

INFORMATION SOCIALE NUMÉRO 10_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.

ACTIVITÉ PARTIELLE - NOUVELLES DISPOSITIONS

Ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020.

Une nouvelle ordonnance est venue préciser les modalités de mise en place et d'indemnisation de l'activité partielle.

Si vous souhaitez plus d'informations sur le dispositif exceptionnel d'activité partielle, vous pouvez vous reporter à la rubrique « COVID-19 : Actualités pour les employeurs » sur notre site internet www.afocg.fr ou bien contacter directement le pôle social de l'Afocg.

❖ RÉGIME SOCIAL DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE VERSÉE PAR L'EMPLOYEUR

Rappel sur l'indemnisation du salarié placé en activité partielle :

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

*sauf cas particuliers : jeunes travailleurs, contrats d'alternance.

Cependant, **un employeur peut 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. Dans ce cas, cette part additionnelle n'est pas prise en charge par l'État.

Si l'employeur décide de maintenir la rémunération de ses salariés au-delà des 70% sans qu'il y soit contraint par un accord collectif, il doit alors rédiger une **décision unilatérale de l'employeur (DUE)**. Cette indemnité complémentaire versée par l'employeur ne doit pas être supérieure à 3,15 fois le SMIC horaire.

En présence de cette DUE l'indemnité complémentaire de l'employeur est soumise au même régime sociale que l'indemnité légale d'activité partielle. Elle est uniquement soumise à la CSG/CRDS (6,70%).

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

❖ INDEMNISATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

En principe les heures chômées au-delà de la durée légale du travail ne sont pas indemnisables au titre de l'activité partielle. Désormais, **l'ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020** prévoit l'indemnisation des heures supplémentaires pour certains salariés.

Salariés concernés :

Il s'agit de ceux qui, avant le **23 avril 2020** :

- Ont conclu une **convention individuelle de forfait en heures** incluant des heures supplémentaires ;
- Ont une durée du travail supérieure à la durée légale en application **d'un accord collectif** (ex : convention collective).

A la lecture du texte, il semblerait que les heures supplémentaires structurelles réalisées en dehors de ces dispositifs ne soient pas éligibles à l'indemnisation au titre de l'activité partielle.

❖ INDIVIDUALISATION DE L'ACTIVITÉ PARTIELLE

Il est désormais possible de **placer une partie seulement des salariés de l'entreprise**, d'un établissement, d'un service ou d'un atelier, y compris ceux relevant de la même catégorie professionnelle, **en position d'activité partielle** ou d'appliquer à ces salariés une répartition différente des heures travaillées et non travaillées, lorsque cette **individualisation est nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise d'activité**.

Formalisme

Cette faculté doit être mise en œuvre :

- ✓ soit, par **accord d'entreprise** ou **d'établissement** ou, à défaut, par **convention ou d'accord de branche** ;
- ✓ soit, après avis **favorable du Comité Social et Economique (CSE)** ;
- ✓ soit par **décision unilatérale de l'employeur** en l'absence de CSE.

Conditions – L'accord ou le document soumis au CSE détermine notamment :

- Les **compétences** identifiées comme nécessaires au maintien ou à la reprise de l'activité de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier ;
- Les **critères objectifs**, liés aux postes, aux fonctions occupées ou aux qualifications et compétences professionnelles, **justifiant la désignation des salariés** maintenus ou placés en activité partielle ou faisant l'objet d'une répartition différente des heures travaillées et non travaillées ;
- Les **modalités et la périodicité**, qui ne peut être inférieure à trois mois, selon lesquelles il est procédé à un **réexamen périodique des critères précités** afin de tenir compte de l'évolution du volume et des conditions d'activité de l'entreprise en vue, le cas échéant, d'une modification de l'accord ou du document ;
- Les **modalités particulières** selon lesquelles sont **conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés concernés** ;
- Les **modalités d'information des salariés de l'entreprise** sur l'application de l'accord pendant toute sa durée.

Date d'effet – Les accords conclus et les décisions unilatérales prises en la matière **cessent de produire leurs effets, au plus tard, au terme d'un délai d'un mois à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire**.

BASCULEMENT ARRÊT DE TRAVAIL DÉROGATOIRE → ACTIVITÉ PARTIELLE

LOI n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020

A partir du 1^{er} mai 2020, les arrêts de travail dérogatoires mis en place pendant la crise pour les salariés basculent vers un dispositif d'activité partielle.

Dans l'attente d'informations complémentaires, certaines actions doivent déjà être mises en place concernant les arrêts de travail en cours. Nous vous tiendrons au courant dès que de nouvelles précisions seront apportées par l'Administration et/ou le Ministère du Travail.

Quels salariés sont concernés ?

- ✓ Salarié en arrêt de travail pour garde d'enfant ;
- ✓ Salarié en arrêt de travail pour personne dite vulnérable ou qui cohabite avec une personne dite vulnérable.

CE QUI CHANGE AU 1^{ER} MAI :

- ✗ - Ne plus déclarer d'arrêt de travail sur les site dédiés (declare.ameli.fr / declare2.msa.fr)
- Ne plus transmettre de prolongation d'arrêt de travail

Le Pôle social se charge de réaliser le signalement de reprise anticipée d'activité pour les arrêts en cours dont le terme est fixé après le 30/04.

 **Vous devrez réaliser une demande d'activité partielle** sur la plateforme dédiée.
Puis informer le salarié de la bascule sur l'activité partielle.

