

Les news

Droit social



Covid-19

02 Avril 2020

CORNET VINCENT SEGUREL

Activité partielle : quelles mentions sur le bulletin de paie ?

Le bulletin de paie des salariés placés en activité partielle doit comporter les mentions suivantes :

- le **nombre d'heures indemnisées** au titre de l'activité partielle ;
- le **taux appliqué** pour le calcul de l'indemnité d'activité partielle ;
- le **montant de l'indemnité** correspondante versée au salarié.

Vous disposez d'un **délai de douze mois** à compter de la publication du Décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle, pour satisfaire à cette obligation.

Vous pouvez, toutefois, jusqu'au 26 mars 2021, mentionner ces informations sur un document distinct que vous communiquerez au salarié, en annexe, par exemple, du bulletin de paie.

Décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle – articles 1 et 2 (JORF n°0074 du 26 mars 2020)

Activité partielle : salariés concernés - nouveau

Salariés au forfait en heures ou en jours

Le Décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle a **ouvert plus largement l'accès au dispositif aux salariés au forfait en heures ou en jours.**

Jusqu'à présent, ces salariés ne pouvaient être éligibles au dispositif qu'en cas de fermeture totale de leur établissement ou d'une partie de l'établissement dont ils relèvent. Désormais, ils peuvent y avoir accès en cas de réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement.

Nouveaux bénéficiaires

L'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020, portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle a élargi l'accès au dispositif à des salariés qui n'y étaient jusqu'alors pas éligibles :

- **Les salariés dont le temps de travail est décompté selon le régime d'équivalence prévu à l'article L. 3121-13 du code du travail, (transport notamment)**
- **Les salariés des entreprises publiques qui s'assurent elles-mêmes contre le risque du chômage : SNCF, RATP...**

- **Les salariés des entreprises étrangères ne comportant pas d'établissement en France**, dès lors que ces salariés assurent leur prestation de travail sur le territoire national et que ces entreprises relèvent, pour ces salariés, du régime français de Sécurité sociale et d'assurance chômage
- **Les salariés employés à domicile** par des particuliers employeurs et les assistants maternels,
- **Les salariés "des régies dotées de la seule autonomie financière qui gèrent un service public à caractère industriel et commercial de remontées mécaniques ou de pistes de ski ».**

Salarié protégé

L'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 prévoit encore que l'activité partielle s'impose au salarié protégé, sans que l'employeur n'ait à recueillir son accord, dès lors qu'elle affecte tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché l'intéressé.

A noter qu'un Décret d'application est attendu afin de préciser certaines modalités et notamment la durée d'application de l'ordonnance du 27 mars 2020 qui ne devrait pas dépasser le 31 décembre 2020.

Décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle (JORF n°0074 du 26 mars 2020) et Ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle (JORF n°0076 du 28 mars 2020)

Prime « Macron » : nouveaux assouplissements

Les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA ou « Macron ») sont assouplies par rapport aux exigences qui avaient été fixées par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2020.

Désormais :

- **Toutes les entreprises peuvent verser une prime de 1 000 euros à leurs salariés.** La mise en place d'un accord d'intéressement n'est plus nécessaire.
- La date limite de versement de la prime est reportée du 30 juin au **31 août 2020**.
- **Le plafond de la prime est relevé de 1 000 à 2 000 euros** mais uniquement pour les entreprises mettant en œuvre un accord d'intéressement. Si une prime de 1.000 euros a déjà été versée en 2020, il leur est possible de verser une prime complémentaire de 1.000 euros.
- L'employeur pourra tenir compte des conditions de travail liées à la crise sanitaire et ainsi **retenir un nouveau critère de modulation du montant de la prime pour récompenser plus spécifiquement les salariés employés pendant l'épidémie de covid-19**. A titre d'exemple, les salariés en contact avec du public pourront percevoir une prime majorée par rapport aux salariés de la même entreprise qui ont pu être placés en télétravail.

Ordonnance n° 2020-385 du 1er avril 2020 modifiant la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (JORF n°0080 du 2 avril 2020)

CORNET VINCENT SEGUREL

Les news

www.cvs-avocats.com