

TUTORIEL

**Covid-19 :
comment gérer la paye ?**

TUTORIEL

1°/ Activité partielle

2°/ Arrêts de travail

3°/ Congés payés et JRTT

4°/Protection sociale

5°/ Intéressement, participation & PEE

6°/ Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

A quoi sert ce tutoriel ?

La crise sanitaire liée au COVID-19 a de nombreux impacts sur l'économie et l'activité des entreprises.

Les textes adoptés par les pouvoirs publics sont nombreux et variés : activité partielle, congés payés et RTT, arrêts maladie, garde d'enfants, intéressement, participation, PEPA, etc.

Ces nouvelles règles ont des conséquences importantes et inédites sur la rémunération des salariés et la gestion de la paye.

Le présent tutoriel vise à présenter l'ensemble des règles applicables ainsi que des recommandations pratiques pour gérer au mieux la paye des salariés pendant la « période Covid-19 ».

1°/ Gestion de la paye des salariés en activité partielle

Tout salarié en activité partielle perçoit une indemnité au titre de ses heures chômées. Celle-ci est versée par l'employeur, qui est ensuite remboursé par l'Etat.

En principe, cette indemnité est égale à 70% de la rémunération brute du salarié.

$$\text{Indemnité d'activité partielle à verser} = \text{Nombre d'heures chômées} * 70\% * \text{Taux horaire du salarié}$$

ATTENTION : vérifier si la convention collective prévoit une indemnisation plus favorable

Les informations sur l'activité partielle doivent être retranscrites sur les bulletins de salaire à la fin du mois.

L'employeur doit donc déterminer, pour chaque salarié, les éléments suivants :

Contenu du bulletin de salaire

- Nombre d'heures indemnisées
- Taux appliqué pour le calcul de l'indemnité d'activité partielle
- Sommes versées au titre de l'activité partielle

Comment déterminer le nombre d'heures chômées ?

Comment déterminer le nombre d'heures chômées indemnisées?

Principe	<p>Nombre d'heures chômées = durée légale de travail (35h / semaine) – heures travaillées</p>
Si horaire collectif ou durée contractuelle de travail < durée légale	<p>Nombre d'heures chômées = horaire collectif ou durée contractuelle – heures travaillées</p>
Si durée contractuelle de travail > durée légale en vertu d'une convention de forfait en heures antérieur au 24 avril 2020	<p>Nombre d'heures chômées = durée contractuelle incluant les heures supplémentaires – heures travaillées</p>
Si durée de travail > durée légale en vertu d'un accord collectif antérieur au 24 avril 2020	<p>Nombre d'heures chômées = durée contractuelle – heures travaillées</p>

Comment faire en cas de semaine incomplète ?

Pour les semaines incomplètes (exemple: la période d'activité partielle commence ou s'arrête en milieu de semaine), il convient de tenir compte des **heures chômées réelles**.

Exemple : un salarié à 35 heures arrive sur son poste le jeudi. Sur cette semaine, en cas d'activité partielle totale (suspension complète de l'activité), il convient d'indiquer 14 heures chômées et non 35 heures ($2 \times 7 = 14$ heures)

Quid des heures supplémentaires ? Peuvent-elles être indemnisées au titre de l'activité partielle ?

Les heures supplémentaires conjoncturelles ne sont pas indemnisées.

En revanche, le traitement des heures supplémentaires structurelles a subi un certain nombre d'évolutions...

En dernier lieu, doivent être **prises en compte** les heures supplémentaires structurelles résultant :

- ✓ d'une convention de **forfait** en heures (sur la semaine, le mois ou l'année)...
- ✓ d'un **accord collectif**...

... dès lors que cette convention ou cet accord a été conclu avant le 24 avril 2020.

Dans les autres cas, les heures supplémentaires structurelles sont **exclues** de l'indemnisation.

Quid des heures supplémentaires ? Peuvent-elles être indemnisées au titre de l'activité partielle ?

Quelques exemples pour mieux comprendre :

**Horaire collectif de 39 heures
prévu par la convention collective
des hôtels cafés restaurants**

- Prise en compte des heures supplémentaires structurelles au-delà de 35 heures

**Horaire collectif imposé par
l'employeur
(décision unilatérale)**

- Pas de prise en compte des heures supplémentaires structurelles

**Horaire collectif de 37 heures
prévu par accord collectif conclu
en 2015**

- Prise en compte des heures structurelles au-delà de 35 heures

Et les salariés en forfait jours ?

Les salariés en forfait jours sont éligibles à l'activité partielle, que celle-ci se traduise par une suspension totale d'activité ou par une réduction d'horaire.

Leur nombre d'heures chômées est déterminé à partir des règles suivantes, en veillant à bien exclure les jours de CP, les jours de repos et les jours fériés non travaillés :

Une ½ journée non travaillée	=	3h30 non travaillées
1 journée non travaillée	=	7 heures non travaillées
1 semaine non travaillée	=	35 heures non travaillées



Lors de la demande d'indemnisation, vous devez remplir, non pas le nombre d'heures chômées par semaine, mais directement le nombre d'heures à indemniser sur le mois.

Et les salariés en forfait jours ?

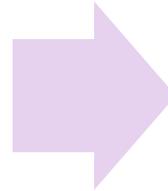
Exemples :

- ✓ un salarié en forfait jours travaille à 20% sur une semaine d'activité partielle. Il est donc absent pendant 4 jours soit $4 * 7 = 28$ heures indemnisées.
- ✓ un salarié en forfait jours est en activité partielle sans aucune activité sur la semaine comprenant le lundi de Pâques (13 avril), jour férié et habituellement chômé et rémunéré au sein de l'entreprise. Ce jour doit être retiré de la demande d'indemnisation, soit: $4*7 = 28$ heures indemnisées.

