

Covid-19 : comment gérer mes salariés ?

06/04/2020



Actus Agricoles

Trop de salariés ? Ou pas assez ? Refuser ou imposer des congés ? Mettre au chômage partiel ou au contraire augmenter la durée de travail ? Verser la prime Macron ? Cette période de confinement est un casse-tête pour les employeurs. Mode d'emploi.

Suite à la décision de confinement, certains de mes salariés, comme les commerciaux ou les personnels administratifs, n'ont plus d'activité. Que faire ?

Avant d'envisager la mise en place du chômage partiel, vous pouvez leur proposer de passer pour un temps sur un autre poste (mise en bouteille, taille de la vigne, récolte d'asperges ou de fraises...). S'ils acceptent, il vous faudra rédiger un avenant à leur contrat de travail.

Si la mise en place de l'activité partielle reste nécessaire, car votre entreprise est tout ou partie fermée ou que la réduction horaire pratiquée l'est en-deçà de la durée légale de travail, vous devez en faire la demande sur le site <https://activitépartielle.emploi.gouv.fr> dans les 30 jours de la mise en place du chômage partiel. Si vous avez un CSE dans l'entreprise, son avis doit être transmis dans les 2 mois qui suivent le dépôt de la demande. La Direccte à 48h pour vous répondre. Passé ce délai, son silence vaut accord.

L'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos, a aussi ouvert l'activité partielle aux salariés en forfait-jours 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 se prémunir de tout contrôle futur, préparez un dossier « présentable » contenant tous les justificatifs de la baisse d'activité (mails informant de décalage ou d'annulation de commandes, difficultés d'approvisionnement auprès des fournisseurs, etc.) et démontrant que vous avez respecté le schéma de décision demandé par l'administration (télétravail, gestes barrières, imposer des RTT ou inciter à poser des congés, etc.).

Que deviennent les contrats de travail et qui verse l'indemnité d'activité partielle ?

Le contrat de travail des salariés en activité partielle est suspendu durant les périodes où ils ne sont pas en activité.

De votre côté, vous devez leur verser une indemnité horaire pour chaque heure chômée, dans la limite de 1 607 heures par salarié jusqu'au 31 décembre 2020. Cette indemnité correspond à :

- 70 % de la rémunération horaire brute du salarié servant d'assiette à ses indemnités de congés payés (ou 84 % du salaire net), limitée à 4,5 fois le taux horaire du Smic ;
- Ou 100 % lorsqu'il suit une formation durant les heures où il n'est pas activé.

Ce taux horaire ne peut être inférieur à 8,03 € (montant du Smic) sauf pour les contrats d'apprentissage ou de professionnalisation.

Ensuite, vous obtiendrez un remboursement de l'Etat. Votre reste à charge sera égal à zéro pour les salariés dont la rémunération est inférieure à 4,5 Smic.

Vous devez verser ces indemnités à vos salariés à la date normale de paie. Le bulletin de paie (ou une annexe) doit préciser le nombre d'heures indemnisées au titre de l'activité partielle, le taux appliqué (70 ou 100 %) et les sommes versées au titre du mois considéré.

Si le salaire net du salarié (versé au titre des heures non chômées) ajouté aux indemnités d'activité partielle est inférieur au Smic net mensuel, vous devrez verser une allocation complémentaire afin d'atteindre le niveau du Smic (sauf pour les salariés à temps partiel).

A noter enfin que les indemnités d'activité partielle sont exonérées de cotisations et de contributions de sécurité sociale. En revanche, elles sont assujetties à la CSG-CRDS, sur une assiette de 98,25 % de l'indemnité versée. Le taux de CRDS est de 0,5 %. Celui de la CSG est de 6,20 %. Pour une entreprise qui cesse complètement ou partiellement son activité durant le mois, le précompte des contributions sociales ne peut avoir pour effet de porter l'allocation nette d'activité partielle en-deçà du Smic brut.

Les indemnités d'activité partielle ont le caractère de traitements et salaires et sont donc soumises au prélèvement à la source.

Puis-je obliger mes salariés à prendre des congés pendant la période de confinement ?

L'article 1 de l'ordonnance du 25 mars 2020 déroge à titre temporaire dans le cadre de la situation exceptionnelle liée à l'épidémie de coronavirus, au droit commun de l'article L. 3141-1 du code du travail (congés payés). Ainsi, l'employeur peut, dans ce cadre exceptionnel et en application d'un accord collectif - pour l'instant, il n'y en a un seul pour le secteur de l'automobile publié le 6 avril - imposer ou modifier les dates de congés payés des salariés, voire fractionner le congé principal. Cette faculté se fait dans la limite de six jours de congés - y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris - et sous réserve de respecter un délai de prévenance qui ne peut être réduit à moins d'un jour franc.

L'accord peut également imposer le fractionnement des congés sans l'accord du salarié et refuser à des conjoints ou partenaires pacés, la prise de congés en commun. Cette mesure liée aux congés ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

En revanche, l'employeur pourra seul imposer ou modifier, conformément aux articles 2 à 5 de cette même ordonnance, les dates de prise des jours de RTT (y compris conventions aux forfaits) et Compte Epargne Temps, en respectant toujours le délai de prévenance d'au moins 1 jour franc. Ces mesures (RTT et CET) ne pourront s'étendre au-delà du 31 décembre 2020 et ne pourront concerner plus de 10 jours de repos.

Si au contraire je manque de salariés pour les travaux de saison, puis-je déroger à la durée maximale de travail et minimale de repos pour faire travailler davantage les autres ?

Non, il faut là-encore un accord de branche. Exception faite pour l'ensemble des entreprises de la production agricole (y compris conchylicultures et piscicultures) et les entreprises de travaux agricoles ou forestiers, où la durée hebdomadaire du travail calculée sur une période de 12 mois, peut être portée jusqu'à 48h (hors travailleurs de nuit).

Quand l'accord de branche existe, la durée peut être négociée dans la limite de 12 heures par jour (pour les travailleurs de nuit, avec un repos compensateur égal à la différence entre 12 et 8h, soit 4h) et 60 heures par semaine. La durée de repos quotidien est, de fait, réduite à 9h consécutives, sous réserve de l'attribution d'un repos

compensateur égal à la durée du repos dont le salarié n'a pas pu bénéficier.

En Moselle, Bas-Rhin et Haut-Rhin uniquement pour l'instant, le repos dominical peut être remplacé par un repos hebdomadaire par roulement. Idem, jusque fin d'année.

L'employeur usant de ces dérogations au temps de travail et repos dominical, devra en informer le CSE, ainsi que le directeur régional de la Direccte, sans délai et par tout moyen. Ces dérogations sont applicables jusqu'au 31 décembre 2020.

Pour récompenser les salariés de ces efforts, puis-je verser la prime Macron ?

Oui, et une ordonnance n°2020-385 du 1er avril assouplit les conditions de versement de cette prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA). Vous pouvez désormais accorder cette prime PEPA pour tenir compte des conditions de travail liées à l'épidémie.

Vous pouvez verser d'ici le 31 août 2020, jusqu'à 1 000 €, exonérés de cotisations et contributions sociales de l'impôt sur le revenu (pour les rémunérations inférieures à 3 Smic). Si vous avez mis en œuvre un accord d'intéressement, ce plafond est relevé à 2 000 euros. Si vous n'avez pas d'accord d'intéressement, vous avez jusqu'au 31 août 2020 pour en mettre un en place.

source : <https://www.agiragri.com/fr/blog/actualites/article/covid-19-comment-gerer-mes-salaries/>