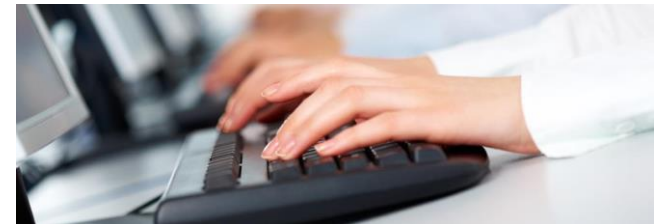


MADEVA RH

The logo consists of the text "MADEVA RH" in a bold, dark grey, serif font. The letter "V" is replaced by a stylized purple checkmark. The checkmark has a solid purple dot above its stem and a thin purple line extending from the top right of the checkmark's stem to a small purple star.

L'externalisation de la Paie & de la RH

MADEVA RH





COVID-19

- **MEMO SOCIAL POUR LES T.P.E. / P.M.E.**

Dernières actualités sociales

Dernières actualités sociales

- [Coronavirus \(Covid-19\) : Le ministère du travail publie un protocole de déconfinement](#)
 - Le ministère du travail a diffusé un protocole national de déconfinement pour aider et accompagner les entreprises du secteur privé - quelles que soient leur taille, leur activité et leur situation géographique - à reprendre leur activité tout en protégeant la santé de leurs salariés grâce à des règles universelles.
- [Coronavirus \(Covid-19\) : Les accords d'intéressement dérogatoires jusqu'au 31 août 2020 ne sont pas limités au dispositif « Pepa »](#)
 - Dans le cadre du dispositif de prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (Pepa), la possibilité de conclure des accords d'intéressement dérogatoires a été ouverte. Selon le ministère du travail et le réseau des Urssaf, ces dérogations ne sont pas conditionnées au versement d'une Pepa.
- [Coronavirus et activité partielle : vers un dispositif moins généreux à partir du 1er juin ?](#)
 - A l'occasion de la présentation du plan de déconfinement, le Premier ministre a laissé entendre que le dispositif d'activité partielle devrait être revu à la baisse à partir du 1^{er} juin 2020.
- [La situation des salariés en arrêt de travail « Covid-19 » change au 1er mai](#)
 - Les salariés en arrêt maladie dérogatoire parce qu'ils doivent garder leur enfant ou parce qu'ils sont vulnérables ou encore partagent leur domicile avec un proche vulnérable basculent dans le dispositif d'activité partielle à compter du 1^{er} mai 2020.
- [Coronavirus \(Covid-19\) : Point sur les mesures sociales au 23 avril 2020](#)
 - Déplacements des représentants du personnel, échéances sociales des indépendants, prime Pepa... Nous faisons régulièrement le point sur les différents textes ou annonces en matière sociale visant à faire face à l'épidémie de coronavirus.

Dernières actualités sociales

- [Coronavirus \(Covid-19\) : Activité partielle, cotisations prévoyance et paie : précisions des professionnels du secteur](#)
 - Parmi les nombreuses questions que se posent les entreprises sur le dispositif d'activité partielle figure le traitement en paie des indemnités versées aux salariés au regard des cotisations de prévoyance complémentaire. Premiers éléments de réponse apportés, dans un communiqué commun, par les professionnels du secteur.
- [Coronavirus \(Covid-19\) : Point sur les mesures sociales au 15 avril 2020](#)
 - Publication de décrets d'application, aide pour les indépendants, activité partielle, FNE-Formation, inspection du travail... Nous faisons régulièrement le point sur les différents textes ou annonces en matière sociale visant à faire face à l'épidémie de coronavirus.
- [Coronavirus \(Covid-19\) : Comment articuler l'activité partielle et les indemnités journalières pour maladie ?](#)
 - L'épidémie de Covid-19 a conduit les pouvoirs publics à mettre en place différents dispositifs de soutien aux entreprises et aux salariés devant interrompre leur activité du fait des mesures d'isolement, d'éviction et de maintien à domicile. Comment ces dispositifs s'articulent-ils entre eux ? Le site DSN info fait le point.
- [Le Coronavirus justifie-t-il la rupture d'une promesse d'embauche ou d'une période d'essai ?](#)
 - L'incertitude dans laquelle se trouvent les entreprises sur leur avenir économique peut les amener à reconsidérer les embauches qu'elles avaient prévues. L'épidémie et les difficultés qu'elle suscite constituent-elles un motif valable de rupture d'une promesse de contrat de travail ou d'une période d'essai ?

