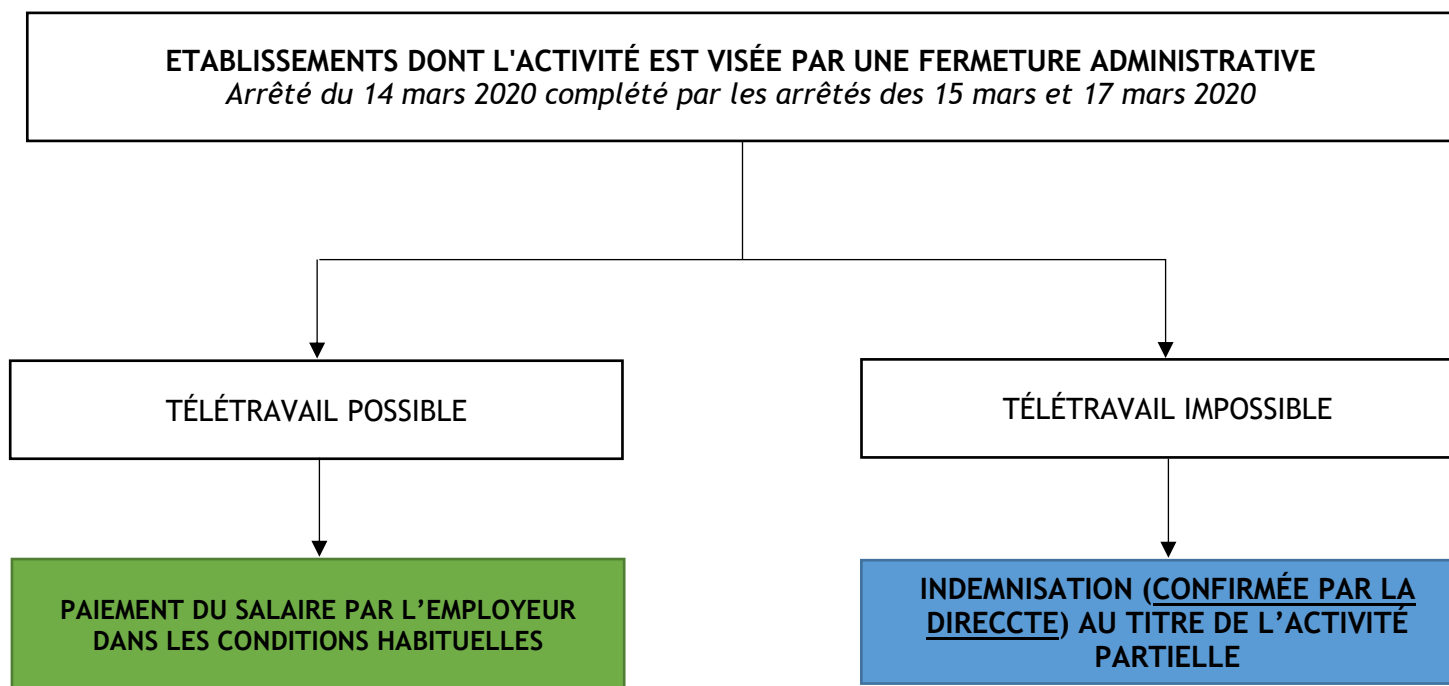
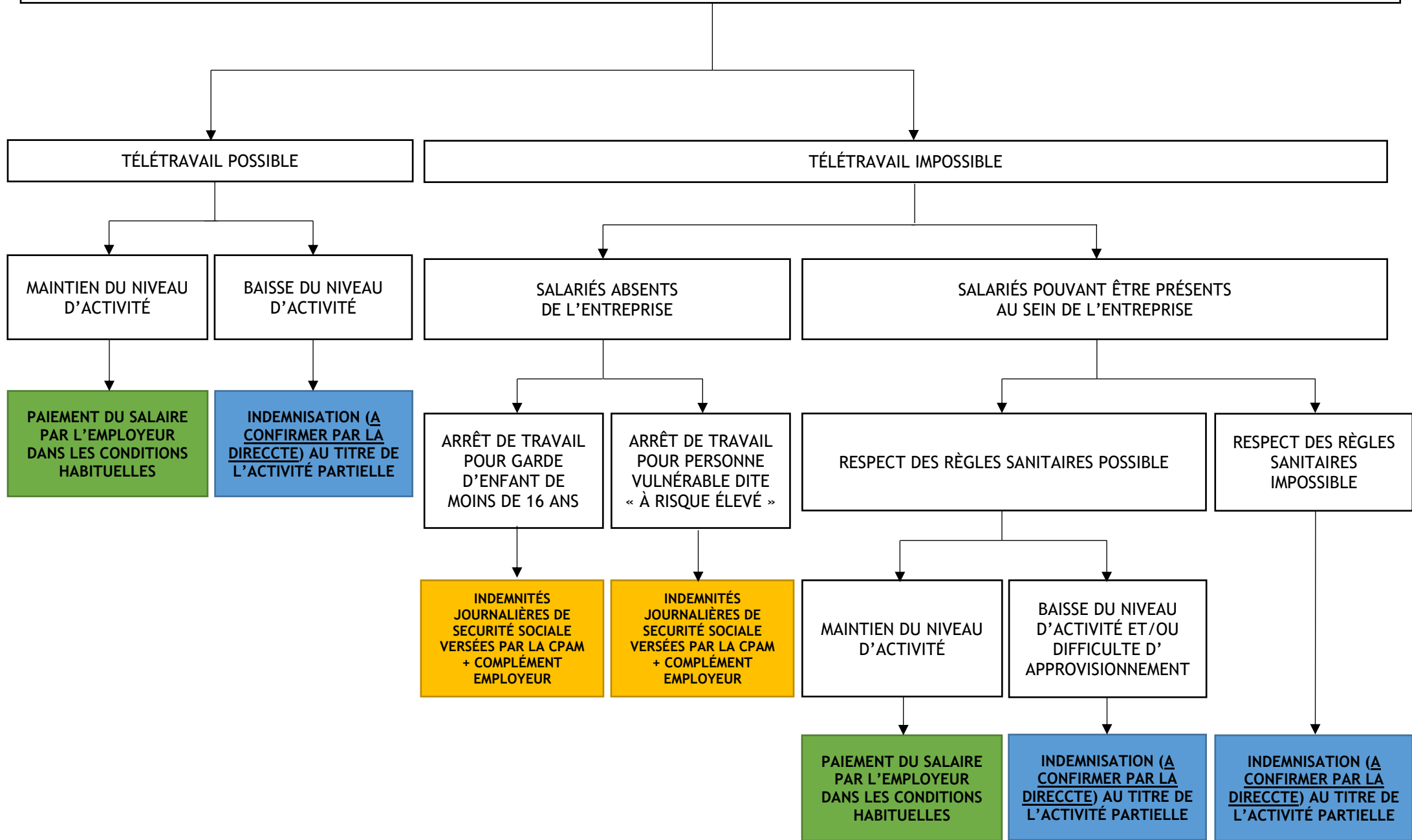


