



Le Syndicat
des Producteurs
Indépendants

Note d'information aux adhérents

Mesures organisationnelles et sociales dans le cadre de la lutte contre la propagation du covid-19

Mise à jour le 17/04/2020

La situation évolue chaque jour. Nous vous recommandons de vous systématiquement au journal officiel et aux annonces et sites gouvernementaux :

- **Gouvernement** : <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>
 - **Ministère du travail** : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries>
 - **Ministère de l'économie** : <https://www.economie.gouv.fr/coronavirus-soutien-entreprises>
 - **Ministère de la culture** : <https://www.culture.gouv.fr/Actualites/Employeurs-culturels-face-aux-impacts-de-la-crise-de-coronavirus>
 - **Ministère de la santé** : <https://solidarites-sante.gouv.fr/soins-et-maladies/maladies/maladies-infectieuses/coronavirus/coronavirus-questions-reponses>
 - **Direccte** : <http://direccte.gouv.fr/>
 - **Urssaf** : <https://www.urssaf.fr/portail/home/actualites/foire-aux-questions.html>
 - **Sécurité sociale** : <https://www.ameli.fr/assure/actualites/covid-19-des-arrets-de-travail-simplifies-pour-les-salaries-contraints-de-garder-leurs-enfants> et <https://www.secu-independants.fr/action-sociale/aide-coronavirus/>
 - **Site de demande de mise en place de l'activité partielle** : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>
 - **Santé publique France** : <https://www.santepubliquefrance.fr/>
 - **Agences régionales de santé** : <https://www.ars.sante.fr/>
 - **Journal officiel** : <https://www.journal-officiel.gouv.fr/>
-
- **CCHSCT audiovisuel** : ghania.tabourga@chsctaudiovisuel.org
 - **CCHSCT cinéma** : didier.carton@cchscinema.org

Sommaire

1.	RECOMMANDATIONS ORGANISATIONNELLES.....	3
a.	Maintien de l’activité professionnelle.....	3
b.	Réduction ou suspension de l’activité professionnelle.....	4
2.	MISE EN PLACE DE L’ACTIVITE PARTIELLE	4
a.	Dans quels cas est-il possible de recourir à l’activité partielle ?	4
b.	Quels salariés sont concernés ?.....	5
c.	Quelle est la durée de l’activité partielle ?	6
d.	Quelle procédure suivre pour mettre en œuvre l’activité partielle ?	7
i.	Démarches auprès du comité social et économique (entreprises > 50 salariés)	7
ii.	Démarches auprès de l’administration	7
iii.	Démarches auprès des salariés	8
e.	Quelles modalités d’indemnisation de l’activité partielle ?.....	9
i.	L’indemnité d’activité partielle des salariés.....	9
	Quelles sont les modalités de calcul de l’indemnité d’activité partielle ?	9
	Quel est le régime social et fiscal de l’indemnité d’activité partielle ?	11
	L’employeur peut-il appliquer un régime plus favorable aux salariés ?.....	12
ii.	L’allocation d’activité partielle des employeurs	12
iii.	Exemples chiffrés de calcul du montant des indemnités	13
3.	MISE EN PLACE DU TELETRAVAIL.....	14
a.	Salariés concernés.....	15
b.	Formalisation	15
c.	Mise en œuvre pratique	15
4.	MODIFICATION DES DATES DE CONGES PAYES	16
5.	RUPTURE DES CDD OU CDDU	16
a.	Rupture pour force majeure.....	16
b.	Rupture amiable.....	17
6.	DIFFERENTS CAS D’INDEMNISATION DES SALARIES PAR LA SECURITE SOCIALE	17
a.	L’employeur doit-il verser une indemnité complémentaire aux IJSS ?	18
b.	Salarié faisant l’objet d’une mesure d’isolement, d’éviction ou de maintien à domicile l’empêchant de travailler	18
c.	Salarié obligé de rester à domicile pour garder son enfant en raison de la fermeture de son établissement scolaire	18
d.	Salarié obligé de rester à domicile pour garder son enfant en raison de la fermeture de son établissement scolaire et qui est par ailleurs aussi soumis à une mesure de confinement.....	19
e.	Personnes « à risque élevé »	19

1. Recommandations organisationnelles

En tant qu'employeur, vous avez une **obligation de santé et de sécurité** vis à vis de vos salariés (article L. 4121-1 du code du travail). Vous devez donc mettre en place toutes les mesures possibles pour prévenir les risques auxquels ils sont exposés dans le cadre de leur activité professionnelle, dont l'infection covid-19 fait partie.

Dans un premier temps, les mesures de prévention consistent à :

- Sensibiliser le personnel sur les risques et leur rappeler les consignes de sécurité (gestes barrières, distance physique, évitement des personnes « fragiles »...);
- Procéder aux affichages « gestes barrière » et « lavage de mains » sur les lieux de travail et les envoyer par courriel ;
- Transmettre aux salariés les points d'information de la médecine du travail ;
- Mettre à disposition savon, essuie-mains à usage unique et gel hydroalcoolique sur les lieux de travail ;
- En cas de contamination, procéder aux mesures de nettoyage des surfaces dans les conditions précisées par le ministère du travail ;
- Dans la mesure du possible, espacer les salariés les uns des autres au maximum et limiter le nombre de personnes par bureau ;
- Mettre à jour le document unique d'évaluation des risques professionnels en y intégrant ce nouveau risque et les mesures de prévention mises en place.

a. Maintien de l'activité professionnelle

Pour tous les contrats de travail, quelle que soit leur nature :

Le gouvernement recommande autant que possible de **maintenir l'activité et mettre les salariés en télétravail** (*conditions de mise en œuvre : voir au point 3*).

En effet, un le décret n°2020-293 modifié par le décret n°2020-344 organise des **restrictions de déplacement**, y compris pour les déplacements professionnels :

*« Jusqu'au **15 avril 2020**, tout déplacement de personne hors de son domicile est interdit à l'exception des déplacements pour les motifs suivants en évitant tout regroupement de personnes :*

1° Trajets entre le domicile et le ou les lieux d'exercice de l'activité professionnelle et déplacements professionnels insusceptibles d'être différés ; (...)

