

## Les ordonnances du 15 avril 2020 et les décrets du 16 avril

Les ordonnances du 25 mars et du 1<sup>er</sup> avril 2020 ont créé un dispositif contenant des centaines de règles permettant de lutter contre les effets du confinement et d'éviter les effets d'une cessation ou d'un brusque ralentissement de l'activité économique et des administrations.

En droit du travail, les mesures ont porté principalement sur l'activité partielle et toutes ses conséquences, la création d'arrêts de travail spécifiques « garde d'enfants » et « personnes vulnérables », ainsi que sur les délais venant à expiration du 12 mars 2020 à la fin de la période d'urgence sanitaire.

Initialement pensées de manière très large afin de n'oublier aucune situation, les textes ont visé trop large et créé des effets pervers ou oublié des cas particuliers non envisagés par les rédacteurs.

Deux ordonnances du 15 avril viennent préciser, adapter et modifier certaines de ces mesures. Elles sont parues au Journal Officiel du 16 avril et concernent un grand nombre de matières. Seuls les problèmes en droit social seront envisagés ci-après, en tentant de tirer les conséquences des modifications issues de ces textes.

***Les explications de la présente note seront ultérieurement intégrées aux notes thématiques déjà envoyées dans le cadre d'une mise à jour (en particulier la note relative au chômage partiel).***

### Table des matières

1.	Présentation des textes .....	3
2.	Les délais et les procédures : l'ordonnance n°2020-427 portant diverses dispositions en matière de délais .....	4
2.1.	Rappel des principes de l'ordonnance 2020-306 du 25 mars 2020 .....	4
2.1.1.	La période concernée.....	4
2.1.2.	Les délais concernés .....	4
2.1.2.1.	Le texte .....	4
2.1.2.2.	Quelques applications pratiques en droit du travail.....	5
2.2.	Les apports de l'ordonnance 2020-427 du 15 avril 2020 .....	6
2.2.1.	Les principes de la nouvelle ordonnance .....	6
2.2.2.	Les applications pratiques en droit du travail .....	6
2.2.2.1.	La procédure de rupture conventionnelle.....	6
2.2.2.2.	La procédure de licenciement économique.....	7
2.2.2.3.	Les procédures disciplinaires .....	7
2.2.2.4.	Le licenciement pour inaptitude .....	7
3.	Les dispositions sociales .....	9
3.1.	Les salariés en alternance .....	9
3.1.1.	Les indemnités et allocations d'activité partielle .....	9
3.1.1.1.	Les salariés en alternance < SMIC.....	9
3.1.1.2.	Les salariés en alternance ≥ SMIC .....	9
3.1.2.	La prolongation des contrats d'apprentissage et de professionnalisation .....	10
3.1.2.1.	Le principe de la prolongation .....	10
3.1.2.2.	Les adaptations nécessaires.....	10
3.2.	L'activité partielle .....	12
3.2.1.	L'entrée en vigueur des nouvelles règles relatives au chômage partiel dans le cadre de l'épidémie covid-19 : l'ordonnance .....	12

3.2.2.	Activité partielle et salariés « particuliers » .....	12
3.2.2.1.	Les cadres dirigeants – l’ordonnance .....	12
3.2.2.2.	Les cadres autonomes avec forfait en jours – le décret .....	13
3.2.2.3.	Les VRP - le décret .....	14
3.2.2.4.	Les travailleurs à domicile.....	16
3.2.2.5.	Les journalistes pigistes.....	16
3.2.2.6.	Le monde du spectacle .....	17
3.2.2.6.1.	Les professions concernées .....	17
3.2.2.6.2.	Le calcul de l’indemnisation.....	17
3.2.2.7.	Le portage salarial - l’ordonnance .....	17
3.2.2.8.	Les intérimaires – l’ordonnance .....	18
3.2.2.9.	Les marins rémunérés à la part – l’ordonnance.....	18
3.2.3.	Le calcul de l’indemnité horaire d’activité partielle – le décret .....	18
3.2.3.1.	Les rémunérations variables ou non mensuelles .....	18
3.2.3.2.	Les éléments exclus de l’assiette de calcul de l’activité partielle.....	19
3.2.4.	Le régime social des indemnités d’activité partielle - la CSG-CRDS .....	19
3.3.	La négociation collective .....	21
3.3.1.	La date d’application des nouveaux délais de négociation .....	21
3.3.2.	Les nouveaux délais de négociation .....	21
3.3.2.1.	Les accords de branche.....	21
3.3.2.2.	Les accords d’entreprise conclus avec les syndicats.....	22
3.3.2.3.	Les accords conclus avec le CSE d’une entreprise ≥ 50 salariés .....	22
3.3.2.4.	Les accords conclus avec le CSE dans une entreprise < 50 salariés.....	23
3.3.2.5.	Les accords conclus dans les entreprises < 21 salariés sans CSE.....	23
3.4.	Les arrêts de travail indemnisés par la sécurité sociale .....	24
3.4.1.	Les dates d’application des indemnisations temporaires : l’ordonnance .....	24
3.4.2.	Les précisions nouvelles sur les arrêts de travail .....	25
3.4.2.1.	L’application de la condition d’ancienneté (ordonnance).....	25
3.4.2.2.	Le délai de carence pour le versement du complément de salaire.....	25
3.4.2.2.1.	Arrêts de travail spéciaux .....	25
3.4.2.2.2.	Arrêts de travail « normaux » liés à une incapacité temporaire de travail .....	26
3.4.2.3.	La durée maximale de versement du complément de salaire.....	26
3.4.2.3.1.	Les principes antérieurs et généraux.....	26
3.4.2.3.2.	Les nouvelles exceptions aux principes.....	26
3.4.2.4.	Le montant du complément de salaire .....	26
3.4.2.4.1.	Arrêts de travail spéciaux .....	26
3.4.2.4.2.	Arrêts de travail « normaux » liés à une incapacité temporaire de travail .....	27

## 1. Présentation des textes

Sont parues au JO du 16 :

- **L'ordonnance n°2020-427 du 15 avril 2020 portant diverses dispositions en matière de délais pour faire face à l'épidémie de covid-19 :**
  - o Titre Ier : modification des dispositions générales relatives à la prorogation des délais ;
  - o Titre II : modification des dispositions particulières aux délais et procédures en matière administrative ;
  - o Titre III : dispositions diverses
- **L'ordonnance n° 2020-428 du 15 avril 2020 portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de covid-19**
  - o Titre Ier : prolongation de l'activité des praticiens autorisés titulaires d'un diplôme hors UE (PADHUE) *(non traité ci-dessous)*
  - o Titre II : dispositions relatives au fonctionnement des établissements publics de santé *(non traité ci-dessous)*
  - o Titre III : prestations sociales *(non traité ci-dessous)*
  - o Titre III : financement et fonctionnement des établissements médico-sociaux *(en fait il s'agit du titre IV et non III – erreur de plume – non traité ci-dessous)*
  - o Titre IV : droit du travail *(en fait il s'agit du titre V et non IV – erreur de plume)*
- **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 (complément de salaire en cas d'arrêt de travail maladie)**
- **Le décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle**

## 2. Les délais et les procédures : l'ordonnance n°2020-427 portant diverses dispositions en matière de délais

Seules seront traitées ici les dispositions ayant une incidence en droit du travail, l'auteur n'ayant aucune compétence en dehors de cette matière, ni le temps de traiter les autres points.

### 2.1. Rappel des principes de l'ordonnance 2020-306 du 25 mars 2020

#### 2.1.1. La période concernée

L'article 1<sup>er</sup> de l'ordonnance 2020-306 du 25 mars 2020 précise quels délais sont concernés.

Il s'agit, sauf exceptions, de ceux qui arrivent à échéance 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 déclaré, soit, pour l'instant, le 24 mai + 1 mois = 24 juin.

- *Période concernée : 12 mars - 24 juin*
- *Les délais échus avant le 12 mars ou après le 24 juin ne sont pas concernés.*

#### 2.1.2. Les délais concernés

##### 2.1.2.1. Le texte

Hormis les délais judiciaires non traités ici, deux types de délais intéressent principalement le droit du travail :