## CORONAVIRUS ET SITUATION DE VOS SALARIÉS

ANALYSE À JOUR AU 21 MARS 2020 EN FONCTION DES ÉLÉMENTS ET PRÉCISIONS QUI NOUS ONT ÉTÉ COMMUNIQUÉS



**AUTRES ETABLISSEMENTS DONT LA POURSUITE DE L'ACTIVITÉ EST AUTORISÉE**  
*Arrêté du 14 mars 2020 complété par les arrêtés des 15 mars et 17 mars 2020*



## MODALITÉS D'INDEMNISATION DES DIFFÉRENTS DISPOSITIFS

ANALYSE À JOUR AU 21 MARS 2020 EN FONCTION DES ÉLÉMENTS ET PRÉCISIONS QUI NOUS ONT ÉTÉ COMMUNIQUÉS

### PAIEMENT DU SALAIRE PAR L'EMPLOYEUR DANS LES CONDITIONS HABITUELLES

Dans ce cas, rien ne change par rapport aux conditions habituelles de rémunération.

### INDEMNITÉS JOURNALIÈRES DE SECURITÉ SOCIALE VERSÉES PAR LA CPAM + COMPLÉMENT EMPLOYEUR

#### Cas de la garde d'un enfant de moins de 16 ans

La déclaration de l'employeur, après réception de la déclaration sur l'honneur établie par le salarié, vaut arrêt de travail. Une prise en charge est effectuée par la CPAM, dans les conditions habituelles, sans délai de carence ni condition d'ancienneté. L'indemnisation complémentaire de l'employeur, en l'absence de dispositions conventionnelles plus favorables, s'effectue sans délai de carence avec condition d'ancienneté d'un an.

#### Cas de la personne vulnérable dite « à risque élevé »

La déclaration par le salarié vaut arrêt de travail. Une prise est effectuée par la CPAM, dans les conditions habituelles, sans délai de carence ni condition d'ancienneté. L'indemnisation complémentaire de l'employeur, en l'absence de dispositions conventionnelles plus favorables, s'effectue sans délai de carence de 7 jours et avec condition d'ancienneté d'un an.

### INDEMNISATION AU TITRE DE L'ACTIVITÉ PARTIELLE

70 % du salaire horaire brut servant d'assiette à l'indemnité de congés payés (soit environ 84 % du salaire net). L'indemnisation s'élève à 100 % du salaire horaire net lorsque le salarié est en formation. Il faut aussi vérifier la convention collective qui peut prévoir une meilleure indemnisation. En tout état de cause, la rémunération mensuelle doit être égale au Smic net. L'employeur peut donc être amené à verser une indemnité différentielle pour atteindre cette rémunération minimale mensuelle garantie.

L'allocation d'activité partielle est exonérée des cotisations de sécurité sociale et cotisations alignées. En matière de CSG/CRDS, elle est considérée comme un revenu de remplacement. L'indemnité d'activité partielle est assujettie à la CSG au taux de 3,80% et à la CRDS au taux de 2,90%. 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).

*A noter qu'il est possible en accord avec l'employeur et le salarié d'effectuer une prise de congés payés en vue de limiter les effets relatifs à une perte de salaire. En l'état actuel des textes, l'employeur ne peut pas imposer unilatéralement la prise de congés payés. En revanche, dans le texte adopté par les députés, a été retenue la possibilité pour l'employeur de choisir les dates de prise de RTT (ou d'autres types de repos hors congés payés) par les salariés.*