Les personnes souhaitant bénéficier de l'une de ces exceptions doivent se munir, lors de leurs déplacements hors de leur domicile, d'un document leur permettant de justifier que le déplacement considéré entre dans le champ de l'une de ces exceptions. »

Seuls les déplacements professionnels inévitables et ne pouvant être différés sont autorisés. En cas de déplacement professionnel, le salarié doit pouvoir présenter une attestation de son employeur justifiant que le déplacement entre dans le cadre du décret (annexe 5 à la présente note).

Le ministère du travail n'a, à ce jour, pas précisé les risques pénal et civil auxquels s'expose l'employeur qui délivrerait une attestation alors que le télétravail est possible pour le salarié ou que le déplacement professionnel n'est pas justifié par le cadre de ce décret. Nous vous recommandons de n'utiliser cette modalité qu'en cas de nécessité impérieuse.

b. Réduction ou suspension de l'activité professionnelle

Pour tous les contrats de travail, quelle que soit leur nature :

En cas de nécessité, les employeurs peuvent mettre leurs salariés en **activité partielle** (réduction partielle du temps de travail) ou en **activité partielle totale** (réduction totale du temps de travail). Le mécanisme de l'activité partielle **suspend le contrat de travail** : le salarié ne peut donc pas être sollicité à titre professionnel pendant la plage horaire ou la période concernée.

Il est possible de **faire varier le taux d'activité partielle** par unité de production / service / équipe travaillant sur un même projet.

Exemple : le personnel des services administratifs (comptabilité, juridique, commercial...) continue son activité en télétravail, alors que le personnel engagé sur un tournage suspendu (techniciens et artistes) est mis en activité partielle.

Il est également possible **appliquer un taux d'activité partielle progressif**.

Exemple : dans un premier temps, le personnel des services administratifs continue son activité en télétravail à 80% et en activité partielle à 20%. Dans un second temps, l'employeur peut réévaluer la réduction de temps de travail et augmenter le taux d'activité partielle à 50%.

Il n'y a **pas de durée minimale de contrat** pour pouvoir bénéficier de l'activité partielle. Les contrats courts bénéficient donc de ce dispositif jusqu'au terme de leur contrat de travail. A la fin de ce contrat, ils peuvent s'inscrire à Pôle emploi.

2. Mise en place de l'activité partielle

Toute demande d'activité partielle doit être effectuée en ligne sur <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/apart/>.

a. Dans quels cas est-il possible de recourir à l'activité partielle ?

L'employeur peut placer ses salariés en position d'activité partielle lorsque l'entreprise est contrainte de réduire ou de suspendre temporairement son activité pour l'un des motifs suivants :

- La conjoncture économique ;
- Des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- Un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
- La transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- **Toute autre circonstance de caractère exceptionnel** (article R. 5122-1 du code du travail).

Le questions-réponses du ministère du travail apporte des précisions sur le déclenchement du dispositif adapté à l'épidémie de covid-19.

Quatre situations sont susceptibles d'ouvrir droit à l'activité partielle pour les salariés :

- si les salariés indispensables à la continuité de l'entreprise sont contaminés par le coronavirus ou placés en quarantaine rendant ainsi impossible la poursuite de l'activité ;
- si les pouvoirs publics décident de limiter les déplacements pour ne pas aggraver l'épidémie ;
- si les transports en commun sont suspendus par décision administrative empêchant les salariés de se rendre sur leur lieu de travail ;
- si l'épidémie entraîne une baisse d'activité entraînant des difficultés d'approvisionnement, la dégradation de services sensibles, l'annulation de commandes, etc.

Lors de votre demande d'activité partielle, précisez au maximum les situations et motifs qui vous amènent à en faire la demande afin de donner à l'administration tous les éléments nécessaires à son examen.

Les salariés sont placés en position d'activité partielle, après autorisation expresse ou implicite de l'autorité administrative, s'ils subissent une perte de rémunération imputable :

- Soit à la fermeture temporaire de leur établissement ou partie d'établissement ;
- Soit à la réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou partie d'établissement en deçà de la durée légale de travail.

En cas de réduction collective de l'horaire de travail, les salariés peuvent être placés en position d'activité partielle individuellement et alternativement (article L. 5122-1 du code du travail).

Vous pouvez donc :

- **Fermer totalement votre entreprise** (suspendre toute votre activité) ;
- **Réduire l'horaire de travail des salariés** (réduire votre activité) ;
- **Dans un premier temps, réduire l'horaire de travail des salariés puis évaluer dans un second temps la nécessité de fermer totalement votre entreprise** (réduire progressivement votre activité).

b. Quels salariés sont concernés ?

Tout salarié titulaire d'un **contrat de travail de droit français** est susceptible de bénéficier de l'activité partielle : CDI, CDD, CDD d'usage, contrats de professionnalisation, contrats d'apprentissage.

La demande de mise en activité des **intermittents du spectacle** se fait dans les mêmes conditions que pour les autres salariés.

Les salariés en **conventions de forfait en heures ou en jours sur l'année** sont désormais éligibles à l'activité partielle, soit en cas de réduction de l'horaire de travail, soit en cas de fermeture totale de l'établissement. La réduction de l'horaire de travail de ces salariés se décompte alors en jours, à due proportion de cette réduction (article R. 5122-19 modifié).

Sont en revanche **exclus** de l'activité partielle (article R. 5122-8 du code du travail) :

- Les gérants de société et les mandataires sociaux ;
- Les salariés possédant un contrat de travail de droit français travaillant sur des sites localisés dans des pays tiers.

Il faut procéder à une analyse cohérente de la situation car la réduction ou la cessation d'activité doit être **temporaire et collective**. Elle doit donc concerner tout un établissement ou une partie de celui-ci : unité de production, atelier, service, équipe chargée de la réalisation d'un projet.