Et les salariés en forfait jours ?

Exemple 1 :

Activité partielle avec « réduction d'horaire » : le salarié travaille lundi toute la journée et uniquement le matin pour les autres jours



Lundi = 7 h
De mardi à vendredi : $4 * 3,5 = 14$ h
Total = $14 + 7 = 21$ h indemnisées

Exemple 2 :

Activité partielle totale : la semaine du 13 mars (lundi de Pâques, jour férié) est totalement chômée



Neutralisation du jour férié



$4 * 7 =$
28 h indemnisées

Et les VRP

Déterminer la
rémunération
mensuelle de
référence

- Moyenne des rémunérations brutes perçues au cours des 12 derniers mois civils
- Exclusion de l'assiette des sommes représentatives des frais pro

Déterminer le
montant
horaire

- Rapport entre le montant de la rémunération mensuelle de référence et la durée légale du temps de travail

Déterminer la
perte de
salaire

- Différence entre la rémunération mensuelle de référence et la rémunération mensuelle effectivement perçue par le VRP au cours de la période d'activité partielle

Déterminer le
nombre d'heures
indemnisables

- Perte de rémunération rapportée au montant horaire dans la limite de la durée légale du travail

Et les VRP

Exemple : un VRP payé à la commission. Il devait percevoir en avril seulement 1.000 € de commissions.

✓ **1^{ère} étape** : Rémunérations brutes perçues au cours des 12 derniers mois civils / 12

60.000 (12 derniers mois : commissions - 30% frais pro) / 12 = 5.000

✓ **2^{ème} étape** : Rémunération mensuelle de référence / 151,67

5000/151,67 = 32,97

✓ **3^{ème} étape** : Rémunération mensuelle de référence - rémunération mensuelle effectivement perçue

5000 - 1000 = 4000

✓ **4^{ème} étape** : Perte de rémunération / montant horaire servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation

4000/32,97 = 121,32

✓ **5^{ème} étape** : Calcul de l'indemnité AP

Taux horaire indemnité AP : «32,97*70% = 23,08

23,08*121,32 = 2.800,07

Comment déterminer le taux horaire du salarié ?

Que reçoit le salarié pendant l'activité partielle?

Le salarié reçoit une indemnité pour chaque heure chômée. On parle d'indemnité horaire d'activité partielle :

**Indemnité horaire
d'activité partielle**

=

70%

*

Taux horaire du salarié



Ne peut être inférieure à 8,03 €, sauf pour les apprentis et les contrats de professionnalisation (si leur rémunération < SMIC)

Vérifier si la CCN ne prévoit pas une indemnisation plus favorable

Taux calculé à partir de la rémunération brute du salarié servant de base à l'assiette de l'indemnité de congés payés, à ramener sur une base horaire

Sur quelle assiette est calculée l'indemnité d'activité partielle ?

Le taux horaire servant de base au calcul de l'indemnité d'activité partielle est calculé à partir de la **rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés** selon la règle dite du **maintien de salaire**.

Selon l'administration, ce taux est calculé comme suit :

$$\text{Taux horaire} = \begin{array}{l} \text{Taux} \\ \text{horaire de} \\ \text{base} \\ (1) \end{array} + \begin{array}{l} \text{Taux horaire des primes} \\ \text{mensuelles calculées en} \\ \text{fonction du temps de} \\ \text{présence} \\ (2) \end{array} + \begin{array}{l} \text{Taux horaire} \\ \text{des éléments de} \\ \text{rémunération} \\ \text{variable} \\ (3) \end{array}$$

1) Le taux horaire de base

Ce taux est calculé à partir de la rémunération que le salarié aurait perçue dans le mois s'il n'avait pas été en activité partielle, en incluant les majorations (travail de nuit, dimanche, etc.).

Faut-il y inclure les heures supplémentaires structurelles et leur majoration?

- ✓ Au départ, l'administration indiquait qu'elles devaient être exclues du taux (questions/réponses publiés sur le site internet du ministère du Travail) ;
- ✓ Depuis l'ordonnance du 22 avril (n° 2020-460), ces heures doivent être incluses dans le calcul du taux dès lors qu'elles sont issues d'une convention de forfait en heures ou d'un accord collectif antérieur à l'ordonnance. Dans ce cas, le calcul se fait sur une **base 169 heures**.

2) Le taux horaire des primes mensuelles calculées en fonction du temps de présence

Ce taux est calculé à partir des primes mensuelles calculées en fonction du temps de présence du salarié (primes de pause payée, par exemple). Il convient de prendre en compte le montant que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé.

L'administration précise que lorsque ces primes connaissent une variation importante d'un mois sur l'autre, un montant mensuel moyen sur les 12 derniers mois peut être calculé (cf. 3).

Le calcul est réalisé sur la base de la durée du travail du salarié, cette dernière incluant les heures supplémentaires dès lors qu'elles sont issues d'une convention de forfait en heures ou d'un accord collectif antérieur à l'ordonnance. Dans ce cas, le calcul se fait sur une **base 169 heures**.

3) Le taux horaire des éléments de rémunération variable

Ce taux est calculé en tenant compte de la moyenne des éléments de rémunération variable perçus au cours des 12 mois civils précédant le début de l'activité partielle.

Le calcul inclut notamment les commissions, les pourboires et les éléments versés selon une périodicité non mensuelle : prime annuelle d'ancienneté, d'assiduité...

Le calcul est réalisé sur la base de la durée du travail du salarié, cette dernière incluant les heures supplémentaires dès lors qu'elles sont issues d'une convention de forfait en heures ou d'un accord collectif antérieur à l'ordonnance. Dans ce cas, le calcul se fait sur une **base 169 heures**.

