
DÉPARTEMENT DROIT DU TRAVAIL : LES ESSENTIELS
Nouveautés Pascales

Le weekend de Pâques nous a apporté son lot de nouveautés en termes de nouveaux Décrets, de précisions ministérielles et de mises à jour des Guides ministériels sur les sujets récurrents au cours de la crise majeure que nous traversons, à savoir :

- **les modalités de calcul de l'assiette horaire de l'indemnité activité partielle ;**
- **l'organisation des visites médicales par le Médecin du Travail ;**
- **l'aménagement de la procédure d'autorisation de licenciement des salariés protégés ;**
- **le renforcement des aides FNE pour la formation ;**
- **les modalités de consultation des IRP.**

I. Le calcul du taux horaire en matière d'Activité Partielle (AP) : les précisions du Ministère du Travail

Les développements qui suivent viennent en complément nos précédentes communications concernant les principes et les règles applicables en matière d'AP (voir notamment nos précédentes communications du [08/04/2020](#), du [01/04/2020](#), du [30/03/2020](#) et du [27/03/2020](#)).

Le Ministère du travail dans sa fiche pratique **DISPOSITIF EXCEPTIONNEL D'ACTIVITE PARTIELLE - Précisions sur les évolutions procédurales et questions-réponses**, mise à jour le 10 avril 2020, apporte un certain nombre de précisions concernant le calcul du taux horaire en matière d'Activité Partielle.

Selon le Ministère, le taux horaire qui va servir d'assiette de calcul pour l'indemnité d'AP se calcule comme suit :

1° Déterminer tout d'abord le taux horaire de base du salarié :

- Sur la base d'une rémunération mensuelle : définie par le Ministère du travail comme la rémunération qu'aurait perçue le salarié dans le mois s'il n'avait pas été en AP, incluant les majorations (travail de nuit, le dimanche...) de ce salaire, hors heures supplémentaires et leur majoration ;
- Divisée, par 151,67h ou lorsqu'elle est inférieure par la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat.

2° Y ajouter, le cas échéant, le **taux horaire des primes mensuelles** calculées en fonction du temps de présence

- Déterminer un montant théorique des primes (calculées en fonction du temps de présence) qui auraient été versées si le salarié avait travaillé (ex : prime de pause payée) ;
- Divisé, par 151,67h ou lorsqu'elle est inférieure par la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat.

3° Y ajouter, le cas échéant, le **taux horaire des éléments de rémunération variable et primes versées selon une périodicité non mensuelle** répondant aux mêmes critères que ci-dessus :

- Faire la moyenne des éléments de rémunération variables (et/ou non mensuels) perçus au cours des 12 mois, précédant le premier jour d'AP de l'entreprise (par exemple période du 1er mars 2019 au 29 février 2020) ;
- Divisée, par 151,67h ou lorsqu'elle est inférieure par la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat.

→ **La somme des trois taux horaires ainsi obtenus constitue le taux horaire servant à calculer l'indemnité d'AP et l'allocation d'AP.**

ATTENTION : le Ministère précise que **sont exclus du taux horaire** :

- Les **heures supplémentaires et leur majoration**, même structurelles ;
NB : cette exclusion est vivement discutée et des précisions sont attendues, notamment à l'égard des salariés dont la durée contractuelle de travail est supérieure à 35 h ;
- 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.

Exemples fournis par le Ministère du Travail

Cas n°1 (Cas simple)

Un salarié est placé en AP à compter du 17 mars 2020 pour fermeture totale. Il travaille 35 heures par semaine pour un salaire de base de 2700 € (sans prime ou rémunération variable).

Etape 1 : déterminer le nombre d'heures indemnisables

Le salarié a travaillé 77 heures sur le mois de mars (11 jours travaillés à 7h chacun). Le nombre d'heures à indemniser sera donc de (151,67h - 77h travaillées) = 74,67h chômées.

Etape 2 : déterminer le taux horaire

Taux horaire de base = salaire du mois précédent / la durée légale sur la période considérée : 2700 € / 151,67 h = 17,80 €

Etape 3 : déterminer le montant de l'indemnité et de l'allocation d'AP

Montant de l'indemnité et de l'allocation d'AP = (70% x 17,80 €) x 74,67h = **930,39 €**.