- **Article 2 de l'ordonnance** : *Les actes, actions en justice, recours, formalités, inscriptions, déclarations, notifications, ou publications prescrits par la loi ou le règlement, à peine de nullité, sanction, y compris désistement d'office, caducité, forclusion, prescription, inopposabilité, irrecevabilité, péremption, application d'un régime particulier, non avenue ou déchéance d'un droit quelconque et qui devaient être réalisés dans la période mentionnée à l'article 1<sup>er</sup> (12 mars – 24 juin).*
  - Seuls les délais prévus par une loi ou un règlement (décret, arrêté, etc.) sont concernés. Cela exclut les actes prévus par des stipulations contractuelles. Le paiement des obligations contractuelles doit toujours avoir lieu à la date prévue par le contrat sauf application d'un autre principe tel que la force majeure, ou l'accord des parties pour un report.
  - *Si un de ces délais est échu pendant cette période, l'acte concerné pourra être effectué dans le délai initial normal mais ce délai partant du 25 juin et ne pouvant excéder 2 mois, soit au plus tard le 24 août.*
    - *Exemple : le délai était de 15 jours ouvrables et se termine le 15 avril. Il sera considéré comme courant à compter du 25 juin pour 15 jours ouvrables, soit jusqu'au 14 mai inclus.*
- **Article 7 de l'ordonnance** : *les délais à l'issue desquels une décision, un accord ou un avis d'un organismes public (administrations, collectivités territoriales, établissements publics, organismes publics et privés chargés d'une mission de service public, y compris les organismes de sécurité sociale telles que les URSSAF) peut ou doit intervenir ou est acquis implicitement et qui n'ont pas expiré avant le 12 mars 2020 sont, à cette date, suspendus jusqu'à la fin de la période mentionnée au I de l'article 1<sup>er</sup> (24 juin). Le point de départ des délais de même nature qui auraient dû commencer à courir pendant la période mentionnée au I de l'article 1<sup>er</sup> (12 mars – 24 juin) est reporté jusqu'à l'achèvement de celle-ci. Les mêmes règles s'appliquent aux délais impartis aux mêmes organismes ou personnes pour vérifier le caractère complet d'un dossier ou pour solliciter des pièces complémentaires dans le cadre de l'instruction d'une demande ainsi qu'aux délais prévus pour la consultation ou la participation du public.*
  - *Un délai au terme duquel une décision administrative (accord, refus, avis) serait implicitement acquise se terminant entre le 12 mars et le 24 juin est suspendu pour la partie qui restait à courir au 12 mars. Cette partie recommencera à courir le 25 juin.*
  - *Un délai qui devait commencer entre le 12 mars et le 24 juin ne commencera à courir que le 25 juin.*

**MTA :**

*La liste des « actes, actions en justice, etc... » est très longue et complexe à envisager. En fait, c'est même impossible et ne peut être abordée qu'au cas par cas. C'est la raison pour laquelle le champ d'application de ce texte du 25 mars est si difficile à appréhender.*

**2.1.2.2. Quelques applications pratiques en droit du travail**

*Les difficultés pratiques qui peuvent surgir dans le quotidien des relations sociales peuvent concerner, notamment les suivantes.*

- **La procédure de rupture conventionnelle** qui comporte deux délais : un délai de rétractation de 15 jours calendaires et un délai d'homologation de 15 jours ouvrables. Ces délais sont-ils visés et avec quelles conséquences ?
- **La procédure de licenciement économique** : lors de l'entretien préalable, l'employeur remet au salarié un dossier d'adhésion au Contrat de Sécurisation Professionnelle. Le salarié dispose d'un délai de 21 jours pour adhérer. Ce délai est-il concerné ? avec quelles conséquences ?
- **Les procédures disciplinaires** : l'employeur dispose d'un délai de deux mois à compter des faits fautifs pour engager une procédure disciplinaire et d'un mois pour notifier la sanction après l'entretien préalable.
- **Le licenciement pour inaptitude** : à compter de l'établissement de l'avis d'inaptitude par le médecin du travail, l'employeur dispose d'un délai d'un mois pour licencier ou reclasser le salarié. A défaut de l'avoir fait pendant ce délai, il doit reprendre le paiement intégral du salaire.

Dans tous les cas, l'ordonnance ne prévoit pas de supprimer la réalisation de tout acte ou formalité dont le terme échoit dans la période visée : l'acte ou la formalité concerné peut être réalisé pendant le délai de « protection ». Mais s'il n'est pas réalisé pendant ce délai, il ne sera pas considéré comme tardif s'il est réalisé dans le délai supplémentaire imparti.

*Des exceptions sont évidemment prévues par l'ordonnance (non traitées ici).*

## 2.2. Les apports de l'ordonnance 2020-427 du 15 avril 2020

### 2.2.1. Les principes de la nouvelle ordonnance

L'article 2 de l'ordonnance 2020-306 du 25 mars est complété comme suit :

*Le présent article n'est pas applicable 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.*

*Cette modification de l'article 2 a un caractère interprétatif.*

#### **MTA :**

*Selon le rapport remis au Président de la République, une faculté de rétractation ou de renonciation, c'est-à-dire le délai laissé par certains textes avant l'expiration duquel son bénéficiaire peut rétracter son consentement à un contrat, n'est pas un acte « prescrit » par la loi ou le règlement « à peine » d'une sanction ou de la déchéance d'un droit.*

*En outre, la précision selon laquelle cette modification a un caractère interprétatif signifie qu'elle s'applique rétroactivement de la même manière que le texte initial.*

### 2.2.2. Les applications pratiques en droit du travail

#### 2.2.2.1. La procédure de rupture conventionnelle

*Cette procédure comporte deux délais : un délai de rétractation de 15 jours calendaires et un délai d'homologation de 15 jours ouvrables. Ces délais sont-ils visés et avec quelles conséquences ?*

- *Le délai de rétractation par les parties à compter de la signature de la rupture est manifestement compris dans cette disposition interprétative. Ainsi, une rupture conventionnelle qui aurait été signée avant le 12 mars ferait courir un délai de rétractation pouvant se terminer après le 12 mars. De même une rupture signée après le 12 mars ferait nécessairement courir un délai se terminant après cette date.*
  - o ***On peut donc considérer que l'absence de rétractation par l'une des parties est bien acquise au terme du délai réel de 15 jours calendaires, même si ce délai se termine après le 12 mars. C'était l'interprétation la plus couramment admise mais il subsistait encore un doute.***
- *En revanche, le délai d'homologation de la rupture conventionnelle, délai de 15 jours ouvrables à compter de la réception de la demande par la Direccte, est certainement visé par l'article 7 de l'ordonnance 2020-306 du 25 mars 2020.*
  - o *Cela ne signifie pas que tous les délais d'homologation se sont arrêtés. Il se peut que la Direccte rende une décision expresse d'homologation, décision que sera alors parfaitement valable.*
  - o *Mais, si le délai d'homologation est expiré à compter du 12 mars sans décision expresse d'homologation, le sens de ce texte est qu'on ne peut pas considérer que l'homologation est tacitement acquise. Cela signifie que le délai d'homologation recommencera à courir, pour la partie restante, à compter du 25 juin et que la rupture ne peut pas prendre effet avant la fin du délai reporté.*
    - *L'émission des documents de rupture par l'employeur pourrait éventuellement être analysée comme une rupture abusive.*
    - *On ne connaît pas encore la réaction de Pôle Emploi face à un salarié qui se présenterait avec une telle rupture dont le délai d'homologation a été suspendu.*
  - o *L'auteur pense qu'il est possible de faire une exception pour les ruptures dont le délai d'homologation s'est terminé avant le 26 mars, date de publication au journal officiel de l'ordonnance. En effet, si l'homologation a été acquise et le contrat donc rompu (même si la date de rupture est plus tardive), on ne voit pas comment l'ordonnance du 25 mars pourrait venir remettre en cause cette situation acquise.*

- On ne rappellera jamais assez que la signature d'une rupture conventionnelle suppose une réunion physique au cours de laquelle le salarié a été mis en mesure de se faire assister. A défaut, la rupture est annulable.

#### **Conclusion sur la rupture conventionnelle :**

- **Pour les ruptures signées avant le 12 mars, on peut penser que, faute de disposer d'une homologation expresse, la rupture interviendra, sauf date ultérieure déjà prévue, le lendemain de la fin du délai d'homologation.**
- **Pour les ruptures mises en place pendant le délai, il faut prévoir une date de rupture fixée au lendemain de l'homologation, qu'elle soit expresse ou tacite. Dans la mesure où il faut fixer une date précise, indiquer la date du 15 juillet en précisant que la rupture, d'un commun accord, interviendra automatiquement le lendemain de la réception éventuelle par l'employeur d'une décision d'homologation expresse.**
  - o **Il faut cependant savoir que certaines directes ont cessé toute procédure d'homologation.**

#### **2.2.2.2. La procédure de licenciement économique**

Pour autant que l'employeur ait pu effectuer la recherche de reclassement et l'ensemble des formalités préalables à un licenciement économique, pour autant qu'il ait pu convoquer le salarié à un entretien préalable et lui remettre le dossier d'adhésion au Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP), lors de l'entretien préalable, l'employeur remet au salarié un dossier d'adhésion au Contrat de Sécurisation Professionnelle. Le salarié dispose d'un délai de 21 jours pour adhérer.

Il s'agit là d'un délai de réflexion dont on peut penser qu'il se situe dans le champ de l'ordonnance interprétative et qu'il n'est donc pas concerné par le report de terme ou par la suspension du délai. Ainsi, si le salarié n'a pas adhéré expressément au CSP au terme du délai de 21 jours, il sera réputé n'avoir pas adhéré.

#### **2.2.2.3. Les procédures disciplinaires**

Toute procédure disciplinaire comporte deux délais.

