

// le dossier pratique

Maîtriser la paie pendant la crise sanitaire liée au Covid-19

Le développement de l'épidémie et les mesures de confinement ont conduit à une intervention rapide et efficace des pouvoirs publics, afin d'apporter aux entreprises et aux salariés les outils et moyens nécessaires permettant de faire face à cette crise sanitaire, économique et sociale.

Pour optimiser et maîtriser la paie pendant cette période, Factorhy Avocats a réalisé pour *Liaisons sociales quotidien* ce questions-réponses.

COMMENT TRAITER L'ACTIVITÉ PARTIELLE EN PAIE ?

Le salarié placé en activité partielle perçoit une **indemnité versée** par l'**employeur** correspondant à **70 %** du **taux horaire brut de référence** correspondant à la rémunération que le salarié aurait perçue dans le mois s'il n'avait pas été en activité partielle (*Questions-réponses du ministère du Travail relatif au dispositif exceptionnel d'activité partielle, version à jour au 22 avril 2020*). L'indemnisation des salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ne peut quant à elle être supérieure au montant de l'indemnité horaire due par l'employeur (*C. trav., art R. 5122-18*).

L'**employeur** perçoit une **indemnisation** versée par les services de l'**État** dans la limite de **70 %** de **4,5 fois le Smic**, soit 100 % de l'indemnité versée, dans la limite de 31,98 € de l'heure (*C. trav., art. D. 5122-13 modifié*). Dans l'**hypothèse**, où un **salarié est en activité partielle réduite**, autrement dit, qu'il poursuit son activité professionnelle en horaire réduit, il percevra au titre de son activité effective une **rémunération** habituelle **proratisée** au temps travaillé, laquelle sera assujettie à l'ensemble des cotisations et contributions sociales, et, en parallèle, il percevra une **indemnité** au titre de l'**activité partielle à proportion des heures chômées**. Pendant les actions de **formation** mentionnées à l'article L. 5122-2 du Code du travail mises en œuvre pendant les heures chômées, l'**indemnité horaire** est portée à **100 %** de la rémunération nette antérieure du salarié. À l'inverse, si le **salarié demande la formation** et que l'employeur donne son accord, l'indemnisation devrait demeurer l'**indemnisation de droit commun** de **70 %**.

Un **accord** de branche, d'entreprise ou une **décision unilatérale** d'entreprise sur l'activité partielle peut préciser des **modalités spécifiques** d'indemnisation, étant entendu que l'indemnisation versée aux salariés pour les heures chômées ne pourra être inférieure aux taux mentionnés au R. 5122-18 du Code du travail, c'est-à-dire **70 %** du salaire horaire brut ou **100 %** du salaire net horaire si le salarié suit des actions de formation imposées pendant les heures chômées.

EXISTE-T-IL UN PLANCHER D'INDEMNISATION ?

Les salariés percevant habituellement le Smic et placés en situation d'activité partielle percevront la totalité de leur rémunération, a annoncé à plusieurs reprises le ministre du Travail. Dans ce contexte, le décret du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle (*n° 2020-325*) a prévu que le taux horaire de l'allocation d'activité partielle « ne peut être inférieur à 8,03 euros ».

QUEL EST LE RÉGIME SOCIAL DE L'INDEMNITÉ D'ACTIVITÉ PARTIELLE ?

Initialement, l'allocation d'activité partielle était exonérée de cotisations de sécurité sociale mais soumise à la CSG et à la CRDS sur les revenus de remplacement à un taux variant selon les revenus fiscaux du foyer en cause : soit, une exonération totale soit, un taux réduit de 3,8 % soit, un taux de droit commun de 6,7 %.

Dans un souci de simplification, l'ordonnance aménageant le dispositif d'activité

partielle a prévu que le **taux de CSG/CRDS** applicable est de **6,7 % après un abattement de 1,75 % pour frais professionnels** et ce, quels que soient les revenus fiscaux du foyer (*Ord. n° 2020-346 du 27 mars 2020, art. 11*). Conformément à l'article L. 136-1-2 du Code de la sécurité sociale, le questions-réponses du ministère du Travail précise l'application d'un **écrêtement des contributions sociales** assises sur l'indemnité d'activité partielle afin que le montant net de l'allocation versée au salarié ne puisse être inférieur au Smic brut (*Questions-réponses du ministère du Travail précité*). Ainsi, les **salariés** percevant une **allocation mensuelle** égale au **Smic brut** (10,15 € x (52x35)/12) seront **exonérés de prélèvements sociaux**. Le précompte doit se faire dans l'ordre suivant : CSG déductible, CSG non déductible, CRDS et le cas échéant la cotisation du régime local (*CSS, art. L. 136-1-2, II, 4°, al. 2*).

QUEL EST LE RÉGIME SOCIAL DU COMPLÉMENT VERSÉ EN SUS DE L'INDEMNITÉ D'ACTIVITÉ PARTIELLE ?

Des entreprises s'interrogent sur le traitement social de l'allocation d'activité partielle dépassant 70 % de la rémunération brute. En effet, certaines entreprises « maintiennent » une rémunération supérieure, soit en raison d'obligation conventionnelle de branche, soit à titre volontaire.

Les indemnités d'activité partielle « complémentaire » versées en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale sont soumises, comme les allocations de « base », à la CSG/CRDS au **taux global et unique de 6,7 %, après abattement pour frais professionnels de 1,75 %** (*Ord. n° 2020-346 du 27 mars 2020, art. 11*). C'est aussi ce qui ressort du portail Urssaf.fr mis à jour à la suite de la publication de l'ordonnance au *Journal officiel* et d'un « questions-réponses » du ministère du Travail, relatif au dispositif d'activité partielle, mis à jour du 3 avril 2020.

Prenons l'exemple d'un salarié sous contrat à temps partiel de 20 heures hebdomadaires qui perçoit une rémunération horaire de 30,45 € bruts. L'activité de son entreprise est totalement interrompue durant une semaine. Le salarié devra percevoir une allocation horaire brute de 70 % de 30,45 €, soit 21,31 €, soit un montant total net de CSG/CRDS égal à :

21,31 euros (allocation brute) x 20 x 98,25 % (abattement pour frais professionnel) x (100 % - 6,7 %) (CSG/CRDS) = 390,69 euros.

