

## Salaires de mars 2020 : Premiers éléments de réponses pendant le COVID 19

Source : CNEA 23 mars 2020

<p><b><u>Déclaration d'activité partielle</u></b></p>	<p><b>Je n'ai pas encore fait les démarches, est-il trop tard ?</b></p> <p>Non il n'est pas trop tard, faites dès maintenant les démarches nécessaires sur : <a href="https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/">https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/</a></p> <p><b>J'ai fait les démarches de création de compte pour la déclaration d'activité partielle et je n'ai pas de réponse</b></p> <p>Pas de panique, compte tenu du nombre de situation à traiter par la DIRECTE, c'est tout à fait normal. Les premiers déclarants commencent à recevoir leurs codes actuellement. Vous recevrez un mail « Habilitation a l'activité partielle », vous pourrez ensuite vous connecter à votre espace personnel.</p>
<p><b><u>Règles sur les congés payés au vu des circonstances exceptionnelles</u></b></p>	<p>Au vu de la situation exceptionnelle, l'employeur peut déplacer les congés que son salarié a posés (respect délai prévenance 1 mois). En revanche, il ne peut pas lui imposer de poser des congés qu'il n'aurait pas prévu.</p> <p>L'article 2 de la loi du 23 mars 2020 doit permettre à un accord d'entreprise ou de branche d'autoriser l'employeur à imposer ou à modifier les dates de prise d'une partie des congés payés dans la limite de 6 jours ouvrables, en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités de prise de ces congés définis par le code du travail et par les conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise. Cette disposition n'est pas encore applicable en l'état. Un décret doit être adopté afin d'en permettre l'application.</p> <p>Le mieux ici est de dialoguer avec vos salariés afin de savoir s'ils ne veulent pas prendre tout ou partie de leur reliquat afin qu'il y ait maintien du net durant cette période.</p>
<p><b><u>Recours à l'activité partielle et télétravail</u></b></p>	<p>L'activité partielle (chômage partiel) vise la situation de salariés qui, tout en restant liés à leur employeur par un contrat de travail, subissent une perte de salaire imputable :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- soit à la fermeture temporaire de leur établissement ou d'une partie de l'établissement ;</li><li>- soit à la réduction de l'horaire habituel de travail pratiqué dans l'établissement, ou une partie de l'établissement, en deçà de la durée légale de travail (C.trav., art. L.5122-1).</li></ul> <p>Il est donc possible qu'il y ait réduction de l'horaire habituel de travail via le télétravail dans le cadre de l'activité partielle.</p>

## Salaires de mars 2020 : Premiers éléments de réponses pendant le COVID 19

Source : CNEA 23 mars 2020

<p><b><u>Est-ce que l'employeur est dans l'obligation de verser le complément de salaire en plus de l'indemnité "activité partielle" pour atteindre le salaire mensuel brut habituel ?</u></b></p>	<p>Dans ce cadre, pour les salariés et les heures concernées, l'employeur doit verser aux salariés une indemnité activité partielle correspondant à au moins 70% de la rémunération brute.</p> <p>Rien n'empêche d'être plus favorable mais la partie excédentaire sera soumise à charges.</p> <p>Cette indemnité peut être portée à 100% de sa rémunération nette lorsque des actions de formation sont mise en œuvre pendant les heures chômées.</p> <p>Selon toute vraisemblance, il semblerait que le montant de l'allocation d'activité partielle reversée par l'Etat aux employeurs serait augmenté à 8,03€ de l'heure et que l'employeur sera remboursé à 100 % de cette indemnisation pour tous les salaires inférieurs à 4,5 Smic. Ces propos ne sont donnés qu'à titre informatif, nous sommes en attente du décret sur le sujet.</p> <p>L'employeur a la possibilité (et non l'obligation) de verser un complément de salaire en plus de l'indemnité « activité partielle » pour assurer au salarié son salaire mensuel brut habituel. Dans ce cas, ce complément de salaire sera entièrement soumis à cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu.</p> <p>Le bulletin de paie se présentera de la manière suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Salaire mensuel brut habituel</li><li>- Retenue pour absence « activité partielle »</li><li>+ Indemnisation légale de 70% uniquement sur les heures chômées</li><li>+ Complément employeur maintien du brut ou du net</li><li>= Brut mensuel</li></ul> <p><b>A noter :</b> Nous conseillons à l'employeur qui souhaite verser ce complément, de maintenir le salaire net plutôt que le salaire brut. En effet, du fait de l'exonération de charges sur l'indemnité activité partielle, maintenir le salaire brut reviendrait à verser un salaire net supérieur au salaire habituel.</p>
<p><b>Plus d'informations</b></p>	<p><a href="https://www.cnea-syn.org/actualites/cnea/covid19-coronavirus">https://www.cnea-syn.org/actualites/cnea/covid19-coronavirus</a></p> <p><a href="https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/">https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/</a></p>