4) Les éléments à exclure

Certains éléments doivent nécessairement être exclus de l'assiette de calcul (sur la question des heures supplémentaire, v. supra) :

- ✓ Primes ou indemnités de remboursement de frais professionnels
- ✓ Primes d'intéressement et de participation
- ✓ Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat
- ✓ **Primes non affectées par la mise en activité partielle.**

Autrement dit, toutes les primes non conditionnées à la présence du salarié, et qui continuent d'être versées pendant la période d'activité partielle, doivent être exclues du calcul. Sinon, cela reviendrait à les payer deux fois.

Exemple pour mieux comprendre

Exemple : un commercial placé en activité partielle totale bénéficie :

- ✓ d'un salaire fixe de 2.000 €
- ✓ d'un commissionnement sur son CA facturé. Ce commissionnement s'est élevé à 23.000 € au cours des douze derniers mois.

$$\begin{aligned}\text{Taux horaire d'AP} &= (2.000 / 151,67) + (23.000 / 12 / 151,67) \\ &= 13,18 \text{ €} + 12,64 \text{ €} \\ &= 25,82 \text{ €}.\end{aligned}$$

$$\text{Indemnité d'AP} = \text{nombre d'heures chômées et indemnisées} * 25,82 \text{ €}$$

Si, au mois d'avril, le nombre d'heures chômées indemnisées s'élève à 147 heures, le salarié perçoit $147 * 25,82 = 3.795,54 \text{ €}$.

Les forfait-jours

Taux horaire
de base

- Rémunération à prendre en compte est celle que le salarié aurait perçue dans le mois s'il n'avait pas été en AP
- Valeur d'une journée entière de travail = montant du salaire mensuel / par 22 (pour 218 jours)

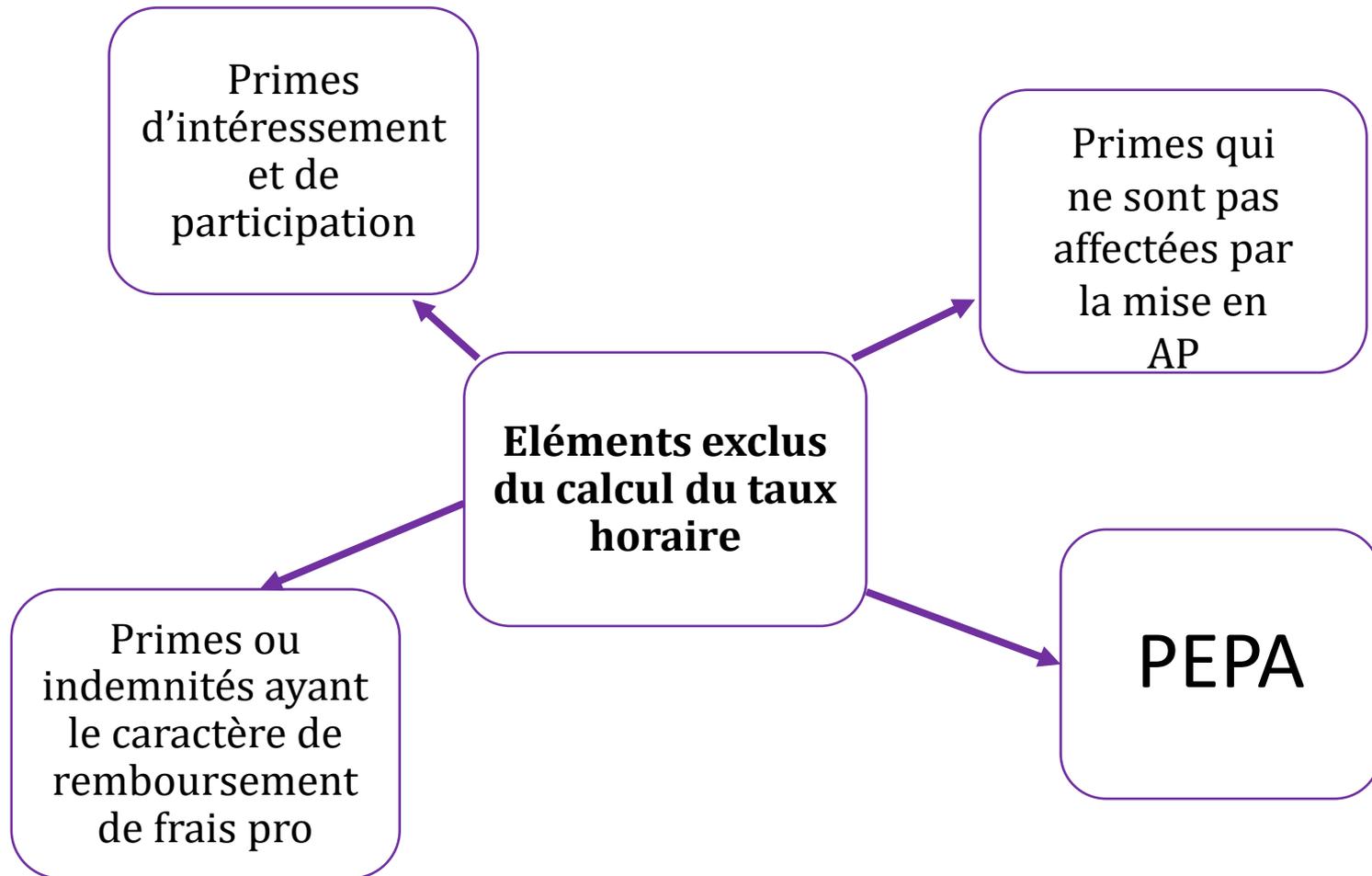
Taux horaire
prime mensuelle
calculée en
fonction du
temps de
présence