L'employeur recevra de l'État/Unédic une allocation totale de 21,31 x 20 = 426,20 euros.

Toutefois, l'**ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020** est venue **limiter l'exonération de cotisations et contributions sociales** sur le montant du complément versé au salarié à compter du **1^{er} mai 2020**, qu'il s'agisse d'un renouvellement du dispositif d'activité partielle ou d'une première demande (*Ord. n° 2020-460 du 22 avril 2020, JO 23 avril; Questions-réponses du ministère du Travail précité*). L'article 5 de cette ordonnance précise que les sommes versées au salarié au titre d'un complément conventionnel ou résultant d'une décision unilatérale, sont **assujetties à cotisations et contributions sociales** pour le **montant excédant 3,15 Smic** (soit, 70 % de 4,5 Smic), soit 31,98 € de l'heure. Dès lors que l'indemnisation perçue par le salarié est supérieure à 3,15 Smic, l'excédent sera assujéti aux cotisations et contributions sociales, comme un revenu d'activité.

À titre d'illustration, un salarié perçoit un taux horaire de 40 € et l'employeur effectue un complément à 100 % de la rémunération. La part du complément supérieure à 31,98 € (équivalent à 3,15 Smic) sera assujéti aux cotisations et contributions sociales, comme du salaire.

À NOTER Une question reste encore en suspens : *quid de l'obligation de formaliser ou non au niveau de l'entreprise, par voie de décision unilatérale de l'employeur ou d'accord collectif, une éventuelle allocation complémentaire en l'absence de disposition conventionnelle de branche ?* Une circulaire de la direction de la sécurité sociale serait la bienvenue afin de sécuriser rapidement la pratique des entreprises. Toutefois, dans l'attente de cette circulaire, la prudence impose de formaliser le complément par une décision unilatérale ou un accord collectif afin d'éviter à l'avenir tout débat avec l'Urssaf.

QUEL SALAIRE PRENDRE POUR RÉFÉRENCE POUR LE CALCUL DE L'INDEMNITÉ ?

Pour le calcul de l'indemnité d'activité partielle, la **rémunération** à prendre en compte reste celle que le salarié aurait perçu dans le mois s'il n'avait pas été en activité partielle, **incluant les majorations** (travail de nuit, le dimanche, etc.) de ce salaire, **hors rémunérations et majorations des heures supplémentaires et complémentaires** (*v. ci-après « Les heures supplémentaires sont-elles prises en compte dans le salaire de référence »*).

Sont **pris en compte** les éléments de **rémunération variable** (commissions, pourboires, etc.), les **primes mensuelles variables versées** selon une **périodicité non mensuelle**, calculées en fonction du temps de présence du salarié, et donc affectées par l'activité partielle, les **primes annuelles d'ancienneté** ou d'**assiduité** calculées 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.

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. 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 (*Questions-réponses du ministère du Travail précité*).

LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES SONT-ELLES PRISES EN COMPTE DANS LE SALAIRE DE RÉFÉRENCE ?

L'administration a expressément **exclu** du salaire de référence les **heures supplémentaires** qu'elles soient habituelles ou occasionnelles. Dans le même sens, les **heures complémentaires** réalisées par les salariés à temps partiel sont exclues de l'assiette de calcul du salaire de référence (*Questions-réponses du ministère du Travail précité*).

Cette position administrative, n'ayant à ce jour aucune valeur légale, peut être discutable dans la mesure où, antérieurement, la Cour de cassation avait admis que les heures supplémentaires habituelles et constantes étaient prises en compte dans l'assiette de calcul

(Cass. soc., 13 octobre 1955, n° 2878). Il peut donc paraître surprenant qu'une simple décision administrative puisse aller à l'encontre de la jurisprudence. Peut-être l'administration évoluera-t-elle dans sa position dans les prochains jours, d'autant que les questions-réponses du ministère du Travail justifie sa position par le fait que les heures supplémentaires ne soient pas indemnisées, alors qu'elles le sont désormais dans certaines hypothèses.

LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES SONT-ELLES INDEMNISÉES AU TITRE DE L'ACTIVITÉ PARTIELLE ?

Initialement, l'allocation d'activité partielle était versée dans la **limite** de la durée légale de travail, soit **35 heures**. (C. trav., art. R. 5122-11).

Désormais, l'article 7 de l'ordonnance du 22 avril 2020 prévoit désormais que **certaines heures effectuées au-delà** de 35 heures soient indemnisées au titre de l'activité partielle. Cette possibilité est strictement limitée à **deux hypothèses** :

- les **salariés** ayant conclu, avant le 24 avril 2020 (date d'entrée en vigueur de l'ordonnance), une convention individuelle de **forfait en heures** (sur la semaine, le mois ou l'année) ;
- les **salariés** dont la **durée du travail** déterminée par un **accord ou** une **convention** collective, conclu avant le 24 avril 2020, est **supérieure** à la durée légale de **35 heures**.

Désormais, les **heures supplémentaires** résultant soit d'une convention de forfait en heures, soit découlant de la durée collective conventionnelle de travail sont **indemnisées** au titre de l'**activité partielle**. Mais le **saire de référence reste calculé**, à l'heure de bouclage de ce dossier, **hors rémunération des heures supplémentaires** et **hors majorations**, et divisé par 35 heures pour obtenir le taux horaire de référence. Autrement dit, le salarié subira une légère perte de rémunération liée aux majorations appliquées à ces heures supplémentaires qui ne seront pas prises en compte.

QUEL HORAIRE PRENDRE POUR RÉFÉRENCE POUR LE CALCUL DE L'INDEMNITÉ ?

La rémunération du salarié doit être ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail (C. trav. art R. 5122-19).

La première étape consiste donc à **diviser le saire de référence** calculé comme pour l'indemnité de congés payés **par 35 heures** ou une **durée** inférieure, si tel est le cas dans l'**entreprise, pour obtenir un taux horaire**.

Le **nombre d'heures pouvant justifier** de l'attribution de l'**allocation** d'activité partielle **correspond** ensuite à la **différence entre la durée légale du travail** sur la période considérée ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat, **et le nombre d'heures travaillées** sur ladite période (C. trav., art. R. 5122-19).