- L'employeur dispose d'abord d'un délai de deux mois à compter des faits fautifs pour engager une procédure disciplinaire (article L.1332-4 du code du travail). Ce délai est un délai de prescription qui n'est ni un délai de réflexion ni un délai de rétractation. On devrait considérer que l'ordonnance s'applique et qu'en présence d'une faute commise à compter du 13 janvier, l'employeur pourrait encore engager la procédure disciplinaire à compter du 25 juin.
  - o Par précaution, il serait préférable de ne pas attendre ce délai et d'engager la procédure, pour autant que l'entretien préalable puisse être organisé dans des conditions respectant les précautions sanitaires et le droit de se faire assister.
- Ensuite de l'entretien préalable (non obligatoire lorsque la sanction est limitée à un avertissement), l'employeur dispose d'un délai de deux jours ouvrables minimum et d'un mois maximum pour notifier la sanction après l'entretien préalable.
  - o L'auteur considère que ce délai est un délai de réflexion qui n'est pas concerné par le report en application de l'ordonnance du 25 mars.
- Il convient cependant de rappeler que la jurisprudence admet que l'employeur puisse reporter l'entretien en cas de demande expresse du salarié ou en cas d'impossibilité pour le salarié d'y assister. Dans ces deux cas, la cour de cassation considère que le délai d'un mois pour notifier la sanction ne commence à courir qu'à la date de l'entretien reporté et non de l'entretien initial. On peut donc imaginer de convoquer le salarié pendant la période d'urgence sanitaire, de faire constater, notamment par un écrit du salarié, qu'il ne peut se rendre à l'entretien et ensuite reporter l'entretien au mois de mai ou juin.

#### **2.2.2.4. Le licenciement pour inaptitude**

En cas d'avis d'inaptitude prononcé pendant la période d'urgence sanitaire ou juste avant, la procédure de reclassement est-elle suspendue, ce qui pose le problème de l'obligation de reprendre le salaire en cas d'absence de licenciement ou de reclassement au terme du délai d'un mois prescrit par l'article L.1226-4 ou 11 du code du travail ?

La question se pose au regard des dispositions de l'article 2 de l'ordonnance n°2020-306 du 25 mars 2020.

- On peut penser que le reclassement ou le licenciement sont des actes au sens de l'article 2.
- On peut penser que la reprise du salaire après le délai d'un mois est, soit une « sanction », soit « l'application d'un régime particulier » au sens de l'article 2.
- On peut penser que le délai d'un mois n'est pas un délai de réflexion, encore moins un délai de rétractation.
- Il est donc possible de soutenir que l'employeur :
  - o a le droit de mener la procédure de reclassement et/ou de licenciement pendant la période d'urgence sanitaire, pour autant que ce soit matériellement possible ;
  - o ne peut pas se voir reprocher d'avoir dépassé le délai d'un mois et donc ne peut pas se voir réclamer la reprise du salaire ;
  - o devra effectuer ces procédures dans le délai d'un mois suivant la fin du délai d'un mois après la période d'urgence sanitaire (donc en tout un délai de deux mois après la fin de l'état d'urgence).
- Ces conclusions posent question. En effet, le salarié va se trouver dans une situation très difficile car il ne reçoit plus aucune rémunération ni indemnisation, et ne peut pas prétendre au chômage partiel puisqu'il n'a pas la capacité de travailler. Il faut donc espérer qu'il n'y aura pas de visite de reprise pendant ce délai ou que les médecins du travail ne prononceront pas d'inaptitude. Le maintien en arrêt de travail sera encore la meilleure solution.

### 3. Les dispositions sociales

Sont traitées ici :

- L'ordonnance n° 2020-428 du 15 avril 2020 portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de covid-19
  - o Titre IV : droit du travail (en fait il s'agit du titre V et non IV – erreur de plume)
- 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 (complément de salaire en cas d'arrêt de travail maladie)
- Le décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle

Les trois textes sont traités par thème et non par texte.

#### 3.1. Les salariés en alternance

L'ordonnance du 15 avril vient mettre en œuvre des évolutions déjà annoncées par le ministère du travail et qui n'étaient alors pas conformes à la précédente ordonnance 2020-346 du 27 mars 2020 relative à l'activité partielle ou à d'autres dispositions.

##### 3.1.1. Les indemnités et allocations d'activité partielle

*Pour calculer les indemnités d'activité partielle des apprentis et contrats de professionnalisation, il convient bien de distinguer ceux dont la rémunération, fixée en pourcentage du SMIC, est inférieure ou supérieure au SMIC.*

###### 3.1.1.1. Les salariés en alternance < SMIC

- *Pour un salarié en alternance recevant un certain pourcentage du SMIC (< 100 %), l'allocation de chômage partiel est égale à ce même pourcentage. L'allocation horaire n'est donc pas égale à 70 % du salaire horaire normal mais à 100 % du salaire horaire normal.*

*Exemple 1 : un salarié en alternance payé à 80 % du SMIC sera indemnisé à hauteur de 80 % du SMIC, donc à 100 % de son salaire habituel, soit  $10,15 * 80 \% = 8,12 \text{ €}$ .*

- *Le minimum de 8,03 € ne s'applique pas.*

*Exemple 2 : un salarié en alternance payé à 70 % du SMIC sera indemnisé à hauteur de 70 % du SMIC, donc à 100 % de son salaire habituel, soit  $10,15 * 70 \% = 7,11 \text{ €}$ . Le minimum de 8,03 € ne s'applique pas.*

- *Ces dispositions s'appliquent dans le cas où la rémunération résulte du code du travail. **Ce qui est nouveau, c'est qu'elles s'appliquent aussi à un alternant dont le pourcentage du SMIC serait fixé par la convention collective au-dessus du pourcentage légal mais toujours en dessous de 100 % du SMIC.***

*Exemple 3 : un apprenti payé selon la loi à 53 % du SMIC et par la convention collective à 75 % du SMIC sera indemnisé à hauteur de 75 % du SMIC et le minimum de 8,03 e ne s'applique toujours pas.*

###### 3.1.1.2. Les salariés en alternance ≥ SMIC

- *Pour un salarié en alternance recevant un pourcentage du SMIC > 100 % (exemple 115 %), l'allocation de chômage partiel est égale à ce même pourcentage.*
- **Contrairement au précédent, le minimum horaire de 8,03 € s'applique.**
  - o *Le ministère l'avait annoncé et le confirme par cette ordonnance.*
- *Si la convention collective prévoit un salaire supérieur au salaire minimum légal, les mêmes règles s'appliquent.*

### 3.1.2. La prolongation des contrats d'apprentissage et de professionnalisation

#### 3.1.2.1. Le principe de la prolongation

##### **Les contrats concernés : CDD prenant fin entre le 12 mars et le 31 juillet 2020**

L'ordonnance du 1<sup>er</sup> avril 2020 relative à la prolongation des contrats d'apprentissage et de professionnalisation en raison de la fermeture des organismes de formation est complétée pour rendre les textes du code du travail cohérents avec cette prolongation.

Le principe : les contrats d'apprentissage et de professionnalisation sont le plus souvent des CDD. Ils se terminent à la date initialement prévue.

- L'ordonnance du 1<sup>er</sup> avril : les contrats dont la date de fin d'exécution survient entre le 12 mars et le 31 juillet 2020, alors que l'apprenti n'a pas achevé son cycle de formation en raison de reports ou d'annulations de sessions de formation ou d'examens peuvent être prolongés jusqu'à la fin du cycle de formation poursuivi initialement.
- L'ordonnance du 15 avril ajoute les « bénéficiaires de contrats de professionnalisation » qui avaient été oubliés dans le texte précédent. C'était évident mais la correction est ainsi faite.

#### 3.1.2.2. Les adaptations nécessaires

Du fait de la fermeture des CFA et centres ou organismes de formation, les contrats d'apprentissage et de professionnalisation sont perturbés. Certains devront être prolongés, d'autres ne pourront pas l'être mais la formation n'aura pas forcément pu se terminer.

L'ordonnance 2020-428 du 1<sup>er</sup> avril aménage les limites « habituelles » de ces contrats pour permettre ces prolongations ou interruptions afin de permettre de finaliser au mieux les formations en cours.

##### **Les contrats concernés : CDD prenant fin entre le 12 mars et le 31 juillet 2020 – permettre un renouvellement**

Dispositions non applicables de manière exceptionnelle	Objectif	Apprentissage	Professionnalisation
Durée maximale du contrat	Permettre un renouvellement sans se heurter à la durée maximale théorique	Art. L.6222-7-1 3 ans	L.6325-11 12 mois
Durée de la formation	Tenir compte de la fermeture des centres de formation si toute la durée de la formation n'a pu ou atteinte ou doit être prolongée	Art. L.6211-2 Durée prévue par la convention collective Ou Minimum 25 % de la durée du contrat	L.6325-13 Minimum 15 % de la durée du contrat ou 150 h Maximum 25 % de la durée du contrat
Age maximum à la date de conclusion du contrat ou de la prolongation	Permettre de terminer la formation entamée et interrompue	Art. L.6222-1 29 ans	L.6325-1 25 ans

**Les contrats concernés : CDD en cours au 12 mars et dont date de fin prévue avant le 1<sup>er</sup> septembre 2020**

<b>Dispositions non applicables de manière exceptionnelle</b>	<b>Objectif</b>	<b>Apprentissage</b>	<b>Professionnalisation</b>
Durée minimale de la formation	Permettre une durée inférieure sans se heurter à la durée maximale théorique (hypothèse d'un non-renouvellement du contrat et d'une validation du diplôme)	Art. L.6211-2 Durée prévue par la convention collective  Ou Minimum 25 % de la durée du contrat	L.6325-13 Minimum 15 % de la durée du contrat ou 150 h  Maximum 25 % de la durée du contrat
Cadencement des périodes de travail et de formation	Tenir compte de la fermeture des centres de formation ou des entreprises : adapter la durée maximale entre le début du contrat et le début de la formation ou des périodes en entreprise	Art. L.6222-12  Maximum 3 mois entre le début du contrat et le début des cours en CFA  Maximum 3 mois entre le début du contrat et le début des périodes de travail en entreprise	

## 3.2. L'activité partielle

Deux textes interviennent ici :

- L'ordonnance n° 2020-428 du 15 avril 2020 portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de covid-19
- Le décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle

### 3.2.1. L'entrée en vigueur des nouvelles règles relatives au chômage partiel dans le cadre de l'épidémie covid-19 : l'ordonnance

#### Une nouvelle date : placement en activité partielle depuis le 12 mars 2020

L'article 12 de l'ordonnance 2020-346 modifié par l'article 6 de l'ordonnance :

*Les dispositions de la présente ordonnance sont applicables « à compter du 12 mars 2020 » (mots ajoutés) jusqu'à une date fixée par décret, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020.*

#### MTA :

*Afin de répondre à la situation des entreprises et des salariés confrontés à l'épidémie et à ses conséquences, le gouvernement a pris des mesures relatives à l'activité partielle :*

- Décret n°2020-325 du 25 mars 2020 définissant le nouveau calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle
- Ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020 modifiant les dispositions législatives relatives à l'activité partielle et annonçant un nouveau décret.

