

INFORMATION SOCIALE NUMÉRO 9_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.

PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT (PEPA)

Ordonnance n°2020-385 du 1^{er} avril 2020.

Les règles de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (également appelée « Prime Macron ») ont été assouplies.

	AVANT	APRES
DATE LIMITE DE VERSEMENT :	30 juin 2020	31 août 2020
ÉXONERATIONS - de toutes les cotisations et contributions sociales (patronales comme salariales) d'origine légale ou conventionnelle. - d'impôt sur le revenu.	OUI	OUI
CONDITION POUR L'ÉXONERATION DE CHARGES :	Avoir mis en place un contrat d'intéressement	Mise en place contrat d'intéressement non obligatoire.
PLAFOND D'ÉXONERATION DE LA PRIME	✓ 1000€ par salarié	✓ 1000€ par salarié Nouveauté : Pour les entreprises mettant en œuvre un accord d'intéressement le plafond est relevé à 2000€.
DATE LIMITE POUR CONCLURE UN ACCORD D'INTERESSEMENT	30 juin 2020	31 août 2020
CRITÈRES DE DE MODULATION DE LA PRIME :	- la rémunération ; - la classification ; - la durée de présence effective; - la durée de travail prévue au contrat.	Reprise des mêmes critères. Nouveauté : il est possible de tenir compte des conditions de travail liées à l'épidémie. (en particulier ceux qui doivent se rendre sur leur lieu de travail.)

La mise en place de la prime PEPA nécessite encore d'être formalisée par accord d'entreprise ou par une décision unilatérale de l'employeur.

Le service social de l'Afocg est à votre disposition pour vous conseiller et vous aider à les rédiger.

CONTRAT D'APPRENTISSAGE ET DE PROFESSIONNALISATION

Ordonnance n°2020-387 du 1^{er} avril 2020.

Les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation dont la date de fin d'exécution survient entre le **12 mars et le 31 juillet 2020**, sans que l'apprenti ait achevé son cycle de formation en raison de reports ou d'annulations de sessions de formation ou d'examens, pourront être prolongés par avenant au contrat initial jusqu'à la fin du cycle de formation poursuivi initialement.

Pour les contrats d'apprentissage en cours à la date du 12 mars 2020, la date de début de la période de formation en CFA doit intervenir dans les 6 mois suivants le début d'exécution du contrat d'apprentissage (*auparavant délai de 3 mois*).

FICHES CONSEILS PAR MÉTIER - ADAPTATION DU TRAVAIL FACE AU COVID-19

Le Ministère du Travail a publié des fiches conseils par métier sur l'adaptation du travail dans le but de se protéger des risques de contamination au COVID-19. Ces fiches sont élaborées par filière professionnelle afin de prendre en compte les spécificités de certaines activités.

N'hésitez pas à vous appuyer ces fiches pour aménager les postes de travail de vos salariés.

Vous y trouverez notamment des fiches sur l'agriculture, l'élevage, la filière cheval, l'entretien des espaces verts, les activités de la construction, les boulangeries, la gestion des caisses et les commerces de détails.

De nouvelles fiches sont régulièrement ajoutées.

Vous pouvez retrouver l'ensemble des fiches sur le site : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-covid-19-fiches-conseils-metiers-pour-les-salaries-et-les>

Il est nécessaire de mettre à jour votre Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP).

ATTESTATION DE DÉPLACEMENT DÉROGATOIRE NUMÉRIQUE

Il est désormais possible de générer l'attestation de déplacement dérogatoire via votre smartphone.



Après avoir rempli les informations sur un formulaire en ligne, un fichier **.PDF** est généré apposé d'un **QR Code** comprenant l'ensemble des données du formulaire, ainsi que la date et l'heure de génération du document.

Ce fichier doit être présenté lors du contrôle sur smartphone ou tablette.

Ce service est accessible sur tout type de terminal mobile au travers d'un navigateur.

Voici le lien pour accéder au service : <https://media.interieur.gouv.fr/deplacement-covid-19/>

FAIRE FACE AU SURCROIT D'ACTIVITÉ

+ Lancement de la plateforme MobilisationEmploi

Communiqué de presse du Ministère du Travail du 2 avril 2020.

La plateforme MobilisationEmploi a été mise en place afin de répondre au besoin de main d'œuvre dans les secteurs professionnels prioritaires suivants : médico-social, agriculture, agroalimentaire, transports, logistique, aide à domicile, énergie, télécoms...