À titre d'exemple, prenons un salarié à 35 heures ne travaillant que 20 heures :

$35 \text{ heures} - 20 \text{ heures de travail} = 15 \text{ heures indemnisées à hauteur de } 70 \% \text{ de la rémunération servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés ramenée à un taux horaire.}$

En cas d'heures d'équivalence, la **durée supérieure à 35 heures** peut-être prise en compte et indemnisée, dans la limite des heures d'équivalence habituelles. Autrement dit, sera **indemnisée** la **différence entre la durée d'équivalence habituelle** et les heures **réalisées**.

Lors de sa demande d'indemnité, l'entreprise devra donc déclarer 35 heures, à un taux horaire brut retraité calculé de la manière suivante (*Questions – réponses du ministère du Travail précité*) :

$0,7 \times \text{taux horaire réel} \times \text{nombre d'heures à indemniser (horaire d'équivalence)} / 35$

ET EN CAS DE MODULATION ?

En matière de modulation, pour calculer le nombre d'heure à indemniser, l'employeur peut choisir **deux options** et **sélectionner** celle qui est la **plus avantageuse** pour les salariés (Circ. DGEFP n° 2013-12 du 12 juillet 2013 relative à la mise en œuvre de l'activité partielle) :

- un calcul à la semaine ;

- un calcul sur la base de la moyenne hebdomadaire.

- Avec le **calcul à la semaine**, l'employeur fait la différence entre les heures qui ont été travaillées (20 heures dans notre exemple) et celles qui étaient prévues au planning (33 heures une semaine et 42 heures une autre) dans la limite de 35 heures hebdomadaire.

Dans notre exemple, l'employeur sera indemnisé :

- pour la première semaine, de 13 heures (33 heures – 20 heures) ;

- pour la deuxième semaine, de 15 heures (35 heures – 20 heures).

Pour les heures prévues au planning, il ne faut pas prendre 42 heures, mais le plafond de 35 heures.

- Avec le **calcul sur la base de la moyenne hebdomadaire**, l'employeur fait, pour chaque semaine, la différence entre la durée moyenne hebdomadaire travaillée sur le mois (37,5 heures dans notre exemple, le salarié travaillant 33 heures une semaine et 42 heures une autre) plafonnée à 35 heures (plafond d'indemnisation) et les heures qui ont été travaillées (20 heures, dans notre exemple).

Que ce soit pour la première ou deuxième semaine, l'employeur sera indemnisé 15 heures (35 heures – 20 heures). Pour la durée moyenne hebdomadaire, il ne faut pas prendre 37,5 heures, mais le plafond.

QU'EN EST-IL DES SALARIÉS EN FORFAIT-JOURS ?

Les salariés pour lesquels la durée du travail est décomptée en jours, la détermination du nombre d'heures prises en compte pour déterminer le montant de l'indemnité due au titre de l'activité partielle est effectuée **en convertissant en heures** un nombre de **jours ou demi-journées** (Ord. n° 2020-346 du 27 mars 2020). Pour ce faire, l'employeur doit **prendre en compte la durée légale** correspondant aux jours de fermeture de l'établissement ou aux jours de réduction de l'horaire pratiqué dans l'établissement, à due proportion de cette réduction (C. trav., art. R. 5122-19 modifié).

Autrement dit, une journée compte 7 heures pour un salarié en forfait annuel en jours, et une demi-journée pour 3 heures 30. Si l'établissement ferme pour une durée de 2,5 jours, l'indemnité d'activité partielle versée au salarié en forfait-jours correspondra à 17 heures 30. Attention, certaines **dispositions conventionnelles de branche** imposent un **maintien de rémunération uniquement** pour les **cadres en forfait annuel en jours**.

En pratique, la question de l'actualité de ces dispositifs peut se poser. En effet, jusqu'en 2012, les cadres au forfait en jours ne pouvaient être placés en activité partielle. Un décret n° 2012-341 en date du 9 mars 2012, a posé une exception à ce principe pour les salariés au forfait en heures ou en jours sur l'année, toujours exclus du champ d'application de l'activité partielle en cas de réduction d'horaire, mais pas en cas de fermeture totale ou d'une partie de l'établissement (*C. trav., art. R. 5122-8 anc.*). Avant 2012, les salariés en forfait annuel en jours ne pouvaient donc pas subir de baisse de rémunération. Se pose alors la question de la volonté des partenaires sociaux ayant conclu des accords avant cette date : s'agissait-il pour eux de reprendre les dispositions légales sous une forme différente, l'exclusion du dispositif d'activité partielle impliquant un maintien de salaire, ou d'y ajouter, en prévoyant, peu important le dispositif légal, une exclusion de l'activité partielle ? La plupart des branches professionnelles se positionnent sur la seconde interprétation, mais le débat reste à notre sens entre-ouvert.

Assez curieusement, l'ordonnance n° 2020-3046 du 27 mars 2020, intervenue deux jours après le décret n° 2020-325 (qui a modifié l'article R. 5122-19), dispose en son article 8, s'agissant des salariés soumis à une convention individuelle de forfait en jours sur l'année, que « pour l'employeur de salariés dont la durée du travail est décomptée en jours, la détermination du nombre d'heures prises en compte pour l'indemnité d'activité partielle et l'allocation d'activité partielle est effectuée en convertissant en heures un nombre de jours ou demi-journées. Les modalités de cette conversion sont déterminées par décret ». La référence de 7 heures par jour ou de 3 heures 30 par demi-journée est en tout cas à notre sens pertinente. Une circulaire DGEFP n° 2013-12 du 12 juillet 2013 visait déjà ces références horaires. Le décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 est venu confirmer que l'allocation d'activité partielle versée aux salariés en forfait en jours se calcule en convertissant une journée de travail sur la base de 35 heures, soit 7 heures ou 3,5 heures pour une demi-journée travaillée. Ce décret ne comporte en réalité aucune nouveauté, dès lors que ces modalités étaient d'ores et déjà prévues tant par la circulaire de 2013 et l'ordonnance du 27 mars précitée.

LES CADRES DIRIGEANTS PEUVENT-ILS BÉNÉFICIER DU RÉGIME D'ACTIVITÉ PARTIELLE ?

L'article 6 de l'ordonnance n° 2020-428 du 15 avril 2020 a ouvert le bénéfice de l'activité partielle à ces salariés, **uniquement** dans l'hypothèse d'une **fermeture totale de l'entreprise ou de l'établissement**.