Il n'est pas possible qu'à l'intérieur d'une même catégorie de personnel ou d'une même activité, les salariés concernés ne soit pas traité selon les mêmes modalités. Le risque réside dans un refus de l'administration, soit d'autoriser la mise en activité partielle, soit de rembourser les indemnités d'activité partielle versées aux salariés.

Exemple 1 : Dans un service comptabilité, il n'est pas possible de mettre un comptable en activité partielle totale et un autre en télétravail. Il convient, dans l'idéal, de réduire l'horaire de travail de ces deux salariés dans les mêmes proportions.

Exemple 2 : Dans une équipe de tournage, il n'est pas possible de mettre une partie seulement des techniciens en activité partielle si le télétravail n'est possible pour personne.

Exemple 3 : Dans une équipe de tournage, les techniciens et artistes-interprètes forment une unité de production / une équipe engagée sur un même projet. Il ne semble donc pas possible de mettre les uns en activité partielle mais pas les autres.

Exemple 4 : Sur deux projets différents, il est possible de mettre les salariés du 1^{er} projet en activité partielle (ex : techniciens du tournage du film 1) mais de mettre ceux du 2nd projet en télétravail (ex : postproduction du film 2).

c. Quelle est la durée de l'activité partielle ?

L'autorisation d'activité partielle peut être accordée pour **une durée initiale de maximum de 12 mois** (article R. 5122-9 du code du travail modifié). Si la sous-activité dure plus de 12 mois, il sera possible de renouveler l'activité partielle dans des conditions particulières.

A noter que les notes techniques diffusées dans les Direccte préconisent qu' « en l'absence de visibilité quant à la durée de l'épidémie, vous pouvez faire une demande couvrant jusqu'au **30 juin 2020**. »

Jusqu'au 31 décembre 2020, le contingent annuel d'heures indemnissables est de **1607 heures par an et par salarié** (arrêté du 31 mars 2020 modifiant le contingent annuel d'heures indemnissables au titre de l'activité partielle pour l'année 2020). Cette période s'apprécie à compter du premier jour de la demande d'autorisation.

d. Quelle procédure suivre pour mettre en œuvre l'activité partielle ?

i. Démarches auprès du comité social et économique (entreprises > 50 salariés)

Ces démarches ne concernent que les entreprises dotées d'un CSE ayant des attributions consultatives (entreprises d'au moins 50 salariés).

En principe, l'employeur qui envisage de recourir à l'activité partielle doit préalablement informer et consulter le CSE, s'il existe. L'avis du CSE consigné dans le procès-verbal de réunion est en effet requis pour les mesures de nature à affecter la durée du travail (article L. 2312-8 du code du travail) et il doit accompagner la demande d'autorisation d'activité partielle.

Par dérogation, notamment dans les cas de circonstances exceptionnelles, **l'avis du CSE peut être recueilli postérieurement à la demande d'autorisation d'activité partielle**. L'employeur doit alors le **transmettre dans un délai de deux mois** à compter de la demande (article R. 5122-2 modifié).

Les informations à transmettre au CSE sont les suivantes :

- Les motifs de recours l'activité partielle ;
- Les catégories professionnelles et les activités concernées ;
- Le niveau et les critères de mise en œuvre des réductions d'horaire.

Vous trouverez en annexe à ce document un « kit CSE » proposé par notre cabinet Barthélémy Avocats (annexe 4).

En l'absence de CSE, l'employeur doit informer par écrit et individuellement, chaque salarié de sa décision de recourir à l'activité partielle ; il doit préciser la durée prévisionnelle de l'activité partielle ainsi que le nombre de salariés concernés.

ii. Démarches auprès de l'administration

En principe, l'employeur qui envisage de recourir à l'activité partielle doit préalablement obtenir une autorisation administrative.

Par dérogation, en cas de **circonstances exceptionnelles**, l'employeur doit adresser à la Direccte du département où est implanté son établissement une **demande d'autorisation d'activité partielle dans un délai de 30 jours** à compter du placement des salariés en activité partielle (article R. 5122-3 du code du travail).

Dans son questions-réponses du 9 avril, le ministère du travail précise que compte tenu des difficultés d'accès au site <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>, **les employeurs pourront faire leurs demandes d'activité partielle jusqu'au 30 avril 2020, sans que le délai de 30 jours ne leur soit opposable.**

Lorsque l'entreprise est constituée de plusieurs établissements, l'employeur doit effectuer une demande d'autorisation d'activité partielle pour chacun d'entre eux (article R. 5122-2 du code du travail).

Toute demande d'activité partielle doit être effectuée en ligne sur <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/apart/>.

Cette demande doit préciser (article R. 5122-2 du code du travail) :

- Les motifs justifiant le recours à l'activité partielle ;
Indiquer « circonstances de caractère exceptionnel » prévues au 5° de l'article R. 5122-1 du code du travail et reprendre et développer les situations mentionnées à l'encadré du 2.a. de la présente note
- La période prévisible de sous-activité ;
Les notes techniques diffusées dans les Direccte préconisent qu'« en l'absence de visibilité quant à la durée de l'épidémie, vous pouvez faire une demande couvrant jusqu'au 30 juin 2020 »
- Le nombre de salariés concernés ;
- L'évaluation du nombre total d'heures demandées pour la période prévisionnelle d'activité partielle.

En principe, la décision de la Direccte est notifiée à l'employeur dans un délai de 15 jours (article R. 5122-4 du code du travail).

Par exception, jusqu'au 31 décembre 2020, le délai de réponse de l'administration est ramené à **deux jours** pour les demandes déposées pour motif de « circonstances de caractère exceptionnel » (article R. 5122-3 modifié). **Le défaut de réponse dans ce délai vaut acceptation implicite de la demande d'autorisation d'activité partielle.**

Il est possible de suivre l'état d'avancement de l'instruction du dossier en ligne sur l'espace dédié créé au moment de la saisine de la demande.

