dans le champ d'application de l'article L. 7112-2 du Code du travail, qui ne sont pas soumis au temps de travail et qui ont bénéficié de 3 bulletins mensuels de pige sur les 12 derniers mois précédant la date de placement en activité partielle dont 2 dans les 4 mois précédant cette même date ou qui ont collaboré à la dernière parution dans le cas d'une publication trimestrielle.

		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 titre des piges des 12 derniers mois, précédant le dernier jour travaillé avant le placement en activité partielle de l'entreprise, hors frais professionnels et éléments de salaire mentionnés à l'article 3 du décret (ci-après détaillé), - Un coefficient de référence permettant d'établir l'équivalent temps plein est obtenu en divisant le montant déterminé au a. par le salaire mensuel minimum rédacteur applicable dans l'entreprise concernée ou, à défaut, dans la forme de presse considérée au titre de la même période de référence ou à défaut par le SMIC ; ce coefficient de référence est plafonné à 1, - Un taux horaire théorique est déterminé en rapportant au montant déterminé au a. à la durée légale du travail (35 heures hebdomadaires ou 151,67 heures mensuelles) auquel est appliqué s'il y a lieu le coefficient de référence défini au b., - Le nombre d'heures théoriques chômées indemnisables est obtenu par la conversion en heures théoriques de travail de la différence entre le montant obtenu en a. et le montant de la rémunération perçue au cours du mois considéré. Le résultat obtenu est divisé par le taux horaire théorique obtenu en c. avant application du pourcentage légal d'indemnisation dans la limite de la durée légale du travail, après application du coefficient de référence b. s'il y a lieu.
	Artistes du spectacle / Mannequins / Travailleurs privés d'emploi relevant des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle	Pour rappel, sont considérés comme artistes du spectacle, notamment : 1. L'artiste lyrique ; 2. L'artiste dramatique ; 3. L'artiste chorégraphique ; 4. L'artiste de variétés ; 5. Le musicien ; 6. Le chansonnier ; 7. L'artiste de complément ; 8. Le chef d'orchestre ; 9. L'arrangeur-orchestrateur ; 10. Le metteur en scène, le réalisateur et le chorégraphe, pour l'exécution matérielle de leur conception artistique ; 11. L'artiste de cirque ; 12. Le marionnettiste ; 13. Les personnes dont l'activité est reconnue comme un métier d'artiste-interprète par les conventions collectives du spectacle vivant étendues. La référence horaire permettant le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle s'entend :

		- De 7 heures par cachet contractuellement programmé mais non réalisé en raison d'une annulation formelle, - Dans la limite de 7 heures par jour de travail pour les travailleurs auxquels le cachet n'est pas applicable.
	Cadres dirigeants	<i>Aucune disposition n'a été prévue concernant les cadres dirigeants qui ne peuvent en tout état de cause être placés en activité partielle sous forme de réduction d'activité. En attente de décret sur ce point.</i>
Article 2	Rémunération variable ou éléments versés sur une périodicité non mensuelle	Le salaire de référence tient compte de la moyenne des éléments de rémunération variable, à l'exclusion des éléments susvisés, perçus au cours des 12 derniers 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.
Article 3	Exclusion de l'assiette de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle	- Les sommes représentatives de frais professionnels, - Les éléments de rémunération, comme une éventuelle prime de 13^e mois ou une prime d'ancienneté qui, bien qu'ayant un caractère de salaire : - ne sont pas la contrepartie d'un travail effectif, - ne sont pas affectés par la réduction ou l'absence d'activité, - sont alloués pour l'ensemble de l'année rémunérant ainsi les périodes de travail et les périodes de suspension du contrat de travail confondues. <i>N.B. : contrairement au Q&A du Ministère du travail mis à jour le 10 avril dernier, les heures supplémentaires et leurs majorations ne sont pas exclues de cette assiette par le décret. Nous vous rappelons que les heures supplémentaires et leurs majorations doivent à notre sens être incluses dans le calcul du taux horaire du salarié, conformément aux règles applicables pour le calcul de l'indemnité de congés payés selon la méthode du maintien de salaire.</i>
	Rémunération incluant une fraction d'indemnité de congés payés	Cette fraction est déduite pour déterminer l'assiette permettant le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle sans préjudice du paiement par l'employeur au salarié de l'indemnité de congés payés par l'employeur.
Article 4	Application du décret	Ces dispositions s'appliquent à toute demande d'autorisation d'activité partielle liée au Covid-19 et ce jusqu'au 31 décembre 2020.
	Application des dispositions de l'ordonnance n° 2020-436 du 27 mars 2020	Les dispositions suivantes de l'ordonnance sont applicables à toute demande d'autorisation d'activité partielle liée au Covid-19 et ce jusqu'au 31 décembre 2020 : - article 1^{er} : heures d'équivalence, - article 3 : taux horaire de l'indemnité d'activité partielle ne peut être inférieur au SMIC (sous certaines réserves), - article 4 : indemnité d'activité partielle applicable aux salariés en apprentissage et en contrat de professionnalisation, - article 5 : le pourcentage de 100% qui n'est pas applicable aux formations qui sont conclues postérieurement à l'entrée en vigueur de l'ordonnance - article 9 : l'extension de l'activité partielle aux salariés qui sont employés par une entreprise ne comportant pas d'établissement en France, lorsque l'employeur est soumis, pour ces salariés, aux contributions et cotisations

