

**FAQ COVID-19  
au 6 avril 2020**

**Activité partielle**

**p.1-3**

1. Qu'est-ce que l'activité partielle ?
2. Quelle est la procédure pour recourir à l'activité partielle ?
3. Comment se matérialise l'activité partielle ?
4. Quelle rémunération pendant l'activité partielle ?
5. Quelles sont les aides perçues par l'entreprise ?
6. Quid des salariés au forfait annuel en heures ou en jours en cas d'activité partielle ?
7. Comment être informé du nombre d'heures d'activité partielle déclarées par l'entreprise ?
8. Quelles sont les obligations des salariés placés en activité partielle ?
9. Les heures chômées sont-elles prises en compte pour l'acquisition de congés payés ?
10. Les heures chômées sont-elles prises en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement ?
11. La suspension du contrat de travail en cas d'activité partielle a-t-elle une influence sur le terme du préavis (démission, licenciement) ?
12. L'employeur doit-il continuer à délivrer des titres restaurants aux salariés en activité partielle ou en télétravail ?

**Activité partielle et exercice du mandat de représentants du personnel**

**p.3-4**

13. Le recours à l'activité partielle s'impose-t-il également aux représentants du personnel ?
14. L'activité partielle a-t-elle des impacts sur l'exercice du mandat de représentant du personnel ?
15. Comment sont rémunérées les heures de délégation si l'élu est placé en activité partielle ?
16. L'employeur peut-il empêcher un représentant du personnel de se rendre dans les locaux de l'entreprise ?
17. Comment peuvent se tenir les réunions du CSE pendant le confinement ?
18. Quelles sont les informations essentielles qui doivent être portées à la connaissance du CSE pendant cette période ?

**Congés payés, RTT, Compte Epargne Temps (CET)**

**p.5**

19. L'employeur peut-il imposer la prise de congés payés pendant la période de confinement ?
20. L'employeur peut-il imposer la prise de jours de repos autres que les congés payés pendant la période de confinement ?

**Temps de travail**

**p.5-6**

21. Des modifications à la durée du travail ont été apportées, quelles sont-elles ?

**Divers**

**p.6-7**

22. Le contexte actuel impacte-t-il le versement de l'intéressement et de la participation ?
23. Le contexte actuel peut-il justifier des ruptures du contrat de travail ?
24. Le contexte actuel peut-il justifier une rupture de période d'essai ?
25. Puis-je bénéficier de l'activité partielle si je suis en contrat court ou saisonnier et que mon activité cesse avant le terme du contrat ?
26. Un employeur peut-il modifier l'organisation du travail et demander aux salariés de travailler un jour férié ?
27. Quand est-il de l'obligation pour l'employeur de réaliser le bilan des entretiens professionnels avant le 7 mars dernier ?
28. Et la prime de pouvoir d'achat dans tout ça ?

# Activité partielle

## 1. Qu'est-ce que l'activité partielle ?

L'activité partielle, appelée également chômage partiel ou chômage technique, est un dispositif qui permet à un employeur qui fait face à des difficultés économiques de réduire temporairement l'activité sans procéder à des licenciements économiques.

## 2. Quelle est la procédure pour recourir à l'activité partielle ?

En principe, la mise en activité partielle doit faire l'objet d'une autorisation préalable adressée à l'administration précisant les motifs justifiant le recours à l'activité partielle, la période prévisible de sous-activité et le nombre de salariés concernés (C. trav., art. R. 5122-2). L'administration dispose de 15 jours pour répondre.

Cette demande doit être accompagnée de l'avis préalable du CSE.

Toutefois, pour faire face à la situation d'urgence que nous rencontrons, cette procédure a été modifiée par décret (décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle).

Désormais, l'autorisation de mise en activité partielle pourra être accordée à la suite d'une demande formulée dans les 30 jours qui suivent la décision de mettre les salariés en activité partielle.

Cette autorisation sera acquise dans les 2 jours, expressément ou par décision implicite de l'administration, et non plus, comme actuellement, dans les 15 jours. Cet assouplissement n'est acquis que jusqu'au 31 décembre 2020.

L'autorisation administrative sera accordée pour 12 mois et non plus pour 6 mois maximum.

L'avis du CSE pourra être recueilli a posteriori, après la mise en œuvre du dispositif, et transmis à l'administration dans les 2 mois de la demande initiale.

