

Tuto « traitement des paies » durant la période d'activité partielle

Ce document est rédigé au regard des informations et des textes que l'acepp a au 27 mars 2020. Il a été rédigé par l'ensemble des accompagnateurs "paie" des équipes Acepp.

Ce mois-ci le traitement des paies est complexe. Pour éviter des difficultés de changement de statut, de cadre réglementaire, il est attendu la fin du mois.

Les paies suivantes seront notamment mises en attente :

- Garde d'enfants « maintien à domicile » coronavirus (MAD)
- Avec des heures chômées en lien avec le l'activité partielle

Attention :

- Les CDD saisonniers ou CDD pour accroissement temporaire d'activité sont exclus de l'AP
- L'AP est à utiliser « en dernier recours » selon le législateur

Le dossier d'AP - Comment procéder ?

En lien un tuto <https://drive.google.com/open?id=1CjSzdZwuVkJdjAn0vSUPJqAL7zJ-S8Tf>

Attention : il est quasi impossible de modifier le dossier une fois qu'il a été validé par vous donc n'oubliez pas de déclarer l'ensemble des salariés (même absents ou complètement en télétravail au moment de la déclaration, en formation....)

Plusieurs cas possibles

L'indemnité d'activité partielle (IAP)

- Indemnité « horaire » correspondant à 70% de sa rémunération brute sans être inférieur à 8.03 euros de l'heure (hors contrats d'apprentissage et de professionnalisation).
- la cotisation mutuelle est prélevée à 100 %

L'association a fait une déclaration de mise en AP de l'établissement (au sens SIRET) en date du lundi 16/03/2020

- Tout le personnel sera en AP (les absences « maintien à domicile impossible ») : IAP
- Le salarié qui travaille (télétravail ou sur le lieu de travail) : salaire habituel sur les heures travaillées puis IAP sur les heures chômées.
- Un salarié en maladie avant le 16/03/20 : payé selon les dispositions « classiques » jusqu'au 15/03 – puis rémunération à hauteur de l'IAP (selon la Cour de Cassation – arrêt du 02/07/87 et article 1 du chapitre 9 de la CCN Alisfa)
- Un salarié en maladie durant l'AP : rémunération à hauteur de l'IAP (selon la Cour de Cassation – arrêt du 02/07/87 et article 1 du chapitre 9 de la CCN Alisfa)
!!! Attention aux jours de carence (+ de 2 AM sur les 12 derniers mois) !!!
- Un salarié est en CP, CPS, récup : salaire habituel sur les jours pris (il peut y avoir de l'alternance d'AP et de CP et CPS)
- Un salarié en temps partiel thérapeutique : sur ses heures « thérapeutique » la CPAM indemnise le temps partiel thérapeutique ; IAP sur les heures chômées ; salaire habituel sur les heures travaillées.
- Un salarié a fait sa demande en arrêt de travail préventif « personne à risque » : si la CPAM a envoyé l'arrêt de travail à l'employeur : rémunération à hauteur de l'IAP (dans l'attente de l'aval de la CPAM) (selon la Cour de Cassation – arrêt du 02/07/87)
- Un salarié en formation : IAP 70% sur les heures chômées et salaire habituel sur les heures travaillées (y compris en formation).
- Un salarié bénéficiant d'une action de formation suite à la mise en activité partielle : IAP 100% sur les heures de formation, IAP 70% sur les heures chômées et salaire habituel sur les heures travaillées.

L'association a fait une déclaration de mise en AP de l'établissement (au sens SIRET) à partir du 17/03 ou les jours d'après :

- Le salarié qui travaille (télétravail ou sur le lieu de travail) : salaire habituel sur les heures travaillées puis IAP sur les heures chômées.
- Un salarié en maladie avant le 1^{er} jour d'AP : payé selon les dispositions « classiques » jusqu'à la veille de l'AP – puis rémunération à hauteur de l'IAP (selon la Cour de Cassation – arrêt du 02/07/87)
- Un salarié en maladie durant l'AP : rémunération à hauteur de l'IAP (selon la Cour de Cassation – arrêt du 02/07/87 et article 1 du chapitre 9 de la CCN Alisfa)
!!! Attention aux jours de carence (+ de 2 AM sur les 12 derniers mois) !!!
- Un salarié est en CP, CPS, récup : salaire habituel sur les jours pris (il peut y avoir de l'alternance d'AP et de CP et CPS)
- Un salarié en temps partiel thérapeutique : sur ses heures « thérapeutique » la CPAM indemnise le temps partiel thérapeutique ; IAP sur les heures chômées ; salaire habituel sur les heures travaillées.
- Un salarié a fait sa demande en arrêt de travail préventif « personne à risque » : si la CPAM a envoyé l'arrêt de travail à l'employeur : rémunération à hauteur de l'IAP (dans l'attente de l'aval de la CPAM) (selon la Cour de Cassation – arrêt du 02/07/87)
- Un salarié en formation : IAP 70% sur les heures chômées et salaire habituel sur les heures travaillées (y compris en formation).
- Un salarié bénéficiant d'une action de formation suite à la mise en activité partielle : IAP 100% sur les heures de formation, IAP 70% sur les heures chômées et salaire habituel sur les heures travaillées.
- Un salarié est en « MAD » jusqu'à la veille de l'AP : salaire habituel sans jours de carence
- Un salarié est en « MAD » avec jour de reprise anticipée : salaire habituel sans jours de carence jusqu'à la veille de l'AP + rémunération à hauteur de l'IAP jusqu'à la veille du jour de reprise + IAP à partir de la reprise.
- **Un salarié est en « MAD » avant la mise en AP et pendant 14 jours (ou 21 jours selon le cas) :** salaire habituel sans jours de carence jusqu'à la veille de l'AP + rémunération à hauteur de l'IAP jusqu'à la fin des 14 jours (ou 21 jours).
!!! Attention si la CPAM refuse d'indemniser le MAD, aucune obligation de garantir la rémunération de la part de l'employeur (article 1 du chapitre 9 de la CCN Alisfa) !!!

L'association souhaite maintenir le salaire net à 100 % des salariés pendant l'AP

S'il y a une Décision Unilatérale de l'Employeur (DUE), l'exonération de charges est envisageable (sous réserve d'un changement de doctrine de l'Urssaf).

Par précaution, il est plus prudent de payer des charges sur le complément et le traiter en prime exceptionnelle.

Maintien du salaire minimum de 100 % du SMIC net horaire

Un salarié, en AP, ne pourra pas être payé en dessous d'un SMIC net horaire (8,03 €) (hors mutuelle ou autres charges individuelles)

La pose et la capitalisation des CP et CPS

Durant l'AP le salarié continue à capitaliser ses CP et CPS.

Les CP et CPS posés et validés par l'employeur durant l'AP seront pris et payés comme habituellement.

Il n'est pas conseillé de décaler ou reporter les CP posés après la fin de l'AP. En effet tout le personnel peut demander à être en CP en mai. Or certains CP seront refusés ou alors l'association va devoir avoir recours à un CDD de remplacement ce qui a un coût.

Imposer des congés payés

Ce n'est pas possible sauf si accord de branche ou d'entreprise, donc difficile à mettre en oeuvre dans nos structures.

https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=022F0541600493A4E09ADB4FED3D7915.tplgfr42s_2?cidTexte=JORFTEXT

[000041746313&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJO=JORFCONT000041746295](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=022F0541600493A4E09ADB4FED3D7915.tplgfr42s_2?cidTexte=JORFTEXT&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJO=JORFCONT000041746295) -

Article 11

