



Service Juridique, Fiscal et Social

CRISE SANITAIRE COVID – 19

QUOTIDIENNE

DES ACTUALITES JURIDIQUES ET SOCIALES

VENDREDI 10 AVRIL 2020

Vous trouverez dans ce feuillet journalier, les informations qui ont été portées à notre connaissance et qui peuvent vous être utiles dans la gestion de la crise sanitaire liée à la propagation de l'épidémie du virus COVID 19.

- I. L'URSSAF PRECISE LES MODALITES DE REPORT DES COTISATIONS POUR L'EXIGIBILITE DU 15 AVRIL**

- II. SALARIES PROTEGES : AMENAGEMENT DU TRAITEMENT DES DEMANDES D'AUTORISATION PENDANT L'EPIDEMIE**

- III. ACTIVITE PARTIELLE : MODALITES DE CALCUL DE L'ALLOCATION HORAIRE**

3, rue Alfred Roll - 75849 PARIS CEDEX 17

Tél. 01 44 01 47 01 - Fax 01 40 54 03 28 - Site internet : www.unicem.fr - E-mail : contact@unicem.fr

N° SIRET 784717043 00011 - CODE APE 9411 Z

I/ L'URSSAF PRECISE LES MODALITES DE REPORT DES COTISATIONS POUR L'EXIGIBILITE DU 15 AVRIL

Après le report des échéances sociales du 15 mars et du 5 avril 2020, la mesure est reconduite pour l'échéance du 15 avril. Les Urssaf ont détaillé, le 7 avril 2020 sur leur site internet, la marche à suivre pour obtenir l'application de ce report pour les cotisations exigibles au 15 avril 2020.

Afin de tenir compte de l'impact de l'épidémie de Covid-19, un **nouveau report de paiement** des cotisations sociales est mis en œuvre par le réseau des Urssaf. Le même dispositif que celui appliqué aux échéances du 15 mars et du 5 avril est reconduit : les employeurs dont la **date d'échéance Urssaf** intervient le **15 avril à 12 heures** peuvent reporter tout ou partie du paiement de leurs cotisations salariales et patronales **sans pénalité**, indique le site des Urssaf dans une note du 7 avril.

Quelle est la marche à suivre pour moduler le montant du règlement à l'échéance du 15 avril ?

Les employeurs peuvent **reporter tout ou partie** du **paiement** des cotisations salariales et patronales. La date de paiement est reportée d'office **jusqu'à trois mois** dans l'attente de convenir avec les organismes des modalités de leurs règlements.

Les Urssaf rappellent que l'employeur reste tenu de **transmettre** sa **DSN avant le lundi mercredi 15 avril à midi**. Elle précise que si l'entreprise ne dispose pas de tous les éléments requis pour réaliser une paie complète et déposer une DSN complète et conforme à la date d'échéance, la transmission reste obligatoire avant le mercredi 15 avril à midi. Les régularisations nécessaires pourront être effectuées concernant la période d'emploi d'avril 2020 lors de la transmission de la DSN à l'échéance du 15 mai 2020, sans qu'aucune pénalité ne soit appliquée.

Trois cas de figure sont détaillés :

- **premier cas** : l'employeur n'a pas encore déposé la DSN de mars 2020 : il peut la transmettre jusqu'au 15 avril à midi ;
- **deuxième cas** : l'employeur a transmis la déclaration sociale nominative et il peut la modifier en déposant une déclaration sociale nominative « annule et remplace » jusqu'au jour précédant l'échéance inclus (soit le 14 avril avant minuit), ou en utilisant le service de paiement de son espace en ligne ;
- **troisième cas** : si l'employeur règle ses cotisations hors déclaration sociale nominative, par **virement bancaire**, il peut adapter le montant de son virement, ou bien ne pas effectuer de virement.

Les entreprises ayant opté pour le paiement trimestriel peuvent également revenir sur les ordres de paiement Sepa éventuellement émis dans les déclarations sociales nominatives de janvier et février sur leur espace en ligne. L'Urssaf joint un mode d'emploi pour ce faire.

Quelles démarches pour les employeurs ne souhaitant pas opter pour un report de l'ensemble des cotisations ?