- Montant à prendre en compte = celui que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé
- Montant / par le nombre de jours mensuel (22 pour un forfait de 218 j) / par 7

Taux horaire
des éléments
de
rémunération
variable

- Commissions, primes sur objectifs, primes mensuelles qui connaissent une variation important d'un mois sur l'autre, prime non mensuelle mais calculée en fonction du temps de présence (prime annuelle d'ancienneté, etc...)
- Moyenne de ces éléments perçue au cours 12 derniers mois civils / par le nombre de jours mensuel / par 7

Les forfait-jours



Les salariés en forfait jours

Exemples : Un salarié qui perçoit 3.000 € par mois pour un forfait jours de 218 jours. Il perçoit une prime de 600 € qui est fonction du temps de présence et 6.000 € d'éléments variables sur les 12 derniers mois.

✓ **1^{ère} étape** : Taux horaire de base

Valeur d'une journée : $3500 / 22 = 136,36$

Taux horaire : $136,36 / 7 = 19,48$

✓ **2^{ème} étape** : Taux horaire des primes mensuelles calculées en fonction du temps de présence

Valeur d'une journée : $600 / 22 = 27,27$

Taux horaire : $27,27 / 7 = 3,9$

✓ **3^{ème} étape** : Taux horaire des éléments de rémunération variable

Valeur pour un mois : $6000 / 12 = 500$

Valeur pour une journée : $500 / 22 = 22,73$

Taux horaire : $22,73 / 7 = 3,25$

Quelles sont les règles pour les apprentis et les contrats de professionnalisation ?

L'employeur indemnise indistinctement au titre de l'AP la période en
entreprise et la période en CFA

Pour ces salariés, deux situations sont possibles :

Si salaire < SMIC



Indemnité horaire égale au % du
SMIC applicable au salarié en
vertu des dispositions légales ou
conventionnelles

Si salaire \geq SMIC



Application des règles de droit
commun (i.e. 70% de la
rémunération ; minimum 8,03 €
par heure)

**Quel est le régime social de l'indemnité
d'activité partielle ?**

Le régime social de l'indemnité d'activité partielle a évolué. Désormais :

Pour les indemnités relatives aux périodes d'activité antérieures au 1^{er} mai 2020	<ul style="list-style-type: none">✓ Assujettissement à la CSG et à la CRDS (6,2%+0,5%, base 98,25)✓ Exonération de cotisations sociales
Pour les indemnités relatives aux périodes d'activité à compter du 1^{er} mai 2020	<ul style="list-style-type: none">✓ Assujettissement à la CSG et à la CRDS (6,2%+0,5%, base 98,25)✓ Exonération de cotisations sociales

Indemnité d'activité partielle complémentaire

= Quand l'employeur verse une part complémentaire au-delà de 70% => même régime dans une **certaine limite** :

Indemnité légale et complémentaire \leq
à 3,15 SMIC
horaire (31,97 €)

- Indemnité complémentaire soumise au **même régime social** que les indemnités légales

Indemnité légale et complémentaire \geq
à 31,97 €

- La **part** de l'indemnité complémentaire **supérieure** à ce montant est **assujettie** aux contributions et cotisations sociales applicables aux revenus d'activité



NB : règles applicables à compter du 1^{er} mai

Indemnité d'activité partielle complémentaire

Indemnité
légale < à
31,97 €

- **Seule part des indemnités complémentaires qui conduit à franchir cette limite** sont **assujetties** aux contributions et cotisations sociales applicables aux revenus d'activité

Indemnité
légale > à
31,97 €

- Indemnité complémentaire **intégralement soumise** à cotisations et contributions sociales sur les revenus d'activité

Quelques exemples pour mieux comprendre

Exemple 1 : Un salarié est payé 35 euros/h. Une DUE prévoit un maintien à 100% de la rémunération antérieure.

Indemnité AP : $35 * 70\% = 24,5$

Indemnité complémentaire = 10,5

Soit indemnité totale = 35 €

L'indemnité totale est donc supérieure à 31,97.

Part des indemnités complémentaires assujettie au taux réduit de CSG/CRDS : 31,97
- 24,5 = 7,47 € (6,7%) car part inférieure à 31,97.

Part assujettie aux contributions et cotisations sociales applicable aux revenus d'activité : $35 - 31,97 = 3,03$

Quelques exemples pour mieux comprendre

Exemple 2 : Un salarié est payé 50 euros/h. Une DUE prévoit un maintien à 100% de la rémunération antérieure.

Indemnité AP : $50 * 70\% = 35$

Indemnité complémentaire = 15

Soit Indemnité totale = 50 €

L'indemnité légale et totale est supérieure à 31,97.

Part des indemnités complémentaires assujettie au taux réduit de CSG/CRDS : $31,97 - 24,5 = 7,47$ € (6,7%) car part inférieure à 31,97.

Part assujettie aux contributions et cotisations sociales applicable aux revenus d'activité => assujettissement intégral = 15 €

2°/ Gestion des arrêts maladie

Des règles assouplies

Ancien dispositif	<ul style="list-style-type: none">✓ Maintien de salaire : 1 an d'ancienneté✓ Délai de carence de 7 jours
Nouveau dispositif	<ul style="list-style-type: none">✓ Aucune ancienneté requise pour le complément employeur✓ Aucun délai de carence pour les arrêts classiques à compter du 24 mars – à compter du 4^{ème} jour pour les arrêts ayant débuté entre le 12 et le 23 mars✓ Aucun délai de carence pour les arrêts dérogatoires✓ Pas de prise en compte des arrêts classiques et dérogatoires pour l'appréciation de la durée maximum d'indemnisation pendant 12 mois

Articulation entre arrêt maladie et activité partielle

Arrêt maladie « classique »

Traitement identique que l'arrêt ait été prescrit avant ou après le passage en activité partielle => l'arrêt de travail « prévaut » sur l'activité partielle.

