

Actualité Juridique & Sociale

Mission Emploi Ressources Humaines des CCI de Midi-Pyrénées

ACTUALITES

ORDONNANCE DU
22 AVRIL « SPECIAL
COVID 19 »

Une nouvelle ordonnance pour ajuster le droit à la crise sanitaire...

Le Conseil des ministres a adopté le 22 avril une nouvelle ordonnance dont certaines dispositions concernent le droit du travail : activité partielle, délais de consultation du Comité Social et Economique (CSE), prime exceptionnelle, accidents du travail et maladies professionnelles, titres de séjours.

[Suite...](#)

ORDONNANCE DU 15
AVRIL « SPECIAL
COVID 19 »

Droit du travail et formation professionnelle

Cette ordonnance étend l'activité partielle au portage salarial et au CDI intérimaire, apporte des précisions en matière de formation professionnelle et adapte les délais relatifs à la conclusion et à l'extension de certains accords collectifs.

[Suite...](#)

ACTIVITE PARTIELLE

Le calcul de l'indemnité d'activité partielle est précisé

Le décret du 16 avril 2020 apporte des précisions attendues pour le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle pour les salariés en forfait-jours, les rémunérations à part variable, les VRP, les pigistes, les professionnels du spectacle.

[Suite...](#)

FNE-FORMATION

La formation des salariés en activité partielle

Une instruction de la DGEFP précise les conditions de mobilisation du FNE-formation pour les entreprises dont les salariés sont placés en activité partielle et qui souhaitent les former pendant cette période d'inactivité.

[Suite...](#)

ENTRETIEN
PROFESSIONNEL

Les entretiens professionnels sont reportés au 31 décembre 2020

L'ordonnance portant mesure d'urgence en matière de formation professionnelle, reporte jusqu'au 31 décembre 2020 la réalisation par l'employeur des entretiens professionnels. Ils devaient initialement être organisés avant le 7 mars dernier. Ce face à face, planifié tous les six ans, et instauré par la loi de 2014, doit permettre de dresser un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

[Suite...](#)

N° 170 – Avril 2020

QUOI DE NEUF

 **0 805 18 19 20 NUMERO VERT
POUR LES ENTREPRISES**

Pour les chefs d'entreprises, en complément des cellules de crises maintenues dans les CCI territoriales, la garantie d'une efficacité et d'une écoute renforcée.

<https://www.occitanie.cci.fr/le-numero-vert-des-entreprises-doccitanie>

 **CELLULE DE CRISE : AU PLUS
PRES DE VOS ENTREPRISES**

<https://www.occitanie.cci.fr/au-plus-pres-de-votre-entreprise>

CCI de l'AVEYRON
<https://www.aveyron.cci.fr/>
email : info@aveyron.cci.fr
Tel : 05 65 77 77 00

Une nouvelle ordonnance pour ajuster le droit à la crise sanitaire...

Le Conseil des ministres a adopté le 22 avril une nouvelle ordonnance dont certaines dispositions concernent le droit du travail : activité partielle, délais de consultation du Comité Social et Economique (CSE), prime exceptionnelle, accidents du travail et maladies professionnelles, titres de séjours.

Modification du régime d'activité partielle

Régime social des indemnités complémentaires

A compter du 1er mai 2020, si le cumul de l'indemnité d'activité partielle avec l'indemnité complémentaire versée par l'employeur, en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale, excède 70 % de 4,5 fois la valeur du Smic, la part de l'indemnité complémentaire versée au-delà de ce montant sera assujettie aux contributions et cotisations sociales applicables aux revenus d'activité.

Autrement dit, l'indemnité complémentaire versée par l'employeur ne sera exonérée de cotisations que pour son montant inférieur à 3,15 Smic horaire, soit 31,97 euros. Au-delà de cette somme, l'indemnité complémentaire sera soumise à cotisations.

Employeurs publics couverts

Certains salariés de droit privé d'employeurs publics peuvent bénéficier du dispositif d'activité partielle, dès lors que ces employeurs exercent à titre principal une activité industrielle et commerciale dont le produit constitue la part majoritaire de leurs ressources.

Prise en compte des heures supplémentaires structurelles dans l'assiette de l'indemnité d'activité partielle

Il est désormais possible de prendre en compte, dans les heures non travaillées indemnisables, les heures de travail au-delà de la durée légale ou collective du travail, dès lors qu'elles sont prévues par une stipulation conventionnelle ou une stipulation contractuelle conclue avant la date d'entrée en vigueur de la présente ordonnance.

