



Absence des salariés et crise sanitaire :

*Le point sur les régimes de l'activité partielle,
des arrêts de travail et des congés payés.*



ACTIVITÉ PARTIELLE : RÉCAP DES TAUX APPLICABLES

CAS GÉNÉRAL

PÉRIODE	INDEMNITÉ D'ACTIVITÉ PARTIELLE (VERSÉE AU SALARIÉ)	ALLOCATION D'ACTIVITÉ PARTIELLE (PERÇUE PAR L'EMPLOYEUR)
MARS ET AVRIL 2021	70% de la rémunération horaire du salarié (1)	60% de la rémunération horaire du salarié (2)
A PARTIR DE MAI 2021	60% de la rémunération horaire du salarié (1)	36% de la rémunération horaire du salarié (3)

SECTEURS PROTÉGÉS (ANNEXES 1 ET 2 DU DÉCRET DU 29 JUIN 2020 - SECTEURS DITS S1 ET S1BIS)

PÉRIODE	INDEMNITÉ D'ACTIVITÉ PARTIELLE (VERSÉE AU SALARIÉ)	ALLOCATION D'ACTIVITÉ PARTIELLE (PERÇUE PAR L'EMPLOYEUR)
MARS ET AVRIL 2021	70% de la rémunération horaire du salarié (1)	70% de la rémunération horaire du salarié (2)
MAI 2021	70% de la rémunération horaire du salarié (1)	60% de la rémunération horaire du salarié (2)
A PARTIR DE JUIN 2021	60% de la rémunération horaire du salarié (1)	36% de la rémunération horaire du salarié (3)

**ENTREPRISES ACCUEILLANT DU PUBLIC, FERMÉES ADMINISTRATIVEMENT EN RAISON DE LA COVID-19
+ ENTREPRISES SITUÉES EN ZONE DE RESTRICTIONS DE CIRCULATION (CONFINEMENT) SUBISSANT
UNE BAISSÉ DE CHIFFRE D'AFFAIRES D'AU MOINS 60%
+ ENTREPRISES SITUÉES DANS UNE STATION DE SKI SUBISSANT UNE BAISSÉ DE CHIFFRE
D'AFFAIRES D'AU MOINS 50%**



PÉRIODE	INDEMNITÉ D'ACTIVITÉ PARTIELLE (VERSÉE AU SALARIÉ)	ALLOCATION D'ACTIVITÉ PARTIELLE (PERÇUE PAR L'EMPLOYEUR)
MARS À JUIN 2021 INCLUS	70% de la rémunération horaire du salarié (1)	70% de la rémunération horaire du salarié (2)
A PARTIR DE JUILLET 2021	60% de la rémunération horaire du salarié (1)	36% de la rémunération horaire du salarié (3)



POUR LES SALARIÉS VULNÉRABLES OU EN GARDE D'ENFANT(S) :

- **Indemnité versée au salarié :** 70 % de la rémunération horaire (1) ;
- **Allocation versé à l'employeur :** 60 % ou 70% de la rémunération horaire selon le secteur d'activité - la taux devrait passer à 70% pour tous les secteurs (attente du décret)

L'activité partielle n'est possible qu'en cas d'impossibilité de télétravailler!

L'activité partielle n'est possible qu'en cas d'impossibilité de travailler, de décaler ses congés et de disposer de mode de garde!

(1) - Dans la limite de 4.5 SMIC (Plancher RMM)

(2) - Dans la limite de 4.5 SMIC (Plancher à 8.11€/h, sauf apprentis et contrats pro dont la rémunération est inférieure au SMIC)

(3) - Dans la limite de 4.5 SMIC (Plancher à 7.30€/h, sauf apprentis et contrats pro dont la rémunération est inférieure au SMIC)

**ARRÊT DE TRAVAIL "CLASSIQUE"
POUR MALADIE/ACCIDENT**

ARRÊT DE TRAVAIL : PERSONNE SYMPTOMATIQUE OU TEST COVID-19 POSITIF
A DEFAUT : ARRÊT ÉTABLI PAR LE MÉDECIN TRAITANT

Indemnisation "classique" :

IJSS :

Délai de carence applicable (et autres modalités légales)

Indemnité complémentaire de l'Employeur :

Modalités légales ou conventionnelles

ARRÊT CAS CONTACT

Arrêt établi après contact par l'assurance maladie et déclaration en ligne

**SALARIÉ ISOLÉ APRÈS DÉPLACEMENT HORS DU
TERRITOIRE METROPOLITAIN**

PRINCIPE : AUTODÉCLARATION DU SALARIÉ (SUR AMELI), SOUS RÉSERVE DE FOURNIR UN TEST

Indemnisation "dérogatoire" :

IJSS :

Sans délai de carence ;**Sans conditions d'ouverture des droits ;****Sans prise en compte dans le calcul des durées max d'indemnisation.**Indemnité complémentaire de l'Employeur :

Application du plus favorable entre l'indemnisation conventionnelle et l'indemnisation dérogatoire légale suivante :

Sans délai de carence ;**Sans conditions requises (ancienneté minimum,...) ;****Sans prise en compte du calcul des durées max d'indemnisation.**

Pour rappel, le cumul entre arrêt maladie et activité partielle est impossible!

**CONGÉS PAYÉS : QUELLES RÈGLES APPLIQUER ?**

Les employeurs sont invités à faciliter la prise de congés de leurs salariés qui ont des enfants sur les nouvelles dates de vacances scolaires (du 10 au 26 avril 2021) lorsqu'ils avaient déjà prévu leurs congés à des dates ultérieures (soit avancer de quelques jours les dates de congés dans les zones B et C).

RAPPEL : Une ordonnance du 25 mars 2020 permet de modifier les périodes de congés payés jusqu'au 30 juin 2021 !

L'ordonnance permet de **conclure un accord d'entreprise** (ou de branche) pour :

- Fixer ou modifier jusqu'à 6 jours de congés payés unilatéralement par l'employeur (avec un délai de prévenance d'un jour franc uniquement) ;
- Fixer ou modifier jusqu'à 10 jours de RTT unilatéralement par l'employeur ;
- Imposer que les droits affectés sur un Compte Epargne Temps soient utilisés par la prise de repos (jusqu'à 10 jours avec un délai de prévenance d'un jour franc) ;
- Monétiser jusqu'à 5 jours de repos conventionnels ou de congé annuel.

Le délai légal* d'un mois pour modifier les dates de congés peut être écourté d'un commun accord.

*applicable en l'absence de délai conventionnel dérogatoire ou de circonstances exceptionnelles



**Une question ?
Notre service social reste à
votre disposition**

Retrouvez nous sur :
www.acomaudit.com
sur  et 