ORDONNANCES

ORDONNANCES

- [Coronavirus \(Covid-19\) : certains aspects du régime des contrats d'apprentissage et de professionnalisation adaptés](#)
 - Compte tenu des difficultés liées à l'état d'urgence sanitaire, les dispositions relatives à la durée des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, à l'âge maximal du bénéficiaire de ces contrats et à la durée de formation sont, à titre dérogatoire, inapplicables pour certains contrats.

- [Activité partielle : quel est le régime social de l'indemnité ?](#)
 - L'indemnité d'activité partielle est, sauf cas particuliers, exonérée de cotisations de sécurité sociale, mais soumise à la CSG-CRDS, ces contributions sociales devant être écartées si elles aboutissent à verser au salarié un montant net inférieur au Smic brut.

- [Coronavirus \(Covid-19\) : les règles d'indemnisation du chômage aménagées pour limiter l'impact du confinement](#)
 - Plusieurs mesures temporaires sont adoptées afin d'éviter les ruptures de versement d'allocations chômage pendant la crise sanitaire et de neutraliser l'impact de la période de confinement sur le calcul des droits futurs.

- [Coronavirus\(Covid-19\) : Réduction de certains délais relatifs à la conclusion et à l'extension d'accords collectifs](#)
 - Les procédures de conclusion et d'extension des accords collectifs sont accélérées pour les accords liés à l'épidémie de Covid-19.

- [Activité partielle et coronavirus : encore une ordonnance !](#)
 - Possibilité d'individualiser l'activité partielle, prise en compte des heures supplémentaires structurelles, régime social de l'indemnité complémentaire, voici quelques-unes des mesures prévues par une nouvelle ordonnance du 22 avril 2020.

ORDONNANCES

- [Coronavirus \(Covid-19\) : Les services de santé au travail face à la crise sanitaire](#)
 - Report des visites médicales, activité partielle dans les services de santé, accompagnement des entreprises pendant la phase de déconfinement... Retour sur les mesures d'urgence relatives à la santé au travail prévues par un décret du 8 avril 2020 et précisées par une FAQ du ministère du travail.
- [Coronavirus \(Covid-19\) : Les modalités du report de paiement des cotisations sociales sont fixées](#)
 - L'une des premières mesures prises par le Gouvernement dans le cadre de la lutte contre l'épidémie de Covid-19 a été la possibilité donnée aux entreprises de reporter les échéances de cotisations et contributions sociales. À cette fin, le réseau des Urssaf a indiqué sur son site internet les modalités pratiques pour bénéficier de ce report. L'ordonnance du 15 avril 2020 donne un fondement textuel à ces reports de cotisations.
- [Coronavirus \(Covid-19\) : La formation professionnelle et l'alternance s'adaptent à la crise sanitaire](#)
 - Une ordonnance détermine des dispositions spécifiques en matière de formation professionnelle afin de permettre aux employeurs et aux acteurs de la formation de remplir leurs obligations légales dans le contexte de la crise sanitaire liée à la propagation du Covid-19.
- [Coronavirus \(Covid-19\) : Réunir le CSE en conférence téléphonique ou par messagerie instantanée... c'est possible !](#)
 - Le décret devant préciser les conditions dans lesquelles les réunions des institutions représentatives du personnel en conférence téléphonique ou par messagerie instantanée peuvent être organisées pendant l'état d'urgence sanitaire a été publié. Ces deux dispositifs peuvent désormais être mis en œuvre.
- [Coronavirus \(Covid-19\) : Que se passe-t-il si des élections professionnelles étaient en cours ou devaient être organisées ?](#)
 - En raison de l'épidémie, les règles relatives aux élections des représentants du personnel sont adaptées.