Pour les employeurs ne souhaitant pas opter pour un report de l'ensemble des cotisations et préférant régler les cotisations salariales, ils peuvent **échelonner** le règlement des **cotisations patronales, comme habituellement**. Pour ce faire, ils doivent **se connecter** sur leur espace en ligne sur [urssaf.fr](https://www.urssaf.fr) et signaler leur situation *via* la messagerie : « Nouveau message »/« Une formalité déclarative »/« Déclarer une situation exceptionnelle ». Les employeurs peuvent également contacter par **téléphone** les Urssaf au 3957.

Enfin, le report ou l'accord de délai est également possible pour les cotisations de retraite complémentaire, précise l'Urssaf. Sur ce point, les entreprises sont invitées à se rapprocher de leurs institutions de retraite complémentaire.

[Source : Liaisons sociales]

<https://www.urssaf.fr/portail/home/actualites/toute-lactualite-employeur/mesures-exceptionnelles-pour-les.html>

II/ SALARIES PROTEGES : AMENAGEMENT DU TRAITEMENT DES DEMANDES D'AUTORISATION PENDANT L'EPIDEMIE

Une instruction de la Direction générale du travail (DGT), en date du 7 avril 2020, revient en détail sur l'incidence de l'ordonnance relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire, en matière d'instruction des demandes d'autorisation de licenciement des salariés protégés et d'exercice du recours hiérarchique contre les décisions de l'inspecteur du travail.

L'[ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020](#), relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire, a institué une « zone de protection juridique » courant à compter du 12 mars 2020 et prenant fin à l'expiration d'un délai d'un mois suivant la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire (date de cessation fixée au 24 mai 2020, mais susceptible de prorogation). Selon l'article 2, tout recours qui aurait dû être effectué durant cette période peut encore l'être dans un délai qui ne peut excéder, à compter de la fin de cette même période, le délai légalement imparti pour agir, dans la limite de deux mois.

Par ailleurs, selon l'article 7, les délais à l'issue desquels une décision administrative doit intervenir ou peut être acquise implicitement sont, selon le cas, suspendus ou reportés à l'issue de cette même période.

Ces dispositions générales ont une incidence sur le délai de deux mois dont dispose l'inspecteur du travail pour répondre à une demande d'autorisation de licenciement ou de transfert du contrat d'un salarié protégé. Elles impactent également le délai de recours hiérarchique contre ses décisions. Une instruction DGT du 7 avril 2020, fait le point sur les conséquences de cette ordonnance en la matière.

Demandes d'autorisation reçues avant le 12 mars 2020

En temps normal, l'inspecteur du travail dispose d'un délai d'instruction de deux mois à compter de la date de réception de la demande d'autorisation pour rendre sa décision. Le silence gardé pendant plus de deux mois valant décision implicite de rejet ([C. trav., art. R. 2421-1 et R. 2421-11](#)).

S'agissant des demandes reçues avant le 12 mars 2020 (et toujours en cours d'instruction à cette date), le **déla**i de **deux mois** laissé à l'**inspecteur du travail** pour prendre sa décision est « **suspendu** » conformément à l'article 7 de l'ordonnance, ce qui signifie que le **déla**i déjà **écoulé avant le 12 mars doit être décompté** et seul le reliquat recommencera à courir un mois après la date de la fin de l'état d'urgence sanitaire. Le délai à l'issue duquel la décision implicite de rejet est susceptible d'intervenir est donc directement impacté.

L'instruction fournit l'exemple d'une demande reçue le 20 février 2020 et n'ayant fait l'objet d'aucune décision expresse avant le 12 mars : 21 jours s'étant écoulés avant le 12 mars (soit trois semaines), la décision implicite de rejet ne naîtra, en cas de silence gardé par l'administration, qu'à l'expiration du délai d'un mois suivant la date de fin de l'état d'urgence sanitaire, à laquelle il faudra ajouter le délai d'instruction restant à courir (soit deux mois moins trois semaines).

Les parties devront être informées, au besoin par courriel, de la date de naissance de l'éventuelle décision implicite au regard de l'article 7 de l'ordonnance.

Demandes d'autorisation reçues postérieurement

S'agissant des demandes reçues postérieurement au 12 mars 2020, le **point de départ** du délai de deux mois dont dispose l'inspecteur du travail pour statuer est « **reporté** », conformément à l'article 7 de l'ordonnance, jusqu'à l'**expiration** du délai d'**un mois suivant** la date de **cessation de l'état d'urgence**. Ainsi, précise l'instruction, pour une demande d'autorisation reçue le 23 mars 2020, une décision implicite de rejet ne naîtra que deux mois après l'expiration du délai d'un mois suivant la fin de l'état d'urgence sanitaire.