AM avant le
passage en
AP

- Bénéfice de l'activité partielle décalé à compter de la fin de l'arrêt (ou son renouvellement)

AM pendant
AP

- AP suspendue pour la durée de l'AM (et de son renouvellement)

Arrêt dérogatoire

L'entreprise place ses salariés en activité partielle en raison de la **fermeture totale ou d'une partie de l'établissement**

AM
antérieur
au
passage
en AP

- **Fin de l'arrêt** = interrompre l'arrêt de travail dérogatoire au moment du passage en activité partielle en signalant à l'assurance maladie la fin anticipée de l'arrêt.
- **Tolérance** : poursuite de l'arrêt de travail en cours au jour du passage en activité partielle jusqu'à son terme. Aucun renouvellement possible ensuite

AP
antérieure
à l'AM

- AP demeure

Arrêt dérogatoire

L'entreprise place ses salariés en activité partielle en raison d'une
réduction de l'activité

Principe = cumul non possible de l'AP et l'AM



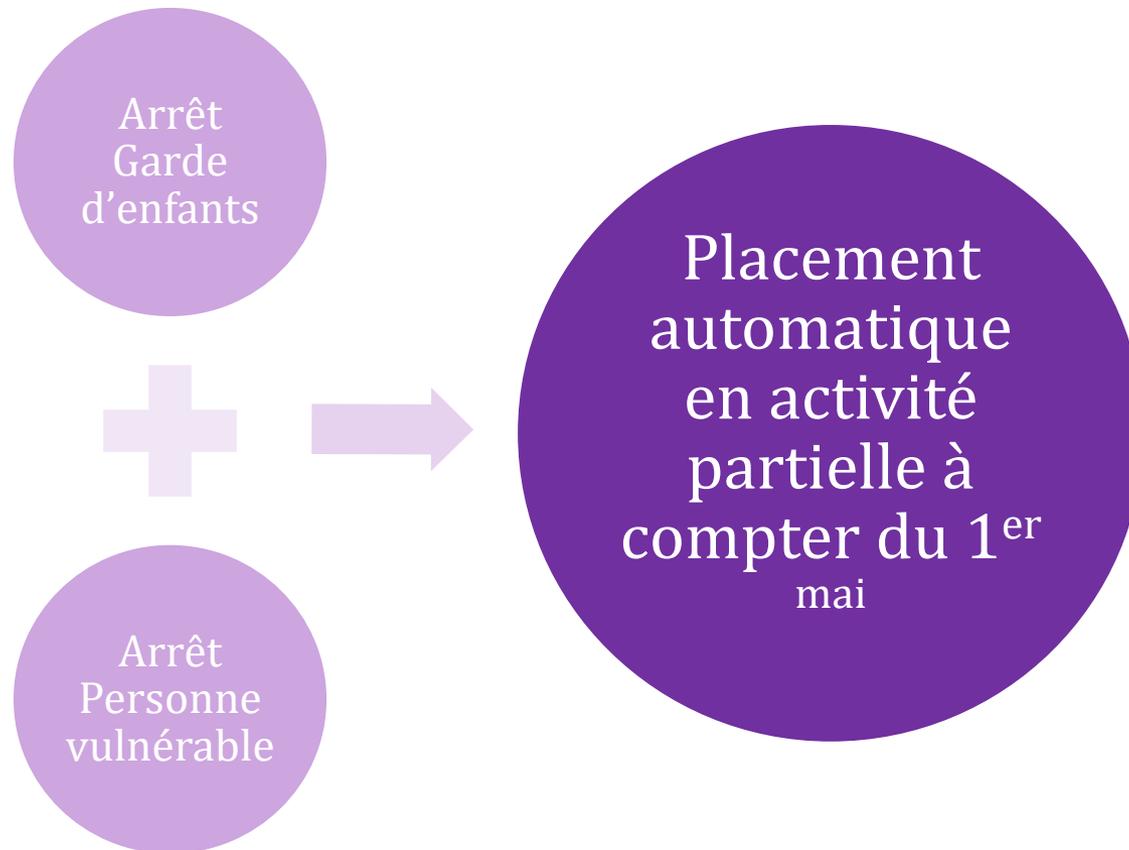
Salarié continue à bénéficier de l'arrêt de travail