ORDONNANCES

- [Coronavirus \(Covid-19\) : Les dérogations aux règles de la durée du travail et des congés payés précisées](#)
 - Pour faire face à l'épidémie de Covid-19, une ordonnance du 25 mars 2020 prévoit les conditions dans lesquelles l'employeur peut imposer la prise de congés payés et de jours de repos. Elle autorise également, dans certains secteurs d'activité, des dérogations aux durées maximales de travail.
- [Coronavirus \(Covid-19\) : Comment mettre en place l'activité partielle ?](#)
 - Extension du dispositif, entreprises indemnisées à 100 % dans la limite de 4,5 Smic, formalités allégées et accélérées : tels sont les principaux aménagements apportés par le Gouvernement au mécanisme de l'activité partielle pour faire face à l'actuelle crise sanitaire.
- [Coronavirus \(Covid-19\) : Des réunions du CSE placées sous le signe des nouvelles technologies](#)
 - En raison de l'épidémie, les modalités de réunion, d'information et de consultation des instances représentatives du personnel sont modifiées.
- [Coronavirus \(Covid-19\) : Les élections dans les TPE sont reportées](#)
 - En raison de l'épidémie de coronavirus, les processus électoraux sont suspendus : le scrutin permettant de mesurer l'audience syndicale dans les entreprises de moins de 11 salariés est donc reporté au premier semestre 2021.
- [Coronavirus \(Covid-19\) : la durée de validité des titres de séjour des étrangers est prolongée](#)
 - En raison de la crise sanitaire causée par l'épidémie de Covid-19, la durée de validité des documents de séjour sur le territoire national détenus par les ressortissants étrangers est exceptionnellement prolongée de 3 mois.
- [Coronavirus \(Covid-19\) : Report des dates limites de versement de la participation et de l'intéressement](#)
 - Les employeurs ont jusqu'au 31 décembre 2020 pour verser les primes de participation et d'intéressement, sans devoir appliquer les dates limites de versement prévues par le Code du travail ou un accord applicable dans l'entreprise.

The slide features decorative geometric shapes in the corners. In the bottom-left corner, there are overlapping light blue and medium blue triangles. In the top-right corner, there are overlapping light purple and medium purple triangles.

QUELQUES FICHES PRATIQUES « PAYE »

CONGES PAYES

- **QUE SE PASSE T'IL SI LE SALARIE AVAIT POSE DES CONGES PAYES AVANT LA PERIODE DE CONFINEMENT**

- Le **salarié** ne peut pas exiger le report des congés payés déjà posés. Ces derniers doivent donc être pris, y compris s'ils **coïncident** avec la période de confinement et/ou une période d'activité partielle dans l'entreprise. Dans ce dernier cas, le salarié bénéficie, pendant la durée des congés prévue, d'une **indemnité de congés payés**, dont le montant est plus favorable que l'indemnité d'activité partielle, puisqu'elle doit être calculée, dans les conditions de droit commun, selon la règle du dixième ou du maintien du salaire normal.
- **À noter** : Les périodes d'activité partielle sont prises en compte pour le calcul de l'**acquisition des droits** à congés payés. La jurisprudence européenne précise que la réglementation nationale ne peut pas prévoir le **calcul de l'indemnité de congés payés** sur la base de la rémunération réduite liée à l'activité partielle (CJUE 13-12-2018 aff. 385/17 : [RJS 4/19 n° 266]).

- **QUE SE PASSE T'IL POUR LES CONGES PAYES ACQUIS NON PRIS AU 31 MAI 2020**

- En principe, le salarié qui n'a pas pris ses congés acquis perd son droit et ne peut réclamer aucune **indemnité compensatrice** à ce titre, sauf s'il s'est trouvé dans l'**impossibilité** de prendre ses congés du fait de l'employeur. En effet, il appartient à l'employeur de **prendre les mesures** propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé, et, en cas de contestation, de justifier qu'il a accompli à cette fin les diligences qui lui incombent légalement. L'employeur doit ainsi informer les salariés de la période de prise des congés et communiquer l'ordre des départs en congés à chaque salarié ; s'il a bien accompli ses obligations d'information, les congés non pris par les salariés seront perdus, sauf accord plus favorable prévoyant leur report (Cass. soc. 13-6-2012 n° 11-10.929 FS-PBR : [RJS 8-9/12 n° 718] ; Cass. soc. 9-5-2019 n° 17-27.448 FS-PB : [RJS 7/19 n° 430]).

