

Partie 1 : Loi de finances rectificative et droit social

Le Journal officiel du 26 avril nous a livré le texte de la loi n°2020-473 de finances rectificative pour 2020.

Ce texte contient deux dispositions intéressant les entreprises au regard des relations sociales et de la paie.

1. Activité partielle et arrêts de travail spéciaux

Comme annoncé dans ma dernière note de synthèse relative à l'activité partielle, la loi de finances rectificative remplace, à effet du 1^{er} mai, les arrêts de travail spéciaux par une indemnisation au titre de l'activité partielle.

Le texte est très légèrement différent de celui voté par le Sénat.

I. - Sont placés en position d'activité partielle les salariés de droit privé se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler pour l'un des motifs suivants :

- *le salarié est une personne vulnérable présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2, selon des critères définis par voie réglementaire ;*
- *le salarié partage le même domicile qu'une personne vulnérable au sens du deuxième alinéa du présent I ;*
- *le salarié est parent d'un enfant de moins de seize ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile.*

II. - Les salariés mentionnés au I du présent article perçoivent à ce titre l'indemnité d'activité partielle mentionnée au II de l'article L. 5122-1 du code du travail, sans que les conditions prévues au I du même article L. 5122-1 soient requises. Cette indemnité d'activité partielle n'est pas cumulable avec l'indemnité journalière prévue aux articles L. 321-1 et L. 622-1 du code de la sécurité sociale ainsi qu'aux articles L. 732-4 et L. 742-3 du code rural et de la pêche maritime ou avec l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail.

L'employeur des salariés mentionnés au I du présent article bénéficie de l'allocation d'activité partielle prévue au II de l'article L. 5122-1 du code du travail.

III. - Le présent article s'applique à compter du 1er mai 2020, quelle que soit la date du début de l'arrêt de travail mentionné au premier alinéa du I du présent article.

Pour les salariés mentionnés aux deuxième et troisième alinéas du même I, celui-ci s'applique jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard le 31 décembre 2020.

Pour les salariés mentionnés au dernier alinéa dudit I, celui-ci s'applique pour toute la durée de la mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile concernant leur enfant.

Les modalités d'application du présent article sont définies par voie réglementaire.

MTA :

En réalité, les arrêts de travail ne sont pas supprimés. Ils sont adaptés et l'indemnisation des salariés qui sont contraints d'être arrêtés pour l'une des raisons visées par le texte est transférée des régimes de sécurité sociale et des employeurs vers l'Etat et l'Unedic à travers l'indemnisation au titre de l'activité partielle.

1.1. Les cas visés par la loi

Il faut ici noter que la loi du 25 avril ne concerne que les salariés de droit privé. Les travailleurs non-salariés continueront à bénéficier de l'indemnisation antérieure s'ils se trouvent encore dans l'un des cas visés par le texte.

Les cas visés sont au nombre de 3 :

- Les personnes vulnérables, caractérisées par le fait qu'elles présentent un risque de développer une forme grave de la maladie. Un décret viendra en donner la liste ou la définition mais on peut raisonnablement penser qu'il s'agira à peu près de la liste des pathologies précédemment diffusée par la sécurité sociale.

- Les personnes partageant le domicile d'une personne vulnérable.
- Les parents d'un enfant de moins de seize ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile. Cette phrase doit être lue dans la perspective d'un futur – prochain ? déconfinement. Les conditions de l'indemnisation au titre de l'activité partielle seront donc les suivantes :
 - Il faudra être parent d'un enfant de moins de 16 ans ou d'une personne (enfant ou adulte) handicapée ;
 - Cet enfant ou personne handicapée devra être dans une des trois situations envisagées :
 - Mesure d'isolement : on pense ici aux personnes qui ne sont pas malades au sens d'une incapacité de travail mais atteinte par le covid-19 (notamment les porteurs asymptomatiques) et à ce titre isolées à leur domicile pendant la période de contagiosité.
 - Mesure d'éviction : les mêmes que précédemment mais contraintes de ne plus rester dans la situation antérieure et de résider en un lieu particulier (hôtel ?) ; ces deux situations sont très proches l'une de l'autre.
 - Maintien à domicile : cette formule englobe le cas des enfants devant rester à domicile parce que leur établissement est fermé, ou ne peut pas les accueillir encore, ou parce que les parents auront décidé de ne pas les scolariser. Le contenu exact dépendra des conditions dans lesquelles le déconfinement sera opéré.

1.2. L'impossibilité de travailler

Dans tous ces cas, le salarié devra être dans l'impossibilité de travailler. On se trouve alors dans la même situation que précédemment, les termes employés par la loi étant identiques à ceux des décrets des 31 janvier et 9 mars 2020. Les personnes visées par le texte ne sont pas malades mais empêchées de travailler. Les personnes pouvant télétravailler devront donc le faire. Cela suppose :

- Un parent isolé ou un parent dont le conjoint / compagnon ne peut pas s'occuper des enfants ou personnes handicapées au domicile (pour le cas de la garde) ;
- Un emploi compatible avec le télétravail ;
- Un employeur d'accord pour que le salarié télétravaille ;
- Des conditions matérielles et humaines compatibles avec le télétravail : disponibilité des outils numériques et d'une connexion internet, taille du logement et nombre d'enfants.