*Au départ, le ministère annonçait une application aux demandes de chômage partiel effectuées à compter du 25 mars 2020. Ensuite, la date a été modifiée et remplacée par le 1<sup>er</sup> mars 2020 (document du ministère daté du 29/03). L'URSSAF avait alors corrigé sa position initiale en indiquant que les dispositions transitoires s'appliquaient pour la période d'emploi de mars, donc depuis le 1<sup>er</sup> mars 2020.*

*L'ordonnance du 15 avril vient modifier toutes ces dates. Il est maintenant prévu que les dispositions relatives à l'activité partielle ne s'appliquent qu'à partir du 12 mars 2020.*

*Le décret n°2020-435 du 16 avril précise (article 4) : Les dispositions du présent décret sont applicables aux demandes d'indemnisation d'activité partielle adressées à l'Agence de services et de paiement en application de l'article R. 5122-5 du code du travail au titre du **placement en position d'activité partielle de salariés depuis le 12 mars 2020 en raison de l'épidémie de covid-19 jusqu'au 31 décembre 2020.***

### 3.2.2. Activité partielle et salariés « particuliers »

Le dispositif d'activité partielle n'a pas été pensé pour englober toutes les situations particulières que l'on peut rencontrer en entreprise. La période actuelle impactant tout le monde, la réglementation doit être adaptée pour s'appliquer au plus grand nombre.

#### 3.2.2.1. Les cadres dirigeants – l'ordonnance

##### - Qui sont-ils ?

Article L.3111-2 du code du travail : *Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement.*

##### - A ne pas confondre avec les dirigeants qui sont des mandataires sociaux ou des travailleurs non-salariés.

- La particularité de ces cadres : ils n'obéissent à aucune durée du travail et leur salaire est forfaitaire.

- L'article 6 de l'ordonnance :

*Pour les cadres dirigeants mentionnés à l'article L. 3111-2 du code du travail, le placement en activité partielle ne peut intervenir que dans le cas prévu au deuxième alinéa du I de l'article L. 5122-1 du même code.*

*Article L.5122-1, I, alinéa 2 : soit à la fermeture temporaire de leur établissement ou partie d'établissement;*

#### **MTA :**

*Les cadres dirigeants ne peuvent bénéficier de l'indemnisation en activité partielle que si l'établissement ou la partie d'établissement dans lequel(laquelle) ils travaillent est fermé(e).*

*Cette disposition était prévisible mais elle appelle à prendre des précautions.*

- *L'activité partielle suppose que le cadre dirigeant est totalement privé de travail en raison de la fermeture temporaire de l'entreprise ou de l'établissement. Il serait prudent de définir un planning et d'établir des feuilles de temps permettant de démontrer que le cadre dirigeant n'a pas travaillé pendant les jours de fermeture. Ce qui est tout de même très paradoxal dans la mesure où le cadre dirigeant dispose d'une grande indépendance dans l'organisation de son emploi du temps. Toutefois la prudence est de mise dans la perspective d'éventuels contrôles a posteriori de la part des Direccte.*
  - o *La fermeture temporaire suppose une fermeture d'au moins une demi-journée. S'agissant de cadres dirigeants, l'auteur n'envisage que des fermetures par journées complètes.*
- *Il faut rappeler que le dispositif d'activité partielle est financé pour partie par l'Etat et pour partie par l'Unedic. En conséquence, les cadres dirigeants ne peuvent en principe bénéficier de l'activité partielle que s'ils cotisent à Pôle Emploi ...*

*Le décret n°2020-435 du 16 avril 2020 ne donne pas d'information complémentaire. Dans ces conditions et en attendant d'éventuelles précisions administratives, il est préconisé d'indemniser le cadre dirigeant des demi-journées ou des journées non travaillées comme suit :*

- *Un demi-jour chômé : indemnité = (salaire mensuel / 151,67) x 3,5 x 70 %*
- *Un jour chômé : indemnité = (salaire mensuel / 151,67) x 7 x 70 %*

### **3.2.2.2. Les cadres autonomes avec forfait en jours – le décret**

#### **L'article 8 de l'ordonnance du 27 mars 2020**

*Pour l'employeur de salariés dont la durée du travail est décomptée en jours, la détermination du nombre d'heures prises en compte pour l'indemnité d'activité partielle et l'allocation d'activité partielle est effectuée en convertissant en heures un nombre de jours ou demi-journées. Les modalités de cette conversion sont déterminées par décret.*

#### **L'article 1-I-1° du décret du 16 avril 2020**

*Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées le cas échéant ouvrés non travaillés par le salarié au titre de la période considérée pour l'un des cas prévus au I de l'article L. 5122-1 du code du travail 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.*

*Les jours de congés payés et de repos pris au cours de la période prévue au premier alinéa, ainsi que les jours fériés non travaillés qui correspondent à des jours ouvrés sont, le cas échéant, convertis en heures selon les modalités prévues au premier alinéa. Les heures issues de cette conversion sont déduites du nombre d'heures non travaillées calculées en application du premier alinéa.*

**MTA :**

De ces dispositions, il faut retenir que :

- Les salariés avec forfait en jours sont indemnisés aussi bien en cas de fermeture de l'établissement que de réduction de l'horaire pratiqué dans l'établissement.
  - o L'administration a tendance à raisonner en réduction de l'horaire collectif mais on peut penser qu'une réduction démontrable de la durée individuelle sera aussi admise.
- L'indemnisation des journées chômées doit être calculée comme suit (ce qui était attendu) :
  - o Un demi-jour chômé : indemnité = (salaire mensuel / 151,67) x 3,5 x 70 %
  - o Un jour chômé : indemnité = (salaire mensuel / 151,67) x 7 x 70 %
  - o Une semaine chômée : indemnité = (salaire mensuel / 151,67) x 35 x 70 %

Si, au cours de la période de chômage partiel intervient un jour de congé payé, de repos ou un jour férié non travaillé, ce jour est pris en compte pour 7 heures et déduit du nombre d'heures à indemniser. Pour une semaine de repos ou de congé, la durée prise en compte sera de 35 heures à déduire de l'indemnisation au titre de l'activité partielle.

- Exemple 1 : l'entreprise est fermée au mois d'avril. La semaine 16 contient le lundi de Pâques 13 avril. Cette semaine est indemnisée à hauteur de : (salaire mensuel / 151,67) x (35 heures – 7 heures) x 70 %.
- Exemple 2 l'entreprise ouvre à nouveau le 11 mai. 6 jours sont chômés dont le 1<sup>er</sup> et le 8 mai. Le salarié sera indemnisé à hauteur de (salaire mensuel / 151,67) x (35 heures – 14 heures) x 70 %.

**3.2.2.3. Les VRP - le décret****L'article 1-I-3° du décret du 16 avril 2020**

3° Pour les salariés mentionnés au titre 1er du livre III de la septième partie du code du travail et qui ne relèvent pas d'un aménagement du temps de travail applicable dans l'entreprise, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont calculées selon les modalités suivantes :

- 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 le cas échéant de la totalité des mois civils travaillés si le salarié a travaillé moins de douze mois, précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise ou de l'établissement, à l'exclusion des frais professionnels et des éléments de salaire prévus à l'article 3 ;
- Le montant horaire servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation prévues aux articles D. 5122-13 et R. 5122-18 du code du travail est déterminé en rapportant le montant de la rémunération mensuelle de référence prévue à l'alinéa précédent à la durée légale du temps de travail ;
- La perte de rémunération mentionnée à l'article L. 5122-1 du code du travail correspond à la différence entre la rémunération mensuelle de référence prévue au deuxième alinéa du présent 3° 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, à la différence de rémunération obtenue en application de l'alinéa précédent rapportée au montant horaire prévu au troisième alinéa.

**MTA :****Sont concernés :**

- Tous les VRP, exclusifs comme multicartes dès lors qu'ils ne sont pas soumis à l'horaire de l'entreprise (ce qui n'est presque jamais le cas).
- L'indemnisation ne s'applique que si les autres salariés de l'entreprise (au moins une partie de l'entreprise ou de l'établissement) ont été placés en activité partielle.