En résumé :

- Vous pouvez mettre vos salariés en activité partielle sans avoir à attendre d'avoir obtenu l'autorisation « préalable » de l'administration ;
- Vous devez adresser votre demande de mise en activité partielle sur le site dédié dans les 30 jours suivant la mise en activité partielle de vos salariés. A défaut de réponse dans les 48h, votre demande est considérée comme accordée.

iii. Démarches auprès des salariés

L'employeur doit informer **par écrit et individuellement** chaque salarié de sa décision de recourir à l'activité partielle.

Vous trouverez en annexe à ce document un modèle d'information aux salariés proposé par notre cabinet Barthélémy Avocats (annexes 3).

Le nouvel horaire doit être **affiché dans l'entreprise** (adressé par courrier électronique à l'ensemble des salariés, s'ils sont tous en télétravail). Une copie doit être adressée pour information à l'**inspection du travail**.

La mise en activité partielle ne constitue pas une modification du contrat de travail, mais un simple **changement des conditions de travail**. Il n'est donc pas nécessaire recueillir l'accord du salarié, y compris pour les **salariés protégés**, lorsque la mesure concerne tous les salariés de l'entreprise ou du service auquel est rattaché l'intéressé.

En cas d'**horaires individualisés**, les salariés doivent être **informés individuellement** des mesures qui les concernent. Ces changements d'horaires doivent être mis en œuvre de **bonne foi**, il faut donc informer les salariés dès que possible des modifications apportées aux horaires et plannings.

A l'occasion du paiement de l'allocation d'activité partielle, l'employeur doit remettre au salarié un document indiquant :

- Le nombre des heures indemnisées au titre de l'activité partielle ;
- Le taux appliqué pour le calcul de l'indemnité ;
- Les sommes versées au salarié au titre de la période considérée (article R. 5122-17 du code du travail).

Ces informations doivent figurer au **bulletin de paie**. Jusqu'au 26 mars 2021, les employeurs peuvent s'acquitter de cette obligation par la simple remise d'un **document annexé au bulletin de salaire**.

e. Quelles modalités d'indemnisation de l'activité partielle ?

L'indemnisation de l'activité partielle est fondée sur un double mécanisme (article L. 5122-1 du code du travail) :

- D'une part, « **l'indemnité d'activité partielle** » versée par l'employeur au salarié ;
- D'autre part, « **l'allocation d'activité partielle** », versée à l'employeur et cofinancée par l'État et l'Unédic.

i. L'indemnité d'activité partielle des salariés

Quelles sont les modalités de calcul de l'indemnité d'activité partielle ?

Le salarié reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur à l'échéance habituelle de la paie.

Cette **indemnité d'activité partielle** correspond à **70 % de sa rémunération brute** servant d'assiette de congés payés ou de la rémunération prévue au contrat ou à **100 % de la rémunération nette s'il est en formation pendant les heures chômées** (article R. 5122-18 du code du travail).

➔ **La rémunération mensuelle minimale est égale au Smic net.**

Si après versement de l'indemnité d'activité partielle (et l'éventuelle partie du salaire), la rémunération du salarié est inférieure au Smic net (soit environ 1185,35€ /mois ou 7,82€ / heure), **l'employeur doit verser une allocation complémentaire** égale à la différence entre la rémunération minimale et la somme qu'il a effectivement perçue (article L. 3232-5 du code du travail).

- Pour les **salariés dont la durée du travail est précisément définie**, les heures chômées sont indemnisables dans la limite de la durée légale du travail, soit **35 heures hebdomadaires** (articles R. 5122-11 et R. 5122-19 du code du travail et Cass. Soc., 28/10/08, n°07-40.865). Le nombre d'heures indemnisables est donc égal à :
 - *Soit : Durée légale du travail (35h/semaine) – nombre d'heures réellement travaillées sur la période considérée*
 - *Soit : Durée conventionnelle ou contractuelle de travail (uniquement si celle-ci est inférieure à 35h/semaine) – nombre d'heures réellement travaillées sur la période considérée*

Les heures supplémentaires, y compris celles qui sont incluses dans la durée habituelle de travail (ex : 39h/semaine) sont donc exclues du champ de l'indemnisation de l'activité partielle.

- Pour les **salariés rémunérés au cachet**, le nombre d'heures non travaillées retenu pour le calcul de **l'indemnité et l'allocation d'activité partielle** correspond à **7 heures par cachet contractuellement programmé** mais non réalisé en raison d'une annulation liée à l'épidémie de covid-19.
- Pour les **salariés sous convention de forfait en jours**, la conversion des jours en heures se fait de la façon suivante :
 - **Une demi-journée non travaillée = à 3h30 non travaillées ;**
 - **Un jour non travaillé = 7 heures non travaillées ;**
 - **Une semaine non travaillée = 35 heures non travaillées.**

A noter que la convention collective de la **production cinématographique** prévoit un régime plus favorable pour les **salariés permanents dont la durée du travail est décomptée en jours** (convention de forfait en jours, article IV.4 du titre IV) : leur « *rémunération ne peut être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise.* »

Par dérogation, pour les salariés dont le temps de travail est décompté selon un **régime d'équivalence (cas de certains techniciens en période de tournage)**, il est tenu compte de la **durée du travail considérée comme équivalente** pour le calcul de l'indemnité versée au salarié et de l'allocation versée aux employeurs, et non des 35 heures hebdomadaires ([article 1^{er} de l'ordonnance n°2020-346](#)).

Exemple tiré du questions-réponses du ministère du travail publié le 3 avril :

Si la durée à indemniser est supérieure à 35h, l'entreprise devra procéder à une règle de 3 pour ramener la durée déclarée dans le SI à 35h. En d'autres termes, **l'indemnisation sera calculée sur 35h, mais avec un taux horaire brut majoré**, de manière à ce que l'entreprise soit indemnisée de la même manière que si la durée prise en compte avait été fixée à 43h, avec un taux horaire non-majoré.

***Exemple** : Une entreprise de transport routier a une durée d'équivalence de 43 h. Le salarié est payé à un taux horaire brut de 15 € (soit une rémunération mensuelle brute de 2 580 €).*

Le salarié n'a travaillé que 3 h durant la semaine.

La durée à indemniser est donc de 43 h - 3 h = 40 h.

