



COVID-19

CRISE SANITAIRE

Décryptage
Recommandations
Chiffrages du coût employeur

Mise à jour du 24 mars 2020

COVID – 19 Crise sanitaire : Décryptage, recommandations et chiffrages du coût employeur

La crise sanitaire liée au Covid-19 expose les entreprises à des difficultés économiques qui risquent d'engendrer d'importantes conséquences sociales. Dans ce contexte, l'objectif du gouvernement est de préserver les emplois, tout en réduisant les coûts supportés par les entreprises. Dans l'urgence, le gouvernement travaille actuellement à la rédaction de deux textes fondamentaux pour la (sur)vie des entreprises : le projet de décret de mise en place de l'activité partielle (1) et le projet de loi d'urgence permettant notamment une gestion plus souple des congés payés et RTT (2).

1. DISPOSITIF D'ACTIVITÉ PARTIELLE (CHÔMAGE PARTIEL) – EN L'ÉTAT DES PROJETS DE TEXTES EN COURS AU 19 MARS 2020

1.1 LA DEMANDE DE CHÔMAGE PARTIEL

- L'entreprise contrainte de **réduire** ou **suspendre** son activité du fait notamment de la **conjoncture économique** ou de **toute circonstance de caractère exceptionnel** (article R.5122-1), adresse sa demande de mise en chômage partiel directement via le portail <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/> sans avis **préalable** du CSE. Cet avis peut être adressé dans les **deux mois** suivant le dépôt de la demande.
- Les entreprises ont un **délai de 30 jours** pour déposer leur demande d'activité partielle et dans le cadre des demandes pour circonstance exceptionnelle (Coronavirus), qui devra être **traitée sous 48h** (au lieu de 15 jours). Une fois ces demandes acceptées, la prise en charge de l'activité partielle sera réalisée **rétroactivement à compter de la mise en chômage partiel des salariés** (et non à compter de la demande réalisée en ligne).
- En cas de refus, n'hésitez pas à renouveler la demande, en l'adaptant au besoin selon les services/départements, en communiquant des pièces justificatives complémentaires...

ATTENTION : Encore faut-il entrer dans le champ d'application du dispositif du chômage partiel tel que prévu à l'article R.5122-1 du Code du travail

- Si l'entreprise invoque le motif de « circonstances exceptionnelles » liées au coronavirus (alinéa 5° de l'article précité), elle doit être capable de démontrer que :
 - Les postes concernés ne permettaient pas l'instauration du télétravail ;
 - Il était impossible d'organiser des conditions de travail assurant le respect des conditions sanitaires de distanciation au sein des locaux (organisation des réunions à distance, absence de regroupement de salariés dans des espaces réduits, annulation ou report des déplacements non indispensables, rotation d'équipes, etc.)
- Si l'entreprise invoque la « conjoncture économique » (alinéa 1° de l'article précité), elle doit être capable de démontrer :
 - La récession,
 - La baisse des commandes,
 - L'augmentation des stocks

Or, la plupart des entreprises ont déposé leur demande à un moment où elles ne se trouvaient pas encore en baisse d'activité au point de faire chômer leur personnel, mais elles ont pris cette décision en raison de la pression sociale exercée (fortes attentes des organisations syndicales qui se mobilisent, menace ou exercice collectif ou individuel du droit de retrait, ...) ou de leur conviction à participer à "l'effort de guerre" pour lutter contre l'épidémie. **Espérons que dans sa rédaction définitive, le décret prenne en compte ce contexte particulier de demandes de chômage partiel « à titre conservatoire ».**

Recommandation pratique : il convient d'être particulièrement vigilant dans la constitution des dossiers d'activité partielle : (i) démontrer qu'il y a bien une baisse d'activité établie (par exemple pour les cabinets de conseils ou les banques : arrêt soudain des deals) (ii) être en mesure de démontrer que l'entreprise est « civiquement responsable » en poursuivant les activités qui peuvent l'être notamment par le biais du télétravail et pourquoi pas (iii) prendre des engagements en matière de maintien d'emploi après la période de chômage partiel, des engagements en matière de formation professionnelle, de GPEC... Rappelons que ces engagements étaient requis en cas de renouvellement de demande de mise en chômage partiel sur une période de 3 ans (article R.5122-9 du code du travail).