**Les données du calcul de l'éventuelle indemnisation du VRP définies ci-dessus sont les suivantes :**

**A = salaire effectif du mois comprenant du chômage partiel avant indemnisation du chômage partiel. Il s'agit donc du salaire fixe (s'il existe) plus les commissions versées au cours du mois concerné par le chômage partiel**

- Le texte ignore les problèmes de décalage de commissions
- Le texte ignore aussi l'application éventuelle de la rémunération minimale trimestrielle des VRP exclusifs (520 x SMIC horaire par trimestre). On va donc considérer ici que ce minimum ne s'applique, au titre du ou des trimestres concernés par le chômage partiel qu'après indemnisation du chômage partiel.

**B = Rémunération Mensuelle de Référence = salaire moyen perçu des 12 mois précédant le mois concerné par le chômage partiel.**

- Salaire moyen du 1er mars 2019 au 29 février 2020 si l'entreprise a utilisé le chômage partiel en mars ;
- Salaire moyen du 1er avril 2019 au 31 mars 2020 si l'entreprise a utilisé le chômage partiel en avril ;
- Etc. ...
- Si le VRP a travaillé moins de 12 mois, on retient la moyenne des mois travaillés
- Si le VRP a perçu ces avances sur commissions, elles seront prises en compte dans le calcul.

**C = assiette horaire de calcul de l'indemnité et de l'allocation de chômage partiel = B / 151,67**

- Cette assiette horaire sert ensuite à calculer le montant de l'indemnité en le multipliant par 70 %.

**D = perte de rémunération supposée = B – A**

- Ainsi si le VRP reçoit des commissions importantes le mois concerné par le chômage partiel, si bien que sa rémunération de ce mois avant indemnisation est supérieure à la moyenne des 12 mois avant chômage partiel, il ne sera pas indemnisé parce que B – A sera négatif.
- Ce mode de calcul va entraîner des effets pervers en cas de forte saisonnalité de l'activité du VRP :
  - o Si les mois de décembre, janvier et février correspondent à une période haute comprenant des commandes saisonnières, on peut penser que les commissions de mars seront plus élevées que la moyenne des 12 mois précédents. Le VRP ne sera pas indemnisé même si le chômage du mois de mars lui a interdit de prospecter et donc, peut-être, de perdre des commissions futures.
  - o Si, inversement, le mois de mars est un « petit » mois en termes de commissions parce que les affaires ne se font que deux fois par an au printemps et à l'automne, le VRP sera indemnisé alors même que, sur une année normale, son salaire de mars aurait, en tout état de cause, était réduit.

**E = nombre d'heures présumées non travaillées indemnisables = D / C**

- Plafonnement à 35 heures par semaine
- Ainsi si le mois complet a été chômé et que, par exemple, D/C (= E) > 151,67, ce plafond sera appliqué pour le calcul ci-dessous.

**De ces données de base, on peut conclure que l'indemnité de chômage partiel sera calculée comme suit :**

$$\text{Indemnisation} = \frac{D}{C} \times \frac{B}{151,67} \times \frac{70}{100}$$

En réduisant la formule, on aboutit alors au calcul suivant :

$$\text{Indemnisation} = (B - A) \times \frac{70}{100}$$

**Soit 70 % de la perte théorique de rémunération (avec plafonnement à 35 heures par semaine).**

**Précisions importantes :**

Sont exclus de l'assiette de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle les sommes représentatives de frais professionnels et 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.

*Lorsque la rémunération inclut une fraction de rémunération correspondant au paiement de l'indemnité de congés payés, cette fraction est déduite 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.*

### 3.2.2.4. Les travailleurs à domicile

On parle ici des travailleurs à domicile, en général payés à la pièce, à distinguer des télétravailleurs (articles L.7412-1 et suivants du code du travail).

Ces salariés peuvent avoir des rémunérations très variables d'un mois sur l'autre puisqu'elles dépendent du nombre de pièces fournies par l'employeur, du nombre de pièces restituées par le salarié et du temps que le salarié a décidé de consacrer à son travail au cours du mois.

#### L'article 1-I-4° du décret du 16 avril 2020

*4° Pour les salariés mentionnés à l'article L. 7412-1 du code du travail, les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle sont les suivantes :*

- *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 le cas échéant, de la totalité des mois civils travaillés si la première fourniture de travail au salarié est intervenue il y a moins de douze mois, précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise ou de l'établissement, à l'exclusion des frais d'atelier, des frais accessoires mentionnés à l'article L. 7422-11 du code du travail, des heures supplémentaires prévues à l'article L. 7422-9 du même code et des éléments de salaire mentionnés à l'article 3 ;*
- *le montant horaire servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation prévues aux articles D. 5122-13 et R. 5122-18 du code du travail correspond au taux mentionné aux articles L. 7422-6 à L. 7422-8 du code du travail ou, s'il est plus favorable, le taux appliqué par l'employeur ;*
- *la perte de rémunération mentionnée à l'article L. 5122-1 du code du travail correspond à la différence entre la rémunération mensuelle de référence prévue au deuxième alinéa du présent 4° et la rémunération mensuelle effectivement perçue au cours de la même période ;*
- *le nombre d'heures non travaillées indemnisables correspond, dans la limite de la durée légale du travail ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée stipulée au contrat de travail, à la différence de rémunération obtenue en application de l'alinéa précédent rapportée au montant horaire prévu au troisième alinéa.*

#### MTA :

*Le dispositif est sensiblement identique à celui des VRP, mutatis mutandis.*

### 3.2.2.5. Les journalistes pigistes

#### L'article 1-I-5° du décret du 16 avril 2020

*5° Pour les journalistes pigistes en collaboration régulière entrant dans le champ d'application de l'article L.7112-1 du code du travail, qui ne sont pas soumis aux dispositions légales ou conventionnelles relatives à la durée du travail et qui ont bénéficié au minimum de trois bulletins mensuels de pige sur les douze mois civils précédant la date du placement en activité partielle, dont deux dans les quatre 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 servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle correspond à la moyenne des rémunérations brutes perçues au titre des piges réalisées au cours des douze mois civils, ou le cas échéant de la totalité des mois civils travaillés si le salarié a travaillé moins de douze mois, précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise ou de l'établissement, à l'exclusion des frais professionnels et des éléments de salaire mentionnés à l'article 3 ;*
- *un coefficient de référence est déterminé en rapportant le montant de la rémunération mensuelle de référence prévue à l'alinéa précédent au salaire minimum mensuel de rédacteur du barème 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 salaire minimum interprofessionnel de croissance fixé en application des articles L. 3231-2 à L. 3231-12 du code du travail. Ce coefficient de référence ne peut être supérieur à 1 ;*

- le montant horaire servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation prévues aux articles R. 5122-18 et D. 5122-13 du code du travail, est déterminé en rapportant le montant de la rémunération mensuelle de référence prévue au premier alinéa à la durée légale du temps de travail à laquelle est appliquée, s'il y a lieu, le coefficient de référence ;
- la perte de rémunération mentionnée à l'article L. 5122-1 du code du travail correspond à la différence entre la rémunération mensuelle de référence prévue au deuxième alinéa du présent 5° et la rémunération mensuelle effectivement perçue au cours de la même période ;
- le nombre d'heures non travaillées indemnisables 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 en application de l'alinéa précédent rapportée au montant horaire prévu au quatrième alinéa du présent 5°.

#### **MTA :**

*Le dispositif est sensiblement identique à celui des VRP, mutatis mutandis.*

### **3.2.2.6. Le monde du spectacle**

#### **3.2.2.6.1. Les professions concernées**

- Artistes du spectacles (article L.7121-2 du code du travail)
- Mannequins (articles L.7123-2 et suivants)
- Intermittents du spectacle (article L.5424-20)

#### **3.2.2.6.2. Le calcul de l'indemnisation**

Sont indemnisés les cachets qui avaient été déjà contractuellement prévus mais qui n'ont pas été réalisés en raison d'une annulation liée à l'épidémie de covid-19.

- Un cachet annulé = 7 heures  
Ou
- 7 heures par jour
- Avec plafonnement à 151,67 heures
  - o Le calcul du plafonnement n'est pas précisé par le texte. S'il doit s'appliquer, comment calculer l'indemnisation ? Peut-être en fonction de la moyenne horaire de rémunération perdue avant plafonnement.