CONGES PAYES

- **MON EMPLOYEUR PEUT-IL M'IMPOSER DES CONGES PAYES**

- Un accord d'entreprise et à défaut de branche peut prévoir que dans le délai qu'il fixe (au minimum 1 jour franc), l'employeur peut, dans la limite de 6 jours ouvrables (ord. 2020-323 du 25.03.2020 art. 1) :
- décider de la date de prise des CP acquis du salarié, y compris par anticipation ;
- modifier unilatéralement les dates de prise des cp ;
- fractionner les congés sans l'accord du salarié ;
- ne pas accorder de cp simultanés aux conjoints.

- **POUR LE PERSONNEL AYANT DES R.T.T., EST-CE QU'ON PEUT M'IMPOSER DE LES PRENDRE ?**

- Depuis le 26 mars 2020, l'Employeur peut imposer aux salariés concernés de prendre des jours de RTT par voie unilatérale dans la limite de 10 jours.

- **LE SALARIE EN "ARRET POUR GARDE D'ENFANT" ACQUIERT-IL DES DROITS A CONGES PAYES ?**

- En principe, seuls les jours de travail effectif permettent à un salarié d'acquérir des jours de congés payés. Toutefois, certains jours d'absence sont **assimilés à du travail effectif** pour l'acquisition des congés payés. Il en est ainsi des arrêts de travail pour maladie professionnelle ou accident du travail dans la limite d'un an. En revanche, les arrêts de travail pour simple maladie, auxquels sont assimilés ceux pour garde d'enfant, ne permettent pas au salarié d'acquérir des droits à congés payés, sauf dispositions contraires prévues par la convention collective OU usage dans l'entreprise.

INDEMNISATION ACTIVITE PARTIELLE

- **REMUNERATION DES HEURES CHOMEES POUR LES SALARIES CONCERNES**
- L'employeur doit verser aux salariés une indemnité égale à :
 - **70 % de leur salaire brut** par heure chômée. Cela correspond environ à 84 % du salaire net horaire.
- Les heures chômées prises en compte correspondent à la différence entre le nombre d'heures réellement travaillées et la durée légale du travail.
- Lorsque la durée du travail est inférieure à la durée légale, les heures chômées prises en compte correspondent à la différence entre le nombre d'heures réellement travaillées et cette durée.
- Seules les heures chômées dans la limite de la durée légale du travail sont indemnisables.
- Dans le calcul du Taux horaire servant de base à l'allocation d'indemnité partielle, il est pris en compte certains éléments comme :
 - Le salaire de base,
 - La prime d'ancienneté,
 - Les primes ou commissions variables qui sont inhérentes au travail et versées de manière constante (Exemples : Prime sur Objectifs, Prime sur Ventes, Commissions, etc...)
 - Le montant des Heures supplémentaires structurelles (uniquement pour les salariés employés sous la forme de convention de forfait en Heures mais aussi pour les accords de branche prévoyant une durée collective supérieure à la durée légale du travail « comme pour les Hôtels, Cafés et Restaurants »)

INDEMNISATION ACTIVITE PARTIELLE

- **SALARIES REMUNERES AU SMIC ou PROCHE DU SMIC (Temps Plein ou Temps Partiel)**

- L'employeur doit garantir à cette catégorie de salariés une rémunération égale :
 - au Salaire qu'ils auraient perçus s'ils avaient travaillé tout le mois multiplié par un taux fixé à 8,03 euros qui correspond au SMIC Horaire net.
 - Un écrêtement de la CSG/CRDS doit être fait sur le bulletin de paie « dans la limite d'un SMIC brut (soit 10,15 euros brut de l'Heure)

- **SALARIES EMPLOYES SOUS CONTRAT D'APPRENTISSAGE OU DE PROFESSIONNALISATION**

- L'Employeur doit garantir à son Etudiant placé en « activité partielle » une rémunération nette identique à une situation travaillée.

