

INFOGRAPHIE 4 - MAINTIEN DE L'EMPLOI

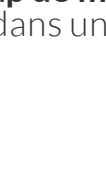
4.1 - ARRÊT DE TRAVAIL POSSIBLE POUR LES PARENTS DEVANT GARDER LEURS ENFANTS

Un **téléservice** a été mis en place par l'**Assurance Maladie** pour permettre aux employeurs de **déclarer leurs salariés contraints de rester à domicile** suite à la fermeture de l'établissement accueillant leurs enfants, sans possibilité de télétravail. Cette déclaration fait office d'avis d'arrêt de travail.

Qui sont concernés ?



- Les parents d'**enfants de moins de 16 ans** au jour du début de l'arrêt.



- Les parents d'**enfants en situation de handicap de moins de 18 ans** pris en charge dans un établissement spécialisé.



La prise en charge de l'arrêt de travail se fait **sans jour de carence et sans examen des conditions d'ouverture de droit**.

L'arrêt peut être délivré pour **une durée de 1 à 14 jours**. Au-delà de cette durée, la **déclaration devra être renouvelée** autant de fois que nécessaire. Il est cependant **possible de fractionner l'arrêt ou de le partager entre les parents** en fonction de la durée de fermeture de l'établissement.

Il faut noter toutefois qu'**un seul parent peut se voir délivrer un arrêt de travail**.

Si toutefois les salariés de votre entreprise peuvent se mettre en télétravail, voici un **kit d'accompagnement de la CGPME** pour vous aider dans la mise en place du télétravail.

Le **téléservice** est disponible pour :

- Les salariés qui sont affiliés au régime général de la sécurité sociale ;
- Les salariés agricoles, marins, clerks et employés de notaire ;
- Les travailleurs indépendants ;
- Les travailleurs non salariés agricoles et agents contractuels de la fonction publique.

4.2 DISPOSITIF DE CHÔMAGE PARTIEL SIMPLIFIÉ ET RENFORCÉ

Si l'activité des entreprises est très fortement réduite en raison de l'épidémie du Covid-19, **les employeurs peuvent faire une demande d'activité partielle** (aussi appelé chômage partiel ou technique) pour une **période de 6 mois**. Le contrat de travail est alors suspendu et **les salariés reçoivent une indemnité compensatrice** versée par leur employeur.

L'activité partielle est proposée sous le motif de **circonstances exceptionnelles liées à la crise sanitaire du Covid-19**.

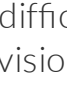
Qui peut en bénéficier ?



Les entreprises concernées par les arrêtés prévoyant leur fermeture



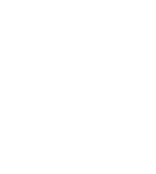
Les entreprises qui sont dans l'impossibilité de mettre en place les mesures de prévention nécessaires pour la protection de la santé de leurs salariés



Les entreprises confrontées à une baisse d'activité et/ou des difficultés d'approvisionnement

➤ **Les dirigeants** qui cumulent leur statut avec celui de salarié peuvent bénéficier du **chômage partiel** s'ils sont **affiliés au régime d'assurance chômage** pour leur activité salariée.

➤ Si le **dirigeant ne cotise pas** à l'assurance chômage, alors **il ne pourra pas bénéficier du chômage partiel**.



Quelles formalités accomplir en interne et en externe ?

Il s'agit de votre première demande

Vous avez **jusqu'à 30 jours**, à compter du jour où vous avez placé vos salariés en activité partielle, pour **déposer votre demande en ligne**, avec **effet rétroactif** ;

L'Administration vous répond sous 48 h. L'absence de réponse sous 48 h vaut décision d'accord. Cette règle est applicable jusqu'au 31 décembre 2020 ;

L'autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une **durée maximum de 12 mois** (au lieu de 6 mois) ;

L'employeur doit **informer le CSE** et **afficher les nouveaux horaires collectifs** de travail.

