



FLASH INFO

LE FLASH INFO DES ENTREPRISES DU PAYSAGE - 110 - 30/04/2020

Flash spécial : Coronavirus et activité partielle

Encore du nouveau !

DERNIERE MINUTE

COTISATIONS MSA : Les modalités de paiement de vos cotisations pour les échéances de mai

La MSA reconduit le dispositif exceptionnel pour les échéances du mois de mai. Ainsi, vous pouvez reporter tout ou une partie du paiement de vos cotisations. **Attention, il vous revient de moduler** vos virements ou vos prélèvements dans le bloc paiement de la DSN.

Plusieurs nouvelles informations et précisions ont été données ces derniers jours par le gouvernement.

Nous vous proposons dans ce flash « spécial Coronavirus et activité partielle » un point complet sur 5 sujets

- Transformation des arrêts dérogatoires en activité partielle au 1^{er} mai
- Sort des cotisations prévoyance et santé Agricola
- Cas de l'activité partielle individualisée
- Télétravail et activité partielle
- Gestion des jours fériés

Certaines positions exprimées par l'Administration, notamment via les « *Questions/Réponses et les FAQ* » ne sont pas toujours en cohérence avec les textes juridiques en vigueur. Certains points restent donc sujets à interprétation entre ce que disent les textes et les positions annoncées par l'Administration.

Parmi les principales informations de ces derniers jours :

1. Les arrêts dérogatoires sont « transformés » en activité partielle au 1^{er} mai 2020

La seconde loi de finances rectificative, publiée au JO du 26 avril, prévoit l'extension de l'activité partielle, à compter du 1er mai 2020, aux personnes qui étaient, auparavant, prises en charge au titre **d'arrêts de travail maladie dérogatoires**.

A partir du 1^{er} mai 2020, les modalités de gestion des arrêts « dérogatoires » spécifiques au COVID 19 changent.

Les salariés concernés sont :

- Les personnes vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus du Covid 19 (selon des critères qui seront définis ultérieurement) ;
- Les salariés de l'entreprise partageant le même domicile qu'une personne vulnérable définie dans les conditions ci-dessus ;

- Les salariés, parents d'enfant de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap, faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile.

A compter du 1^{er} mai 2020, ces salariés reçoivent l'indemnité d'activité partielle (l'employeur percevant les allocations), dans les conditions de droit commun, correspondant à une cessation totale d'activité, indépendamment de la situation des autres salariés de l'entreprise ou du service.

En d'autres termes, l'entreprise peut procéder au placement de ces salariés en activité partielle (totale), même si elle n'a formulé aucune demande d'activité partielle ou si elle n'a demandé qu'une réduction du temps de travail pour les autres salariés.

L'indemnité d'activité partielle ne se cumule pas avec les IJSS ni avec l'indemnité complémentaire aux IJSS, pour la même période.

Le placement en activité partielle et l'attribution corrélative des indemnités ou des allocations sera maintenu, pour les salariés vulnérables ou les salariés partageant le domicile d'une personne vulnérable jusqu'à une période fixée par décret et, au plus tard, **jusqu'au 31 décembre 2020**.

Le placement en activité partielle des parents d'enfants de moins de 16 ans ou parents d'une personne en situation de handicap sera maintenu pendant la durée de la mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile.

Les modalités pratiques de cette mise en activité partielle seront définies ultérieurement.

[Vous pouvez consulter le site de la MSA.](#)

2. Activité partielle et sort des cotisations Prévoyance et Santé Agricola

Pour rappel, vous trouverez sur notre site [un document explicatif](#).

Les couvertures Santé et Prévoyance doivent être maintenues dans le cadre de contrats collectifs et obligatoires dès lors que la suspension du contrat de travail est indemnisée via, notamment, un maintien total ou partiel de salaire.

A - En termes de cotisations

- En santé : dès lors que **la cotisation est forfaitaire, elle sera appelée**. Dès lors que la cotisation est exprimée par référence à l'assiette du régime obligatoire, elle sera neutralisée.

En cas d'activité **partielle non totale**, les cotisations sur salaires restent dues en santé pour les périodes travaillées (application par la paye du minimum de cotisations).

- En prévoyance : l'assiette des cotisations est calquée sur celle du régime obligatoire, par conséquent, pour les périodes d'activité partielle totale, **la cotisation prévoyance ne peut être appelée**, compte tenu de l'exonération de cotisations sociales de l'indemnité d'activité partielle.
- En retraite supplémentaire : l'assiette des cotisations est identique aux cotisations prévoyance. Dès lors, **l'absence de cotisations** ne générera pas de droits.