Cas n°2 (Cas d'un salarié ayant un horaire de travail inférieur à la durée légale)

Un salarié est placé en AP à compter du 17 mars 2020 pour fermeture totale. Il travaille 33 heures par semaine (soit 143 heures par mois) pour un salaire de base de 2500 € et reçoit 300 € de prime mensuelle (calculée en fonction du temps de travail).

Etape 1 : déterminer le nombre d'heures indemnisables

Le salarié a travaillé 77 heures sur le mois de mars (11 jours travaillés à 7h chacun). Le nombre d'heures à indemniser sera donc de (143h - 77h travaillées) = 66h

Etape 2 : déterminer le taux horaire

- Taux horaire de base : 2500 € / 143h = 17,48 €
- Taux horaire des primes : 300 €/143h = 2,10 €
- Taux global : 17,48 € + 2,10 € = 19,58 €

Etape 3 : déterminer le montant de l'indemnité et de l'allocation d'AP

Montant de l'indemnité et de l'allocation d'AP = (70% x 19,58 €) x 66h = **904,60 €**.

Cas n°3 (Cas d'un salarié ayant effectué le mois précédant l'AP des heures supplémentaires)

Un salarié est placé en AP à compter du 17 mars 2020 pour fermeture totale.

Il travaille 35 heures par semaine pour un salaire de base de 2700 € et 300 € de prime mensuelle (calculée en fonction du temps de travail).

Il a perçu un salaire de 3356 € en février 2020 en raison de 16 heures supplémentaires majorée à 25 %.

Il perçoit habituellement un bonus en mai de chaque année de 1000 € et une prime d'ancienneté de 1000 € au mois de décembre (calculée en fonction du temps de travail sur l'année).

Etape 1 : déterminer le nombre d'heures indemnisables

Le salarié a travaillé 77h sur le mois de mars (11 jours travaillés à 7h chacun). Le nombre d'heures à indemniser sera donc de (151,67h - 77h travaillées) = 74,67h

Etape 2 : déterminer le taux horaire

- Taux horaire de base : $2700 \text{ €} / 151,67\text{h} = 17,80 \text{ €}$
- Taux horaire des primes : $300 \text{ €} / 151,67\text{h} = 1,98 \text{ €}$
- Taux horaire correspondant aux autres éléments de rémunération : $(2000 \text{ €} / 12 \text{ mois}) / 151,67\text{h} = 1,10 \text{ €}$
- Taux global : $17,80 \text{ €} + 1,98 \text{ €} + 1,10 \text{ €} = 20,88 \text{ €}$

Etape 3 : déterminer le montant de l'indemnité et de l'allocation d'AP

Montant de l'indemnité et de l'allocation d'AP : $(70\% \times 20,88 \text{ €}) \times 74,67\text{h} = \mathbf{1091,38 \text{ €}}$

A noter que la même méthode de calcul du taux horaire est préconisée par le Ministère du Travail concernant l'indemnité d'AP (versée par l'employeur au salarié) et l'allocation d'AP (somme versée par l'Etat / UNEDIC à l'employeur).

II. Les examens et visites médicales organisés par la Médecine du Travail en période de crise : Décret du 8 avril 2020

Le Décret n°2020-410 du 8 avril 2020 est venu préciser les conditions dans lesquelles les services de santé au travail peuvent reporter (responsabilité du Médecin du travail donc demande de l'entreprise et réponse obtenue nécessairement écrites et à conserver), jusqu'au 31 décembre 2020, certaines visites médicales en raison de la crise.

Sont concernées par cette possibilité de report les visites et examens médicaux dont l'échéance « normale » est comprise **entre le 12 mars et le 31 août 2020**.

Il s'agit des :

- visites d'information et de prévention initiale, et son renouvellement ;
- renouvellements des examens d'aptitude et des visites intermédiaires ;
- visites médicales de pré reprise lorsque la reprise du travail doit intervenir avant le 31 août 2020 ;
- **examens médicaux de reprise.**

Toutefois, ce report est exclu pour certaines visites médicales concernant des salariés bénéficiant d'un suivi médical adapté du fait de leur vulnérabilité ou de leur exposition à des risques (tels que les travailleurs handicapés, de nuit, âgés de moins de 18 ans, titulaires d'une pension d'invalidité, ou encore les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes).