Arrêt dérogatoire

Spécificité Arrêt Garde d'enfants : Possibilité de fractionner l'arrêt

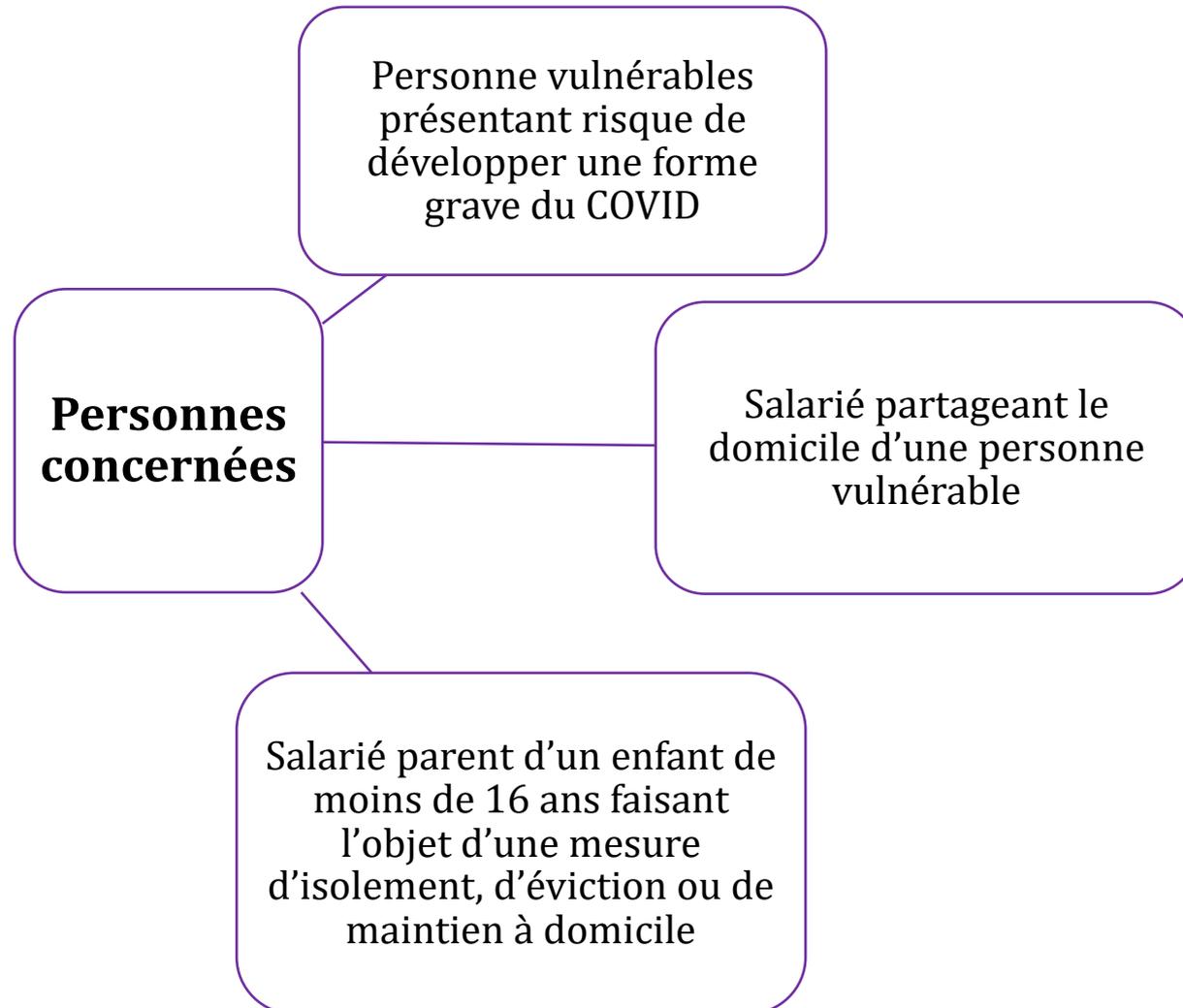
<p>Alternance des journées totalement travaillées et des journées totalement chômées</p>	<ul style="list-style-type: none">✓ Sur les journées travaillées : AM garde d'enfant sans qu'aucune situation d'activité partielle ne soit déclarée => le salarié perçoit des IJSS et le complément employeur selon les règles habituelles (pas de nécessité d'écrêter le complément employeur puisque, si le salarié avait continué à travailler, il aurait perçu, pour ces journées, son salaire habituel) ;✓ Sur les journées non travaillées : seul le dispositif d'activité partielle s'applique => le salarié perçoit l'indemnité d'activité partielle et l'employeur peut bénéficier de l'indemnisation à ce titre.
<p>Si pas de journées entières totalement chômées/ totalement travaillées</p>	<ul style="list-style-type: none">✓ L'arrêt de travail dérogatoire « prévaut » sur l'activité partielle pour toute la période.

Régime juridique des arrêts maladie après le 1er mai



NB : les règles doivent être précisées par décret.

Régime juridique des arrêts maladie après le 1er mai



Régime juridique des arrêts maladie après le 1er mai

AM pour garde d'enfants

- L'employeur ne doit plus les déclarer sur le site ameli.fr à partir de cette date.
- Il doit effectuer un signalement de reprise anticipée d'activité via la DSN pour les arrêts en cours à cette date + une demande d'activité partielle sur le site dédié du gouvernement.

AM Personne vulnérable

- Il est demandé de remettre à l'employeur un certificat d'isolement qui leur a été adressé par l'assurance maladie ou médecin de ville
- A charge pour l'employeur d'effectuer signalement de reprise anticipée d'activité et de procéder à une déclaration partielle dans les mêmes conditions.

Le complément employeur

<p>Arrêt classique</p>	<ul style="list-style-type: none">✓ Ajustement du complément pour maintenir la rémunération à un niveau équivalent au montant de l'indemnisation due au titre de l'activité partielle (a minima 70% ou plus si engagement unilatéral ou obligation conventionnelle) ⇒ Le complément employeur ne peut conduire à verser au salarié un montant plus élevé que celui qu'il aurait touché s'il n'avait pas été en arrêt, c'est-à-dire le montant qu'il aurait perçu s'il avait été placé en activité partielle
<p>Arrêt dérogatoire</p>	<ul style="list-style-type: none">✓ Le salarié percevra a minima 70% de sa rémunération brute (ou plus si engagement unilatéral ou obligation conventionnelle)



Pas de régime social de faveur de l'AP => Le complément employeur est donc soumis aux **cotisations et contributions sociales de droit commun**, comme s'il s'agissait d'une rémunération.