1.2 L'INDEMNITÉ DE CHÔMAGE PARTIEL : MONTANT, DURÉE, SALARIÉS CONCERNÉS

- L'employeur verse au salarié une indemnité qui ne peut être inférieure à **70% de sa rémunération horaire brute** correspondant à 84% de sa rémunération horaire nette (avec un minimum de 8,03€) et ce, **dans la limite de 4,5 fois le taux horaire du SMIC** (nouvel article D5122-13) au lieu de 1 fois le taux horaire du SMIC.
- **L'Etat prend en charge intégralement cette indemnité** versée au salarié (70% du brut correspondant à 84% du net), dans la même limite de 4,5 fois le SMIC. Il est envisagé de passer d'un **financement indirect** de l'Etat (l'employeur indemnise ses salariés puis perçoit, dans un second temps, une allocation de la part de l'Etat) à un **financement direct** de l'Etat (qui indemniserait lui-même les salariés concernés, de sorte que l'employeur n'aurait plus à décaisser la moindre somme). Cela requiert toutefois une refonte des systèmes qui semble peu probable vu la saturation des réseaux.
- Cette indemnité est **totalelement exonérée de cotisations patronales et salariales de sécurité sociale**. En revanche, toute rémunération versée au-delà 70% de la rémunération horaire brute sera considérée comme du salaire et donc soumise à cotisations.
- Le dispositif d'activité partielle peut être mis en place pour une durée maximale de **12 mois** (au lieu de 6 mois).
- Le dispositif d'activité partielle est désormais éligible aux salariés en **forfait annuel en heures ou en jours**. Sont toujours concernés les salariés à temps partiels, apprentis. En revanche, les stagiaires en sont exclus. Leur statut est envisagé par le projet de loi d'urgence (voir 2).

Exemples de calculs (sous réserve des dispositions réglementaires et/ou des circulaires à venir)**1. Salarié à 35 heures ou 39 heures par semaine :**

Les heures supplémentaires même contractualisées ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'indemnité. Ainsi, le salarié payé 2000 € bruts pour 35 heures par semaine et le salarié payé 2285,73 euros pour 39 heures par semaine percevront une indemnité de chômage partiel identique.

Dans les 2 cas, si le salaire de base mensuel brut est de 2000 € pour 35 heures par semaine :

- le taux horaire de sa rémunération est de $2000/151,67 = 13,19€$ bruts
- le montant de l'indemnité horaire de chômage partiel = $70\% \times 13,19 = 9,23€$ bruts (ne peut être inférieur à 8,04€)
- pour 35 heures de chômage partiel par semaine, **le salarié perçoit $151,67 \times 9,23€ = 1400€$ bruts (soit 1 248,95 € nets de CSG CRDS) et l'employeur perçoit une allocation de 1 400€.**

2. Salarié sous forfait annuel en heures :

Si le salarié perçoit 4000 € bruts pour un forfait annuel de 1 737 heures par exemple, il englobe 130 heures supplémentaires payées à 125 %, son taux horaire s'obtient de la façon suivante :

- $4\ 000\ € \times 12\ \text{mois} = 48\ 000\ €$ par an ;
- $1\ 607\ \text{h} + (130\ \text{h} \times 125\ \%) = 1\ 769,50$ heures par an ;
- $48\ 000\ € / 1\ 769,50\ \text{h} = 27,13\ €$.
- pour 35 heures par semaine
- le taux horaire de sa rémunération est de 27,13 €
- le montant de l'indemnité horaire de chômage partiel = $70\% \times 27,13 = 18,99\ €$ bruts (ne peut être inférieur à 8,04€)
- pour 35 heures de chômage partiel par semaine, **le salarié perçoit $151,67 \times 18,99 = 2879,97€$ bruts (soit 2569,25 € nets de CSG CRDS) et l'employeur perçoit une allocation de 2879,97€ bruts €.**

3. Salarié sous forfait annuel en jours :

A ce stade, les textes ne précisent pas les modalités de calcul. Deux scénarios semblent envisageables à ce jour :

Option a :

- déterminer tout d'abord le nombre de jours indemnissables en appliquant la formule suivante : (nb de jours de fermeture/nb de jours calendaires du mois) × (nb moyen mensuel de jours fixés dans la convention de forfait) ;
- transformer ce nombre de jours en heures. Pour cela, il est possible d'appliquer la méthode suivante (inspirée de la circulaire DGEFP n°2012-08, 4 mai 2012) : partir de la durée annuelle de travail « légale », soit $151,67 \times 12 \text{ mois} = 1\,820,04$ heures (pour 218 jours) et une durée journalière de 8,35 heures ($1\,820,04 \text{ h}/218 \text{ j}$).

