

DÉPARTEMENT DROIT DU TRAVAIL : LES ESSENTIELS

Activité partielle pour les CADRES et VRP Nouvelles précisions de l'URSSAF en matière d'activité partielle Recommandations de la CNIL en matière de télétravail

L'activité partielle continue d'alimenter l'actualité juridique du droit du travail.

Des précisions importantes viennent d'être apportées pour l'application du dispositif aux catégories professionnelles des **Cadres** et des **VRP** qui relèvent de l'<u>Article 8 de l'Ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020</u>, par :

- I'<u>Ordonnance n° 2020-428 du 15 avril 2020</u> (Titre IV / Article 6);
- > le <u>Décret n°2020-435 du 16 avril 2020</u>

L'URSSAF a mis à jour, le 15 avril 2020, la <u>page d'information relative au dispositif de</u> <u>l'activité partielle</u> publiée sur son site Internet, concernant la détermination des exonérations sociales applicables sur les indemnisations AP, et notamment des **règles d'écrêtement des cotisations**.

Enfin, la CNIL n'est pas en reste et a élaboré des <u>conseils pour la mise en place du</u> <u>télétravail</u> à destination des entreprises qui souhaitent y recourir et un <u>guide de bonnes</u> <u>pratiques</u> à destination des salariés concernés par cette solution.

I Activité partielle et Cadres Dirigeants

Un certain flou régnait concernant la possibilité pour les Cadres Dirigeants disposant d'un forfait sans référence horaire de pouvoir bénéficier du dispositif d'AP.

Le Ministère de l'Economie prônait le « non », tandis que le Ministère du travail laissait sousentendre « Oui » ... mais à certaines conditions.

L'article 6 de l'<u>Ordonnance n° 2020-428 du 15 avril 2020</u> clarifie la situation en prévoyant expressément que pour les **Cadres Dirigeants** le placement en AP est **possible**, mais uniquement en cas de <u>fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement</u>.



L'<u>Article 8 de l'Ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020</u> se voit ainsi complété d'un troisième alinéa libellé comme suit :

« Pour les cadres dirigeants mentionnés à l'article L. 3111-2 du code du travail, le placement en activité partielle ne peut intervenir que dans le cas prévu au deuxième alinéa du I de l'article L. 5122-1 du même code. »

<u>Bon à savoir</u>: sont considérés comme ayant la qualité de Cadre Dirigeant, les Cadres auxquels sont confiées des responsabilités, dont l'importance implique une **grande indépendance** dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement **autonome** et qui perçoivent une **rémunération** se situant dans les niveaux les plus **élevés** des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement.

Le Cadre Dirigeant a donc un contrat de travail qui suppose :

- l'existence de fonctions techniques ;
- donnant lieu au versement d'une rémunération ;
- exercées dans un état de subordination juridique à l'égard de la société.

Attention donc à ne pas confondre le mandataire social considéré fiscalement et socialement comme un « salarié » (président ou directeur général de SAS notamment) et salarié titulaire d'un contrat de travail!

II Activité partielle et Forfaits en heures ou en jours (Cadres au forfait 218 jours)

Depuis le début de la crise, les entreprises s'interrogent sur la manière dont doit être interprété et traité en paye le cas des **forfaits 218 jours** en AP ?

La règle légale de principe (qui n'est pas une nouveauté) est désormais fixée : Pour les salariés en forfait en heures ou en jours, la détermination du nombre d'heures prises en compte pour l'indemnité et l'allocation d'AP s'obtient en convertissant en heures un nombre de jours ou de demi-journées non travaillés.

La conversion doit s'opérer de la manière suivante :

- Une demi-journée non travaillée = 3.5 h non travaillées ;
- Un jour non travaillé = 7 h non travaillées ;
- Une semaine non travaillée = 35 h non travaillées.



A noter qu'aucune précision n'est apportée par les textes concernant la méthode de détermination du taux horaire ou encore de déduction pour absence des heures ou des jours non travaillés pour ces salariés au forfait.

Il serait logique que :

- La détermination du taux horaire s'opère sur la base de la rémunération annuelle ramenée à une moyenne mensuelle, elle-même divisée par la durée légale du travail pour un salarié à temps complet ;
- La déduction pour absence s'opère sur la même base que l'indemnité et l'allocation d'AP.

Cependant, à ce jour, nous ne disposons d'aucun exemple pratique du Ministère du Travail sur ces questions... Elles doivent donc, dans l'attente, être traitées avec la plus grande prudence.