Retrouvez la liste complète des secteurs concernés : <https://www.pole-emploi.fr/actualites/a-laffiche/les-secteurs-eligibles.html>

À chaque offre déposée : un conseiller Pôle emploi appelle l'employeur pour vérifier le respect des consignes sanitaires et caractériser le besoin et compétences attendues. Le recruteur s'engage formellement à respecter les consignes sanitaires. Pôle emploi propose à chaque employeur de prendre en charge la présélection des candidats si besoin.

Les offres sont ouvertes aux demandeurs d'emploi, mais aussi aux salariés en activité partielle (par le biais, par exemple, d'une mise à disposition temporaire).

Lien vers la plateforme : <https://mobilisationemploi.gouv.fr/#/accueil>

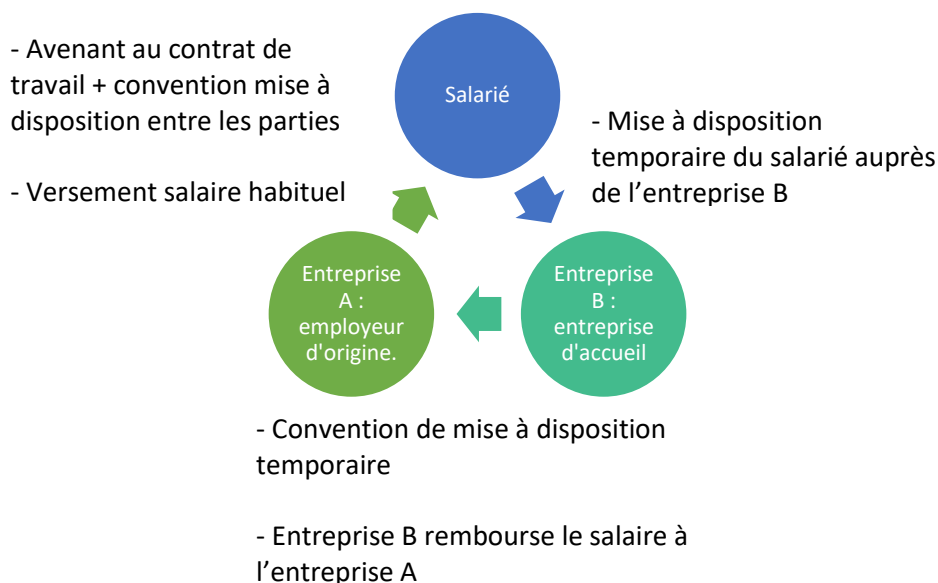
+ Le recours à la mise à disposition temporaire

Communiqué de presse du Ministère du Travail du 2 avril 2020.

Dans le contexte actuel sans précédent, le Gouvernement encourage les entreprises à mettre en place des conventions de mise à disposition.

Un employeur peut mettre à disposition ses salariés inoccupés qui le souhaitent, dans une entreprise confrontée à un manque de personnel. Il s'agit d'une « mise à disposition » temporaire qui suppose l'accord du salarié (avenant au contrat de travail) et des deux entreprises (convention mise à disposition).

Le mécanisme de mise à disposition permet au salarié de conserver son contrat de travail et son salaire habituel, toujours versé par son employeur d'origine. L'entreprise d'accueil rembourse ensuite ce salaire à l'entreprise d'origine, le prêt de main d'œuvre devant rester à but non lucratif. (c'est-à-dire que l'entreprise d'origine doit uniquement se faire rembourser le salaire versé – elle ne doit pas gagner d'argent sur l'opération).



ACTIVITÉ PARTIELLE

Augmentation du contingent d'heures indemnissables au titre de l'activité partielle

Arrêté du 31 mars 2020 modifiant le contingent annuel d'heures indemnissables au titre de l'activité partielle pour l'année 2020

Le contingent annuel d'heures indemnissables au titre de l'allocation d'activité partielle mentionné est fixé à 1607 heures par salarié jusqu'au 31 décembre 2020. (auparavant fixé à 1000 heures par salarié).

Nouvelle notice disponible pour les demandes d'autorisation et d'indemnisation au titre de l'activité partielle

Cette notice vous détaille toutes les étapes du processus de mise en place de l'activité partielle, de la création du compte aux demandes d'indemnisation.