L'entreprise doit indemniser son salarié à hauteur de 70 % d'une assiette de 40 h au taux horaire brut de 15 €, soit un montant total brut de $0,7 \times 40 \times 15 = 420$ €.

Lors de sa demande d'indemnité, elle déclare à l'ASP 35 h, à un taux horaire retraité calculé de la manière suivante : taux horaire brut retraité = $0,7 \times \text{taux horaire réel} \times \text{nombre d'heures à indemniser} / 35$.

Soit, dans notre exemple : taux horaire retraité = $0,7 \times 15 \times 40 / 35 = 12$ €. L'entreprise doit donc renseigner dans le SI une durée de 35 h, à un taux horaire de 12 €.

Il faut préciser dans le SI qu'il s'agit de durée de travail incluant des heures d'équivalence.

Quel est le régime social et fiscal de l'indemnité d'activité partielle ?

Ces indemnités ne sont pas considérées comme des salaires mais comme des **revenus de remplacement** (article L. 5122-4 du code du travail). Elles sont donc :

- Exonérées de cotisations et contributions sociales salariales et patronales et de forfait social (dont cotisations de sécurité sociale, cotisations d'assurance chômage, cotisations de retraite complémentaire) ;
- Exonérées de taxe sur les salaires ;
- Soumises pour le salarié à la CSG au taux de 6,20% et à la CRDS au taux de 0,50%, après abattement éventuel (sauf pour les faibles revenus) ;
- Soumises à l'impôt sur le revenu.

Restent dues : CSG et CRDS (part salariale), cotisations de complémentaire santé (parts salariale et patronale), cotisations de prévoyance (parts salariale et patronale), cotisations de congés payés (congés spectacle).

Audiens, l'organisme de protection sociale du secteur de la culture, a également mis en place **des délais de paiement pour le règlement des cotisations de retraites complémentaire, prévoyance et santé et congés spectacles**. Un formulaire en ligne sur le site www.audiens.org vous permet d'effectuer une demande de délai de paiement via la messagerie de votre espace sécurisé ou au numéro de téléphone dédié aux employeurs : 0 173 173 932. Audiens s'est engagé à ne pas appliquer de majoration de retard.

A ce jour aucun dispositif particulier n'a été prévu en matière de **remboursement des titres de transport** prévu aux articles L. 3261-2 et R. 3261-1 et suivants du code du travail. La présidente de la région Ile-de-France a évoqué le 28 mars [dans le JDD](#) un remboursement intégral du Pass Navigo à tous les abonnés pour le mois d'avril.

Si l'activité partielle n'est pas déclarée dans la DSN de la période mars 2020, elle pourra être régularisée dans la DSN de période avril 2020 ([voir site de l'Urssaf](#)).

L'employeur peut-il appliquer un régime plus favorable aux salariés ?

Le questions-réponses du ministère du travail sur l'activité partielle publié le 29 mars 2020 indique que « *L'employeur peut décider unilatéralement d'indemniser ses salariés au-delà de 70 % du salaire brut, ou si une convention collective ou un accord d'entreprise le prévoit.* »

En cas de maintien de la rémunération des salariés au-delà du seuil de 70%, les indemnités complémentaires versées par l'employeur en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur à ce titre sont soumises au même **régime social que l'indemnité d'activité partielle légale**. Il y a donc exonération des charges sociales, salariales et patronales, sur les 16% supplémentaires ([article 11 de l'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020](#), [site de l'Urssaf](#), [questions-réponses du ministère du travail, page 14](#)), dans la limite de 35h hebdomadaires : les heures indemnisées au-delà de 35h seront soumises à cotisations et contributions dans les mêmes conditions que les salaires.

Attention à l'**égalité de traitement des salariés** : sur ce fondement, des salariés (intermittents par exemple) pourraient contester devant les tribunaux le fait qu'ils n'ont pas bénéficié du même régime que les autres salariés (permanents par exemple). Il appartiendrait donc à l'employeur de démontrer que cette différence de traitement est justifiée par des éléments objectifs.

ii. L'allocation d'activité partielle des employeurs

Le taux horaire de l'**allocation d'activité partielle** versée à l'employeur est égal pour chaque salarié concerné à **70 % de la rémunération horaire brute, dans la limite de 4,5 fois le taux horaire du Smic** (article D. 5122-13 du code du travail), ce taux horaire ne pouvant être inférieur à 8,03 euros (étant précisé que ce plancher ne s'applique pas aux alternants).

En pratique, cela signifie que pour tous les salaires inférieurs à 4,5 Smic (soit < 45,67 euros / heure), les employeurs seront intégralement remboursés de l'indemnité d'activité partielle qu'ils versent à leurs salariés. Pour les salaires > 4,5 Smic, la fraction d'indemnité partielle correspondant au salaire supérieur à 45,67 euros / heure est entièrement à la charge de l'employeur.

Le **plafond de l'allocation horaire** versée aux employeurs est donc de **31,98 euros / heure**, c'est à dire 70% de 4,5 Smic horaire.

Pour **percevoir ses allocations d'activité partielle**, l'employeur doit adresser une **demande d'indemnisation** en ligne au titre de l'allocation d'activité partielle (article R. 5122-5 code du travail) à l'administration, via le site : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts>

Cette demande comporte :

- Des informations relatives à l'identité de l'employeur ;
- La liste nominative des salariés concernés ainsi que le numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques ;
- Les états nominatifs précisant notamment le nombre d'heures chômées par salarié.

L'allocation versée aux employeurs est *en principe* versée **mensuellement** par l'Agence de services et de paiement (ASP) (article R. 5122-14 du code du travail).