Ainsi, la durée stipulée au contrat pour les conventions individuelles de forfait ou la durée collective du travail conventionnellement prévue est prise en compte en lieu et place de la durée légale du travail. Il est tenu compte des heures supplémentaires prévues par la convention individuelle de forfait en heures ou par la convention ou l'accord collectif pour la détermination du nombre d'heures non travaillées indemnisées.

Individualisation de l'activité partielle

Enfin, l'ordonnance permet le placement en activité partielle de salariés de façon individualisée ou selon une répartition non uniforme des heures chômées ou travaillées au sein d'un même établissement, service ou atelier, y compris ceux relevant de la même catégorie professionnelle, lorsque cette individualisation est nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise d'activité, à la condition :

- que cela résulte de l'application d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut d'un accord de branche ;
- ou à défaut d'accord, après avis favorable du CSE ou du conseil d'entreprise.

L'accord ou le document soumis à l'avis du CSE ou du conseil d'entreprise doit notamment déterminer :

1. les compétences identifiées comme nécessaires au maintien ou à la reprise de l'activité de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier ;
2. les critères objectifs, liés aux postes, aux fonctions occupées ou aux qualifications et compétences professionnelles, justifiant la désignation des salariés maintenus ou placés en activité partielle ou faisant l'objet d'une répartition différente des heures travaillées et non travaillées ;
3. les modalités et la périodicité, qui ne peut être inférieure à trois mois, selon lesquelles il est procédé à un réexamen périodique des critères mentionnés précédemment afin de tenir compte de l'évolution du volume et des conditions d'activité de l'entreprise en vue, le cas échéant, d'une modification de l'accord ou du document ;
4. les modalités particulières selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés concernés ;
5. les modalités d'information des salariés de l'entreprise sur l'application de l'accord pendant toute sa durée.

Les accords conclus et les décisions unilatérales cesseront de produire leurs effets au plus tard le 31 décembre 2020.

Cinq jours au lieu de deux pour déclarer un accident du travail

L'ordonnance prolonge les délais applicables aux procédures de reconnaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles. Beaucoup d'aspects de ces procédures sont concernés, du stade de la déclaration à celui de l'instruction. La prolongation concerne les délais qui expirent entre le 12 mars 2020 et une date qui sera fixée par arrêté (au plus tard un mois après la date de fin de l'état d'urgence sanitaire, pour l'instant fixée au 24 mai).

L'ordonnance précise que dans le cadre de la procédure de reconnaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles, le salarié et l'employeur peuvent produire des éléments qui n'étaient pas présents au dossier au moment de la consultation des pièces. Si tel est le cas, une nouvelle consultation doit être organisée pour les parties avant que la caisse ne se prononce.

L'ordonnance ajoute que l'introduction des demandes d'expertises médicales ainsi que des recours préalables bénéficie de la prorogation des délais permise par l'ordonnance du 25 mars 2020. Les délais de mise en œuvre des expertises et ceux relatifs aux conditions d'examen des recours sont également prorogés de quatre mois.

Les délais de consultation du CSE vont être réduits

L'ordonnance permet au gouvernement de raccourcir, durant cette crise sanitaire, les délais d'information, de consultation du CSE, mais aussi les délais de réalisation des expertises lancées par le comité, des délais déjà strictement encadrés depuis la loi Rebsamen. Actuellement, en l'absence d'accord collectif le CSE dispose, pour rendre son avis, d'un délai d'un mois, ce délai étant porté à deux mois si le comité recourt à une expertise, et à trois mois lorsque plusieurs expertises concernent à la fois le niveau central (comité social et économique central) et un ou plusieurs établissements.

Le texte de l'ordonnance renvoie à un décret, qui est annoncé par le ministère du travail, la définition du nouveau délai de consultation et des expertises, ainsi que leurs modalités. Ce décret pourra donc modifier les délais légaux du CSE y compris de façon rétroactive : l'ordonnance indique que les nouvelles limites pourront s'appliquer "aux délais qui commencent à courir avant une date fixée par décret". Les délais pourraient être ramenés jusqu'à huit jours, a indiqué le ministère aux partenaires sociaux, mais le gouvernement refuse pour l'heure de confirmer cette durée. Sont concernées les consultations et informations du CSE "sur les décisions de l'employeur qui ont pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19" ainsi que "le déroulement des expertises réalisées à la demande du CSE" lorsque celui-ci est consulté sur des décisions liées à l'épidémie.