N'hésitez pas à vous appuyer dessus pour réaliser vos demandes. Elle est notamment disponible sur le site de la DIRECCTE Pays de la Loire : <http://pays-de-la-loire.direccte.gouv.fr/Nouveau-un-guide-pratique-pour-saisir-les-demandes-activite-partielle>

Pour rappel, toutes les demandes d'activité partielle se font en ligne sur la plateforme dédiée : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>

Si vous n'avez toujours pas reçu vos identifiants et / ou votre habilitation pour faire votre demande d'autorisation, il faut suivre la procédure suivante :

1. **Vérifier dans vos spams si vous ne trouvez pas un mail reçu de « notifications-ap@asp-public.fr »**
2. **Si vous n'avez toujours rien reçu, renvoyez un message à contact-ap@asp-public.fr contenant les informations suivantes :**

Objet : Identifiant non reçu

Informations du corps du mail :

- SIRET Etablissement
- Dénomination Etablissement
- Contact de la demande : NOM / PRENOM / mail / Téléphone
- Description du problème rencontré

Le service social de l'Afocg ne réalise pas les demandes en votre nom, néanmoins, nous restons disponibles pour vous accompagner dans vos démarches.

Saisie activité partielle : TESA + et TESA simplifié

○ **TESA +**

Article site MSA 3 avril 2020

Le service TESA + est désormais paramétré pour réaliser les bulletins de salaire de vos salariés placés en activité partielle.

Un guide est disponible sur le site de la MSA : <https://tesa.msa.fr/wp-content/uploads/2020/04/MU-TESAChomage-partiel-COVID-19.pdf>

○ **TESA Simplifié**

Contact téléphonique du 7 avril 2020 avec la MSA

Le service TESA simplifié est encore en cours de paramétrage par la MSA afin de pouvoir intégrer l'activité partielle dans les bulletins de salaires. Dans cette attente, la MSA préconise de verser un acompte aux salariés concernés.

✚ Articulation des arrêts de travail et l'activité partielle

Annexe notice technique Ministère du Travail sur le dispositif exceptionnel d'activité partielle

Le Ministère du Travail a apporté des précisions sur l'articulation des arrêts de travail et l'activité partielle :

Situation	Motif qui prime	Conséquences	Indemnisation du salarié
❶ Salarié placé en arrêt maladie (classique) AVANT la mise en place de l'activité partielle	ARRÊT DE TRAVAIL jusqu'à son terme.	Le salarié reste en arrêt de travail jusqu'à son terme. A la fin de l'arrêt, il bascule en activité partielle.	Indemnités journalières maladie + Complément employeur *
❷ Salarié en arrêt de travail dérogatoire AVANT la mise en place de l'activité partielle <i>Arrêt de travail dérogatoire : garde d'enfant isolement personnes à risques</i>	Si activité partielle = fermeture totale de l'entreprise ou d'une partie de l'établissement	ACTIVITÉ PARTIELLE L'arrêt de travail prend fin puisque le salarié n'a plus à se rendre sur son lieu de travail. L'employeur <u>ne doit pas renouveler les arrêts</u> de travail et doit <u>signaler la fin anticipée de l'arrêt.</u> Pour les arrêts de travail garde d'enfants, il est toléré que l'employeur laisse l'arrêt en cours aller jusqu'à son terme.	Indemnité d'activité partielle
	Si activité partielle = réduction de l'activité	ARRÊT DE TRAVAIL dérogatoire jusqu'à son terme. Si l'activité partielle prend la forme d'une réduction du nombre d'heures travaillées, il n'est pas possible de cumuler cette activité partielle avec un arrêt de travail dérogatoire. L'employeur ne pourra donc pas placer ces salariés en activité partielle si un arrêt de travail est en cours.	Indemnisation arrêt + complément employeur *
❸ Salarié en activité partielle qui tombe malade	ARRÊT DE TRAVAIL jusqu'à son terme.	Le dispositif d'activité partielle est interrompu jusqu'à la fin de l'arrêt prescrit.	Indemnité d'activité partielle puis pour la durée de l'arrêt de travail : indemnités maladie + complément employeur *

(* complément employeur ajusté au minimum à 70% du salaire brut sauf disposition conventionnelle ou décision employeur maintien plus favorable. Le complément employeur est soumis aux cotisations sociales.)