La demande de chômage partiel devra comprendre :

- Le **motif du recours** = circonstances exceptionnelles + coronavirus ;
- Les **circonstances détaillées** et la **situation économique** à l'origine de la demande ;
- La **période prévisible de sous-emploi**, qui peut s'étendre jusqu'au 30 juin 2020 dès la première demande ;
- Le **nombre de salariés** concernés ;
- Le **nombre d'heures chômées** prévisionnelles.

Vous avez fait une demande de chômage partiel au cours des 36 derniers mois

Si l'employeur a déjà placé ses salariés en chômage partiel au cours des 36 derniers mois, il devra apporter des preuves d'engagement complémentaires. Ces engagements peuvent porter sur :

Le maintien dans l'emploi des salariés pendant une durée pouvant atteindre le double de la période d'autorisation ;

Des actions spécifiques de formation pour les salariés placés en activité partielle ;

Des actions en matière de **gestion prévisionnelle des emplois et des compétences** ;

Des actions visant à **rétablir la situation économique** de l'entreprise.



L'**avis rendu par le CSE**, qui doit normalement intervenir avant le recours à l'activité partielle, **pourra intervenir après le placement des salariés en activité partielle** et être adressé dans un **délai de 2 mois** à compter de la demande d'activité partielle.

En l'absence de CSE, l'employeur doit **informer ses salariés** du projet de mise en place de l'activité partielle en **précisant la durée prévisionnelle** envisagée ainsi que les **postes concernés**.

L'**Administration** doit informer l'employeur de sa décision par **voie électronique**. L'autorisation est valable pour **une durée maximale de 12 mois**.

Si la situation de l'entreprise évolue et la pousse à mettre plus de salariés en activité partielle, il faudra alors refaire une demande pour ces nouveaux bénéficiaires.

Qu'en est-il de l'indemnisation ?

Les **salariés** reçoivent une **indemnité horaire versée par l'employeur** correspondant à une part de leur rémunération antérieure. **L'employeur est ensuite remboursé** via une **allocation versée par l'état**.

Il n'y aura donc **aucun reste à charge pour l'entreprise** (sauf CSG et CRDS) pour toutes les **rémunérations inférieures à 4,5 SMIC** (6927 € bruts par mois).

1- Indemnité versée au salarié

L'indemnité due au salarié couvre au minimum 70 % de sa rémunération antérieure brute, soit environ 84 % du salaire net. L'indemnité horaire ne peut être inférieure au Smic net horaire. Un salarié au SMIC touchera donc 100% de sa rémunération.

L'indemnité est portée à 100% de la rémunération nette antérieure lorsque des actions de formation sont mises en œuvre pendant les heures chômées.

2- Allocation

Afin de toucher l'allocation, **une demande de remboursement mensuelle** doit être déposée auprès de l'administration via un formulaire de **demande d'indemnisation**.

➤ Une Allocation de **70% de la rémunération horaire brute du salarié est versée** à l'employeur. Cette rémunération est plafonnée à 4,5 SMIC. Elle ne pourra pas être inférieure à 8,03€, par heure quelque soit le salaire brut initial. Le reste à charge est nul pour l'entreprise (hormis la CSG, CRDS).

➤ L'allocation est versée à l'entreprise par l'**Agence de service et de paiement (ASP)**, dans un **délai moyen de 12 jours**.

➤ L'employeur peut percevoir l'**allocation d'activité partielle** dans la limite de **1 000 heures par an et par salarié**, quelle que soit la branche professionnelle.



L'indemnité est portée à 100% de la rémunération nette antérieure lorsque des actions de formation sont mises en œuvre pendant les heures chômées et pour les salariés au SMIC.

Si l'employeur verse à ses salariés une **indemnité d'un montant supérieur à 70 % de leur rémunération antérieure**, cette part additionnelle n'est **pas prise en charge par la puissance publique**. L'indemnité complémentaire est **versée mensuellement par l'employeur**. Elle est **soumise à l'impôt sur le revenu, à la CSG et à la CRDS**. Elle n'est cependant pas prise en compte dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale, ni dans les taxes assises sur les salaires.

Un **simulateur de calcul** sera bien mis en ligne sur le site du Ministère du Travail.



Finalgo
Le financement algo'rythmé

[Accéder au site](#)