Prime exceptionnelle et accord d'intéressement dans les associations et fondations

Les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat ont déjà été assouplies par l'ordonnance du 1er avril 2020. Celle-ci prévoit que les employeurs peuvent verser aux salariés la prime exceptionnelle exonérée de cotisations et contributions sociales pour l'employeur (et d'impôt sur le revenu côté salarié) à condition que son montant ne dépasse pas 1 000 euros par bénéficiaire, ou 2 000 euros si l'entreprise dispose d'un accord d'intéressement.

L'ordonnance prévoit que l'obligation de conclure un accord d'intéressement pour bénéficier du plafond de 2 000 euros ne s'applique pas aux associations et fondations, où un tel accord est rarement mis en place.

Durée de validité de certains documents de séjour

La fermeture des guichets des préfectures et le confinement de la population empêchent les personnes étrangères d'effectuer leurs démarches. Lors de la réouverture des préfectures, le gouvernement souhaite que soient accueillis en priorité les mineurs étrangers devenant majeurs et les étrangers dont le titre a expiré avant le 16 mars ou expirera après le 15 mai 2020. Le gouvernement a déjà augmenté de trois mois la durée de validité des documents de séjour dans l'ordonnance du 25 mars 2020. La loi d'habilitation lui permet cependant de porter cette durée à six mois. Ainsi, les documents suivants arrivés à expiration entre le 16 mars et le 15 mai 2020 voient leur durée de validité prolongée de 180 jours :

- visas de longs séjours ;
- titres de séjour (sauf ceux du personnel diplomatique et consulaire étranger) ;
- autorisations provisoires de séjour ;
- récépissés de demandes de titres de séjours.

La durée de validité des attestations de demande d'asile arrivées à expiration entre le 16 mars et le 15 mai n'est prolongée que de 90 jours.

Source : Actuel RH- [Ordonnance du 22 avril 2020](#)

[Retour](#)

Droit du travail et formation professionnelle

Cette ordonnance étend l'activité partielle au portage salarial et au CDI intérimaire, apporte des précisions en matière de formation professionnelle et adapte les délais relatifs à la conclusion et à l'extension de certains accords collectifs.

L'extension du chômage partiel à de nouveaux bénéficiaires

L'ordonnance précise les dispositions de l'ordonnance du 27 mars 2020 en matière d'indemnisation de l'activité partielle des apprentis et des titulaires d'un contrat de professionnalisation.

Ces derniers perçoivent une indemnité horaire d'activité partielle, versée par leur employeur, d'un montant égal au pourcentage du Smic. Le plancher horaire de 8,03 euros ne leur est pas applicable dès lors que leur rémunération est inférieure au Smic.

Lorsque leur rémunération est au moins égale au Smic, leur indemnité est fixée à 70 % de leur rémunération horaire brute antérieure lorsque le résultat de ce calcul est supérieur à 8,03 euros.

Le chômage partiel est également ouvert aux cadres dirigeants définis par l'article L. 3111-2 du code du travail (responsabilités impliquant une grande indépendance dans l'emploi du temps, prise de décision de façon autonome, rémunération parmi les plus élevées de l'entreprise ou de l'établissement).

Les salariés titulaires d'un contrat de portage salarial à durée indéterminée peuvent désormais être placés en activité partielle pendant les périodes sans prestation à fournir à une entreprise cliente, par dérogation au principe de l'article L. 1254-21 du code du travail selon lequel ces périodes ne sont pas rémunérées. Les modalités de calcul de leur indemnité sont fixées par décret.

L'ordonnance étend également le bénéfice de l'activité partielle aux salariés en CDI intérimaire (CDII). Selon les informations données par le ministère du travail, ils pourront en bénéficier pendant leurs périodes d'intermission. Leur indemnité est calculée en incluant l'allocation complémentaire.

Formation : une exclusion des dispositions relatives aux prolongations de contrat, à l'âge maximal, à la durée

L'article 3 de l'ordonnance n° 2020-387 avait prévu que les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation dont la date de fin d'exécution survient entre le 12 mars et le 31 juillet 2020, sans que l'apprenti ait achevé son cycle de formation en raison de reports ou d'annulations de sessions de formation ou d'examens, pouvaient être prolongés par avenant au contrat initial jusqu'à la fin du cycle de formation.