Attention : la position du groupe Agricola peut nécessiter une modification de votre logiciel de paie et d'éventuelles régularisations pour les paies de mars / avril.

B - Prestations

Elles sont servies sur une identité d'assiette avec les cotisations.

Attention : par dérogation à ce qu'avait prévu l'article 11 de l'ordonnance no 2020-346 du 27 mars 2020, il est prévu, pour les périodes d'activité à compter du 1^{er} mai 2020, que :

Lorsque la somme de l'indemnité légale d'activité partielle et de l'indemnité complémentaire versée par l'employeur en application d'un accord collectif ou d'une DUE est supérieure à 3,15 fois la valeur horaire du SMIC, la part de l'indemnité complémentaire versée au-delà de ce montant est assujettie aux cotisations et contributions de sécurité sociale comme une rémunération classique

[Consultez le site dédié à la prévoyance-santé du Paysage.](#)

3. Attention si vous pratiquez l'activité partielle « individualisé »

Nous attirons particulièrement votre attention sur **le recours à l'activité partielle de manière individualisé** : en effet, pour la première fois depuis le début de la crise l'Administration indique que l'entreprise peut recourir de façon individualisée ou selon une répartition non uniforme des heures chômées ou travaillées au sein d'un même établissement, service ou atelier que lorsque cette individualisation est nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise d'activité mais surtout à la condition que cette individualisation résulte d'un avis conforme du CSE ou d'un accord d'entreprise.

Autrement dit, cela signifie que l'ordonnance publiée le 24 avril n'autorise pas l'entreprise à placer des salariés en chômage et d'autres à reprendre sans que les critères de choix ne soient formalisés par écrit dans un avis du CSE ou à défaut dans un accord d'entreprise.

Cette nouvelle exigence n'est pas neutre en termes de formalisme.

Par conséquent si à compter du 24 avril vous êtes toujours dans un fonctionnement avec des heures d'activité partielle « individualisées », il vous faudra procéder à cette formalisation des critères.

4. Articulation entre activité partielle et télétravail

Dans son Questions/Réponses du 22 avril dernier, le Gouvernement apporte des précisions sur l'articulation entre le télétravail et l'activité partielle.

Il indique qu'un employeur ne peut pas demander à un salarié placé en activité partielle de télétravailler, et inversement, il ne peut le placer en activité partielle alors qu'il est déjà en télétravail.

Les entreprises qui méconnaîtraient cette règle de non-cumul s'exposent à des sanctions pénales et administratives.

Toutefois, en cas de réduction de l'horaire de travail, l'employeur peut placer les salariés en activité partielle pour le temps qui correspond à cette réduction et placer le salarié en télétravail pour le temps travaillé.

Dans cette hypothèse, l'employeur doit définir clairement les plages travaillées et celles non travaillées.

A cette fin, il est préférable de distinguer des journées ou demi-journées travaillées en télétravail de celles couvertes par l'activité partielle, au sein d'une même semaine. Cette identification des jours travaillés et des jours non travaillés peut être collective ou alternée. Ces éléments pourront être demandés dans le cadre de l'instruction des demandes ou en cas de contrôle.

5. Comment gérer les jours fériés qui tombent pendant une période d'activité partielle ?

Les jours fériés inclus dans une période d'activité partielle et qui sont habituellement chômés sont à traiter de la même façon que les jours de congés payés.

Les salariés ne peuvent ainsi pas être placés en position d'activité partielle durant ces périodes et ces jours ne doivent pas être comptabilisés au titre des heures permettant le versement de l'allocation à l'employeur.

Les fiches suivantes ont été mises à jour dans notre base documentaire, nous vous invitons à les consulter :

- [L'activité partielle](#)
- [Les arrêts de travail](#)
- [Les indemnités d'activité partielle](#)

L'Unep est mobilisée pour vous apporter au fur et à mesure des annonces, le maximum d'informations utiles pour votre entreprise et vos salariés : surveillez votre boîte mail !

www.lesentreprisesdupaysage.fr



PassUnep, un nouveau service à votre disposition



En partenariat avec



Les engagements de service de l'Unep sont certifiés depuis 2006 selon le référentiel Quali'OP. Depuis 2014, l'Unep est évaluée au niveau confirmé de l'Afaq 26000.

Si vous ne souhaitez plus recevoir nos messages, suivez ce lien : [Veuillez me retirer de votre liste de diffusion](#)