## 3. Comment se matérialise l'activité partielle ?

L'activité partielle se matérialise par une baisse temporaire d'activité qui peut prendre la forme :

- soit d'une réduction temporaire du temps de travail en dessous de la durée légale hebdomadaire ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective conventionnelle du travail de l'établissement,
- soit d'une fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement, pendant laquelle les salariés sont en inactivité totale, quel que soit le nombre de jours de fermeture, dans la limite cependant du contingent annuel d'heures indemnisables.

L'activité partielle peut donc être totale ou limitée à seulement une partie du temps de travail.

## 4. Quelle rémunération pendant l'activité partielle ?

Pour chaque heure non travaillée au titre de l'activité partielle, l'employeur verse au salarié une indemnité minimum équivalente à 70% de sa rémunération horaire brute. En tout état de cause, elle ne peut être inférieure à 8,03 euros, sauf pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Cela correspond à en moyenne environ 84% du salaire net du salarié.

Le nombre d'heures indemnisées est plafonné à la durée légale du travail (35 heures par semaine) ou à la durée du travail applicable dans l'entreprise si elle est inférieure.

L'employeur peut décider unilatéralement d'indemniser ses salariés au-delà de 70 % du salaire brut ou si une convention collective ou un accord d'entreprise le prévoit.

L'assiette de l'indemnité est la rémunération horaire brute du salarié (assiette congés payés)

Les indemnités d'activité partielle sont exonérées de cotisations sociales, mais restent soumises à la CSG au taux de 6,2% et à la CRDS au taux de 0,5%.

## **5. Quelles sont les aides perçues par l'entreprise ?**

En contrepartie de cette indemnité versée par l'employeur aux salariés, l'employeur perçoit de la part de l'Etat une allocation dont les modalités de versement ont été modifiées compte tenu de la situation.

Cette allocation couvre désormais la totalité de la rémunération versée par l'employeur aux salariés, soit 70% de la rémunération antérieure brute du salarié, dans la limite d'une rémunération de 4,5 SMIC (31,98 €), avec un minimum de 8,03€ par heure, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Ce plancher de 8,03 € ne s'applique pas aux apprentis et aux salariés en contrat de professionnalisation.

En deçà de ce plafond de 4,5 SMIC, l'employeur n'a pas de reste à charge ; au-delà de ce plafond ou en cas de majoration du taux de 70 %, l'employeur supporte la charge financière du différentiel.

## **6. Quid des salariés au forfait annuel en heures ou en jours en cas d'activité partielle ?**

En raison de leur faculté d'adaptation de leur temps de travail sur l'ensemble de l'année, les salariés au forfait annuel heure/jour étaient exclus du dispositif d'activité partielle sauf en cas de fermeture totale de leur établissement ou de leur unité de travail.

Désormais, les salariés au forfait annuel heure/jour peuvent bénéficier de l'activité partielle en cas de réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement, à due proportion de la réduction de l'horaire.

Un décret précisera dans les prochains jours les modalités selon lesquelles l'allocation versée à l'employeur est calculée dans ce cas.

## **7. Comment être informé du nombre d'heures d'activité partielle déclarées par l'entreprise ?**

Désormais, le bulletin de paie du salarié placé en activité partielle devra porter les mentions suivantes :

- Le nombre d'heures chômées indemnisées au titre de l'activité partielle ;
- Le taux appliqué pour le calcul de l'indemnité ;
- Le montant de l'indemnité correspondante versée au salarié.

Les employeurs ont douze mois à compter du 26 mars 2020 pour respecter cette obligation. Pendant ce laps de temps, ils peuvent continuer de fournir au salarié sur un document annexe.

## **8. Quelles sont les obligations des salariés placés en activité partielle ?**

Pendant les périodes durant lesquelles le salarié n'est pas en activité, le contrat de travail est suspendu. De ce fait, les salariés sont libérés de certaines obligations contractuelles.

Par exemple, le salarié n'a pas à se tenir à disposition de l'employeur.

Le salarié pourra également, pendant cette période, occuper un autre emploi sous réserve que son contrat de travail initial ne comporte pas de clause licite d'exclusivité, et de respecter les principes de loyauté et de non-concurrence.

## **9. Les heures chômées sont-elles prises en compte pour l'acquisition de congés payés ?**

Le code du travail prévoit que la totalité des heures chômées est prise en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés.

