

INFORMATION SOCIALE NUMÉRO 8_AFOCG COVID-19

Avant toute chose et compte tenu des mesures spécifiques d'organisation du travail à l'Afocg, le service social reste à votre disposition pour tous renseignements en nous contactant de préférence par mail à l'adresse : social@afocg.fr ou à l'adresse mail habituelle de votre technicienne paie. Une permanence téléphonique est assurée le matin.

PROLONGATION DU CONFINEMENT JUSQU'AU 15 AVRIL MINIMUM

Le 27 mars 2020, le Premier ministre a annoncé le renouvellement du confinement pour deux semaines supplémentaires, soit jusqu'au mercredi 15 avril 2020. Les mêmes règles que celles actuellement en vigueur continueront à s'appliquer. Cette période de confinement pourra être prolongée si la situation sanitaire l'exige.

ARRÊT DE TRAVAIL GARDE D'ENFANT : NOUVEAU SERVICE EN LIGNE POUR LES EXPLOITANTS ET SALARIÉS AGRICOLES

Situation visée : cas des parents qui n'auraient pas d'autre possibilité pour la garde de leurs enfants (télétravail notamment) que de rester à leur domicile pour garder leurs enfants.

Bénéficiaires :

- ✓ Employeurs des salariés du régime agricole (quelle que soit la forme de leur contrat de travail) ;
- ✓ Exploitants agricoles pour déclarer votre propre situation ou celle des membres de votre famille travaillant sur l'exploitation (collaborateur, aide familiale...) ;
- ✓ Organisme de formation pour déclarer vos stagiaires en formation professionnelle.

Condition d'âge maximum de l'enfant :

- parents d'enfants de moins de 16 ans au jour du début de l'arrêt ;
- parents d'enfants de moins de 18 ans en situation de handicap.

Modalités arrêt de travail :

Arrêt de travail indemnisé versées pour la durée de fermeture de l'établissement scolaire sans application d'un délai de carence. Les indemnités sont versées après vérification par l'assurance maladie des éléments transmis par l'employeur.

Où faire la déclaration ?

Vous devez déclarer son arrêt sur [le service en ligne dédié](#) sur le site de la MSA.

Si vos salariés ne relèvent pas de la MSA, merci d'utiliser le service suivant : declare.ameli.fr.

Il est nécessaire de nous transmettre les arrêts de travail afin que nous réalisons les démarches nécessaires via la DSN.

MISE EN LIGNE DES PREMIERS GUIDES SECTORIELS DE BONNES PRATIQUES

Pour accompagner toutes les entreprises et tous les salariés dans cette période de contrainte inédite, le Ministère du Travail a mis en place des guides, dédiée à formuler des préconisations pour répondre au double enjeu de continuité de l'activité et de protection des salariés.

Ces guides sont téléchargeables sur le site du Ministère du Travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-covid-19-fiches-conseils-metiers-pour-les-salaries-et-les>

CORONAVIRUS : CONGÉS PAYÉS, RTT ET JOURS DE REPOS

De nouvelles modalités ont été mise en place pour imposer des jours acquis de congés payés ou RTT non posés ou bien modifier les dates.

- Pour les congés payés : un accord collectif est nécessaire.

Il est nécessaire de négocier un accord d'entreprise pour imposer ou modifier les dates des congés payés aux salariés, dans la limite de 6 jours de congés ouvrables, y compris avant la période d'ouverture pendant laquelle les salariés partent en congés.

A défaut d'accord d'entreprise, l'employeur définit l'ordre des départs. Il ne peut pas modifier l'ordre et les dates de départ moins d'un mois avant la date de départ prévue.

- Pour les RTT et jours de repos : l'employeur peut imposer sans accord des salariés.

Pour les RTT, il n'est pas nécessaire de négocier un accord d'entreprise. L'employeur peut modifier unilatéralement ou imposer les dates des jours de RTT dans la limite de 10 jours de RTT sans accord préalable des salariés. L'employeur doit informer les salariés dans le délai d'au moins un jour franc. Les jours imposés ou modifiés ne pourront pas s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

Au total, il est possible de faire poser 10 jours de RTT ou jours de repos maximum.

	Congés payés	RTT / jours de repos (forfait jours)
Comment ?	Négocier un accord d'entreprise	Pas d'accord nécessaire : peut être directement imposé par l'employeur.
Imposer la prise de jours acquis* non posés	✓ si accord d'entreprise signé	✓
Modifier les dates déjà déterminées des jours acquis*	✓ si accord d'entreprise signé	✓
Délai de prévenance minimum	1 jour franc	1 jour franc
Nombre maximum de jours	6 jours ouvrables	10 jours ouvrés
Date limite du dispositif	31/12/2020	31/12/2020

**jour de congés acquis, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils peuvent être pris.*

Dispositif exceptionnel d'activité partielle

De nouveaux textes sont venus préciser les modalités de mise en place et d'indemnisation de l'activité partielle.