La nouvelle ordonnance complète cet arsenal et prévoit que les dispositions relatives aux durées de ces contrats (articles L.6222-7-1 et L.6325-11 du code du travail), aux durées de formation (article L.6111-2 du code du travail qui prévoit que le temps en centre de formation et d'apprentissage ne peut être inférieur à 25 % de la durée totale du contrat, et article L.6325-13 pour les contrats de professionnalisation) ne sont pas applicables. De même, afin de permettre la prolongation de ces contrats, les dispositions relatives à l'âge maximal des apprentis (entre 16 et 29 ans selon l'article L.6222-1 du code du travail) et des titulaires de contrats de professionnalisation (article L.6325-1 du code du travail) sont inapplicables.

Sont exclues également les dispositions relatives à la durée de formation pour les contrats d'apprentissage et de professionnalisation en cours à la date du 12 mars 2020 dont la fin d'exécution est prévue avant le 1er septembre 2020.

Enfin, les dispositions fixant la date de début d'apprentissage (article L.6222-12 du code du travail) sont exclues pour les contrats d'apprentissage et de professionnalisation en cours au 12 mars 2020.

Des délais réduits en matière d'accords collectifs

L'ordonnance adopte diverses réductions de délais en matière d'accords collectifs. Cette mesure est applicable aux accords collectifs conclus jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois à compter de la fin de l'état d'urgence. La date de fin de l'état d'urgence a été fixée au 24 mai 2020. La suspension des délais s'applique donc aux accords collectifs conclus jusqu'au 24 juin prochain et dont les dispositions visent à faire face aux conséquences de l'épidémie.

L'ordonnance réduit à **huit jours** les délais suivants :

- le délai d'opposition des organisations syndicales à la signature d'une convention de branche ou accords professionnels (15 jours en temps normal, *article L.2232-6 du code du travail*) ; Cette réduction de délai

s'applique aux accords conclus à compter du 12 mars 2020 et qui n'ont pas encore été notifiés à la date d'entrée en vigueur de la présente ordonnance ;

- le délai d'un mois dans lequel les syndicats doivent indiquer qu'ils souhaitent une consultation des salariés afin de valider un accord d'entreprise ou d'établissement (*article L.2232-12 du code du travail*) ;
- le délai d'un mois dans lequel les élus des entreprises d'au moins 50 salariés doivent indiquer s'ils souhaitent négocier un accord d'entreprise ou d'établissement (*article L 2232-25-1 du code du travail*).

Sont réduits à **cinq jours** les délais suivants :

- le délai de huit jours à compter de la demande de consultation des salariés, et à l'issue duquel cette consultation est organisée si les signatures d'autres syndicats n'ont pas permis d'atteindre 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au CSE (*article L.2232-12 du code du travail*) ;
- le délai minimum entre la communication du projet d'accord à chaque salarié et la consultation du personnel dans les TPE dépourvues de délégué syndical et d'élu où un projet d'accord est soumis aux salariés (*article L.2232-21 du code du travail*).

En matière d'extension d'accords collectifs, l'article L.2261-19 du code du travail prévoit que la convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel, leurs avenants ou annexes, ne doivent pas avoir fait l'objet, **dans un délai d'un mois** à compter de la publication par l'autorité administrative d'un avis d'extension au Journal officiel, de l'opposition écrite et motivée d'une ou de plusieurs organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives.

L'ordonnance réduit ce délai à huit jours pour les accords conclus jusqu'au 24 juin (fin de l'état d'urgence + un mois) et dont l'objet est de faire face aux conséquences de l'épidémie de Covid-19. L'ordonnance précise que cette mesure s'applique aux accords conclus à compter du 12 mars 2020 dont l'avis d'extension au Journal officiel n'a pas encore été publié à la date d'entrée en vigueur de la présente ordonnance. Un décret pourra venir adapter d'autres délais relatifs à l'extension des accords collectifs.

Par ailleurs, l'ordonnance 2020-306 du 25 mars 2020 avait prévu, dans son article 2, une tolérance pour le dépassement de certains délais légaux (pour agir en justice, réaliser une déclaration par exemple) jusqu'à la date correspondant à un mois après la fin de l'état d'urgence sanitaire. La nouvelle ordonnance précise que cette disposition ne s'applique pas aux délais ici réduits. De plus, les réductions de délais ici commentées s'appliquent uniquement à ceux qui n'ont pas commencé à courir à la date d'entrée en vigueur de la présente ordonnance.