III Activité partielle et VRP

Le <u>Décret n°2020-435 du 16 avril 2020</u>précise que les **VRP**, qui ne relèvent pas d'un aménagement du temps de travail applicable dans l'entreprise, peuvent bénéficier de l'indemnité et de l'allocation d'activité selon les modalités suivantes :

- Faire la moyenne des rémunérations brutes perçues au cours des <u>douze</u> derniers mois civils, précédant le premier jour de placement en AP (à l'exclusion des frais professionnels et des éléments de salaire qui ne sont pas la contrepartie du travail effectif ou ne sont pas affectés par la réduction ou l'absence d'activité et sont alloués pour l'année);
- Diviser cette rémunération mensuelle moyenne par 151,67 h afin d'obtenir le taux horaire de l'indemnité et de l'allocation d'AP ;
- Faire la différence entre la rémunération moyenne mensuelle calculée ci-dessus et la rémunération mensuelle effectivement perçue afin d'obtenir le montant de la perte de rémunération en AP ;
- Diviser le montant de cette perte par le taux horaire calculé ci-dessus afin d'obtenir le nombre d'heures non travaillées indemnisables.

Le Décret vise les VRP au sens large et semble donc, selon nous, s'appliquer tant aux VRP exclusifs qu'aux VRP multicartes.



IV Nouvelles précisions de l'URSSAF en matière d'activité partielle

La page d'information <u>Activité partielle : nouveau dispositif suite au Covid-19</u> publiée sur le site Internet de l'URSSAF a été mise à jour le 15 avril 2020.

Suite à cette mise à jour, il est ainsi notamment précisé que :

- Pour calculer le seuil de l'écrêtement, il est tenu compte d'un Smic brut temps plein, quel que soit le nombre d'heures indemnisées au titre de l'activité partielle ;
- Le précompte de la CSG et de la CRDS est réalisé dans l'ordre de priorité suivant :
 CSG déductible, CSG non déductible et CRDS ;
- L'écrêtement est donc réalisé dans l'ordre inverse de priorité.

V Recommandations de la CNIL concernant la mise en place du télétravail

En cette période d'état d'urgence sanitaire et de confinement la consigne martelée par le Gouvernement est claire : le télétravail doit être privilégié pour les entreprises dont l'activité est compatible avec la mise en œuvre de cette solution.

L'objectif de cette consigne est double : lutter contre la propagation du virus en limitant les sorties des salariés qui sont à-mêmes de travailler depuis chez eux, mais aussi limiter le recours au dispositif de l'activité partielle, qui a été sollicité par 785.000 entreprises pour 9,6 millions de salariés, selon les derniers chiffres officiels communiqués.

La CNIL prend position dans ce contexte et vient de publier deux guides pratiques, l'un à destination des entreprises qui souhaitent recourir au télétravail, l'autre à destination des salariés concernés par cette solution.

> Les conseils de la CNIL pour mettre en place du télétravail

Ce guide à destination des entreprises s'articule autour de deux thèmes :

La sécurisation du système d'information de l'entreprise avec :

- La mise en place d'une charte de sécurité dans le cadre du télétravail édictant un socle minimum de règles à respecter (une annexe au règlement intérieur de votre entreprise);
- L'évaluation des risques encourus et, le cas échéant, l'adaptation des mesures de sécurité en cas de modification des règles de gestion du système d'information pour la mise en place du télétravail (accès à distance, règles d'habilitation, ...);



- L'installation sur tous les postes de travail en télétravail au minimum d'un pare-feu, d'un antivirus et d'un outil de blocage de l'accès aux sites malveillants;
- La mise en place d'un VPN pour éviter l'exposition directe des services de l'entreprise sur internet, dès que cela est possible.
- Les précautions complémentaires à prendre si les services de l'entreprises sont sur internet.

> Salariés en télétravail : quelles sont les bonnes pratiques à suivre

Un certain nombre de règles sont édictées et visent à garantir tant la **sécurité de l'entreprise**, que celle **du salarié** travaillant chez lui.

Il convient notamment de relever :

- La vérification du bon paramétrage de la box internet ;
- La sécurité de l'ordinateur personnel utilisé dans le cadre du télétravail (antivirus, pare-feu, mise à jour régulière du système d'exploitation et des logiciels utilisés) ;
- La vigilance à l'égard du risque de transmission de données confidentielles via des services grands publics de stockage, de partage de fichiers en ligne, d'édition collaborative ou via des messageries ;
- La vigilance à l'égard du niveau de protection de la vie privée des systèmes de visioconférence utilisé ;
- La vigilance à l'égard les tentatives d'hameçonnage.

* *

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



Toute rualité utile ici