A contrario, en cas de simple réduction d'horaire, les cadres dirigeants sont exclus du dispositif.

QUEL EST L'IMPACT SUR LA PAIE DES SALARIÉS TITULAIRES D'UN MANDAT ?

L'impact en termes de paie pour ces salariés sera le **même** que pour les salariés de droit commun.

Ceci étant, **attention**, l'activité partielle **ne suspend pas** les fonctions de représentant du personnel (*Crim., 25 mai 1983, pourvoi n° 82-91.538*) et par conséquent elle ne suspend pas non plus la **rémunération des heures liées** à ces **mandats** (*Cass. soc. 10 janvier 1989, n° 86-40.350*).

Une dernière précision : l'article L. 3123-14 du Code du travail précise néanmoins que « le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut être réduit de plus d'un tiers par l'utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre pour l'exercice de mandats qu'il détient au sein d'une entreprise. Le solde éventuel de ce crédit d'heures payé peut être utilisé en dehors des heures de travail de l'intéressé. »

Cette règle doit-elle être appliquée en cas d'activité partielle ? Ayant pour objet de « protéger » l'employeur contre une réduction à peu de chagrin du temps de travail effectif du salarié à temps partiel effectivement dédié à son activité professionnelle *stricto sensu*, la même exigence devrait, à notre sens, s'appliquer en cas d'activité partielle, même si aucun texte ne le prévoit (à la date de bouclage de ce dossier) ni à notre connaissance aucune décision de justice.

QUEL EST L'IMPACT DE L'ACTIVITÉ PARTIELLE SUR L'ACQUISITION DE CONGÉS PAYÉS ET JRTT ?

« La totalité des heures chômées est **prise en compte** pour le calcul de l'**acquisition** des droits à **congés payés** » (*C. trav. art. R. 5122-11, al. 2*). Dès lors, pendant la période pendant laquelle les salariés sont soumis au dispositif de l'activité partielle, qu'elle consiste en une fermeture totale de l'entreprise et de l'établissement, ou en une réduction de l'horaire travaillé, les salariés continuent à acquérir des congés payés selon les modalités habituelles.

En revanche, **aucune disposition** légale ou réglementaire ne précise le sort de l'acquisition des **JRTT** (jours de réduction du temps de travail) au cours de la période pendant laquelle les salariés sont placés en activité partielle.

Dans le silence de la loi, pour **tous les autres compteurs**, et donc celui des **JRTT**, l'activité partielle, **sauf disposition conventionnelle**, usage ou engagement unilatéral **contraire**, est une **suspension** du **contrat de travail** et non une période de travail effectif.

Pour ce qui concerne les jours de réduction du temps de travail, les modalités d'acquisition sont susceptibles d'être déterminées par **accord collectif** selon deux modalités distinctes. D'une part, dans une **logique d'acquisition**, les **JRTT** s'acquièrent par l'accomplissement d'une durée de travail au-delà de 35 heures par semaine. D'autre part, dans une logique forfaitaire, le nombre de **JRTT** est déterminé forfaitairement sur l'année.

Selon l'administration, lorsque l'acquisition des jours de réduction du temps de travail est mise en place *via* une logique d'acquisition, le salarié ne dépassant pas 35 heures de travail sur la semaine du fait d'une absence non assimilée à du temps de travail effectif, **n'acquière pas** de **JRTT** sur cette semaine (*Circ. DGEFP/DRT n° 2000-07 du 6 décembre 2000*). Ainsi, la période d'absence due à l'activité partielle n'étant pas assimilée à du travail effectif, les salariés ne pourront pas acquérir de **JRTT** au cours de cette période.

Au contraire, lorsque les **JRTT** sont acquis selon une **logique forfaitaire**, ceux-ci sont déterminés à l'avance pour l'ensemble de l'année 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**. Dès lors, la période d'activité partielle sera sans incidence sur l'**acquisition** des **JRTT** selon la logique forfaitaire.

LE RÉGIME DE L'ACTIVITÉ PARTIELLE S'IMPOSE AUX SALARIÉS

En principe, le salarié protégé ne peut subir même un simple changement de ses conditions de travail sans que celui-ci ait expressément donné son accord (*Cass. soc.*, 12 oct. 2000, n° 98-45.174). Or, la mise en œuvre de l'activité partielle emporte nécessairement un changement des conditions de travail du salarié protégé, dès lors que sa durée du travail est réduite, voire suspendue totalement en cas de fermeture de l'entreprise, et que sa rémunération est réduite, même si ces impacts sont temporaires. Jusqu'à présent il était donc nécessaire d'obtenir l'accord du salarié protégé préalablement à l'application du dispositif d'activité partielle.

En cas de refus de celui-ci, l'employeur avait alors la possibilité de procéder à son licenciement en respectant la procédure applicable aux salariés protégés. Dans l'hypothèse où le salarié protégé refusait l'application d'une telle mesure et qu'aucune procédure de licenciement n'était effectuée, la Cour de cassation considérait alors que l'employeur était tenu de lui verser la partie de son salaire non payée du fait de l'application de la mesure d'activité partielle (*Cass. Soc.*, 18 juin 1996, n° 94-44.653).

Le régime de l'activité partielle était donc particulièrement rigide s'agissant des salariés protégés, notamment dans le cadre d'un contexte nécessitant une adaptation rapide de l'entreprise à la situation économique.

L'article 6 de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 prévoit désormais que le régime de l'activité partielle s'impose aux salariés protégés sans que l'employeur n'ait à recueillir son accord, «dès lors qu'elle affecte l'ensemble des salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté l'intéressé».

Cette modification bienvenue permet à l'employeur de mettre en œuvre rapidement le dispositif d'activité partielle, afin de protéger l'entreprise à ces circonstances exceptionnelles, sans devoir obtenir l'accord des salariés protégés.

Toutefois, avec l'ordonnance du 22 avril 2020 permettant un aménagement individualisé de l'activité partielle, il convient de s'interroger sur le fait de savoir si l'on peut imposer ce nouveau dispositif d'individualisation des horaires à un salarié protégé sans obtenir son accord? L'ordonnance instituant cette possibilité reste muette quant à l'applicabilité de ce dispositif aux salariés protégés.