- **V.R.P. : PRECISION SUR LA REMUNERATION A PRENDRE EN CONSIDERATION**

- Pour tous VRP rémunérés (Exclusifs ou Multicartes), l'employeur doit prendre pour le bon calcul de l'indemnité d'allocation partielle :
 - Les commissions (après abattement pour Frais professionnels) perçues sur les 12 mois précédents la période de mise en activité partielle. Pour les salariés ayant une ancienneté inférieure à 12 mois, il convient de prendre en compte la Moyenne des 3 derniers mois.

INDEMNISATION ACTIVITE PARTIELLE

- **REGIME SOCIAL DE L'INDEMNITE D'ALLOCATION PARTIELLE**

- L'indemnité d'activité partielle versée au salarié est exonérée des cotisations salariales et patronales.
- ❑ L'indemnité d'activité partielle est assujettie à la CSG au taux de 6,2 % et à la CRDS au taux de 0,50 %.
- ❑ Ces deux contributions sont calculées sur la base de 98,25 % de l'indemnité versée (après application d'un abattement de 1,75 % pour frais professionnels).

Attention, et excepté dans le secteur du Bâtiment et Travaux publics, une très grande partie des contrats de prévoyance complémentaire prévoient :

- ❑ **L'assujettissement de l'indemnité d'allocation partielle aux cotisations de prévoyance.**

- **REGIME SOCIAL DE L'INDEMNITE D'ALLOCATION PARTIELLE COMPLEMENTAIRE CONVENTIONNELLE**

- Certaines conventions collectives comme celle des Bureaux d'Etudes Techniques (SYNTEC) ou encore celle de la CHIMIE, ont négocié un accord améliorant le dispositif légal d'indemnisation.
- L'indemnité d'allocation partielle suit le même régime social que celle ci-avant.

INDEMNISATION ACTIVITE PARTIELLE

- **REGIME SOCIAL DU COMPLEMENT VERSE PAR L'EMPLOYEUR POUR GARANTIR 100% DE LA REMUNERATION NETTE DU SALARIE**

➤ Jusqu'au 30 avril 2020 (sous reserves de modifications) le complément que verse l'Employeur aux salariés placés en activité partielle suit :

- le même régime que l'indemnité d'allocation partielle LEGALE.
- L'Employeur est dans l'obligation d'avoir procédé à une D.U. (Décision Unilatérale).

➤ Attention, **à compter du 1er mai 2020**, tout complément de rémunération afin de garantir le Net à payer habituel des salariés sera :

- Intégralement soumis à cotisations sociales "salariales et patronales".

- **QUEL PLAFOND D'INDEMNISATION PAR L'ETAT EN MATIERE D'HEURES CHOMEES**

➤ L'état via l'A.S.P. (Agence Sociale pour l'Emploi) rembourse l'intégralité du montant de l'indemnité d'allocation partielle (representant 70% de la remuneration brute du Salarié) :

- Dans la limite d'un plafond fixé à 31,98 € par Heure chômée
- Soit un plancher de remuneration fixé à 4,5 fois le SMIC brut

PS : les modalités de prise charge par l'Etat subiront des modifications en JUIN 2020.

INDEMNISATION ACTIVITE PARTIELLE

- **CAS DES SALARIES EN “FORFAIT JOURS”**

- Les salariés en forfait en jours ou en heures sur l'année ont droit l'activité partielle en cas de fermeture de l'entreprise et, depuis le 12 mars 2020, en cas de réduction d'horaire.
- Pour ces salariés, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'**heures** ou de **jours** ou de **demi-journées** ouvrés non travaillés par le salarié, au titre de la période concernée par l'activité partielle, convertis en heures selon les modalités suivantes (Décret du 16-4-2020, art. 1, I, 1°) :
 - - une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
 - - un jour non travaillé correspond à 7 h non travaillées ;
 - - une semaine non travaillée correspond à 35 h non travaillées.

- **CAS D'AUTRES TYPES DE CATEGORIES DE PERSONNES**

- Notre société se tient à votre disposition pour toutes précisions et/ou conseils sur d'autres catégories de personnes comme :
 - Les journalistes / pigistes ;
 - Les intermittents du spectacles ;
 - Les cadres dirigeants ;
 - Les travailleurs à domicile.