### **3.2.2.7. Le portage salarial - l'ordonnance**

*Le portage salarial est une forme d'emploi particulière dont le but annoncé est de concilier les avantages du travail indépendant avec ceux du salariat. En effet, le portage salarial présente l'originalité de concilier les avantages du salariat (protection sociale optimale, droit à l'assurance-chômage) et du travail indépendant (liberté de choisir ses missions...) : il permet à un actif qui trouve une ou plusieurs missions à accomplir pour le compte d'entreprises clientes de devenir le porté salarié d'une entreprise de portage faisant office d'intermédiaire. L'entreprise de portage encaisse les honoraires versés par les clients et en reverse une partie à son salarié sous forme de salaire, après retenue des frais de gestion et des cotisations sociales.*

*En pratique, le salarié organise librement son travail, cherche lui-même ses clients, ce qui crée peu de contraintes et d'obligations pour l'entreprise de portage salarial.*

*Ces caractéristiques rendent le statut du « salarié » porté peu compatible avec l'indemnisation de l'activité partielle. Il fallait une adaptation.*

L'article 8 bis de l'ordonnance 2020-346 créé par l'article 6 de l'ordonnance :

*Par dérogation au II de l'article L. 1254-21 du code du travail, les salariés portés titulaires d'un contrat à durée indéterminée peuvent également être placés en activité partielle au cours des périodes sans prestation à une entreprise cliente. Les modalités de calcul de leur indemnité d'activité partielle au titre de ces périodes sont définies par décret.*

L'article L.1254-21-II dispose : *Les périodes sans prestation à une entreprise cliente ne sont pas rémunérées.*

#### **MTA :**

*Dans la période actuelle où beaucoup d'entreprises sont fermées ou au ralenti, les salariés portés ne peuvent pas travailler mais ne peuvent pas non plus bénéficier du fonds d'indemnisation des TPE-PME. Le régime de l'activité partielle leur est donc étendu dans des conditions à définir par décret.*

### **3.2.2.8. Les intérimaires – l'ordonnance**

L'article 8 ter de l'ordonnance 2020-346 créé par l'article 6 de l'ordonnance :

*Les salariés des entreprises de travail temporaire bénéficient de l'allocation complémentaire mentionnée au premier alinéa de l'article L. 3232-5 du code du travail.*

#### **MTA :**

*Les conditions particulières des intérimaires dans le cadre de la crise actuelle peuvent les conduire à ne plus avoir de missions et donc de rémunération.*

*L'ordonnance leur étend donc le bénéfice du dispositif de rémunération minimale mensuelle défini à l'article L.3232-5 du code du travail.*

*Ainsi, si le cumul du salaire dû pour les missions accomplies au cours d'un mois et des indemnités de chômage partiel n'est pas suffisant pour obtenir le SMIC net, l'employeur doit verser un complément.*

*Ce complément bénéficie du régime social de faveur des indemnités d'activité partielle mais reste à la charge de l'employeur.*

### **3.2.2.9. Les marins rémunérés à la part – l'ordonnance**

L'article 10 bis de l'ordonnance 2020-346 créé par l'article 6 de l'ordonnance :

*La rémunération horaire prise en compte pour le calcul de l'indemnité d'activité partielle des marins rémunérés à la part au sens de l'article L. 5544-35 du code des transports ainsi que de l'allocation perçue par leur employeur est définie par décret.*

#### **MTA :**

*Les marins dont le statut est défini par le code des transports sont payés selon un salaire fixe, ou selon les profits éventuels (rémunération à la part), ou selon une combinaison de ces deux systèmes.*

*La définition du calcul de l'indemnité d'activité partielle, en cas de rémunération à la part, est renvoyée à un décret à paraître.*

### **3.2.3. Le calcul de l'indemnité horaire d'activité partielle – le décret**

*L'indemnité d'activité partielle payée par l'employeur et remboursée par l'Etat est calculée sur la base du salaire horaire. Mais quel salaire horaire ?*

*Des précisions ont été apportées s'agissant de la prise en compte du taux horaire de base et de l'exclusions des heures supplémentaires et de leurs majorations (cf. note de synthèse sur le chômage partiel déjà diffusée et mise à jour le 14 avril).*

*Le décret n°2020-435 apporte des précisions.*

#### **3.2.3.1. Les rémunérations variables ou non mensuelles**

##### **L'article 2 du décret du 16 avril 2020**

*Pour les salariés qui bénéficient d'éléments de rémunération variables ou versés selon une périodicité non mensuelle, notamment ceux prévus à l'article 1<sup>er</sup>, 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 variables, à l'exclusion des frais professionnels et des éléments mentionnés à l'article 3, perçus au cours des douze mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de douze mois civils, précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise.*

**MTA :**

Quand le salaire comprend des éléments de salaire variables ou qui ne sont pas versés tous les mois mais, par exemple, tous les trimestres ou semestres, le taux horaire de chômage partiel intègre ces éléments, pour leur montant moyen des 12 mois civils précédant le début de l'activité partielle (ou la moyenne des mois effectués si < 12).

Exemple : salarié commercial travaillant 35 heures par semaine payé avec un fixe de 1 000,00 € bruts par mois et des commissions.

Le taux horaire de calcul de l'indemnité d'activité partielle sera égal à la formule suivante :

$$THAP = \left( \frac{1\,000,00}{151,67} \right) + \left( \frac{\text{total des commissions des 12 mois civils}}{151,67 \times 12 \text{ ou } 1\,820,04} \right)$$

**Comme pour les VRP, les travailleurs à domicile et les pigistes, l'obligation de calculer les éléments variables sur la moyenne des 12 derniers mois peut conduire à des effets pervers de perte ou d'excès d'indemnisation.**

### 3.2.3.2. Les éléments exclus de l'assiette de calcul de l'activité partielle

#### L'article 3 du décret du 16 avril 2020

Sont exclus de l'assiette de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle les sommes représentatives de frais professionnels et 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.

Lorsque la rémunération inclut une fraction de rémunération correspondant au paiement de l'indemnité de congés payés, cette fraction est déduite 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.

**MTA :**

Ces dispositions sont logiques et cohérentes (ce qui n'est pas toujours le cas d'autres positions de l'administration !

- Les frais professionnels sont exclus du calcul
  - o **C'est surtout important pour les professions auxquelles est appliqué un abattement forfaitaire pour frais professionnels (VRP et journalistes : taux de 30 %). Ainsi, le calcul de l'indemnité du chômage partiel est effectué sur la base du salaire brut abattu.**
- Les éléments de salaire qui ne sont pas calculés en fonction de la durée du travail et qui ne sont pas réduits en fonction des absences n'entrent pas dans le calcul
  - o Tout dépend des pratiques d'entreprises !
    - Ainsi une prime de 13<sup>ème</sup> mois peut être – ou non- impactée par une absence
    - Ainsi une prime d'ancienneté peut être – ou non- impactée par une absence
  - o Selon ce que pratique l'entreprise en cas d'absence pour congés payés, la prime en cause sera intégrée ou non dans le calcul.
    - Si elle est intégrée au calcul, il faudra procéder comme ci-dessus avec la moyenne des 12 mois précédents (point 3.2.3.1).

### 3.2.4. Le régime social des indemnités d'activité partielle - la CSG-CRDS

L'article 11 de l'ordonnance 2020-346 modifié par l'article 6 de l'ordonnance :

Par dérogation aux dispositions « **du premier alinéa** » (**mots ajoutés**) du 4° du II de l'article L. 136-1-2 et du III de l'article L. 136-8 du code de la sécurité sociale, les indemnités d'activité partielle versées aux salariés autres que ceux mentionnés à l'article 7 de la présente ordonnance, ainsi que les indemnités complémentaires versées par l'employeur en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur sont assujetties à la contribution prévue à l'article L. 136-1 du code de la sécurité sociale au taux mentionné au 1o du II de l'article L. 136-8 du même code.

**MTA :**

*L'ordonnance du 27 mars 2020 avait voulu adapter le régime des nouvelles indemnités d'activité partielle au regard de la CSG-CRDS. Elle avait supprimé d'une part l'exonération totale ou partielle de CSG-CRDS applicable aux plus petits revenus imposables et d'autre part l'écrêtement de la CSG-CRDS pour les revenus nets inférieurs à 1 540 €.*

*C'est ce qu'expliquait l'URSSAF sur son site le 30 mars.*

*Mais telle n'était sans doute pas l'intention du gouvernement qui avait rédigé le texte sans en apprécier toutes les conséquences.*

*Dans la nuit du 30 au 31 mars, l'URSSAF a donc modifié sa position en indiquant que l'écrêtement continuait à s'appliquer. Mais cette position, certes favorable aux salariés, n'était pas conforme à la loi !*

*L'ordonnance du 15 avril vient donc corriger cette erreur de plume. Désormais la règle de l'écrêtement est bien confirmée, si bien que le précompte de la CSG-CRDS au taux de 6,70 % ne peut pas avoir pour effet de réduire le revenu net composé du salaire et des indemnités d'activité partielle à une somme inférieure à 1 540,00 €.*

### 3.3. La négociation collective

L'article 8 de l'ordonnance adapte les délais relatifs à la conclusion et à l'extension d'accords collectifs conclus jusqu'à un mois après la fin de l'état d'urgence sanitaire et dont l'objet est de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19.

On pense en particulier à la possibilité d'imposer la prise de congés payés dans la limite de 6 jours ouvrables ou de décalage de congés déjà posés. Ces possibilités supposent la conclusion d'accords collectifs de branche ou d'entreprise dont les délais de négociation n'étaient pas compatibles avec l'urgence.

La réorganisation de l'activité peut également exiger la négociation d'accords collectifs permettant d'adapter les dispositions relatives à la durée du travail ou, par exemple, à la prévoyance et à la couverture complémentaire des arrêts de travail.