En cas d'activité partielle totale

Si le salarié
n'avait pas
été en arrêt
de travail

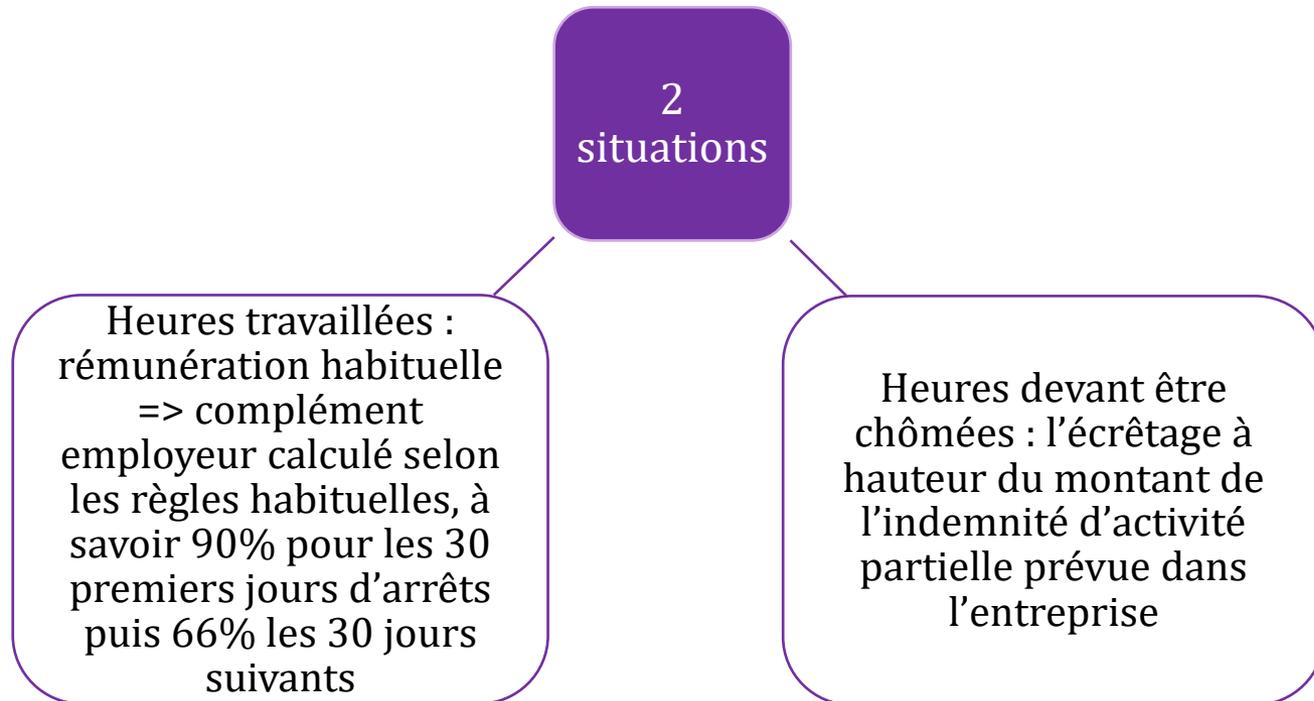


Il aurait
perçu
l'indemnité
d'AP



Ecrêter le
montant du
complément
employeur au
niveau de
l'indemnité d'AP
que le salarié
aurait perçue

En cas d'activité partielle partielle



Synthèse

	Arrêt maladie « classique » et activité partielle totale	Arrêt maladie « classique » et activité partielle partielle	Arrêt de travail dérogatoire et activité partielle totale	Arrêt de travail dérogatoire et activité partielle partielle NB : hors hypothèse du fractionnement de l'arrêt dérogatoire
Passage/Poursuite en activité partielle	Non	Non	Oui – Arrêt de travail/renouvellement à refuser ou à interrompre (tolérance néanmoins pour les arrêts en cours au jour du passage en AP)	Non
Revenus perçus par le salarié	Revenus de remplacement (IJSS + complément employeur)	Revenus de remplacement (IJSS + complément employeur)	Indemnité d'activité partielle	Revenus de remplacement (IJSS + complément employeur)
Ecrêtage du complément employeur	Oui – à hauteur de ce qu'aurait perçu le salarié au titre de l'AP (au moins 70% de la rémunération brute de référence)	*Pour les heures « travaillées » : non – régime légal habituel *Pour les heures « chômées » : oui – à hauteur de ce qu'aurait perçu le salarié au titre de l'AP (au moins 70% de la rémunération brute de référence)	N/A	*Pour les heures « travaillées » : non – régime légal habituel *Pour les heures « chômées » : oui – à hauteur de ce qu'aurait perçu le salarié au titre de l'AP (au moins 70% de la rémunération brute de référence)
Régime social du complément employeur	Pas de régime de faveur - soumis à cotisations et contributions de sécurité sociale selon les règles habituelles	Pas de régime de faveur - soumis à cotisations et contributions de sécurité sociale selon les règles habituelles	N/A	Pas de régime de faveur - soumis à cotisations et contributions de sécurité sociale selon les règles habituelles
Demande d'indemnisation à l'Etat au titre de l'activité partielle	Non	Non	Oui	Non

3°/ Gestion des congés payés et JRTT

Les CP et JRTT

Comment concilier avec l'activité partielle ?