Particularités de l'examen médical de reprise du travail :

Le report **peut** être effectué (sauf pour les salariés bénéficiant d'un suivi médical adapté du fait de leur vulnérabilité) dans la limite d'un mois suivant la reprise du travail pour les travailleurs faisant l'objet du suivi individuel renforcé (Art [R.4624-22](#) et [R.4622-24](#) du Code du Travail), et dans la limite de trois mois suivant la reprise du travail pour les autres salariés.

A noter que lorsque la visite médicale est reportée, le médecin du travail doit en informer l'employeur et le salarié en leur communiquant la date à laquelle la visite est reprogrammée. Dans le cas où le médecin du travail ne dispose pas des coordonnées du salarié, il doit inviter l'employeur à communiquer ces informations au salarié.

Lorsque la visite de pré reprise n'est pas organisée, le médecin du travail en informe également la personne qui l'a sollicitée.

III. Le traitement des demandes d'autorisation de licenciement des salariés protégés pendant la crise : Instruction DGT du 7 avril 2020

L'[Ordonnance n°2020-306 du 26 mars 2020](#) prévoit des mesures de suspension et de report des procédures administratives dans le cadre de la crise sanitaire.

Ces dispositions ont une incidence directe sur l'instruction des demandes d'autorisation de licenciement et de transfert des salariés protégés, ainsi que sur les recours hiérarchiques.

La DGT détaille ces effets dans une nouvelle [instruction du 7 avril 2020](#).

A noter que les suspensions ou reports de délais prévus ne constituent pas une interdiction d'agir dès lors que l'administration a les éléments pour prendre une décision en toute connaissance de cause.

IV. Pourquoi ne pas utiliser la période d'AP pour former ses salariés ? Instruction du 9 avril 2020 relative au renforcement du FNE-Formation dans le cadre de la crise du Covid-19

Durant les périodes d'AP, le dispositif « FNE-Formation » est renforcé, l'objectif clairement affiché étant de préparer l'après-crise en misant sur l'employabilité et le développement des compétences des salariés.

Ce dispositif nécessitera la signature d'une convention entre l'État (la DIRECCTE) et l'entreprise (ou l'opérateur de compétences - OPCO) et permettra une prise en charge par l'État de 100% des coûts pédagogiques pour les actions réalisées dans ce cadre.

V. Précisions sur les modalités de consultation des IRP : Décret du 10 avril 2020

Pour rappel, pendant la crise, l'[Ordonnance n°2020-389 du 1^{er} avril 2020](#) avait déjà **autorisé pour l'ensemble des réunions des IRP les recours à la visioconférence ou à conférence téléphonique, ou encore, à défaut, à messagerie instantanée** (voir notre communication du [02/04/2020](#)).

Le [Décret n°2020-419 du 10 avril 2020](#) précise les modalités de recours à la conférence téléphonique ou à la messagerie instantanée.

Votre entreprise, si elle souhaite mettre en œuvre le dispositif de conférence téléphonique ou, à défaut de messagerie instantanée, doit s'assurer que le dispositif technique garantit l'identification des membres, ainsi que leur participation effective en assurant la retranscription continue et simultanée du son (ou la communication instantanée des messages écrits) au cours des délibérations.

Il convient également de veiller à bien informer les membres de l'instance de ce mode particulier de tenue de réunion et, le cas échéant, d'être particulièrement vigilant quant au respect des règles en matière de vote à bulletin secret.

VI. Les actualités de l'URSSAF

- Mise à jour de la page d'information concernant le [Nouveau dispositif suite au Covid 19 – Activité Partielle](#).

A noter que **les règles d'écêtement visées ne semblent pas concerner la cotisation droit local maladie de 1,50 %** (concernant les bénéficiaires du régime local d'assurance maladie du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle).

- Précisions relatives à l'[Echéance Urssaf du 15 avril](#) pour les entreprise touchées par le coronavirus.
- [Modification des dispositions relatives à l'intéressement-participation](#).

* *
*

Bien entendu, nous restons à votre disposition pour répondre à vos demandes de conseils, d'information et d'assistance.