## **10. Les heures chômées sont-elles prises en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement ?**

Oui, les périodes d'activité partielle sont également prises en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque cette répartition est proportionnelle à la durée de présence du salarié.

Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en activité partielle.

## **11. La suspension du contrat de travail en cas d'activité partielle a-t-elle une influence sur le terme du préavis (démission, licenciement) ?**

Le délai de préavis, suite à un licenciement ou à une démission, est un délai préfix qui ne peut être, en l'absence d'accord des parties, ni interrompu, ni suspendu.

Cela signifie donc que la période d'activité partielle n'a, en principe, aucune incidence sur la date de fin du contrat de travail.

## **12. L'employeur doit-il continuer à délivrer des titres restaurants aux salariés en activité partielle ou en télétravail ?**

Les titres restaurants sont des avantages sociaux qui peuvent être attribués par l'employeur aux salariés à condition que le repas soit compris dans l'horaire de travail journalier.

Par définition, seuls les jours de travail effectif du salarié ouvrent droit à attribution d'un nombre correspondant de titres restaurant. L'employeur n'a donc pas à attribuer de titres restaurant à ses salariés qui ne seraient pas contraints de prendre leur déjeuner dans leur horaire de travail journalier, et ce quel qu'en soit la cause (maladie, congés annuels, congés RTT ou activité partielle).

Concernant les salariés qui seraient en télétravail, l'URSSAF considère que le télétravailleur est un salarié à part entière qui doit bénéficier des mêmes droits individuels et collectifs que ses collègues travaillant au sein de l'entreprise. Par conséquent, si les salariés de l'entreprise bénéficient des titres-restaurants, il en est de même pour le télétravailleur à domicile, ou en nomade bureau satellite.

A ce jour, il n'existe pas de précision de la part de l'URSSAF qui permettrait à l'employeur de ne pas attribuer de titres restaurant aux salariés travaillant depuis leur domicile au prétexte que les locaux de l'entreprise sont fermés.

## **Activité partielle et exercice du mandat de représentants du personnel**

### **13. Le recours à l'activité partielle s'impose-t-il également aux représentants du personnel ?**

En principe le recours à l'activité partielle constitue une modification des conditions de travail qui ne peut s'imposer aux représentants du personnel sans leur accord.

Désormais, compte tenu de la situation, il est prévu que l'activité partielle s'impose au salarié protégé, sans que l'employeur n'ait à recueillir son accord, dès lors qu'elle affecte tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché l'intéressé.

### **14. L'activité partielle a-t-elle des impacts sur l'exercice du mandat de représentant du personnel ?**

La mise en activité partielle des représentants du personnel n'a pas pour effet de suspendre l'exercice du mandat. Le mandat se poursuit donc normalement et les réunions du CSE doivent se tenir.

Un représentant du personnel peut donc tout à fait continuer d'exercer son mandat et prendre des heures de délégation tout en étant placé en activité partielle.

### **15. Comment sont rémunérées les heures de délégation si l'élu est placé en activité partielle ?**

Concernant la rémunération du temps passé à l'exercice du mandat, dans la mesure où le temps passé en réunion du CSE (réunion plénière et le cas échéant réunion de la CSSCT) et les heures de délégation sont considérées de plein droit par le Code du travail comme du temps de travail effectif, ces heures devront être payées 100 % à échéance normale.

## **16. L'employeur peut-il empêcher un représentant du personnel de se rendre dans les locaux de l'entreprise ?**

Les représentants du personnel ont le droit de circuler librement dans l'entreprise afin d'exercer leurs différentes missions, et notamment d'y rencontrer le personnel, de s'enquérir des conditions de travail ou de mener des inspections et des enquêtes en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Dans le contexte de crise sanitaire actuelle : Covid 19, les élus sont donc amenés plus que jamais à renforcer les inspections. Ils ont un rôle très important à jouer en matière d'hygiène et de sécurité sur le terrain.

Par conséquent, cette liberté ne peut être limitée par décision de l'employeur ou encore subordonnée à une autorisation préalable de ce dernier. Les élus ont un droit d'accès à tous les locaux dans lesquels du personnel est employé.

Cependant, il pourra y être apporté certaines limites, à titre d'exemple l'élu devra respecter des consignes de sécurité si l'activité et les locaux le justifient (notamment les gestes barrières etc.);

Enfin, avant de se déplacer, il conviendrait toutefois de prendre en considération les règles de confinement fixées par le gouvernement. En effet, les élus souhaitant se déplacer devront détenir les autorisations et les pièces justificatives nécessaires.