Voici une synthèse des principales mesures applicables **pour les demandes faites ou renouvelées à compter du 26 mars 2020** :

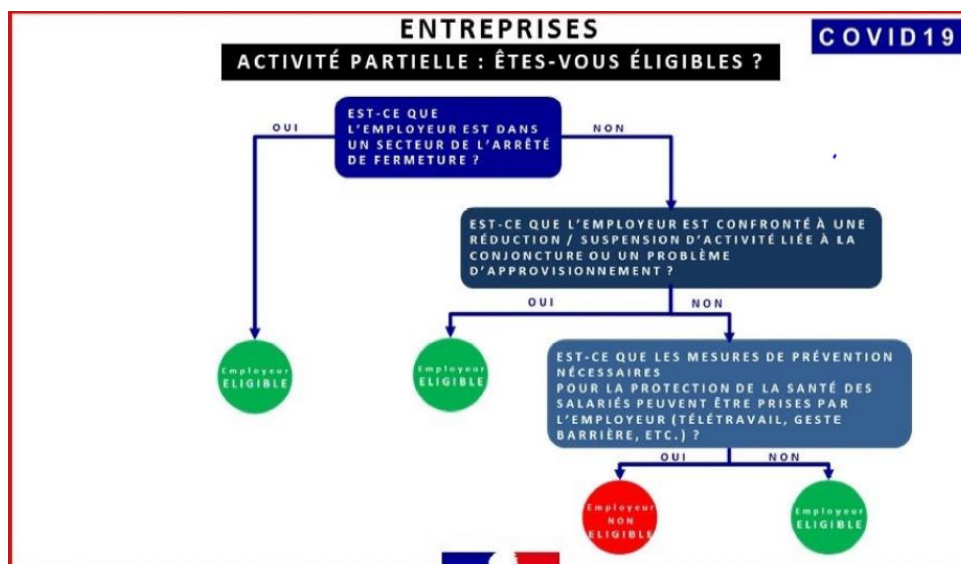
CADRE DE MISE EN PLACE

➤ **Salariés bénéficiaires** :

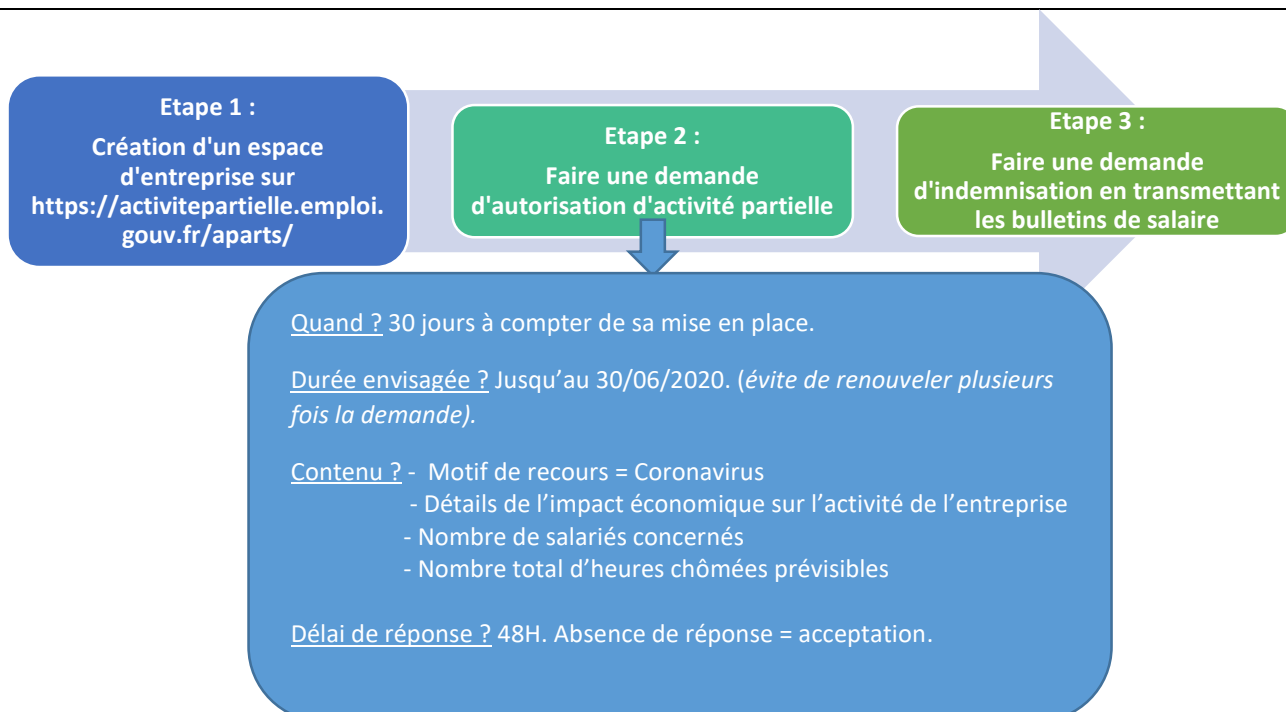
- | | | |
|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • CDI/CDD/Contrat d'alternance • Temps partiel/Temps complet | <ul style="list-style-type: none"> • Cadre/ Non Cadre • Dirigeant salarié/ Cadre dirigeant | <ul style="list-style-type: none"> • Assistantes maternelles • Employés à domicile |
|---|--|--|