L'accusé de réception de la demande d'autorisation ou, s'il a déjà été envoyé, un **courriel** de l'**administration devra informer** les **parties** que la décision implicite de rejet naîtra, en cas de silence gardé, trois mois après la cessation de l'état d'urgence sanitaire.

Incitation à statuer de manière expresse sans attendre la fin de ces délais

Comme l'indique l'instruction, « la **suspension ou le report** du point de départ des délais n'est **pas** une **interdiction d'agir** » et, en cela, l'ordonnance ne fait pas obstacle à ce que l'autorité administrative prenne légalement une décision expresse dans les délais qui lui sont impartis en période normale (c'est-à-dire dans les deux mois suivant la réception de la demande).

Dès lors qu'il dispose de tous les éléments pour statuer sur la demande, l'**inspecteur du travail** n'a donc pas à attendre la fin de la période de suspension des délais pour **rendre sa décision**.

Tel sera en particulier le cas :

– lorsque la demande ne nécessite **pas d'enquête approfondie** (en cas de rupture conventionnelle individuelle notamment) **ou** lorsque l'**organisation interne permet de réaliser l'enquête** et de recueillir l'ensemble des éléments de fait nécessaires à la décision. Le Directeur général du travail rappelle à cet effet que les modalités de l'enquête, pendant la période d'urgence sanitaire, ont été adaptées par une instruction du 17 mars 2020, autorisant les observations écrites et échanges par courriel avec les parties ([v. l'actualité n° 18026 du 23 mars 2020](#)) ;

– lorsque la **suspension des délais** pourrait porter une **atteinte excessive aux intérêts des parties** : par exemple en cas de mise à pied conservatoire du salarié ou lorsque le salarié a retrouvé un emploi dans une autre entreprise ou encore lorsque la survie même de l'entreprise est en cause en raison d'une interruption prolongée de toute activité liée à la crise sanitaire.

En revanche, dans les cas où l'autorité administrative ne pourrait procéder aux investigations nécessaires en raison de l'impact de l'épidémie, y compris en procédant à ces investigations selon les modalités définies par l'instruction du 17 mars dernier, les dispositions de l'article 7 pourront être utilisées pour permettre de reporter la décision à prendre.

Effets sur les recours hiérarchiques

Conformément à l'article 2 de l'ordonnance, le recours hiérarchique qui aurait dû être formé pendant la période se déroulant du 12 mars 2020 jusqu'à l'expiration du délai d'un mois suivant la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire sera réputé recevable s'il a été formé dans le délai de deux mois suivant cette période. Cette possibilité, souligne l'instruction, concerne les recours hiérarchiques formés contre les décisions des inspecteurs du travail notifiées à partir du 11 janvier 2020. Ainsi, pour une décision notifiée le 26 février 2020, le recours hiérarchique qui aurait dû être formé au plus tard le 27 mars 2020, pourra l'être dans le délai de deux mois suivant l'expiration du délai d'un mois à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire.

Ce filet de sécurité n'empêche pas l'utilisateur d'introduire son recours hiérarchique dans le délai habituel de deux mois à compter de la notification de la décision de l'inspecteur du travail ([C. trav., art. R. 2422-1](#)).

[Source : Liaisons sociales]

Voir l'instruction en annexe

III/ ACTIVITE PARTIELLE : MODALITES DE CALCUL DE L'ALLOCATION HORAIRE

Le ministère du travail a actualisé sa fiche sur l'activité partielle s'agissant des modalités de calcul du taux horaire de l'allocation d'activité partielle.



Coronavirus (COVID-19)

19/ Comment est calculé le taux horaire pour l'indemnité d'activité partielle et l'allocation d'activité partielle ? (Ajouté le 10.04.20)

Indemnité d'activité partielle = indemnité perçue par le salarié pendant les heures chômées.

Allocation d'activité partielle = somme versée par l'Etat et l'Unédic à l'employeur pour ces heures.

Une fiche complémentaire précisera très prochainement les modalités de calcul concernant certains publics particuliers (VRP, salariés en convention de forfait...)