#### 3.3.1. La date d'application des nouveaux délais de négociation

- Date de fin d'état d'urgence sanitaire = 24 mai 2020
- Date de fin de ces dispositions = 24 juin 2020

L'ordonnance prévoit également que :

- Les délais de négociation qui avaient commencé à courir avant le 12 mars ne sont pas concernés par la suspension des délais prévue par l'ordonnance n°2020-306 du 25 mars 2020 ;
- Les dispositions transitoires s'appliquent aux délais commençant à courir à compter de l'entrée en vigueur de l'ordonnance soit le 17 avril 2020.

#### 3.3.2. Les nouveaux délais de négociation

##### 3.3.2.1. Les accords de branche

###### Article L.2232-6 du code du travail

*La validité d'une convention de branche ou d'un accord professionnel est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3° de l'article L. 2122-5 ou, le cas échéant aux élections visées à l'article L. 2122-6, au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.*

*L'opposition est exprimée dans un délai de quinze jours à compter de la date de notification de cet accord ou de cette convention, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8.*

**L'ordonnance : le délai de 15 jours est réduit à 8 jours.**

###### MTA :

*Au moins deux conventions collectives de branche ont conclu des accords depuis le début de la crise : l'automobile et la métallurgie. Ces dispositions permettront de gagner du temps dans le cadre de l'application et de l'extension des accords conclus pour permettre aux employeurs d'imposer la prise de congés payés.*

###### Application dans le temps

- *Délai en cours au 12 mars : il a continué à courir normalement selon l'ancienne durée de 15 jours*
- *Délai en cours au 17 avril : il a continué à courir normalement selon l'ancienne durée de 15 jours*
- *Délai commençant à compter du 17 avril : il est de 8 jours.*

### 3.3.2.2. Les accords d'entreprise conclus avec les syndicats

#### Article L.2232-12 du code du travail

*La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par, d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.*

*Si cette condition n'est pas remplie et si l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au premier alinéa, quel que soit le nombre de votants, une ou plusieurs de ces organisations ayant recueilli plus de 30 % des suffrages disposent d'un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord pour indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés visant à valider l'accord. Au terme de ce délai, l'employeur peut demander l'organisation de cette consultation, en l'absence d'opposition de l'ensemble de ces organisations.*

*Si, à l'issue d'un délai de huit jours à compter de cette demande ou de l'initiative de l'employeur, les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le taux de 50 % mentionné au premier alinéa et si les conditions mentionnées au deuxième alinéa sont toujours remplies, cette consultation est organisée dans un délai de deux mois.*

#### **L'ordonnance : le délai d'un mois est réduit à 8 jours et le délai de 8 jours à 5 jours**

##### **MTA :**

- *L'accord d'entreprise conclu avec un ou des syndicats majoritaires est valable.*
- *L'accord conclu avec des syndicats ayant obtenu plus de 30 et moins de 50 % aux dernières élections du CSE doit être validé par référendum.*
  - o *Dans ce cas, les syndicats ont un délai d'un mois pour demander l'organisation de ce référendum et l'employeur doit attendre la fin de ce délai pour l'organiser faute de demande des syndicats.*
  - o *Ce délai d'un mois est réduit à 8 jours.*
- *Une fois le référendum demandé, les syndicats ont 8 jours pour tenter d'obtenir la signature d'autres syndicats et ainsi atteindre le seuil de 50 % pour éviter le référendum.*
  - o *Ce délai de 8 jours est réduit à 5 jours.*

##### **Application dans le temps**

- *Délai en cours au 12 mars : il a continué à courir normalement selon l'ancienne durée d'un mois ou de 8 jours*
- *Délai en cours au 17 avril : il a continué à courir normalement selon l'ancienne durée d'un mois ou de 8 jours*
- *Délai commençant à compter du 17 avril : il est de 8 jours ou 5 jours.*

### 3.3.2.3. Les accords conclus avec le CSE d'une entreprise ≥ 50 salariés

#### Articles L.2232-24 à 26 du code du travail

Une entreprise employant au moins 50 salariés, pourvue d'un CSE mais dépourvue de délégué syndical peut négocier certains accords collectifs avec le CSE.

Pour cela, elle doit :

- Informer les membres du CSE de son intention de négocier
- Informer Les organisations syndicales représentatives dans la branche ou au niveau national de sa décision d'engager des négociations

- Attendre un délai d'un mois pour permettre aux élus de se faire mandater s'ils le souhaitent et, à défaut de mandatement, pouvoir négocier avec les élus non mandatés.
  - o **Ce délai d'un mois est temporairement réduit à 8 jours.**

#### **Application dans le temps**

- *Délai en cours au 12 mars : il a continué à courir normalement selon l'ancienne durée d'un mois ou de 8 jours*
- *Délai en cours au 17 avril : il a continué à courir normalement selon l'ancienne durée d'un mois ou de 8 jours*
- *Délai commençant à compter du 17 avril : il est de 8 jours ou 5 jours.*

#### **3.3.2.4. Les accords conclus avec le CSE dans une entreprise < 50 salariés**

*Le code du travail ne définit aucun délai. C'est la situation la plus rapide et simple possible pour conclure un accord d'entreprise.*

#### **3.3.2.5. Les accords conclus dans les entreprises < 21 salariés sans CSE**

##### **Article L.2232-21 du code du travail**

*Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et dont l'effectif habituel est inférieur à onze salariés, l'employeur peut proposer un projet d'accord ou un avenant de révision aux salariés, qui porte sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective d'entreprise prévus par le présent code. La consultation du personnel est organisée à l'issue d'un délai minimum de quinze jours courant à compter de la communication à chaque salarié du projet d'accord. Les conditions d'application de ces dispositions, en particulier les modalités d'organisation de la consultation du personnel, sont fixées par décret en Conseil d'Etat.*

##### **Article L.2232-23 du code du travail**

*Dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre onze et vingt salariés, en l'absence de membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique, les articles L. 2232-21, L. 2232-22 et L. 2232-22-1 s'appliquent.*

##### **MTA :**

*Les accords d'entreprise peuvent être conclus par référendum à la majorité des 2/3 dans les entreprises employant moins de 11 salariés et dans les entreprises employant moins de 21 salariés disposant d'un PV de carence démontrant qu'elles ont organisé des élections des membres du CSE et qu'il n'y a eu aucune candidature.*

*Dans ce cas, l'employeur doit remettre à chaque salarié un projet d'accord et une note relative au vote, et ce 15 jours avant le vote qui doit être organisé à bulletin secret.*

**Ce délai de 15 jours est temporairement réduit à 5 jours.**

#### **Application dans le temps**

- *Délai en cours au 12 mars : il a continué à courir normalement selon l'ancienne durée de 15 jours*
- *Délai en cours au 17 avril : il a continué à courir normalement selon l'ancienne durée de 15 jours*
- *Délai commençant à compter du 17 avril : il est de 5 jours.*

### 3.4. Les arrêts de travail indemnisés par la sécurité sociale

Deux textes interviennent ici :

- L'ordonnance n°2020-322 du 25 mars 2020 a adapté temporairement les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail, c'est-à-dire le complément de salaire en cas de maladie prévu par la loi.

Ce texte concerne :

- Les arrêts de travail spéciaux « garde d'enfants » et « personnes vulnérables » ;
- Les arrêts de travail « normaux » pour maladie quelle que soit la pathologie
- Le décret n°2020-434 du 16 avril 2020 conduit à faire des distinctions nouvelles.

#### **Rappel : en cas d'arrêt de travail médicalement justifié par un médecin, le salarié perçoit (schématiquement)**

- Des indemnités journalières de la sécurité sociale (égales, en principe, à 50 % de son salaire brut de référence dans la limite pour celui-ci du plafond de sécurité sociale) ;
- Un complément de salaire payé par l'employeur ou par un organisme assureur en cas de mise en place d'un régime de prévoyance. Ce complément est égal, au minimum :
  - o Soit au complément défini par les articles L. 1226-1 et suivants et D. 1226-1 et suivants du code du travail. Ces dispositions sont la reprise, actualisée, de la loi de mensualisation du 10 décembre 1977 et de l'accord national interprofessionnel du 10 janvier 1978.
  - o Soit au complément de salaire défini par la convention collective si elle est plus favorable.
    - Le caractère plus favorable est apprécié, une fois pour toutes et globalement pour l'ensemble des salariés (la jurisprudence est en ce sens).
    - On peut aussi, pour se simplifier la tâche mais c'est plus coûteux pour l'employeur, faire une comparaison en euros, pour chaque salarié et pour chaque arrêt.

Dans le cadre de l'épidémie covid-19, le gouvernement a mis en place des arrêts de travail spéciaux :

- En premier lieu un arrêt initialement réservé aux personnes empêchées de travailler car confinées au début de l'épidémie. Ce dispositif a ensuite été étendu aux personnes « vulnérables » en raison d'une pathologie susceptible d'aggraver les risques liés au covid-19.
- En second lieu, ce dispositif a été élargi à un arrêt « garde d'enfants » pour les parents d'enfants de moins de 16 ans privés de scolarisation en raison de la fermeture des établissements scolaires.

Ces deux dispositifs spéciaux cohabitent avec les arrêts de travail « normaux », liés à une pathologie entraînant une incapacité temporaire de travail, qu'elle soit liée ou non au covid-19.

Tous ces dispositifs sont concernés par l'ordonnance du 15 avril et le décret du 16 avril.