➤ **Situations visées** :

- Réduction de l'horaire de travail pour tout ou partie des salariés
- Fermeture temporaire de tout ou partie de l'entreprise.



PROCEDURE ADMINISTRATIVE



INDEMNISATION

✓ Montant de l'indemnité versée aux salariés

L'employeur doit verser une allocation horaire égale à **70% de la rémunération brute du salarié***, soit **environ 84% du salaire net**. Cette rémunération horaire brute **ne peut être inférieure à 8,03€ par heure**. L'activité partielle prend en compte le volume horaire non travaillé dans la limite de 35h par semaine.

INDEMNITÉ POUR LE SALARIÉ

70% du salaire brut (= environ 84% du salaire net horaire)

L'indemnité versée ne peut pas être inférieure au taux horaire net du SMIC (8.03€/heure)

✓ CSG/CRDS

✓ Impôt sur le revenu

✗ Charges sociales

Cependant, rien n'empêche un employeur d'indemniser ses salariés au-delà de 70 % du salaire brut s'il le souhaite ou si une convention collective ou un accord d'entreprise le prévoit.

Exemple 1 : Un salarié gagne 10,15 euros bruts de l'heure (1 SMIC brut) pour un contrat de 42 heures hebdomadaires. L'activité de son entreprise est totalement interrompue durant trois semaines.

70% de 10,15 est égal à 7,1 euros, ce qui constituerait le montant de l'allocation d'activité partielle. Cependant, ce montant est inférieur au plancher de 8,03 euros. Le décret prévoyant que le plancher de l'allocation est fixé à 8,03 euros, le montant horaire de l'allocation versée à l'employeur sera de 8,03 euros.

L'activité partielle prend en compte le volume horaire non travaillé dans la limite de 35h par semaine. 7 heures par semaine (42-35=7) seront donc non comptabilisées pour le calcul de l'allocation si le salarié chôme complètement.

L'employeur recevra de l'Etat / Unedic une allocation de :

$8,03 \times 35 \times 3 = 843,15$ euros. L'employeur devra verser au salarié une indemnité équivalente. Il n'aura aucun reste à charge.

✓ Montant de l'allocation versée à l'employeur

Cette **allocation sera remboursée intégralement par l'État** dans la limite d'un plafond égal à 4,5 fois le taux horaire du SMIC soit 45,68€ en 2020. *(au lieu de 7,74€ par heure chômée pour les entreprises de 1 à 250 salariés auparavant)*. Le taux horaire de l'allocation d'activité partielle **ne peut pas être inférieur à 8,03€**.

ALLOCATION POUR L'EMPLOYEUR

→ **100% de l'indemnité versée au salarié.**

Soit minimum 8,03€/h heure et maximum 25,29€/h (70% x 4,5 fois le SMIC net)

En revanche, si l'employeur verse à ses salariés une indemnité d'un montant supérieur à 70 % de leur rémunération brute antérieure, cette part additionnelle n'est pas prise en charge par l'Etat.

Cas particuliers :

Salariés à temps partiel.

L'indemnité d'activité partielle est au moins égale au taux horaire du Smic. Toutefois, lorsque le taux horaire de sa rémunération est inférieur au taux horaire du Smic, le montant de l'indemnité d'activité partielle est égal à son taux horaire de rémunération.

Apprentissage et contrats de professionnalisation. Les apprentis et les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation peuvent bénéficier d'une indemnité d'activité partielle égale à leur rémunération (qui dépend de leur âge et de leur qualification).