Un simulateur des montants d'indemnisation que vous pouvez escompter en cas de recours à l'activité partielle et des montants restant à votre charge est mis à votre disposition à l'adresse suivante : <http://www.simulateurap.emploi.gouv.fr/>

iii. Exemples chiffrés de calcul du montant des indemnisations

① *Soit un salarié dont l'horaire de travail est de 35 heures hebdomadaires, le salaire mensuel brut à prendre en compte est de 2 024,80 € et le nombre d'heures indemnisées au titre de l'activité partielle est de 30 heures, sans heure de formation.*

- Taux horaire de la rémunération du salarié : $2\,024,80 / 151,67 = 13,35$ €
- Montant de l'indemnité horaire d'activité partielle : $70\% \times 13,35$ € = 9,35 €
- Le salarié perçoit pour 30 heures d'activité partielle : $30 \times 9,35$ € = 280,50 €
- L'employeur se fait rembourser par l'État : $70\% \times 13,35$ € \times 30 = 280,50 €

② *Soit un salarié dont l'horaire de travail est de 40 heures hebdomadaires, le salaire mensuel brut à prendre en compte est de 3000 € et le nombre d'heures indemnisées au titre de l'activité partielle est de 25 heures, sans heure de formation.*

- Taux horaire de la rémunération du salarié : $3000 / 173,20 = 17,32$ €
- Montant de l'indemnité horaire d'activité partielle : $70\% \times 17,32$ € = 12,12 €
- Le salarié perçoit pour 25 heures d'activité partielle : $25 \times 12,12$ € = 303 €
- L'employeur se fait rembourser par l'État : $70\% \times 17,32$ € \times 25 = 303 €

③ *Soit un salarié dont la durée de travail est déterminée selon un forfait annuel en jours. Le salaire mensuel brut à prendre en compte est de 4000€.*

Dans ce cas, est prise en compte la durée légale correspondant aux jours de fermeture de l'établissement ou aux jours de réduction de l'horaire de travail pratiquée dans l'établissement (article R. 5122-19 du code du travail modifié). Un décret sera publié dans les prochains jours pour préciser les modalités de calcul de l'indemnité d'activité partielle de ces salariés.

Selon le droit positif (qui pourrait être amené à évoluer dans les prochains jours), lors de la fermeture d'un établissement, une journée de fermeture correspond à 7 heures, une demi-journée à 3 h 30.

Si le salarié voit son établissement fermer pour 2,5 jours et que l'on part du postulat qu'il sera indemnisé sur la base de 35 heures hebdomadaires :

- Le nombre d'heures indemnisables est : $2 \times 7 + 3,5 = 17h30$
- Taux horaire de la rémunération du salarié : $4000 / 151,67 = 26,37 \text{ €}$
- Montant de l'indemnité horaire d'activité partielle : $70 \% \times 26,37 \text{ €} = 18,5 \text{ €}$
- Le salarié perçoit pour 17,5 heures d'activité partielle : $17,5 \times 18,5 \text{ €} = 323,75 \text{ €}$
- L'employeur se fait rembourser par l'État : $70\% \times 26,37 \text{ €} \times 17,5 = 323,75 \text{ €}$

④ Un salarié à temps complet, rémunéré au SMIC, soit 1 539,42 € brut, est placé en activité partielle 70 h au cours du mois de mars 2020 qui compte 154 h travaillées.

- Salaire brut des heures travaillées : $1 539,42 \text{ €} - (1539,42 \text{ €} / 154 \times 70) = 839,68 \text{ €}$
- Pourcentage de charges sociales 2020 (environ) : 23 %
- Salaire net : $839,68 \text{ €} - (839,68 \text{ €} \times 23 \%) = 646,55 \text{ €}$
- Indemnités d'activité partielle brutes : $10,15 \text{ €} \times 70 \% \times 70 \text{ h} = 497,35 \text{ €}$
- Montant des indemnités nettes : 497,35 € (la CSG et la CRDS ne sont pas prélevées car elles ne peuvent ramener le cumul de la rémunération nette d'activité et des indemnités en dessous du SMIC brut)
- Rémunération mensuelle minimale (SMIC net 2020) : $1539,42 \text{ €} \times (1 - 0,23) = 1 185,35 \text{ €}$
- Allocation complémentaire versée par l'employeur : $1185,35 \text{ €} - 646,55 \text{ €} - 497,35 \text{ €} = 41,45 \text{ €}$

f. Quels impacts de l'activité partielle sur les aides Fonpeps ?

Lors du CNPS extraordinaire du 2 avril 2020, le ministère de la culture a annoncé que les structures ayant des contrats bénéficiant d'aides Fonpeps et pour lesquels le salarié est placé en activité partielle devront le signaler à l'ASP via un formulaire qui sera prochainement mis en ligne sur le site dédié.

La partie de l'aide Fonpeps qui sera couverte par l'allocation d'activité partielle sera imputée sur l'aide Fonpeps à la fin du contrat, sur le dernier versement de l'aide.

3. Mise en place du télétravail

Le télétravail désigne « toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication » (article L. 1222-9 du code du travail).

Le salarié en télétravail a exactement les mêmes droits qu'un salarié qui exécute son contrat dans les locaux de l'entreprise. Ainsi :

- L'accident survenu sur le lieu du télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du salarié est présumé être un accident du travail (articles L. 1222-9 et L. 1222-10 du code du travail) ;
- Il bénéficie des tickets restaurants dans les mêmes conditions que s'il travaillait dans les locaux de l'entreprise.

Enfin, le salarié doit être informé des restrictions qui portent sur l'utilisation des outils informatiques (s'il y en a) et des sanctions du non-respect de ces restrictions.

a. Salariés concernés

Uniquement pour les salariés dont les **fonctions peuvent être réalisées en télétravail** et qui disposent à leur domicile d'un **espace adapté** pour effectuer leur travail dans de bonnes conditions.

b. Formalisation

En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un **aménagement du poste de travail** rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés (article L. 1222-11 du code du travail). Dans cette situation, le télétravail peut être imposé au salarié.

Dans les circonstances habituelles, s'il n'existe ni accord collectif ni charte dans l'entreprise et que les parties conviennent de recourir au télétravail, alors l'employeur et le salarié doivent formaliser leur accord par tout moyen.

Dans tous les cas, il est donc conseillé de formaliser le télétravail dans une **annexe au contrat de travail** et qui précise les aspects pratiques du télétravail : les conditions de passage au télétravail, les modalités d'évaluation du travail et de la charge de travail, les plages horaires pendant lesquelles le salarié peut être joint, etc.