INDEMNISATION ACTIVITE PARTIELLE

- **ACTIVITE PARTIELLE & AUTRES SITUATIONS**

- Les règles suivantes s'appliquent :
- **Télétravail** : vous ne pouvez demander au salarié en activité partielle de télétravailler, sous peine de sanctions, cumulables entre elles : remboursement intégral des allocations perçues, interdiction de toute aide publique en matière d'emploi ou formation professionnelle (5 ans au plus), et 2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende (C. pén. art. 441-6).
- **Le salarié en Congés payés** ne peut être mis en activité partielle, et celui qui part en cp pendant une période d'activité partielle ne perçoit plus l'indemnité d'activité partielle. Ils perçoivent leur indemnité de cp, sur la base de la rémunération ordinaire des périodes de travail et non sur celle de la rémunération réduite de l'activité partielle (CJUE 13.12.2018 aff. 385/17).
- **Jours fériés** : pour les juges, un jour férié tombant pendant l'activité partielle est indemnisé au taux de l'activité partielle (Cass. soc. 17.0.2.1993 n° 89-44.002). L'administration estime pour sa part que seul le jour férié non chômé est indemnisé comme de l'activité partielle, et que le jour férié chômé doit être rémunéré entièrement par l'employeur, sans allocation d'activité partielle, et qu'il en est de même de la journée de solidarité (circ. DGEFP 12 du 12.07.2013, Fiche 5, non opposable).
- **Préavis en cours** : l'activité partielle n'interrompt pas le préavis, prévu ou en cours. Qu'il soit exécuté ou donne lieu à indemnité compensatrice, l'indemnité se calcule sur le salaire qui aurait été perçu sans activité partielle (Cass.soc. 26.11.1997 n° 95-40.993).
- **Arrêt maladie** : si le salarié est malade pendant une période d'activité partielle, le maintien de salaire maladie légal ou conventionnel s'applique mais dans la limite du salaire qu'aurait perçu le salarié s'il avait été valide, et donc en activité partielle : il ne peut pas permettre au salarié malade de percevoir plus que s'il avait été valide (Cass. soc. 02.07.1987 n° 83-43.626). En pratique, l'employeur verse le complément de salaire à hauteur de l'indemnité d'activité partielle qui aurait été perçue. Le salarié ne perçoit pas les indemnités d'activité partielle.

MALADIE

- **IJSS & INDEMNISATION**

- Des dispositions dérogatoires, applicables jusqu'au 24.07.2020 (Mise à jour déposée au Journal Officiel le 2 mai 2020) ont été mises en place.
- **1/ Pour les arrêts de travail « COVID 19 »**, les IJSS sont accordées sans conditions d'activité préalable et sans délai de carence, donc dès le 1^e jour d'arrêt :
 - salarié en isolement : depuis le 02.02.2020 pendant la durée de l'isolement, maximum 20 jours (décret 2020-73 du 31.01.2020) ;
 - salarié gardant son enfant en isolement : depuis le 10.03.2020 pendant la durée de l'isolement et maximum 20 jours (décret 2020-227 du 09.03.2020) ;
 - salarié sans possibilité de télétravail devant garder son enfant dont l'établissement d'accueil est fermé, au départ pour les salariés dont l'enfant réside ou est scolarisé dans un cluster, et tout salarié depuis le 16.03.2020 (date de fermeture de tous les établissements) : pendant toute la durée de la fermeture de l'établissement (décret 2020-227 du 09.03.2020). En pratique l'arrêt peut être fractionné et partagé entre les parents, et il est obtenu par une déclaration de l'employeur sur : <https://www.declare.ameli.fr>, ou, depuis le 27.03.2020, via un dispositif permettant à l'employeur de déclarer par un fichier unique la liste des salariés en arrêt « garde d'enfants » : <http://www.dsn-info.fr/documentation/guide-service-ameli-upload.pdf>. Attention, les arrêts ainsi déclarés ne peuvent être rectifiés : il est alors demandé de ne pas transmettre les données de salaire via la DSN (QR Ameli 30.03.2020).
 - les salariées au 3^e trimestre de grossesse et les personnes en ALD n'ayant pas de possibilité de télétravail : depuis le 13.03.2020 (auto-déclaration rétroactive à partir du 18.03.2020 et envoi à l'employeur du volet 3 dans les 8 jours), pour une durée initiale pouvant aller jusqu'à 21 jours. Les salariés fragiles n'étant pas en ALD doivent en revanche passer par un médecin de ville (Communiqué Cnam du 17.03.2020).