ETAPE 1 : Le nombre d'heures chômées

Heures chômées qui ouvrent droit à une allocation	Heures chômées dans la limite de la durée légale (151,67 sur le mois) ou de la durée équivalente sur le mois (<i>régime d'équivalence au sens de l'article L.3121-13 du code du travail</i>) sur la période considérée
Heures chômées qui n'ouvrent pas le droit à une allocation	Heures chômées au-delà de la durée légale (151,67 sur le mois) ou de la durée équivalente sur le mois (<i>régime d'équivalence au sens de l'article L.3121-13 du code du travail</i>) sur la période considérée Si la durée collective conventionnelle ou la durée stipulée au contrat est inférieure à la durée légale, seules les heures chômées en deçà de la durée collective conventionnelle (ou la durée stipulée au contrat) ouvrent droit à l'allocation. Lorsqu'elle est inférieure à la durée précitée, n'ouvrent pas droit à une allocation, les heures chômées au-delà de la durée collective conventionnelle du travail ou la durée stipulée au contrat sur la période considérée.

ETAPE 2 : Le taux horaire de référence de l'indemnité d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle

Le taux horaire de référence au titre de l'activité partielle est le taux horaire de base (1)

Si le salarié a des primes, il faut également calculer le taux horaire des primes calculées en fonction du temps de présence (2)

Si le salarié une rémunération variable, il faut également calculer le taux horaire correspondant aux éléments de rémunération variable (s'il y en a) (3)

1. Taux horaire de base

La rémunération à prendre en compte est celle que le salarié aurait perçue dans le mois s'il n'avait pas été en activité partielle, incluant les majorations (travail de nuit, le dimanche...) de ce salaire, hors heures supplémentaires et leur majoration.

Cette rémunération est divisée par le nombre d'heures mensuelles correspondant à la durée légale sur la période considérée (151,67 heures sur le mois) ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat.

La rémunération à prendre en compte est celle que le salarié aurait perçue dans le mois s'il n'avait pas été en activité partielle, incluant les majorations (travail de nuit, le dimanche...) de ce salaire, hors heures supplémentaires et leur majoration.

Cette rémunération est divisée par le nombre d'heures mensuelles correspondant à la durée légale sur la période considérée (151,67 heures sur le mois) ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat.

Le résultat de cette division donne le **taux horaire de base**.

Si le salaire du salarié ne comporte ni prime ni élément variable : passez directement à l'Etape 3

2. Taux horaire des primes mensuelles calculées en fonction du temps de présence

Seules sont prises en compte les primes versées mensuellement qui sont calculées en fonction du temps de présence du salarié, et donc affectées par l'activité partielle (primes de pause payée, par exemple).

Le montant des primes à prendre en compte est celui que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé.

Ce montant est divisé par le nombre d'heures mensuelles correspondant à la durée légale sur la période considérée (151,67 heures sur le mois) ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat.

Le résultat de cette division donne le **taux horaire des primes mensuelles calculées en fonction du temps de présence**.

3. Taux horaire des éléments de rémunération variable

Sont pris en compte ici :

- Les éléments de rémunération variable (commissions, pourboires...)
- Les primes versées selon une périodicité non mensuelle, qui répondent aux mêmes critères que les primes visées au 2. (primes calculées en fonction du temps de présence du salarié, et donc affectées par l'activité partielle) : prime annuelle d'ancienneté ou d'assiduité calculée selon le temps de travail effectif

Le montant mensuel de référence de ces éléments est égal à la moyenne de ces éléments de rémunération variables perçus au cours des 12 mois, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de 12 mois, précédant le premier jour d'activité partielle de l'entreprise (par exemple période du 1^{er} mars 2019 au 29 février 2020).

Ce montant mensuel de référence est divisé par le nombre d'heures mensuelles correspondant à la durée légale sur la période considérée (151,67 heures sur le mois) ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat.

Le résultat de cette division donne le **taux horaire des éléments de rémunération variable**.

4. Éléments exclus du calcul du taux horaire

o Les heures supplémentaires

Les heures supplémentaires et leur majoration, même structurelles, n'étant pas éligibles à l'activité partielle, elles ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'indemnité d'activité partielle.

o Les autres éléments exclus

Sont également exclues :

- les primes ou indemnités ayant le caractère de remboursement de frais professionnels ;
- la prime d'intéressement ;
- la prime de participation ;
- les primes qui ne sont pas affectées par la mise en activité partielle ;
- la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat.