Option b : Version simplifiée. Il s'agirait de considérer que chaque jour correspond à 7 heures de travail et à procéder ainsi à une valorisation de la journée de travail en divisant le salaire mensuel par le nombre de jours travaillés dans le mois.

Cas pratique n°1: Un cadre perçoit un salaire brut mensuel de 6 000€ pour un forfait annuel de 218 jours. Supposons que son entreprise ferme pendant tout le mois d'avril 2020.

Calcul selon l'Option a :

La moyenne mensuelle de jours travaillés est de : $218 \text{ j}/12 = 18,17$ jours. Le cadre aura droit à :

$18,17 \text{ j} \times 22/30 = 13,32$ jours d'indemnisation ;

$13,32 \text{ j} \times 8,35 \text{ h} = 111,26$ heures.

Son taux horaire (fictif) étant nécessaire pour le calcul de l'allocation conventionnelle à la charge de l'employeur, il convient de convertir en heures la durée de travail mensuelle exprimée en jours (18,17 jours), soit :

$18,17 \times 8,35 \text{ h} = 151,7$ heures par mois ;

taux horaire : $6000 \text{ €}/151,7 \text{ h} = 39,55 \text{ €}$

Le salarié percevrait une **indemnité de : $111,26 \text{ h} \times (39,55 \text{ €} \times 70 \%) = 3\,080,23 \text{ €}$ bruts (soit 2 747,90€ nets de CSG CRDS) et l'employeur percevrait une allocation de 3 080,23 €**. Aucun reste à charge

Calcul selon l'option b :

Le cadre aura droit à :

22 jours d'indemnisation ;

22 x 7 h = 154 heures.

Son taux horaire (fictif) étant nécessaire pour le calcul de l'allocation conventionnelle à la charge de l'employeur, il convient de convertir en heures la durée de travail mensuelle exprimée en jours soit :

22 x 7 h = 154 heures pour le mois d'avril 2020;

taux horaire : 6000 €/154 h = 38,96 €

Le salarié percevrait **une indemnité de : 154 h × (38,96 € × 70 %) = 4199,89€ bruts (soit 4126,39€ nets de CSG CRDS) et l'employeur percevrait une allocation de 4199,89€. Aucun reste à charge**

Cas pratique n°2 : Un cadre perçoit un salaire brut mensuel de 6 000€ pour un forfait annuel de 218 jours. Supposons que son entreprise ferme pendant tout le mois d'avril 2020.

Calcul selon l'option a :

La moyenne mensuelle de jours travaillés est de : 218 j/12 = 18,17 jours. Supposons que son entreprise ferme pendant tout le mois d'avril 2020. Le cadre aurait droit à :

18,17 j × 22/30 = 13,32 jours d'indemnisation ;

13,32 j × 8,35 h = 111,26 heures ;

18,17 × 8,35 h = 151,67 heures par mois ;

taux horaire : 10 000 €/151,67 h = 65,93 € . **Attention : le montant de l'allocation à rembourser à l'employeur est limité à 45,13 € (4,5x10,03)**

Le salarié percevrait une allocation de: 111,26 h × (65,93 € × 70 %) = 5 134,76€ bruts (soit 4580,77 € nets de CSG CRDS) alors que l'employeur percevrait une allocation de 111,26 h × 45,13 € = 5 021,16 €. Le reste à charge pour l'employeur serait donc égal à 113,60 €.