CP

- Heures chômées **prises en compte** pour le calcul de l'**acquisition** des droits à **congés payés**

JRTT

- **Aucune disposition** légale ou réglementaire sur le sort des JRTT.
- AP est une suspension du contrat de travail

Les JRTT

Accord collectif

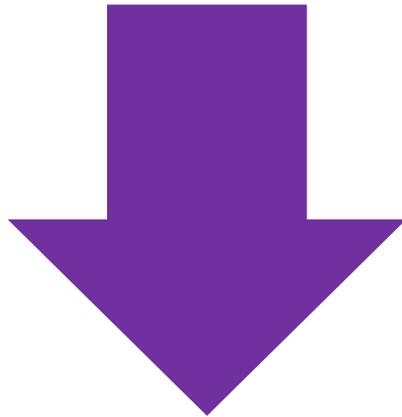
Logique d'acquisition : JRTT s'acquièrent par l'accomplissement d'une durée de travail au-delà de 35 heures par semaine

Logique forfaitaire : nombre de JRTT déterminé forfaitairement sur l'année

Pas d'acquisition de JRTT car salarié ne dépassant pas 35 heures de travail sur la semaine du fait d'une absence non assimilée à du temps de travail effectif

Acquisition JRTT car déterminés à l'avance de sorte qu'une absence non assimilée à du temps de travail effectif au cours de l'année n'emportera aucune conséquence sur l'acquisition des JRTT

Les jours de repos supplémentaires (forfait-jours)

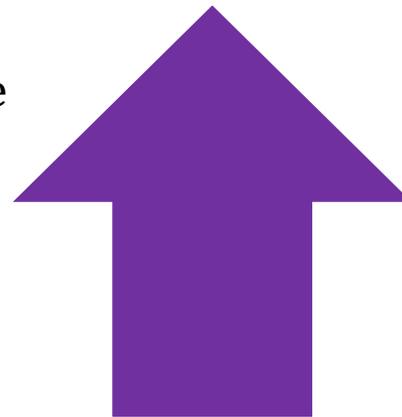


Principe : logique
forfaitaire
Acquisition de jours



Exception : accord collectif
qui prévoit un droit à jours de
repos supplémentaire
proportionnellement affecté
par les absences non
assimilées à du temps de
travail effectif

Pas d'acquisition de jours
supplémentaires



4° / Protection sociale

Mutuelle/prévoyance

Principe = assujettissement aux cotisations santé et prévoyance des indemnités d'activité partielle, sauf stipulation contraire de la convention collective ou du contrat avec l'organisme assureur.

Dans la DSN : Bloc 15 « Adhésion prévoyance » et bloc 70 « Affiliation prévoyance » doivent être alimentés

Les cotisations assises sur une assiette forfaitaire de type « plafond mensuel de la SS » (PMSS) sont calculées normalement, les montants forfaitaires étant le cas échéant, proratisés selon les termes du contrat.

Les assiettes de cotisations individuelles déclarées (blocs 78, 79 et 80 DSN) doivent inclure les indemnités versées au titre de l'activité partielle dès lors que les stipulations contractuelles ou conventionnelles ne prévoient pas de dispense partielle ou totale de cotisation.

Mutuelle/prévoyance



Certains contrats peuvent prévoir une prise en charge intégrale par l'employeur de la cotisation globale en cas de suspension indemnisée => vérifier les dispositions contractuelles

5°/ Intéressement, participation et PEE

Epargne salariale

Calcul de
l'intéressement
et de la
participation

- Exercice 2019 : pas de modification
- Exercice 2020 : application des formules prévues par les accords ; possibilité de les modifier par avenant

Conclusion des
accords
d'intéressement

- Date limite de conclusion repoussée jusqu'au 31/08/2020
- Cette mesure concerne tous les accords et avenants qui devaient être conclus entre le 01/01 et le 31/08/2020

Versement de
l'intéressement
et de la
participation

- Possibilité de reporter les versements jusqu'au 31/12/2020
- Plus de souplesse sur l'envoi des bulletins d'option et les délais de réponse

Epargne salariale

- *Concrètement, comment faut-il faire pour reporter le versement de l'intéressement et de la participation au 31 décembre ?*
- *Est-il obligatoire de conclure un avenant ?*

L'administration recommande de privilégier la conclusion d'un avenant pour reporter la date de versement lorsque cela est matériellement possible.

Toutefois, cet avenant n'est **pas obligatoire**. A minima, l'employeur doit **informer les élus et les salariés**.

Epargne salariale

- *Les périodes d'activité partielle auront-elles un impact sur le calcul de l'intéressement et/ou de la participation ?*

Non, l'activité partielle est censée être **neutre** pour le calcul individuel des droits des salariés.

Lorsque l'intéressement et/ou la participation sont répartis en fonction de la durée de présence, les heures chômées au titre de l'activité partielle sont **assimilées à de la présence.**

Lorsque l'intéressement et/ou la participation sont répartis en fonction du salaire, les salaires à prendre en compte sont ceux **qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en activité partielle.**

6°/ Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

PEPA

Modulation

- Possibilité de moduler la prime en fonction des conditions de travail liées à l'épidémie de covid-19 (télétravail / présence physique, degré d'exposition au risque, etc.)
- Montant \leq 1.000 € => accord d'intéressement facultatif
- Montant $>$ 1.000 € => accord d'intéressement obligatoire

Date de versement

- Date limite de versement repoussée au 31/08/2020

Bénéficiaires

- Possibilité de réserver la prime aux salariés présents soit à la date de versement, soit à la date de dépôt de l'accord ou de signature de la DUE

Epargne salariale

- *Est-il possible de modifier les conditions de versement de la PEPA qui aurait été prévue par l'entreprise avant l'épidémie de COVID-19 ?*

Oui, en modifiant l'acte ayant institué la prime initiale et en respectant un parallélisme des formes :

- ✓ par avenant si la prime initiale a été prévue par accord ;
- ✓ par DUE si elle a été prévue par DUE.