## **17. Comment peuvent se tenir les réunions du CSE pendant le confinement ?**

Une ordonnance du 1er avril dernier est revenue sur les modalités d'organisation des réunions du CSE.

Jusqu'à présent, sauf accord entre l'employeur et le CSE, le recours à la visioconférence était limité à 3 réunions par année civile.

Désormais, ce recours est autorisé pour l'ensemble des réunions des instances représentatives du personnel. Cela vise donc tant les réunions du CSE, du CSE Central, mais également les réunions des commissions du CSE. Pour cela, il faut seulement que l'employeur en informe les membres des instances au préalable.

Autre nouveauté, le recours à la conférence téléphonique est autorisé après que l'employeur en ait informé les membres de l'instance concernée.

En cas d'impossibilité de recourir à la visioconférence ou à la conférence téléphonique ou lorsqu'un accord d'entreprise le prévoit, il est désormais possible de recourir à la messagerie instantanée pour l'ensemble des réunions des instances représentatives du personnel, après information de leurs membres.

Un décret fixera les conditions dans lesquelles ces réunions se dérouleront.

Ces dispositions sont applicables aux réunions convoquées pendant la période de l'état d'urgence sanitaire.

## **18. Quelles sont les informations essentielles qui doivent être portées à la connaissance du CSE pendant cette période ?**

Dans le contexte actuel, les attributions du CSE sont doubles.

D'une part, le CSE doit être informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise (art L. 2312-8 du Code du travail), et d'autre part, il a un rôle important quant à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs (art L. 2312-9 1° du Code du travail).

Par conséquent, et à double titre, le CSE doit être tenu informé et consulté sur les solutions proposées par la Direction pour faire face à la situation actuellement rencontrée.

Cela vaut ainsi pour :

- Le recours à l'activité partielle,
- Le plan de continuité de l'activité,
- Toute modification importante apportée à l'organisation du travail et ses conséquences,
- Les mesures de protection mises à la disposition des salariés lorsque le recours au télétravail n'est pas possible

## Congés payés, RTT, Compte Epargne Temps (CET)

### 19. L'employeur peut-il imposer la prise de congés payés pendant la période de confinement ?

Par accord d'entreprise (ou à défaut de branche), il est désormais possible d'autoriser l'employeur à :

- décider de la prise de congés payés acquis par les salariés, y compris avant l'ouverture de la période de prise des congés payés le 1er mai 2020 dans le cas général hors aménagement conventionnel),
- modifier unilatéralement les dates de congés payés déjà posés.

Il peut le faire dans la limite de 6 jours ouvrables et en respectant un délai de prévenance d'au moins 1 jour franc.

L'accord peut également permettre à l'employeur de fractionner les congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié et de fixer les dates des congés (sans être tenu d'accorder un congé simultané à des conjoints ou des partenaires liés par un PACS dans son entreprise).

La période de congés imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

A défaut d'accord concernant les jours de congés payés, les dispositions habituelles du code du travail restent applicables. Ainsi, sauf circonstances exceptionnelles, l'employeur n'a pas le droit de modifier des dates de congé déjà posées dans le mois (ou le délai prévu dans la convention collective le cas échéant) qui précède la date de départ.

### 20. L'employeur peut-il imposer la prise de jours de repos autres que les congés payés pendant la période de confinement ?

Les règles ont été modifiées compte tenu du contexte actuel.

Concernant la prise des jours de RTT (et jours de repos conventionnels prévus dans le cadre d'un accord aménageant le temps de travail sur une période supérieure à une semaine) et les jours de repos issus du forfait-jours, par dérogation aux dispositions conventionnelles, l'employeur peut désormais unilatéralement :

- imposer la prise, à des dates choisies par lui, de jours de repos acquis ;
- modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos.

Par ailleurs, en cas de CET (Compte Epargne Temps), l'employeur peut imposer que les droits du salarié affectés sur ce CET soient utilisés par la prise de jours de repos, dont il détermine les dates.

Cette possibilité est ouverte « lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19 »

Le nombre total de jours dont l'employeur peut imposer la prise ou dont il peut modifier la date est au maximum de 10 jours.