On ne connaît pas encore les conditions dans lesquelles ces situations seront déclarées et contrôlées par les Direccte alors que ce n'était pas le cas du régime antérieur.

1.3. L'indemnisation des salariés

La nouveauté de ce dispositif est d'assurer l'indemnité des salariés par le dispositif de l'activité partielle.

- Ce dispositif fonctionnera quelle que soit la situation de l'entreprise, et notamment qu'elle ait ou non recours au chômage partiel. C'est ce que signifie le texte en précisant « *sans que les conditions prévues au I du même article L. 5122-1 soient requises* ».
 - Il faudra donc que l'entreprise s'inscrive sur le site APART.gouv.fr de manière à pouvoir bénéficier du remboursement des sommes versées aux salariés concernés. En conséquence, une entreprise qui n'a pas eu besoin de faire usage du chômage partiel devra, si elle ne l'a pas encore fait, demander les codes d'accès à la demande d'activité partielle. Il faut ici rappeler que la demande de code n'implique pas l'utilisation effective ni obligatoire d'une demande d'indemnisation. Il s'agira donc d'une précaution qui pourra s'avérer utile à un moment où beaucoup d'entreprises pourraient faire de même avec les problèmes d'encombrement qu'on a connus en mars et avril.
- L'employeur versera donc au salarié une indemnité qui sera calculée comme l'indemnité d'activité partielle : 70 % du salaire de référence.

- L'employeur pourra décider de compléter les indemnités légales :
 - La question qui pourra se poser est de savoir si l'employeur sera contraint de compléter les salariés placés dans cette situation s'il a décidé de compléter les salariés réellement placés en activité partielle. La différence de situation sera-t-elle suffisante pour justifier un traitement différent ? Ce n'est pas certain.
 - Le régime des indemnités complémentaires a été récemment redéfini par l'ordonnance n°2020-460 du 22 avril (point 9.2.4. de la note de synthèse mise à jour).
- Enfin, il faut préciser que l'indemnité d'activité partielle ne sera pas cumulable avec les indemnités journalières de la sécurité sociale, en cas de maladie ou de maternité.

1.4. Le remboursement de l'employeur

On attend un décret devant définir les modalités d'application de ce nouveau dispositif car plusieurs questions se posent :

- Comment la déclaration sera-t-elle effectuée en pratique ? Le site internet devra être adapté car il ne connaît pas encore ces cas d'activité partielle individuelle.
- Les heures indemnisées à ce titre entreront-elles dans le quota d'heures indemnisables demandé par l'entreprise ? Que se passera-t-il si ces nouvelles mesures entraînent un dépassement du quota ?

1.5. Les dates d'application

Le nouveau dispositif s'applique à compter du 1^{er} mai 2020.

- Les salariés placés en arrêt de travail « spécial » avant cette date basculeront automatiquement dans ce dispositif. Leur employeur devra donc anticiper une indemnisation en activité partielle à compter du 1^{er} mai.
- Les salariés pourront être placés en activité partielle à ce titre à n'importe quel moment après le 1^{er} mai.

La date ultime d'indemnisation dépend du cas dans lequel se trouve le salarié :

- Les personnes vulnérables : 31 décembre 2020
- Les personnes partageant le domicile d'une personne vulnérable : 31 décembre 2020
- Les parents d'un enfant de moins de seize ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile : tant que dure cette mesure.

2. Les heures supplémentaires et la fiscalité

La loi de finances anticipe la surcharge de travail résultant pour certaines entreprises ou salariés soit de la période de confinement, soit de la période de déconfinement.

Ainsi, l'article 4 de la loi modifie l'article 81 quater du code général des impôts et augmente le plafond d'exonération fiscale des heures supplémentaires et complémentaires effectuées entre le 16 mars et le 23 mai 2020 (dernier jour de l'état d'urgence sanitaire).

- La limite normale d'exonération fiscale est de 5 000,00 € par an.
- Si les heures supplémentaires et complémentaires réalisées entre ces deux dates font que, sur l'année, le plafond de 5 000,00 € est dépassé, le plafond sera porté à 7 500,00 €.
- Mais le plafond reste à 5 000,00 € pour les heures effectuées entre le 1^{er} janvier et le 15 mars (les semaines 1 à 11) et entre le 24 mai et le 31 décembre (semaines 22 à 53).

La loi prend le soin de rappeler le principe défini à l'article L.241-17 V du code de la sécurité sociale, à savoir que les heures supplémentaires et complémentaires ne sont exonérées que pour autant qu'elles ne remplacent pas un élément de salaire antérieurement versé qui était soumis à cotisations sociales.