Or, l'ordonnance du 27 mars 2020 précitée prévoyait qu'il n'est pas nécessaire d'obtenir l'accord du salarié protégé lorsque la mesure affecte «l'ensemble des salariés». Doit-on alors considérer que dans l'hypothèse d'une individualisation, qui n'affecte pas «l'ensemble des salariés» de manière identique il soit lors nécessaire de solliciter l'accord du salarié protégé? Cette question demeure en suspens.

QUEL EST L'IMPACT DE L'ACTIVITÉ PARTIELLE SUR L'ACQUISITION DES JOURS DE REPOS SUPPLÉMENTAIRES ?

Il a longtemps été considéré que les forfaits annuels en jours fonctionnaient différemment des organisations du temps de travail mensuelles ou annuelles par attribution de JRTT.

Ces derniers sont en principe des droits à repos compensant les heures dépassant 35 heures, ce qui implique, dans cette logique acquisitive, que les semaines incomplètes, inférieures ou égales à 35 heures ne génèrent pas de JRTT.

Les **jours de repos supplémentaires** sont eux **forfaitaires**. Ils correspondent à un droit à repos compensant certes les amplitudes horaires fortes des cadres ou non cadres au forfait annuel en jours, mais ces amplitudes horaires n'étant pas mesurées en heures, les jours de repos supplémentaires étaient considérés comme acquis définitivement peu important d'éventuelles absences.

La **Cour de cassation** a néanmoins jugé qu'un accord collectif peut prévoir un calcul du droit à jours de repos supplémentaire proportionnellement affecté par les absences non assimilées à du temps de travail effectif (*Cass. soc.*, 16 décembre 2015, n° 14-23.731).

La Cour de cassation **aligne** donc le **régime des jours de repos supplémentaires, lorsqu'un accord le prévoit, sur celui des JRTT**, permettant ainsi à réduire le nombre de jours de repos à due proportion des jours d'absences. Un salarié absent six mois aura, pour faire simple, sur la base d'un forfait à 218 jours impliquant 10 jours de repos supplémentaires, 5 jours de repos en moins, si un accord collectif le prévoit.

À titre d'illustration, lorsqu'un salarié en forfait annuel en jours est absent une demi-année, soit, pour un forfait

de 218 jours, 109 jours, pour opérer une déduction proportionnelle de ces jours d'absence, il conviendra d'effectuer l'opération suivante :

$(\text{nombre de jours de repos} \times \text{nombre de jours d'absence}) / \text{nombre de jours à travailler dans l'année} = \text{réduction du nombre de jours de repos}$.

Dans notre exemple, pour un forfait à 218 jours, impliquant 10 jours de repos pour une année complète, la réduction du nombre de jours de repos consécutive à l'absence sera de : $(10 \text{ jours} \times 109) / 218 = 5 \text{ jours}$.

Par conséquent, le dispositif d'activité partielle permet de maintenir l'acquisition de jours de congés payés, ses conséquences sont différentes quant à l'acquisition de jours de repos supplémentaires, si un accord collectif prévoit la proratisation en fonction des absences.

COMMENT DÉTERMINER LE PLAFOND MENSUEL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE SERVANT NOTAMMENT AU CALCUL DES COTISATIONS PLAFONNÉES POUR LES SALARIÉS PLACÉS EN ACTIVITÉ PARTIELLE ?

L'administration a eu l'occasion de préciser qu'en cas de recours à l'activité partielle, le plafond devait être **réduit** au prorata de l'activité au sein de l'entreprise (exemple : 10 jours de fermeture d'établissement sur le mois de mars : Plafond applicable = PMSS x 21/31) (*Circ. n° DSS/5B/5D/2017351 du 19 décembre 2017*).

QUAND VERSER LES SOMMES DUES EN 2020 AU TITRE DE L'INTÉRESSEMENT ET DE PARTICIPATION ?

Par une ordonnance du 25 mars 2020 (*Ord. 25 mars 2020, n° 2020-322*), l'exécutif a autorisé les entreprises

qui devaient verser des sommes dues au titre de la participation ou de l'intéressement en 2020 à **reporter** ce versement au **31 décembre 2020**, et ce sans application des majorations de retard. Même si rien n'impose, à ce stade, de formaliser ce report, il paraît prudent d'adresser une communication aux salariés.

QU'EN EST-IL DES SOMMES QUI SERONT VERSÉES EN 2021 AU TITRE DE L'ANNÉE 2020 ?

▣ Les allocations d'activité partielle doivent-elles être prises en compte dans le calcul de la réserve spéciale de participation ?

Même s'il ne s'agit pas d'une question urgente elle ne manquera pas de se poser avec insistance dans les prochains mois. En principe, entrent dans le calcul de la RSP « les revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. » (*C. trav., art. D. 3324-1*). Ainsi, en application d'une lecture littérale de cette disposition les **allocations d'activité partielle ne devraient pas être prises en compte** pour le calcul de la réserve spéciale de participation légale. **Attention toutefois** à l'analyse extensive de cette disposition opérée par la jurisprudence (*cf. notamment C. Cass. 7 nov. 2018, n° 17-18.936 concernant l'incidence du congé de reclassement sur les droits à participation*) qui pourrait amener à considérer que l'allocation d'activité partielle devrait être prise en compte dans le calcul de la RSP, quand bien même, elle ne serait pas soumise à cotisations de sécurité sociale.

▣ Les allocations d'activité partielle doivent-elles être prises en compte pour la répartition des droits à participation et à intéressement ?

En cas de **répartition proportionnelle aux salaires**, le salaire à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en activité partielle et en cas de **répartition proportionnelle au temps de présence**, l'absence est neutralisée (*C. trav., art. R. 5122-11*).

QUELLE EST L'INCIDENCE DE L'ACTIVITÉ PARTIELLE SUR LES DROITS À RETRAITE ?

En matière de **retraite de « base »**, les périodes pendant lesquelles un salarié bénéficie d'une allocation d'activité partielle **génèrent des trimestres** au titre de la durée d'assurance en tant que « périodes assimilées » (*CSS, art. L. 351-3, 2° et R. 351-12, 4°, f*). À ce titre, il est validé autant de trimestres assimilés que l'assuré réunit de fois 50 jours d'indemnisation au titre de l'activité partielle, dans la limite naturellement de 4 trimestres par an. Ces trimestres sont pris en compte pour l'atteinte du taux plein et pour le coefficient de proratisation.