Dans ces différents cas, l'employeur doit respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc.

L'employeur qui utilise une de ces possibilités doit seulement en informer le CSE sans délai et par tout moyen. L'avis du CSE est rendu dans le délai d'un mois à compter de cette information et il peut intervenir après que l'employeur ait fait usage de cette faculté.

La période de prise des jours de repos imposée ou modifiée va jusqu'au 31 décembre 2020.

## Temps de travail

### 21. Des modifications à la durée du travail ont été apportées, quelles sont-elles ?

Dans les entreprises relevant de secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale (déterminés par décret), des dérogations aux temps de travail sont ouvertes aux employeurs.



Pour chacun des secteurs d'activité, un décret va préciser, les catégories de dérogations admises et la durée maximale de travail ou la durée minimale de repos qui peut être fixée par l'employeur.

L'employeur pourra décider unilatéralement d'utiliser ces dérogations (en informant sans délai et par tout moyen le CSE ainsi que le Direccte).

Ces dérogations, que l'employeur pourra mettre en place jusqu'au 31 décembre 2020 en fonction de ce que précisera le décret, sont les suivantes :

- La durée quotidienne maximale de travail peut être portée jusqu'à 12 heures ;
- La durée du repos quotidien peut être réduite jusqu'à 9 heures consécutives (sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal à la durée du repos dont le salarié n'a pu bénéficier) ;
- La durée hebdomadaire maximale peut être portée jusqu'à 60 heures ;
- La durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives (ou sur une période de 12 mois pour les exploitations, entreprises, établissements et employeurs mentionnés aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 et aux 2°, 3° et 6° de l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche maritime et ayant une activité de production agricole), peut être portée jusqu'à 48 heures ;
- La durée quotidienne maximale de travail accomplie par un travailleur de nuit peut être portée jusqu'à 12 heures au lieu de 8 heures (sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal au dépassement de la durée habituelle) ;
- La durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit calculée sur une période de 12 semaines consécutives peut être portée jusqu'à 44 heures.

Dans ces entreprises, l'employeur pourra également déroger à la règle du repos dominical et attribuer le repos hebdomadaire par roulement.

Cette dérogation concerne aussi les entreprises qui assurent des prestations nécessaires à l'activité principale des entreprises des secteurs « d'activités particulièrement nécessaires ».

Elle peut s'appliquer également jusqu'au 31 décembre 2020.

La liste des secteurs concernés sera précisée par décret. On devrait notamment y retrouver ceux de l'énergie, des télécoms, de la logistique, des transports, de l'agriculture, ou encore de la filière agro-alimentaire.

## Divers

### **22. Le contexte actuel impacte-t-il le versement de l'intéressement et de la participation ?**

Une ordonnance du 25 mars 2020 permet aux entreprises de décaler le versement de l'intéressement et de la participation de l'exercice 2019, qui doit en principe intervenir le premier jour du sixième mois qui suit la clôture de l'exercice de l'entreprise, au 31 décembre 2020.

### **23. Le contexte actuel peut-il justifier des ruptures du contrat de travail ?**

Toute rupture du contrat de travail doit reposer sur un motif objectif prévu par le Code du travail.

A lui seul, et dans un laps de temps aussi court, le ralentissement de l'activité économique n'est pas un motif pouvant justifier un licenciement économique.

Cela vaut évidemment pour les salariés en CDI mais également pour les salariés en CDD. Ces derniers sont, comme les premiers, également éligibles à l'activité partielle.

### **24. Le contexte actuel peut-il justifier une rupture de période d'essai ?**

L'état de crise actuel ne peut pas non plus justifier la rupture d'une période d'essai. En effet, l'essai ayant pour objet de tester les capacités professionnelles du salarié, celui-ci ne peut être rompu que pour un motif lié aux aptitudes de l'intéressé et en aucun cas pour une cause autre.

Au même titre que les autres salariés, les salariés en période d'essai peuvent être placés en activité partielle.

## **25. Puis-je bénéficier de l'activité partielle si je suis en contrat court ou saisonnier et que mon activité cesse avant le terme du contrat ?**

La nature de votre contrat de travail (CDI, CDD ou intérim) n'a pas d'incidence.