Calcul selon l'option b :

Le cadre aurait droit à :

22 jours d'indemnisation ;

22 x 7 h = 154 heures par mois;

taux horaire : 10 000 €/154 = 64,93 €. **Attention : le montant de l'allocation à rembourser à l'employeur est limité à 45,13 € (4,5x10,03)**

Le salarié percevrait une allocation de: 154 h × (64,94€ × 70 %) = 7000,53 bruts (soit 6245,24 € nets de CSG CRDS) alors que **l'employeur percevrait une allocation de 154 h × 45,13 € = 6950,02 € bruts. Le reste à charge pour l'employeur serait donc égal à 50,51 €.**

La crise actuelle est d'une rapidité telle que le dispositif de chômage partiel, bien que considérablement étendu et consolidé, ne saurait à lui seul suffire pour permettre aux entreprises des secteurs les plus touchés de faire face à la crise. C'est pourquoi, la loi d'Urgence Sanitaire vient d'être votée (dimanche 22 mars 2020). Elle habilite le gouvernement à modifier, par voie d'ordonnances, de nombreuses règles de droit du travail. La loi, qui devrait être publiée au Journal officiel très vite, devrait être rapidement suivie des premières ordonnances et du décret « activité partielle », toujours en attente.

2. LOI D'URGENCE POUR FAIRE FACE À L'ÉPIDÉMIE DE COVID -19 ET SÉCURISATION DES EMPLOIS (ARTICLE 7)

Afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du virus covid-19 et de limiter ses incidences sur l'emploi, conformément à l'article 38 de la Constitution, en matière de droit du travail et de droit de la sécurité sociale, le gouvernement serait autorisé à prendre par ordonnance toute mesure (relevant normalement du domaine de loi), ayant notamment pour objet de :

- **Limitier les ruptures de contrats de travail** (il serait notamment envisagé d'interdire les licenciements pendant la période de crise)
- **Déroger** aux règles légales et conventionnelles relatives à la **durée du travail**, au **repos hebdomadaire** et au **repos dominical** dans les entreprises de secteurs particulièrement nécessaires à la sécurité de la nation ou à la continuité de la vie économique et sociale
- Modifier les conditions d'acquisition de congés payés et **permettre à tout employeur d'imposer ou de modifier unilatéralement les dates de prise d'une partie des congés payés, des jours de réduction du temps de travail** et des jours de repos affectés sur le **compte épargne-temps** du salarié, par dérogations aux dispositions légales et conventionnelles

Cette mesure inédite était inenvisageable il y a encore deux jours (cf. Questions/Réponses n°21 sur le Coronavirus Covid-19 - mis à jour le 17 mars 2020). Bien que ce ne soit pas une condition préalable à l'acceptation de la prise en charge au titre de l'activité partielle, il est fort possible qu'elle soit prise en considération en pratique par les autorités administratives pour apprécier les efforts de l'entreprise et des salariés.

La loi d'Urgence Sanitaire adoptée le 22 mars 2020 permet désormais à l'employeur :

- **de prévoir par accord d'entreprise ou par accord des salariés (une fois l'ordonnance publiée) la prise de congés payés dans la limite de 6 jours ouvrables.**
- **d'imposer unilatéralement la et sans préavis la pose des jours de réduction du temps de travail (RTT, les jours de repos des salariés en convention de forfait jours et les jours de repos affectés au Compte Epargne Temps (CET), le cas échéant.**

- Renforcer le **recours à l'activité partielle** (nouvelles catégories de bénéficiaires tels que les travailleurs à domicile et les assistantes maternelles, réduction du reste à charge pour l'employeur...) afin d'atténuer les effets de la baisse d'activité.
- Modifier, à titre exceptionnel, les dates limites et les modalités de versement de la **participation** et de **l'intéressement**
- Modifier les **modalités d'information et de consultation** du comité social et économique pour permettre d'émettre les avis requis dans les délais impartis, faciliter le recours à la visioconférence pour la consultation du CSE, en levant la limite de 3 réunions par an
- Permettre à l'employeur de suspendre les processus électoraux en cours. Il s'agirait d'une faculté ouverte à l'employeur, et non d'une interdiction d'organiser les élections.
- Adapter les conditions de rémunération des **stagiaires** (qui ne sont pas éligibles au chômage partiel) et aménager le versement des cotisations sociales.
- Supprimer le délai de carence de versement des IJSS pour tous les arrêts de travail durant la période d'état d'urgence sanitaire



Anna-Christina Chaves
Associée en charge du département
droit social