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

Il sera toujours possible d'alterner jours de garde d'enfant et jours (télé)travail.

Pour les arrêts de travail dérogatoire des personnes dites vulnérables ou qui cohabitent avec une personne dite vulnérable, le salarié doit remettre à son employeur **un certificat d'isolement.**

Si vous n'aviez pas déjà recours à l'activité partielle :	Si vous avez déjà recours à l'activité partielle :
<p>A partir du 1er mai, le salarié ne bénéficiera plus d'IJSS ni du complément employeur mais d'une indemnité d'activité partielle s'il ne peut pas télétravailler / reprendre l'activité.</p> <p>Vous pourrez demander a posteriori une allocation versée par l'Etat en remboursement.</p> <p>Concrètement, vous devrez :</p> <ul style="list-style-type: none">✓ Informez les salariés concernés de la bascule✓ Créez votre compte sur la plateforme dédiée*✓ Effectuez vos demandes via la plateforme dédiée*✓ Effectuez votre demande d'allocation sur la plateforme. <p>*https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/</p>	<p>Le nouveau dispositif permet d'aligner les motifs d'absence lié au COVID-19 et les salariés en activité partielle sur un même régime.</p> <p>Avant la bascule, des précisions avaient déjà été apportées pour ne plus permettre de prolongation selon le régime des arrêts dérogatoire.</p> <p>Concrètement, vous devrez :</p> <ul style="list-style-type: none">✓ Informez les salariés concernés de la bascule✓ Effectuez les demandes complémentaires via la plateforme dédiée*✓ Demandez le remboursement via la plateforme selon les mêmes modalités que les autres salariés en activité partielle. <p>*https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/</p>

ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE- MODIFICATION DES DÉLAIS

Ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020.

L'ordonnance prolonge les délais applicables aux procédures de reconnaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles. Beaucoup d'aspects de ces procédures sont concernés, du stade de la déclaration à celui de l'instruction.

Vous trouverez ci-dessous une synthèse présentant les nouveaux délais :

Accidents du travail				Maladies professionnelles			
Déclarations	Délai légal habituel	Durée de prolongation du délai par l'ordonnance	Durée totale prolongée	Déclarations	Délai légal habituel	Durée de prolongation du délai par l'ordonnance	Durée totale prolongée
Déclaration de l'accident par la victime auprès de son employeur	24 heures suivant l'accident	24 heures	48 heures suivant l'accident	Déclaration de la maladie professionnelle par la victime à la CPAM	15 jours à compter de la cessation du travail	15 jours	30 jours à compter de la cessation du travail
Déclaration de l'accident par l'employeur auprès de la CPAM	48 heures à partir du jour où l'employeur a connaissance de l'accident	Trois jours	Cinq jours à partir du jour où l'employeur a connaissance de l'accident	Déclaration de la maladie professionnelle par la victime à la CPAM dans le cas d'une révision ou d'un ajout de tableau des maladies professionnelles	Trois mois à compter de la date d'entrée en vigueur du nouveau tableau	Deux mois	Cinq mois à compter de la date d'entrée en vigueur du nouveau tableau
Déclaration de l'accident par l'employeur auprès de la CPAM lorsqu'un accident bénin entraîne ultérieurement un arrêt de travail ou des soins médicaux	48 heures suivant la survenance des circonstances nouvelles	Trois jours	Cinq jours suivant la survenance des circonstances nouvelles	Réponse au questionnaire sur les circonstances ou la cause de la maladie	30 jours francs à compter de la date de réception du questionnaire	10 jours	40 jours francs à compter de la date de réception du questionnaire
Formulation de réserves auprès de la CPAM	10 jours francs à compter de la date de la déclaration d'accident du travail	Deux jours	12 jours francs à compter de la date de la déclaration d'accident du travail	Durée de mise à disposition du dossier dans le cadre de la procédure de reconnaissance des maladies professionnelles	20 jours francs avant la prise de décision par la CPAM	20 jours	40 jours francs avant la prise de décision par la CPAM
Réponse au questionnaire sur les circonstances ou la cause de l'accident	30 jours francs à compter de la date de réception du questionnaire	10 jours	40 jours francs à compter de la date de réception du questionnaire	Délai à l'issue duquel la caisse décide d'engager des investigations complémentaires/statue sur le caractère professionnel de la maladie	Trois mois à compter de la réception de la déclaration de maladie professionnelle		Jusqu'à une date fixée par arrêté, au plus tard le 1er octobre 2020
Délai à l'issue duquel la caisse décide d'engager des investigations complémentaires/statue sur le caractère professionnel de l'accident	30 jours à compter de la réception de la déclaration d'accident du travail		Jusqu'à une date fixée par arrêté, au plus tard le 1er octobre 2020				Jusqu'à une date fixée par arrêté, au plus tard le 1er octobre 2020

Source : actuel-rh.fr

RUPTURES CONVENTIONNELLES

Décret n°2020-471 du 24 avril 2020

En application de l'ordonnance n° 2020-427 du 15 avril 2020 portant diverses dispositions en matière de délais pour faire face à l'épidémie de covid-19 et du décret n° 2020-471 du 24 avril 2020 portant dérogation au principe de suspension des délais pendant la période d'état d'urgence sanitaire liée à l'épidémie de covid-19 dans le domaine du travail et de l'emploi, les délais prévus pour la mise en œuvre des ruptures conventionnelles individuelles reprennent leur cours.

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.

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).