Vous trouverez en annexe à ce document des modèles de formalisation écrite du télétravail proposé par notre cabinet Barthélémy Avocats (annexes 1).

c. Mise en œuvre pratique

Depuis 2017, l'employeur n'est plus dans l'obligation de fournir les équipements nécessaires à l'exécution du travail. En revanche, il doit prendre en charge les coûts directement engendrés par le télétravail pour le salarié.

En revanche, il doit **prendre en charge les coûts directement engendrés par le télétravail** pour le salarié, soit en remboursant les **dépenses réelles**, soit en versant une **indemnité forfaitaire** exonérée de cotisations et contributions, dans la limite de 10 euros par mois pour un jour de télétravail par semaine, 20 euros par mois pour deux jours de télétravail par semaine, 30 euros pour trois jours par semaine, etc. ([voir site de l'Urssaf](#)).

4. Modification des dates de congés payés

Il est possible de modifier les dates de congés payés de vos salariés afin de repousser la mise en activité partielle ou de limiter l'impact de l'activité partielle sur leur salaire.

Si elles sont déjà posées, il est possible de les déplacer. Si elles ne sont pas encore posées, il convient de suivre la procédure habituelle de fixation des congés payés.

Vous trouverez en annexe à ce document un modèle d'information au salarié de la modification de ses dates de congés payés, proposé par notre cabinet Barthélémy Avocats (annexe 2).

L'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos, prévoit :

- La possibilité, par un **accord collectif de branche ou d'entreprise**, d'autoriser l'employeur à **imposer la prise de congés payés ou de modifier les dates d'un congé déjà posé**, dans la limite de 6 jours ouvrables (5 jours en cas de décompte en jours ouvrés) soit une semaine de congés payés, en respectant un délai de prévenance d'au moins un jour franc. La période de congés imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020 (article 1).

- La possibilité pour l'employeur **d'imposer la prise ou de modifier unilatéralement les dates des jours RTT acquis, des jours de repos acquis (pour les salariés en convention de forfait jours) et des jours de repos déposés sur un compte épargne temps**, sous réserve de respecter un préavis d'un jour franc, dans la limite de dix jours au total. La période de congés imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020 (articles 2 à 5).

5. Rupture des CDD ou CDDU

Le contrat de travail à durée déterminée (dont le CDD d'usage) ne peut en principe être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, de **force majeure** ou d'incapacité constatée par le médecin du travail, sauf **accord des parties** (article L. 1243-1 du code du travail).

a. Rupture pour force majeure

La qualification juridique de la force majeure répond à trois conditions : elle doit être **extérieure à l'entreprise, irrésistible dans son exécution et imprévisible lors de la conclusion du contrat**.

Selon les informations données par le ministère, la date 30 janvier 2020, date où l'OMS a déclaré officiellement l'émergence du covid-19 et a présenté la situation épidémiologique au niveau international, ne permet plus de caractériser la force majeure. Celle-ci ne serait donc invocable à l'appui de la rupture d'un contrat que pour ceux conclus avant le 30 janvier 2020.

L'existence ou non d'une force majeure relève toutefois du pouvoir d'appréciation des juges. Personne aujourd'hui ne peut affirmer avec certitude que la rupture des contrats du fait des événements récents caractérisera une force majeure.

Pour rappel, la rupture du contrat de travail pour motif de force majeure est encadrée par des dispositions légales et conventionnelles. Pour les employeurs, elle nous semble cependant plus coûteuse – à la fois socialement et financièrement – que la mise en activité partielle.

L'article L. 1243-4 du code du travail dispose en effet que « (...) Lorsque le contrat de travail est rompu avant l'échéance du terme en raison d'un sinistre relevant d'un cas de force majeure, le salarié a droit à une **indemnité compensatrice dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat**. Cette indemnité est à la charge de l'employeur. »

Cette disposition est reprise par la convention collective de la production cinématographique (articles 15 du titre I, 21 du titre II et 3.8 du titre III). La convention introduit également le concept de suspension de contrat de travail pour motif de force majeure. Toutefois, nous ne vous recommandons pas l'utilisation de ce dispositif, dont nous avons fait expertiser les risques juridiques et sociaux, qui semblent importants.

b. Rupture amiable

Certains intermittents du spectacle ont demandé à leur employeur la rupture amiable de leur contrat, préférant percevoir leurs allocations de retour à l'emploi plutôt qu'une indemnité d'activité partielle.

La **rupture amiable avant échéance du terme du CDD** est en effet possible par accord mutuel des parties (article L. 1243-1 du code du travail). Compte tenu de la situation, où **l'activité partielle** est en principe la solution première, nous vous déconseillons de la proposer directement aux salariés. Toutefois, en cas de demande écrite par un salarié qui manifeste sa volonté claire et non équivoque de rompre le contrat, vous pourriez l'accepter.

En tout état de cause, la rupture anticipée par accord des parties doit s'appuyer sur un **écrit**, qu'il s'agisse d'un simple document écrit qui met un terme immédiat au contrat ou d'un avenant au contrat qui en réduit la durée. Ni la signature d'un reçu pour solde de tout compte, ni l'acceptation d'un certificat de travail, ne peuvent constituer une rupture d'un commun accord d'un contrat à durée déterminée.

Le document écrit qui formalise la rupture amiable doit :

- Être édité en deux exemplaires, un pour chacune des parties ;
- Préciser qu'il s'agit d'une rupture amiable ;
- Préciser la date de fin du contrat de travail ;
- Être signé par les deux parties.

6. Différents cas d'indemnisation des salariés par la sécurité sociale

Les règles d'indemnisation de la sécurité sociale ont fait l'objet de mesures exceptionnelles :

- Décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus
- Décret n° 2020-193 du 4 mars 2020 relatif au délai de carence applicable à l'indemnité complémentaire à l'allocation journalière pour les personnes exposées au coronavirus
- Décret n° 2020-227 du 9 mars 2020 adaptant les conditions du bénéfice des prestations en espèces d'assurance maladie et de prise en charge des actes de télémedecine pour les personnes exposées au covid-19

a. L'employeur doit-il verser une indemnité complémentaire aux IJSS ?