		sociales d'origine légale ou conventionnelle et aux obligations d'assurance contre le risque de privation d'emploi au titre de la législation française. ▪ article 10 : l'extension de l'activité partielle aux salariés employés par les régies dotées de la seule autonomie financière qui gèrent un service public à caractère industriel et commercial de remontées mécaniques ou de pistes de ski, ▪ article 11 : le régime social de l'indemnité complémentaire versée en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale.
Décret n° 2020-434 du 16 avril 2020 publié au JO le 17 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		
Articles 1 à 4	Délai de carence pour le versement de l'indemnité complémentaire	L'indemnité complémentaire est versée : ✓ <u>dès le premier jour d'absence pour :</u> ▪ les arrêts de travail de droit commun pour maladie ou accident à compter du 24 mars 2020, ▪ les arrêts dérogatoires liés au covid, ✓ <u>à compter du 4ème jour d'absence pour :</u> ▪ les arrêts de travail des salariés pour incapacité résultant de la maladie ou de l'accident et ayant commencé entre le 12 et le 23 mars 2020.
	Calcul de la durée totale d'indemnisation au cours de 12 mois	A titre dérogatoire, ni les durées des indemnités effectuées au cours des 12 mois antérieurs à la date de début de l'arrêt de travail concerné ni les durées des indemnités effectuées au cours de cette période ne sont prises en compte pour ce calcul.
Article 2	Montant de l'indemnisation pour les arrêts « Covid-19 »	A compter du 12 mars et jusqu'au 30 avril 2020, quelle que soit la durée totale d'indemnisation, le montant de l'indemnité complémentaire est égal, si le salarié bénéficie d'un arrêt garde d'enfant ou d'un arrêt personne vulnérable, en tenant compte du montant des IJSS, à 90% de la rémunération brute qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler à compter du 12 mars et jusqu'au 30 avril 2020. <i>N.B. : Après le 30 avril 2020, les salariés en arrêt pour garde d'enfants et les personnes vulnérables seront placés en activité partielle dans les conditions de droit commun. Un amendement du PLFR est présenté en ce sens ce jour à l'Assemblée nationale :</i> https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/personnes-vulnérables-et-salariés-en-arret-pour-garde-d-enfant-un-nouveau. <i>Cette modification permettra notamment à ces salariés en arrêt de travail de ne pas perdre une fraction trop importante de leur salaire net, le maintien à 90% du brut passant à 66% dès le 2e mois d'arrêt dans la loi.</i>
Article 3	Application	Les dispositions de l'article 1^{er} s'appliquent aux indemnités complémentaires versées : ▪ à compter du 12 mars et jusqu'au 31 mai pour les arrêts dérogatoires liés au « covid » ;

- à compter du 12 mars et jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire (soit, le 24 mai), pour les arrêts maladie de droit commun et ce, quelle que soit la date du premier jour de l'arrêt de travail.

La profusion de textes liés à la pandémie de Covid-19 étant loin d'être terminée, des décrets sont toujours en attente et notamment :

- Un décret définissant les secteurs qui seront concernés par des mesures dérogatoires sur le temps de travail,
- Un décret précisant, pour chacun des secteurs d'activité concernés, les catégories de dérogations admises en matière de durée du travail conformément à l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020
- Un décret sur l'indemnité complémentaire employeur pour les arrêts de travail liés à l'épidémie,
- Un décret sur la prolongation de l'indemnisation des chômeurs en fin de droits,
- Un décret en matière d'activité partielle en lien avec l'ordonnance n° 2020-248.

Nous ne manquerons pas de vous tenir informés dès leur parution.

CONTACTS

FRÉDÉRIQUE CASSEREAU

Avocat associé
Droit social
Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00

cassereau@hocheavocats.com

VINCENT MARTY

Avocat
Droit social
Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00

marty@hocheavocats.com

MARIE-SOPHIE SCHLUPP

Avocat
Droit social
Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00

schlupp@hocheavocats.com

CÉCILE PAYS

Avocat
Droit social
Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00

pays@hocheavocats.com

Avec près de 70 avocats et professionnels du droit, dont une quinzaine d'associés, Hoche Avocats offre à ses clients français et internationaux un accompagnement et un conseil juridique global dans les grandes pratiques du droit des affaires.

CORPORATE

FISCAL

SOCIAL

TECHNOLOGIES - MÉTIERS
PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

DROIT COMMERCIAL
FAILLITES DES SOCIÉTÉS

HOCHÉ

AVOCATS

106, RUE LA BOÉTIE
75006 PARIS
FRANCE

Tél. : +33(0)1 53 93 22 00
Fax. : +33(0)1 53 93 21 00
hoche-avocats.com

12