Indemnités complémentaires aux allocations journalières en cas de maladie ou d'accident (art. 9)

L'ordonnance précise enfin que les adaptations relatives aux indemnités complémentaires pour maladie ou accident versées par l'employeur au salarié malade ou accidenté (issues de l'article 1er de l'ordonnance n° 2020-322) sont applicables aux salariés qui en bénéficient pour les indemnités qu'ils reçoivent au titre d'un arrêt de travail en cours au 12 mars, ou postérieur à cette date, et ce jusqu'à une date qui sera fixée par décret et qui ne pourra excéder le 31 décembre 2020, cela quelle que soit la date du premier jour de cet arrêt de travail. L'ordonnance supprime ainsi l'échéance initialement fixée au 31 août 2020.

Source : Actuel RH- [Ordonnance du 15 avril 2020](#)

[Retour](#)

ACTIVITE PARTIELLE

Le calcul de l'indemnité d'activité partielle est précisé

Le décret du 16 avril 2020 apporte des précisions attendues pour le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle pour les salariés en forfait-jours, les rémunérations à part variable, les VRP, les pigistes, les professionnels du spectacle.

Salariés en forfait-jours

Désormais, les salariés en forfait heures ou jours peuvent être mis en activité partielle, même en cas de simple diminution de la durée du travail, et non plus comme précédemment, seulement en cas de fermeture de l'entreprise ou du service.

Pour ces salariés, dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou

de demi-journées le cas échéant ouvrés non travaillés par le salarié au titre de la période considérée convertis en heures selon les modalités suivantes :

- une demi-journée non travaillée correspond à **3h30 non travaillées** ;
- un jour non travaillé correspond à **7 heures non travaillées** ;
- une semaine non travaillée correspond à **35 heures non travaillées**.

Les jours de congés payés et de repos pris, ainsi que les jours fériés non travaillés qui correspondent à des jours ouvrés sont également convertis en heures selon les mêmes modalités. Les heures issues de cette conversion sont déduites du nombre d'heures non travaillées.

Personnel navigant des entreprises

S'agissant du personnel navigant des entreprises dont l'organisation de la durée du travail est fondée sous la forme d'alternance de jours d'activité et de jours d'inactivité, le nombre d'heures donnant lieu au versement de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle est déterminé en tenant compte de la différence entre le nombre de jours d'inactivité constatés et le nombre de jours d'inactivité garantis au titre de la période considérée.

Le nombre de jours d'inactivité est converti en heures selon la règle suivante : chaque jour d'inactivité au-delà du nombre de jours d'inactivité garantis correspond à **8,75 heures chômées**, dans la limite de la durée légale du temps de travail sur la période considérée.

VRP

Le décret précise également le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle pour les voyageurs, représentants ou placiers (VRP) :

- la rémunération mensuelle de référence servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle correspond à la moyenne des rémunérations brutes perçues au cours des 12 derniers mois civils, ou le cas échéant de la totalité des mois civils travaillés si le salarié a travaillé moins de 12 mois, précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise ou de l'établissement, à l'exclusion des frais professionnels et des éléments de rémunération qui, bien qu'ayant le caractère de salaire, 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. ;
- le montant horaire servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation est déterminé en rapportant le montant de la rémunération mensuelle de référence telle que déterminée précédemment à la durée légale du temps de travail ;
- la perte de rémunération correspond à la différence entre la rémunération mensuelle de référence et la rémunération mensuelle effectivement perçue au cours de la même période ;
- le nombre d'heures non travaillées indemnisables correspond, dans la limite de la durée légale du travail, à la perte de rémunération rapportée au montant horaire.