En revanche, en application des articles L. 351-1 et R.351-29, I du Code de la sécurité sociale, l'indemnité d'activité partielle n'est **pas intégrée** au salaire annuel moyen **pour le calcul des 25 meilleures années**.

En matière de **retraite complémentaire** Agirc/Arrco, donnent lieu à l'obtention de points « gratuits » les **heures indemnisées** au titre de l'activité partielle **dépassant 60 heures par an**. Les droits inscrits au titre de l'activité partielle sont alors calculés à partir de la majoration des rémunérations acquises au cours de la période durant laquelle l'activité partielle a été indemnisée (*Accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017, art. 67*).

UN EMPLOYEUR AYANT PLACÉ SES SALARIÉS EN ACTIVITÉ PARTIELLE EN MARS MAIS N'AYANT PAS TRAITÉ CE PLACEMENT SUR LA PAIE DU MOIS CONSIDÉRÉ PEUT-IL RÉGULARISER LA SITUATION EN AVRIL ?

Si l'employeur n'a pas traité le placement en activité **partielle en paie sur le mois de mars, il peut parfaitement régulariser** la situation sur le mois d'avril.

En pratique, cela peut concerner les employeurs qui attendent l'accord de l'administration pour traiter en paie l'activité partielle.

À l'heure de boucler ce dossier, l'Urssaf n'a pas annoncé la reconduction de cette mesure sur le mois de mai.

LE RÉGIME DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE EST-IL MAINTENU AU PROFIT DES SALARIÉS EN ACTIVITÉ PARTIELLE ?

Pour bénéficier du traitement social de faveur sur le financement patronal des régimes de protection sociale complémentaire, ces derniers doivent notamment être **collectifs et obligatoires** (*CSS, art. L. 242-1*).

Une des composantes du respect de ces conditions est le maintien des garanties au profit des salariés en situation de suspension indemnisée du contrat de travail (*Circ. DSS/5B/2009/32 du 30 janvier 2009, fiche n° 7*). Les régimes « frais de santé », prévoyance « incapacité, invalidité, décès » ou encore retraite supplémentaire à cotisations définies doivent donc être maintenus au profit des salariés placés en situation d'activité partielle. Dans une telle situation, l'**employeur** doit, par principe, **maintenir son financement** (part patronale) et la **part salariale est précomptée sur l'allocation d'activité partielle**.

Cependant, une **problématique peut se poser** concernant l'assiette des cotisations et des prestations lorsque celle-ci est définie par référence à la rémunération perçue par le collaborateur (notamment concernant les régimes de prévoyance « incapacité, invalidité décès » et les régimes de retraite).

Schématiquement, on retrouve principalement deux définitions de la rémunération prise en compte :

– la rémunération soumise à impôt sur le revenu. Une telle définition ne soulève pas de difficulté dans la mesure où l'allocation d'activité partielle est soumise à impôt sur le revenu ;

– la rémunération au sens de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale. Cette définition peut poser difficulté dans la mesure où l'allocation d'activité partielle est exonérée de cotisations de sécurité sociale. Une telle définition pourrait, dans certains cas, induire des cotisations nulles et une réduction potentielle du niveau des prestations.

Afin de pallier cette problématique, une **position commune des organismes assureurs** a été publiée afin que soit prise en compte l'allocation d'activité partielle et ce, quelles que soient les clauses contractuelles.

QUELLES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR EN MATIÈRE DE MAINTIEN DE SALAIRE EN CAS D'ARRÊT MALADIE ?

Initialement, l'article L. 1226-1 du Code du travail subordonnait le versement du **maintien de salaire** à une

condition d'ancienneté d'un an du salarié dans l'entreprise, cette condition s'appréciant à compter du premier jour d'absence du salarié (*C. trav., art. D. 1226-8*). En dehors des hypothèses dans lesquelles le salarié était victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, l'article D. 1226-3 du Code du travail conditionnait le versement du complément de salaire à un délai de carence de sept jours.

Ainsi, antérieurement aux nouvelles dispositions, un salarié en arrêt maladie qui ne disposait pas d'une ancienneté d'un an ne percevait pas le maintien de salaire, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

Désormais, l'article 1^{er} de l'ordonnance n° 2020-322 du 25 mars 2020 a modifié, de manière temporaire, ce régime en précisant que le salarié en arrêt de travail (de droit commun ou dérogatoire) perçoit le complément de salaire versé par l'employeur, y compris lorsqu'il ne dispose pas de l'ancienneté nécessaire prévue par l'article L. 1226-1 du Code du travail.

Autrement dit, tout salarié en arrêt maladie, qu'il s'agisse d'un arrêt pour maladie simple ou d'un arrêt dérogatoire mis en place dans le cadre de l'épidémie de Covid-19, perçoit un maintien de salaire, **même dans l'hypothèse où son ancienneté serait inférieure à un an** au sein de l'entreprise.

Ces dispositions sont applicables aux **arrêts de travail en cours au 12 mars 2020** ainsi qu'à **ceux ayant commencé postérieurement** à cette date, quelle que soit la date du premier jour de ces arrêts de travail, pour les indemnités complémentaires perçues à compter de cette date (*Ord. n° 2020-428 du 15 avril 2020*).

Par ailleurs, en application du décret n° 2020-193 du 4 mars 2020, du décret n° 2020-434 du 16 avril 2020, le délai de carence de 7 jours est réduit à 3 jours pour les arrêts de travail de droit commun ayant commencé entre le 12 mars et le 23 mars et est totalement supprimé pour ceux ayant débuté à compter du 24 mars. Pour les arrêts de travail dérogatoires, le délai de carence avait déjà été supprimé par le décret n° 2020-193 du 4 mars 2020.

Cette suppression est reprise par le décret n° 2020-434 du 16 avril et le décret du 4 mars est abrogé. En outre, les durées des indemnités des arrêts de droit commun et « Covid », en cours au 12 mars et ceux ayant commencé postérieurement, ne seront pas prises en compte dans l'appréciation de la durée maximale d'indemnisation au cours de 12 mois, ni même les durées d'indemnisation effectuées au cours des 12 mois antérieurs à la date de début de ces arrêts.

Ces dispositions s'appliquent aux indemnités complémentaires versées :

- à compter du 12 mars et jusqu'au 31 mai pour les arrêts dérogatoires liés au « Covid » ;
- à compter du 12 mars et jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire (soit le 24 mai), pour les arrêts maladie de droit commun ; et ce, quelle que soit la date du premier jour de l'arrêt de travail.