MALADIE

- **Pour l'Indemnisation complémentaire légale**

- Les conditions de l'indemnisation complémentaire légale aux IJSS sont modifiées jusqu'au **31.08.2020** (ord. 2020-322 du 25.03.2020, art.1).

- **Toujours pour les arrêts de travail « 19 »**, soit ceux liés à la mise à l'isolement du salarié ou de son enfant, de garde d'enfant dont l'établissement d'accueil est fermé ou des personnes fragiles :

- le délai de carence de 7 jours est supprimé depuis le 05.03.2020 et jusqu'au 24.07.2020 en principe (décret 2020-193 du 04.03.2020 modifié le 24 mars 2020) ;

- la condition d'ancienneté d'1 an est supprimée depuis le 26.03.2020 (ord. 2020-322 du 25.03.2020, art.1) ;

- l'envoi de l'arrêt de travail dans les 48h n'est pas exigé depuis le 26.03.2020 (ord. 2020-322 du 25.03.2020, art.1) ;

- ne s'applique plus la condition d'être soigné sur le territoire français ou de l'un des autres Etats membres de la Communauté européenne ou dans l'un des autres Etats parties à l'accord sur l'Espace économique européen depuis le 26.03.2020 (ord. 2020-322 du 25.03.2020 art.1) ;

- le complément employeur est applicable aux travailleurs à domicile, aux salariés saisonniers, intermittents et temporaires depuis le 26.03.2020 (ord. 2020-322 du 25.03.2020, art.1).

MALADIE

- **2/ Pour les arrêts de travail maladie/accident « classiques »** : depuis le 24.03.2020 et pendant toute la période d'état d'urgence sanitaire (prévue jusqu'au 24.07.2020) les IJSS sont accordées sans délai de carence quel que soit le motif de l'arrêt (Loi 2020-290 du 23.03.2020 art. 8).
- **Toujours pour les arrêts de travail maladie/accident « classiques »**, les conditions de l'indemnisation complémentaire aux IJSS légale sont également modifiées jusqu'au **31.08.2020**, mais dans une moindre mesure :
 - la condition d'ancienneté d'1 an est supprimée depuis le 26.03.2020 (ord. 2020-322 du 25.03.2020, art.1) ;
 - l'indemnisation complémentaire légale s'applique aux travailleurs à domicile, aux salariés saisonniers, intermittents et temporaires depuis le 26.03.2020 (ord. 2020-322 du 25.03.2020, art.1).
 - Attention donc pour les arrêts « classiques », la justification de l'arrêt dans les 48h, la territorialité des soins, et le délai de carence de 7 jours restent applicables.
- **Pour l'indemnisation complémentaire conventionnelle**
 - Les conditions de l'indemnisation conventionnelle n'ont jusqu'à présent pas été modifiées.
 - A notre avis, restent donc en vigueur les conditions d'ancienneté et délais de carence prévus par vos textes conventionnels.
 - Attention en revanche, du fait de l'assouplissement des conditions de l'indemnisation complémentaire légale, avec différentes dates d'application selon la mesure concernée (délai de carence, ancienneté et ouverture à de nouveaux salariés), il est capital de comparer les 2 régimes et d'appliquer le plus favorable au salarié : en effet, l'indemnisation complémentaire légale « sans conditions » pourra devenir plus favorable que l'indemnisation complémentaire conventionnelle « avec conditions ».



MADEVA RH



Nos Bureaux

45 rue du Cardinal Lemoine

75005 Paris

01.53.10.92.08

Pierre-luc LESIEUR

pllesieur@madevarh.com

www.externalisation-paie.eu