Travailleur à domicile rémunéré à la tâche

Pour les travailleurs à domicile rémunérés à la tâche, les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle sont les suivantes :

- la rémunération mensuelle de référence servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle correspond à la moyenne des rémunérations brutes perçues au cours des 12 derniers mois civils ou le cas échéant, de la totalité des mois civils travaillés si la première fourniture de travail au salarié est intervenue il y a moins de 12 mois, précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise ou de l'établissement, à l'exclusion des frais d'atelier, des frais accessoires, des heures supplémentaires et des éléments de salaire qui, bien qu'ayant le caractère de salaire, 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 ;
- le montant horaire servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation correspond au taux mentionné aux articles L.7422-6 à L.7422-8 du code du travail ou, s'il est plus favorable, le taux appliqué par l'employeur ;
- la perte de rémunération correspond à la différence entre la rémunération mensuelle de référence et la rémunération mensuelle effectivement perçue au cours de la même période ;
- le nombre d'heures non travaillées indemnisables correspond, dans la limite de la durée légale du travail ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée stipulée au contrat de travail, à la perte de rémunération rapportée au montant horaire.

Journalistes pigistes

Pour les journalistes pigistes qui ont bénéficié au minimum de **trois bulletins mensuels de pige sur les 12 mois civils** précédant la date du placement en activité partielle, **dont deux dans les quatre mois précédant** cette même date, ou qui ont collaboré à la **dernière parution dans le cas d'une publication trimestrielle**, les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle sont les suivantes :

- la rémunération mensuelle de référence servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle correspond à la moyenne des rémunérations brutes perçues au titre des piges réalisées au cours des 12 mois civils, ou le cas échéant de la totalité des mois civils travaillés si le salarié a travaillé moins de 12 mois, précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise ou de l'établissement, à l'exclusion des frais professionnels et des éléments de salaire qui, bien qu'ayant le caractère de salaire, 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 ;
- un coefficient de référence est déterminé en rapportant le montant de la rémunération mensuelle de référence au salaire minimum mensuel de rédacteur du barème applicable dans l'entreprise concernée ou, à défaut, dans la forme de presse considérée au titre de la même période de référence ou, à défaut, par le Smic. Ce coefficient de référence ne peut être supérieur à 1 ;
- le montant horaire servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation est déterminé en rapportant le montant de la rémunération mensuelle de référence à la durée légale du temps de travail à laquelle est appliquée, s'il y a lieu, le coefficient de référence ;
- la perte de rémunération correspond à la différence entre la rémunération mensuelle de référence et la rémunération mensuelle effectivement perçue au cours de la même période ;
- le nombre d'heures non travaillées indemnisables correspond, dans la limite de la durée légale du travail après application, s'il y a lieu, du coefficient de référence, à la perte de rémunération rapportée au montant horaire.

Artistes, techniciens, ouvriers du spectacle vivant et enregistré et mannequins

Pour ces salariés, le nombre d'heures non travaillées retenu pour le calcul de l'indemnité et de 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 ;
- dans la limite de **7 heures** par jour de travail pour les travailleurs auxquels le cachet n'est pas applicable.

Pour toutes les catégories de travailleurs précitées, le nombre d'heures donnant lieu à versement de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle ne peut excéder la durée légale du temps de travail au titre de la période considérée.

Rémunération variable

Pour les salariés qui bénéficient d'éléments de rémunération variables ou versés selon une périodicité non mensuelle, notamment parmi les catégories de travailleurs précitées, le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle tient compte également de la moyenne des éléments de rémunération variables, à l'exclusion des frais professionnels et des éléments de rémunération qui, bien qu'ayant le caractère de salaire, 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, perçus au cours des 12 mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de 12 mois civils, précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise.

Frais professionnels

De manière générale, comme cela a été souligné précédemment, sont exclus de l'assiette de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle les sommes représentatives de frais professionnels et les éléments de rémunération qui, bien qu'ayant le caractère de salaire, 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.

Lorsque la rémunération inclut une fraction de rémunération correspondant au paiement de l'indemnité de congés payés, cette fraction est déduite pour la détermination de l'assiette permettant le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle, sans préjudice du paiement par l'employeur de l'indemnité de congés payés.

Source : Actuel RH- [Décret du 16 avril 2020](#)

[Retour](#)

La formation des salariés en activité partielle

Une instruction de la DGEFP précise les conditions de mobilisation du FNE-formation pour les entreprises dont les salariés sont placés en activité partielle et qui souhaitent les former pendant cette période d'inactivité.

Une éligibilité très large

L'ensemble des entreprises qui ont des salariés placés en activité partielle sont éligibles au FNE-formation, à l'exception des salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation. Il n'y a pas de critère de taille d'entreprise ou de secteur d'activité. L'entreprise doit établir la liste nominative des personnes placées en activité partielle et suivant les formations. Des vérifications pourront être réalisées postérieurement.