Par exemple, si vous travaillez dans une station de ski qui ferme avant l'heure, vous pouvez également bénéficier de ce dispositif jusqu'au terme prévu par votre contrat saisonnier/ CDD. A la fin de ce contrat de travail, si les conditions d'accès sont remplies (notamment la durée minimum d'activité), vous pourrez vous inscrire à Pôle emploi pour recevoir l'allocation chômage au titre du/des contrats perdus.

## **26. Un employeur peut-il modifier l'organisation du travail et demander aux salariés de travailler un jour férié ?**

Légalement, et à l'exception de certains secteurs, seul le 1er mai est obligatoirement chômé.

Pour les jours fériés autres que le 1er mai, les règles suivantes sont applicables :

- un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche définit les jours fériés qui seront chômés,
- à défaut d'accord, l'employeur fixe les jours fériés chômés.

Ainsi, en l'absence d'accord, dans le cadre de son pouvoir de Direction, la Direction pourrait modifier l'organisation du travail applicable et faire travailler un jour férié.

Cette modification de l'organisation du travail nécessiterait alors une consultation préalable du CSE au cours de laquelle il devrait être présenté tant les justifications qui imposeraient à l'employeur de faire travailler les salariés un jour férié, que les modalités de mise en œuvre de ce travail (le cas échéant volontariat, contreparties...).

## **27. Quand est-il de l'obligation pour l'employeur de réaliser le bilan des entretiens professionnels avant le 7 mars dernier ?**

Compte tenu de la situation sanitaire actuelle, le gouvernement est également revenu sur l'obligation pour les employeurs de réaliser le bilan des entretiens professionnels de ses salariés. Ce face à face, planifié tous les six ans, et instauré par la loi de 2014, devait permettre de dresser un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

En effet, au regard des mesures de confinement, la tenue de cet entretien pouvait s'avérer difficile voire impossible à tenir pour l'employeur.

Désormais, la tenue de l'entretien d'état des lieux de l'année 2020 est reportée jusqu'au 31 décembre 2020. L'ordonnance précise également que l'obligation d'abonder le CPF du salarié à hauteur de 3.000 € à titre de « sanction » ne s'appliquera pas non plus jusqu'au 31 décembre 2020.

## **28. Et la prime de pouvoir d'achat dans tout ça ?**

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, également appelée « prime Macron », avait été reconduite pour 2020 tout en étant subordonnée à la conclusion d'un accord d'intéressement.

Face à la situation actuelle, les députés ont voté la possibilité d'assouplir par ordonnance les conditions liées à la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat.

C'est désormais chose faite puisqu'une ordonnance du 1er avril dernier modifie la date limite et les conditions de versement de la prime.

L'ordonnance permet désormais à toutes les entreprises de verser une prime de 1 000 euros à leurs salariés en activité pendant la période actuelle. La mise en place d'un accord d'intéressement n'est plus nécessaire. La prime peut être versée jusqu'au 31 août 2020 (contre le 30 juin 2020 initialement).

Le texte prévoit, en outre, que le montant de la prime peut être porté à 2 000 euros, s'il y a accord d'intéressement dans l'entreprise (soit existant, soit conclu d'ici le 31 août 2020). Cette mesure doit bénéficier notamment aux entreprises qui ont déjà versé une prime.

Enfin, pour récompenser plus spécifiquement les salariés employés pendant l'épidémie de covid-19 (caissières, manutentionnaires, livreurs...), un nouveau critère de modulation du montant de la prime peut être retenu par accord collectif ou unilatéralement par l'employeur. Il est désormais possible de tenir compte des conditions de travail liées à la crise sanitaire.



# DES EXPERTS AU SERVICE DES CSE



Comprendre pour savoir,  
savoir pour agir !

**GROUPE  
LEGRAND**

Des experts 360° qui vous écoutent et  
vous accompagnent depuis plus de 30 ans.

### Expertise comptable

Situation économique, Politique sociale,  
Orientations stratégiques, Droit d'alerte,  
PSE, Tenue / Audit des comptes du CSE...

### Conseil & Assistance

Accompagnement au quotidien pour  
toute question d'ordre économique,  
sociale ou juridique

### Formation

Formation CSE - SSCT inter et intra  
dans toute la France



[www.groupe-legrand.com](http://www.groupe-legrand.com)



Expertise  
Comptable



Conseil &  
Assistance



Formation

**GROUPE  
LEGRAND**

Paris - Lyon - Bordeaux - Lille - Marseille

01 42 25 30 30

info@groupe-legrand.com