QUELLES RÉMUNÉRATIONS POUR LES SALARIÉS EN ARRÊT MALADIE POUR GARDE D'ENFANT ?

Le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 modifié par le décret n° 2020-227 du 9 mars 2020 a mis en place un arrêt maladie spécifique dédié à la garde des enfants (AMGE). Son article 1^{er} prévoit que les salariés, parents d'un enfant de moins de 16 ans, qui sont dans l'impos-

sibilité de continuer à travailler pour garder leurs enfants, bénéficient d'un arrêt maladie pour garde d'enfant. Ces salariés bénéficient alors, **sans jour de carence**, du versement des **indemnités journalières** de la **sécurité sociale**, mais également d'un **maintien de salaire** par leur employeur.

Le décret n° 2020-434 du 16 avril 2020 a prévu que les salariés bénéficiant d'un AMGE perçoivent une indemnisation à hauteur de 90 % de la rémunération brute qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler pour la période du 12 mars au 30 avril 2020.

En pratique, les salariés n'ayant aucune solution pour garder leurs enfants de moins de 16 ans et qui sont dans l'impossibilité d'effectuer du télétravail peuvent solliciter auprès de leur employeur qu'il effectue une télédéclaration sur le site www.declare.ameli.fr concernant l'arrêt maladie pour garde d'enfant. Quant au salarié, il doit fournir à son employeur une **attestation sur l'honneur** aux termes de laquelle il fait état de l'absence de solution alternative permettant la garde de ses enfants (*Questions-réponses du ministère du Travail précité*).

Les salariés bénéficient également de la suppression temporaire du délai de carence attaché aux indemnités journalières de la sécurité sociale.

À NOTER Cette attestation doit permettre d'éviter les abus éventuels consistant par exemple pour deux parents à solliciter de concert un arrêt alors que, si l'un est en arrêt l'autre doit pouvoir travailler, et ce alors même que l'employeur a l'obligation de télétransmettre l'arrêt maladie sans pouvoir de contrôler la situation de fait de son salarié. La télétransmission et le régime de l'arrêt maladie supposent donc d'obtenir cette attestation.

QUELLES RÉMUNÉRATIONS POUR LES SALARIÉS MIS EN ISOLEMENT ?

Le décret du 31 janvier 2020 précité a également mis en place un arrêt de travail pour les salariés qui font l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à leur domicile dès lors que ceux-ci ont été en contact avec une personne détectée positive au Covid-19 ou ayant séjourné dans un pays dans lequel l'épidémie était d'ores et déjà présente.

Ceux-ci bénéficient, de la même manière de la **suppression temporaire du délai de carence attaché**, en principe, aux **indemnités journalières** de la sécurité sociale (trois jours) et au **maintien de salaire** par l'employeur (sept jours).

Comme pour les salariés en AMGE, le décret du 16 avril 2020 prévoit que les salariés mis en isolement bénéficient d'une indemnisation à hauteur de 90 % de la rémunération brute qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler, sur la période du 12 mars au 30 avril 2020.

À PARTIR DU 1^{ER} MAI, QUELLES ÉVOLUTIONS POUR LES ARRÊTS DÉROGATOIRES ?

Les salariés en arrêt de travail « personne vulnérable », ou « proche d'une personne vulnérable » ou encore « garde d'enfants », seront placés en activité partielle à compter du 1^{er} mai 2020, quelle que soit la date du début de l'arrêt concerné (*loi n° 2020-473 du 25 avril 2020, art. 20*). Ce placement automatique en activité partielle s'effectuera y compris dans l'hypothèse où l'entreprise n'a pas recours au dispositif d'activité partielle.

AVANT LE 1^{ER} MAI, QUELLE ARTICULATION ENTRE ARRÊT ET ACTIVITÉ PARTIELLE ?

En cas d'**arrêt maladie classique antérieur** au régime de l'**activité partielle**, l'arrêt maladie demeure applicable, le salarié percevra les IJSS de la sécurité sociale et le complément de salaire, dans la limite de 70 % de sa rémunération brute.

En cas d'**arrêt garde d'enfant** ou personne fragile **antérieur** au régime d'**activité partielle**, le salarié passe sous le régime de l'activité partielle.

Si l'**arrêt maladie** simple **débute** après l'**activité partielle**, le régime des IJSS et du complément de salaire s'applique, dans la limite du plafond de 70 %.

En cas d'**arrêt garde d'enfant** ou personne fragile **postérieure** à l'**activité partielle**, le sort du salarié varie selon que l'entreprise est placée en activité partielle totale ou simplement en réduction d'horaire.

Dans l'hypothèse où l'entreprise est en activité partielle totale, l'employeur doit informer la CPAM de la mise en place de ce dispositif ou attendre le terme de l'arrêt pour placer le salarié en activité partielle. Dans l'intervalle, le dispositif d'activité partielle sera applicable.

S'il s'agit uniquement d'une réduction d'horaire, le salarié sera indemnisé par les IJSS dans la limite de 70 % et non au titre de l'activité partielle (*Questions-réponses du ministère du Travail précité*).

QUEL IMPACT SUR LA PAIE PAIE EN CAS DE DROIT DE RETRAIT DES SALARIÉS ?

Lorsqu'un salarié use de son droit de retrait, il **ne peut par principe, subir une retenue sur salaire** (*C. trav., art. L. 4131-3*).

Cependant, lorsque l'exercice du droit de retrait est **abusif**, ce qui suppose que les conditions de recours ne sont pas réunies, l'employeur retrouve la possibilité de

sanctionner les salariés l'ayant exercé. L'employeur dispose alors de la possibilité d'effectuer une **retenue sur salaire**, peu importe que le salarié soit resté à sa disposition (*Cass. crim. 25 novembre 2008, n° 07-87.650*).

En pratique pour pouvoir juger le droit de retrait illicite, l'employeur doit s'assurer que l'exercice de l'activité professionnelle est compatible avec la protection de la santé des salariés. Pour ce faire il doit notamment faire respecter les recommandations sanitaires émises par le gouvernement et en premier lieu les « gestes barrières ». Ainsi, lorsque les recommandations sanitaires sont respectées, que les contacts entre salariés sont limités, que l'employeur a mis en œuvre des moyens permettant de protéger les salariés au contact des clients, le recours au droit de retrait sera illégitime, dès lors qu'aucun danger grave et imminent ne peut être caractérisé.