En principe, si le salarié a moins d'un an d'ancienneté, l'indemnité complémentaire n'est pas due sauf dispositions conventionnelles contraires.

Par exception, l'ordonnance n°2020-322 du 25 mars 2020 prévoit jusqu'au 31 décembre 2020 de **lever certaines conditions** en principe requises par les salariés pour bénéficier des indemnités complémentaires aux IJSS en cas d'arrêt de travail, **notamment cette condition d'ancienneté.**

En pratique, les employeurs doivent donc verser l'indemnité complémentaire aux IJSS à tous les salariés, quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise et sans délai de carence, **y compris les intermittents du spectacle.**

b. Salarié faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile l'empêchant de travailler

L'arrêt de travail est établi par l'assurance maladie ou par ses médecins conseils, qui le transmettent immédiatement à l'assuré et à l'employeur. A réception, l'employeur effectue la **déclaration sociale évènementielle** qui déclenche le versement des indemnités journalières (via net-entreprises).

Les **conditions d'ouverture de droit** relatives habituelles ne sont pas applicables : tous les salariés, quel que soit leur durée de cotisation antérieure, peuvent bénéficier des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS). Le **délai de carence** n'est pas applicable non plus : les salariés perçoivent les IJSS dès le 1^{er} jour d'arrêt de travail. La **durée d'indemnisation** est de 20 jours maximum.

Le dispositif est applicable jusqu'au **30 avril 2020**.

c. Salarié obligé de rester à domicile pour garder son enfant en raison de la fermeture de son établissement scolaire

4 conditions à remplir :

- Les enfants doivent avoir moins de 16 ans le jour du début de l'arrêt
- Les enfants doivent être scolarisés dans un établissement fermé ou être domiciliés dans une des communes concernées (les listes des communes sont régulièrement mises à jour sur les sites internet des rectorats) ;

- Un seul parent peut se voir délivrer un arrêt de travail (le salarié doit fournir à son employeur une attestation sur l'honneur certifiant qu'il est le seul à le demander à cette occasion) ;
- L'arrêt de travail doit être la seule solution possible sur cette période. Autrement dit, l'entreprise et le salarié doivent être dans l'impossibilité de pouvoir mettre en place du télétravail pour des raisons liées, par exemple, à la nature de l'emploi.

L'employeur doit **déclarer la durée de l'interruption de travail** via le site www.ameli.fr. Le salarié n'a donc pas à entrer en contact avec l'assurance maladie ou ses médecins conseils. **La déclaration, accompagnée de la transmission des éléments de salaires, va déclencher l'indemnisation du salarié.**

Les **conditions d'ouverture de droit** relatives habituelles ne sont pas applicables : tous les salariés, quel que soit leur durée de cotisation antérieure, peuvent bénéficier des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS). Le **délai de carence** n'est pas applicable non plus : les salariés perçoivent les IJSS dès le 1^{er} jour d'arrêt de travail.

A noter : Il semble possible qu'un salarié puisse solliciter une durée de suspension de son contrat de travail inférieure à la durée de fermeture de l'établissement scolaire afin d'alterner avec l'autre parent. Toutefois, cette faculté doit exercer de manière raisonnable et compatible avec le fonctionnement de l'entreprise. En pratique, un arrêt alternatif tous les 14 jours paraît raisonnable.

Le dispositif est applicable jusqu'au **30 avril 2020**.

d. Salarié obligé de rester à domicile pour garder son enfant en raison de la fermeture de son établissement scolaire et qui est par ailleurs aussi soumis à une mesure de confinement

Les mêmes règles s'appliquent à ces salariés, seuls 2 points sont à retenir :

- S'agissant de la procédure à respecter, il convient de retenir la **première cause de suspension du contrat de travail** (isolement ou garde de l'enfant au domicile) ;
- Concernant la durée d'indemnisation, les indemnités pourront être versées pendant toute la durée de fermeture de l'établissement accueillant l'enfant (et non le délai de 20 jours, sauf si la durée de fermeture est inférieure, ce qui semble peu probable).

e. Personnes « à risque élevé »

La télédéclaration sur le site [ameli.fr](http://www.ameli.fr) restait jusqu'à présent réservée aux parents d'enfants de moins de 16 ans ne pouvant pas télétravailler.

Le 17 mars 2020, l'assurance maladie a publié un communiqué de presse indiquant qu'elle étend le téléservice <http://declare.ameli.fr> aux **personnes à risque élevé**, dont les profils sont listés ci-après.

Ces personnes doivent impérativement **rester à leur domicile** et se placer en **arrêt maladie** (si le **télétravail** n'est pas possible) même s'ils n'ont aucun symptôme. Cet arrêt pourra être déclaré rétroactivement à la date du vendredi 13 mars.

Les personnes concernées sont celles dont l'état de santé conduit à les considérer comme présentant un risque de développer une forme sévère de la maladie. Il s'agit des critères suivants :

- Femmes enceintes ;
- Maladies respiratoires chroniques (asthme, bronchite chronique...)
- Insuffisances respiratoires chroniques ;
- Mucoviscidose ;
- Insuffisances cardiaques toutes causes ;
- Maladies des coronaires ;
- Antécédents d'accident vasculaire cérébral ;
- Hypertension artérielle ;
- Insuffisance rénale chronique dialysée ;
- Diabète de type 1 insulino-dépendant et diabète de type 2 ;
- Les personnes avec une immunodépression :
 - pathologies cancéreuses et hématologiques, transplantations d'organe et de cellules souches hématopoïétiques
 - maladies inflammatoires et/ou auto-immunes recevant un traitement immunosuppresseur, personnes infectées par le VIH
- Maladie hépatique chronique avec cirrhose ;
- Obésité avec un indice de masse corporelle (IMC) égal ou supérieur à 40.