#### 3.4.1. Les dates d'application des indemnisations temporaires : l'ordonnance

##### **L'article de l'ordonnance 2020-322 modifié par l'article 9 de l'ordonnance 2020-428 du 15 avril**

Afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du covid-19, ~~jusqu'au 31 août 2020 (mots supprimés)~~, l'indemnité complémentaire mentionnée à l'article L. 1226-1 du code du travail est versée :

1° Aux salariés qui bénéficient d'un arrêt de travail en application des dispositions prises pour l'application de l'article L. 16-10-1 du code de la sécurité sociale, sans que la condition d'ancienneté prévue au premier alinéa de l'article L. 1226-1 du code du travail ni les conditions prévues aux 1° et 3° du même article ne soient requises et sans que l'exclusion des catégories de salariés mentionnées au cinquième alinéa du même article ne s'applique ;

2° Aux salariés en situation d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident mentionnés à l'article L. 1226-1 du code du travail, sans que la condition d'ancienneté prévue au premier alinéa

de cet article ne soit requise et sans que l'exclusion des catégories de salariés mentionnées au cinquième alinéa du même article ne s'applique.

~~Un décret peut aménager les délais et les modalités selon lesquelles l'indemnité mentionnée au premier alinéa est versée pendant la période prévue à cet alinéa aux salariés mentionnés aux 1° et 2°. (alinéa supprimé)~~

Un décret peut aménager les modalités de calcul de l'indemnité mentionnée au premier alinéa ainsi que les délais et modalités selon lesquels elle est versée aux salariés mentionnés aux 1° et 2°. (alinéa ajouté)

Les dispositions du présent article sont applicables aux arrêts de travail en cours au 12 mars 2020 ainsi qu'à ceux ayant commencé postérieurement à cette date, quelle que soit la date du premier jour de ces arrêts de travail, pour les indemnités complémentaires perçues par les salariés mentionnés aux 1° et 2° à compter de cette date. Elles cessent d'être applicables à une date, fixée par décret, qui ne pourra excéder le 31 décembre 2020. (alinéa ajouté)

Un décret est annoncé pour expliciter les modalités de calcul du complément : il est daté du 16 avril et paru le 17 avril (cf. ci-dessous point 3.4.2).

### 3.4.2. Les précisions nouvelles sur les arrêts de travail

#### 3.4.2.1. L'application de la condition d'ancienneté (ordonnance)

Les modifications du texte par l'ordonnance portent sur les points suivants :

- La date limite d'application : initialement fixée au 31 août, la date ultime d'application est repoussée à une date fixée par décret eu au plus tard au 31 décembre 2020 (dernier alinéa ajouté) ;
- La première date d'application : l'ordonnance précise que l'obligation de verser le complément de salaire légal sans carence ni condition d'ancienneté, qui s'appliquait à compter du 26 mars, s'applique désormais aux arrêts de travail qui étaient en cours au 12 mars et à ceux qui ont commencé après le 12 mars, quelle que soit la date de début de l'arrêt.
  - o En conséquence, un salarié qui était en arrêt de travail au 12 mars et qui ne recevait pas de complément faute d'avoir atteint l'ancienneté d'un an au début de son arrêt de travail, devrait recevoir ce complément avec une application rétroactive au 12 mars.
  - o En conséquence, un salarié qui a été placé en arrêt de travail entre le 12 et le 26 mars et qui ne recevait pas de complément faute d'avoir atteint l'ancienneté d'un an au début de son arrêt de travail, devrait recevoir ce complément avec une application rétroactive à la date de son arrêt.

#### 3.4.2.2. Le délai de carence pour le versement du complément de salaire

##### Article 1 du décret

- En principe le complément de salaire légal est versé après un délai de carence de 7 jours (article D.1226-3 du code du travail).
- Le décret du 15 avril abroge celui du 4 mars 2020 qui supprimait le délai de carence pour l'indemnisation complémentaire en d'arrêt de travail « spécial » et conduit à distinguer plusieurs cas.

##### 3.4.2.2.1. Arrêts de travail spéciaux

Il s'agit ici des arrêts « personnes vulnérables » et « garde d'enfants ».

- **Suppression du délai de carence pour l'indemnisation complémentaire, ce qui était déjà prévu par le décret du 4 mars abrogé.**
  - o Il ne s'agit donc que d'une reprise de la règle précédente mais pour mieux la distinguer des autres cas traités ci-dessous.

Cette suppression s'applique à tous les arrêts spéciaux intervenus depuis le 12 mars jusqu'au 30 avril 2020.

### **3.4.2.2. Arrêts de travail « normaux » liés à une incapacité temporaire de travail**

Le texte conduit à distinguer 3 cas :

- Les arrêts ayant commencé avant le 12 mars
- Les arrêts ayant commencé entre le 12 et le 23 mars
- Les arrêts ayant commencé à compter du 24 mars

#### **Les arrêts ayant commencé avant le 12 mars**

Application du délai de carence initial, soit 7 jours (ou le délai prévu par la convention collective si celle-ci est plus favorable)

#### **Les arrêts ayant commencé entre le 12 et le 23 mars**

Application d'un délai de carence de 3 jours : versement à compter du 4<sup>ème</sup> jour d'arrêt.

#### **Les arrêts ayant commencé à compter du 24 mars**

Pas de délai de carence : versement dès le premier jour d'arrêt.

Cette suppression s'applique à tous les arrêts spéciaux intervenus depuis le 12 mars jusqu'au 24 mai 2020, date de fin de l'état d'urgence sanitaire (sauf modification ultérieure de cette date).

### **3.4.2.3. La durée maximale de versement du complément de salaire**

#### **3.4.2.3.1. Les principes antérieurs et généraux**

Le code du travail limite dans le temps la durée du complément de salaire auquel le salarié en incapacité temporaire peut prétendre (articles D.1226-1 à 4).

L'indemnité complémentaire est versée :

- Pendant les trente premiers jours à 90 % de la rémunération brute ;
- Pendant les trente jours suivants, deux tiers de cette même rémunération.

Ces durées d'indemnisation de 30 + 30 jours sont augmentées de dix jours par période entière de cinq ans d'ancienneté en plus de la durée d'une année requise à l'article L. 1226-1, sans que chacune d'elle puisse dépasser quatre-vingt-dix jours.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'un mois, il est tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces douze mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en application des articles D. 1226-1 et D. 1226-2.

#### **3.4.2.3.2. Les nouvelles exceptions aux principes**

Toutes ces limites sont suspendues pour tous les arrêts de travail en cours :

- L'atteinte du délai de versement maximum n'empêche pas la poursuite du complément de salaire en cours à cette date ;
- Les indemnités déjà versées au cours des 12 mois précédant l'arrêt en cours ne sont pas décomptées pour vérifier l'atteinte des durées maximales de versement.

### **3.4.2.4. Le montant du complément de salaire**

L'article 2 du décret conduit à distinguer deux cas :

#### **3.4.2.4.1. Arrêts de travail spéciaux**

**Les salariés placés en arrêt de travail spécial (garde d'enfants ou personnes vulnérables) sont indemnisés à 90 % pour la période du 12 mars au 30 avril 2020.**



***Selon un communiqué de presse du ministère en date du 17 avril, un amendement au projet de loi de finances rectificatives en cours de discussion à l'Assemblée Nationale mettra fin aux arrêts de travail spéciaux à compter du 1<sup>er</sup> mai, arrêts de travail qui seront remplacés par une mise en chômage partiel.***

***Le communiqué de presse précise :***

*A partir du 1<sup>er</sup> mai, les salariés en arrêt de travail pour ces motifs seront placés en activité partielle et percevront une indemnité à hauteur de 70% du salaire brut, soit environ 84% du salaire net. Ces montants seront portés à 100 % du salaire pour les salariés rémunérés au niveau du SMIC. Cette indemnité sera versée au salarié à l'échéance normale de paie par l'entreprise, qui se fera intégralement rembourser par l'Etat dans les mêmes conditions que le reste de l'activité partielle.*

*Cette mesure permet d'éviter une réduction de l'indemnisation des personnes concernées : sans cette mesure, le niveau d'indemnisation des salariés aurait diminué pour atteindre 66% du salaire après 30 jours d'arrêt pour les salariés justifiant d'une ancienneté inférieure à 5 ans, par exemple.*

*Le dispositif d'activité partielle, qui permet déjà l'indemnisation de plus de 9 millions de salariés, avec un remboursement des entreprises en 7 à 10 jours, sera adapté dans les semaines à venir pour permettre cette prise en charge, dans les mêmes conditions que pour les entreprises qui subissent une baisse d'activité.*

*Les travailleurs indépendants, les fonctionnaires et les agents contractuels de droit public en arrêt de travail pour ces motifs pourront continuer à être indemnisés dans les mêmes conditions qu'aujourd'hui, et ce jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire.*

***MTA :***

*Cette disposition est favorable aux employeurs puisque le complément de salaire était à leur charge (sauf régime de prévoyance) alors que l'indemnité d'activité partielle est prise en charge par l'état pour la partie légale de celle-ci.*

***3.4.2.4.2. Arrêts de travail « normaux » liés à une incapacité temporaire de travail***

*Les montants de 90 et 60 % selon le cas continuent à s'appliquer, sous réserve des dispositions plus favorables des conventions collectives et des régimes de prévoyance.*

\*\*\*\*\*