A noter que la durée de la formation ne peut excéder la période d'activité partielle.

Le contrat de travail étant suspendu pendant la période d'activité partielle, l'employeur doit recueillir l'accord écrit du salarié pour le suivi de la formation.

Les actions de formation éligibles

Il n'existe pas de conditions d'éligibilité particulières. Sont toutefois exclues les formations obligatoires liées à la sécurité (dans le BTP par exemple). L'ensemble des formations prévues au plan de formation peuvent donc être couvertes. La formation doit permettre au salarié de développer des compétences et renforcer son employabilité, quel que soit le domaine concerné.

Une prise en charge à 100 % des coûts pédagogiques

L'ensemble des coûts de formation sont pris en charge à 100 % par l'Etat sans plafond horaire. Lorsque les coûts pédagogiques sont inférieurs à 1 500 euros par salarié, la Direccte peut donner son accord, dès lors que les actions entrent bien dans le cadre fixé. Au-delà de ce montant, le dossier doit faire l'objet d'une instruction plus détaillée, notamment sur la justification du niveau du coût horaire. Toutefois, les consignes du ministère sont d'accepter le plus largement possible les demandes de formation dès lors qu'elles sont liées à l'activité exercée.

En contrepartie des aides de l'Etat, l'employeur doit s'engager à maintenir dans l'emploi le salarié formé pendant toute la période de la convention.

L'indemnisation du salarié alignée sur le droit commun

L'employeur n'a plus l'obligation de majorer l'indemnité due au salarié (jusqu'à 100 %) en période de formation. La rémunération du salarié sera donc de 70 % de sa rémunération antérieure brute (84 % du net). Cet alignement sur le droit commun s'explique par la volonté du gouvernement d'inciter les TPE-PME à recourir à la formation pendant cette période.

Cela permet d'assurer le zéro reste à charge pour l'entreprise avec la prise en charge de 100 % des coûts pédagogiques.

Source : Actuel RH- [Instruction du 7 avril 2020](#)

[Retour](#)

Les entretiens professionnels sont reportés au 31 décembre 2020

L'ordonnance portant mesure d'urgence en matière de formation professionnelle, reporte **jusqu'au 31 décembre 2020** la réalisation par l'employeur des entretiens professionnels. Ils devaient initialement être organisés avant le 7 mars dernier. Ce face à face, planifié tous les six ans, et instauré par la loi de 2014, doit permettre de dresser un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

De même, il diffère les mesures transitoires prévues par l'ordonnance du 21 août 2019 ou ordonnance "coquilles".

Autrement dit, l'obligation de vérifier que le salarié a bien suivi une formation non obligatoire par période de six ans, selon les règles de la loi Avenir professionnel ou de démontrer que ce dernier a bénéficié d'au moins de deux des trois mesures suivantes : formation, acquisition d'éléments de certification et de progression salariale ou professionnelle, d'après le principe de la loi du 5 mars 2014.

L'ordonnance suspend également **jusqu'au 31 décembre prochain** l'application des sanctions prévues, à savoir le versement d'un abondement correctif sur le compte personnel de formation du salarié pénalisé d'un montant de 3 000 euros.

Aide à la VAE

Par ailleurs, les opérateurs de compétences et les commissions paritaires interprofessionnelles régionales ainsi que les associations transitions pro sont mis à contribution pour accompagner la crise sanitaire. Ils pourront financer de manière forfaitaire, **dans la limite de 3 000 euros**, les parcours de validation des acquis de l'expérience (VAE) des candidats, notamment des salariés placés en activité partielle (constitution des dossiers, présentation devant un jury...). Ces dispositions devraient s'appliquer au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020 ; un décret précisera la fin des prolongations.

Prolongation des contrats

Sur le front de l'alternance, l'ordonnance autorise également la prolongation des contrats d'apprentissage et de professionnalisation pour permettre de couvrir la totalité du cycle de formation. En outre, les jeunes inscrits dans un CFA, mais qui n'avaient pas encore de contrat avec un employeur, pourront y rester **jusqu'à six mois**, soit trois de plus que ce que prévoit la loi du 5 septembre 2018. Ce qui leur permettra de différer la recherche d'un employeur.

Source : Actuel RH- [Ordonnance du 1^{er} avril 2020](#)

[Retour](#)