Dans cette hypothèse l'employeur sera alors en mesure d'effectuer une retenue sur la rémunération du salarié proportionnelle à la durée du droit de retrait.

PRIMES MACRON ET MACRON « MODIFIÉE » : COMMENT FAIRE ?

Les conditions prévues pour le bénéfice des exonérations sociales et fiscales attachées à la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (*v. le dossier juridique -Rému.-, n° 54/2020 du 19 mars 2020*) sont modifiées à effet du 2 avril 2020 par l'ordonnance n° 2020-385 du 1^{er} avril 2020.

En premier lieu, les entreprises qui ne disposent pas d'un **accord d'intéressement** peuvent servir la **prime** en bénéficiant de ces **exonérations**, si le montant versé **ne dépasse pas 1 000 €**. Ces entreprises étaient jusqu'à présent exclues de la mesure.

Ensuite, pour les entreprises qui mettent en œuvre un **accord d'intéressement** à la date de versement de la prime, le montant maximal exonéré atteint **2 000 €** (au lieu de 1 000 € jusqu'alors). Selon l'entourage de la ministre du Travail, le relèvement du plafond concerne également les quelque 37 000 entreprises qui ont déjà attribué la prime de 1 000 € prévue par la LFSS pour 2020, car elles peuvent verser une seconde prime exonérée dans la limite de 1 000 €.

L'**accord d'intéressement** peut porter sur une durée comprise **entre un et trois ans** s'il a été **conclu entre le 1^{er} janvier et le 31 août 2020**, la date limite du 30 juin 2020 étant reportée. Des dispositions particulières sont prévues afin de permettre aux accords signés au cours de cette période de bénéficier des exonérations fiscales prévues aux articles L. 3315-1 à L. 3315-3 du Code du travail, y compris lorsqu'ils ont été conclus à compter du premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de leur prise d'effet, par dérogation aux dispositions de l'article L. 3314-4 du même code.

La prime peut bénéficier aux **salariés liés** par un **contrat de travail** à la **date de versement** de la **prime**, comme actuellement, **ou dorénavant à la date de dépôt** de l'**accord** ou de la **signature** de la **décision unilatérale** mettant en place la prime exceptionnelle (*Questions-réponses relatif à la prime exceptionnelle et l'épargne salariale, version à jour au 27 avril 2020*).

Les questions-réponses relatif à la prime exceptionnelle et à l'épargne salariale a précisé que la prime peut être réservée aux salariés d'un seul établissement de l'entreprise, les établissements éligibles étant mentionnés dans la décision unilatérale de l'employeur ou par accord d'établissement.

LES CONDITIONS DE RECOURS DU DROIT DE RETRAIT

En principe, lorsqu'un salarié considère que l'exercice de son activité professionnelle le place face à un danger grave et imminent, susceptible de menacer sa santé ou sa vie, il peut utiliser son droit de retrait afin de contraindre l'employeur à prendre les mesures permettant de remédier à cette situation (*C. trav., art. L. 4131-1*).

Cette notion de danger grave et imminent implique la présence d'un danger exceptionnel ou inhabituel susceptible d'entraîner des blessures graves, qui est laissée à l'appréciation souveraine des juges (*Cass. soc. 30 mai 2012, n° 10-15.992*).

Il a notamment été considéré que le droit de retrait visant une situation particulière de travail ne saurait s'appliquer de manière générale en cas de pandémie. Plus précisément, la circulaire du 3 juillet 2009 mentionnait, dans le cadre de l'épidémie de la grippe H1N1, que l'existence de cette pandémie grippale ne suffisait pas en soi à justifier l'exercice du droit de retrait, dès lors que l'entreprise a mis en œuvre l'ensemble des mesures permettant d'assurer la protection de la santé des travailleurs (*Circ. DGT 2009/16 du 3 juillet 2009*).

Dès lors, un salarié ne peut utiliser son droit de retrait au seul motif de l'existence d'une pandémie. Il doit démontrer que son retrait résultait d'un risque grave et imminent pour sa santé ou sa vie, pour lequel l'employeur n'avait pris aucune mesure permettant de garantir sa santé et sa sécurité.

Initialement, le dispositif de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat permettait une modulation de son montant entre les salariés en fonction de la rémunération, du niveau de classification, de la durée de présence effective pendant l'année ou la durée de travail prévue par le contrat de travail.

L'ordonnance prévoit une nouvelle possibilité de modulation, en fonction « des **conditions de travail liées à l'épidémie de Covid-19** ». L'entourage de Muriel Pénicaud, la ministre du Travail, a précisé que cette nouvelle possibilité visait en particulier à donner aux entreprises la possibilité de récompenser davantage les **personnes**, qui, par exemple, sont **contraintes de se rendre** sur leur **lieu de travail** par rapport à celles qui n'y sont pas obligées.

La modulation peut désormais être fondée sur les différences dans les conditions de travail des salariés ayant continué leur activité (en télétravail ou sur site) ou sur la durée de la période plus ou moins longue pendant laquelle les salariés ont dû se rendre sur leur lieu de

travail (QR 2.5). La modulation de la prime peut aboutir à ce qu'elle soit égale à zéro pour les salariés qui n'ont pas travaillé en dehors de leur domicile (télétravail, chômage partiel total, arrêt AMGE).

Concernant les modalités de mise en œuvre de cette prime spéciale, elles sont identiques à celles prévues pour la prime « Macron ». Elle devrait résulter soit d'un accord collectif, soit d'une déclaration unilatérale de l'employeur (*article 7-III de la loi du 24 décembre 2019*).

Les conditions de rémunération sont également similaires: la rémunération à prendre en compte, afin de s'assurer de l'éligibilité à l'exonération, correspondrait à l'assiette des cotisations et contributions sociales définie à l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale (point 6.2 de l'instruction du 15 janvier 2020).

L'ordonnancerepousse enfin la **date limite de versement** de la prime, au-delà de laquelle il n'est plus possible de bénéficier des exonérations sociales et fiscales, du 30 juin au **31 août 2020**. Il est enfin précisé que la prime pouvait être versée en plusieurs fois.