ETAPE 3 : Le montant de l'indemnité d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle

Montant de l'indemnité d'activité partielle (versée au salarié) **et de l'allocation d'activité partielle** (versée à l'employeur) = **70 % du taux horaire brut de référence au titre de l'activité partielle x nombre d'heures éligibles à l'activité partielle.**

L'allocation d'activité partielle versée à l'employeur est plafonnée à 70% de 4,5 SMIC horaire brut, c'est-à-dire 31,98€ par heure chômée.

Exemple 1 :

Un salarié est placé en activité à compter du 17 mars 2020 pour fermeture totale. Il travaille 35 heures par semaine pour un salaire de base de 2700 Euros (sans prime ou rémunération variable).

⇒ **Etape 1 : déterminer le nombre d'heures indemnisables**

Le salarié a travaillé 77 heures sur le mois de mars. Le nombre d'heures à indemniser sera donc de $(151,67 - 77 \text{ heures travaillées}) = 74,67$ heures chômées.

⇒ **Etape 2 : déterminer le taux horaire**

Taux horaire de base = salaire du mois précédent / la durée légale sur la période considérée : $2700 / 151,67 = 17,80$

⇒ **Etape 3 : déterminer le montant de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle**

Montant de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle = $(70\% \times 17,80) \times 74,67 = 930,39$ Euros

Exemple 2 :

Un salarié est placé en activité à compter du 17 mars 2020 pour fermeture totale. Il travaille 33 heures par semaine (soit 143 heures par mois) pour un salaire de base de 2500 Euros et reçoit 300 euros de prime mensuelle (calculée en fonction du temps de travail).

⇒ **Etape 1 : déterminer le nombre d'heures indemnissables**

Le salarié a travaillé 77 heures sur le mois de mars. Le nombre d'heures à indemniser sera donc de $(143 - 77 \text{ heures travaillées}) = 66 \text{ heures}$

⇒ **Etape 2 : déterminer le taux horaire**

- Taux horaire de base = salaire du mois précédent / la durée collective ou stipulée au contrat de travail sur la période considérée : $2500 / 143 = 17,48$
- Taux horaire des primes calculées en fonction du temps de présence / la durée collective ou stipulée au contrat de travail sur la période considérée : $300/143 = 2,10$
- Taux global : 19,58

⇒ **Etape 3 : déterminer le montant de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle**

Montant de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle =
 $(70\% \times 19,58) \times 74,67 = 1023,43 \text{ Euros}$

Exemple 3 :

Un salarié est placé en activité à compter du 17 mars 2020 pour fermeture totale. Il travaille 35 heures par semaine pour un salaire de base de 2700 Euros et 300 euros de prime mensuelle (calculée en fonction du temps de travail). Il a perçu un salaire de 3356 Euros en février 2020 en raison de 16 heures supplémentaires majorée à 25 %. Il perçoit habituellement un bonus en mai de chaque année de 1000 euros et une prime d'ancienneté de 1000 Euros au mois de décembre (calculée en fonction du temps de travail sur l'année).

⇒ **Etape 1 : déterminer le nombre d'heures indemnissables**

Le salarié a travaillé 77 heures sur le mois de mars. Le nombre d'heures à indemniser sera donc de $(151,67 - 77 \text{ heures travaillées}) = 74,67 \text{ heures}$

⇒ **Etape 2 : déterminer le taux horaire**

- Taux horaire de base = salaire du mois précédent déduction faite des heures supplémentaires / la durée légale : $2700 / 151,67 = 17,80$
- Taux horaire des primes calculées en fonction du temps de présence / la durée légale : $300/151,67 = 1,98$
- Taux horaire correspondant aux éléments de rémunération variable : moyenne mensuelle des éléments variable / durée légale : $(2000/12) / 151,67 = 1,10$
- Taux global : 20,88

⇒ **Etape 3 : déterminer le montant de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle**

Montant de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle =
 $(70\% \times 20,88) \times 74,67 = 1091,38 \text{ Euros}$



Se laver très
régulièrement les
mains*



Tousser et/ou
éternuer dans son
coude ou dans un
mouchoir



Utiliser un mouchoir
à usage unique et
le jeter



Saluer sans se serre
la main, éviter les
embrassades



Respecter la
distance d'un mètre



Ne pas tenir une
discussion en face-à-
face plus de 15 minutes,
même avec un mètre de
distance

* Le lavage des mains c'est toutes les heures (gel en l'absence de savon).