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, clercs et employés de notaire ;
- Les travailleurs indépendants ;
- Les travailleurs non salariés agricoles et agents contractuels de la fonction publique.

Informations télétravail

Le Ministère du travail a précisé le vendredi 17 avril que « **l'employeur est tenu de verser à son salarié une indemnité de télétravail, destinée à rembourser au salarié les frais découlant du télétravail.L'employeur a une obligation de prise en charge des frais professionnels. Cette obligation est prévue sans restriction par la jurisprudence et celle-ci, de portée générale, doit couvrir les télétravailleurs.** »

Actuellement, le code du travail ne prévoit pas expressément la prise en charge des frais découlant de l'exercice du télétravail. Toutefois, **l'employeur est tenu de prendre en charge les frais engagés par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle**.

Il est recommandé aux entreprises de **verser une somme forfaitaire** afin d'en simplifier sa gestion.

Si l'allocation versée par l'employeur est forfaitaire, elle sera réputée alors utilisée conformément à son objet et **exonérée de cotisations et contributions sociales** dans la limite globale des montants ci-dessous :

- **10 € par mois** pour une journée de télétravail par semaine ;
- **20 € par mois** pour deux jours de télétravail par semaine ;
- **30 € par mois** pour trois jours de télétravail par semaine ;
- **40€ par mois** pour quatre jours de télétravail par semaine ;
- **50€ par mois** pour cinq jours de télétravail par semaine.

Lorsque le **montant versé par l'employeur dépasse ces limites, l'exonération de charges sociales pourra être admise** à condition de justifier de la réalité des dépenses professionnelles supportées par le salarié.

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 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** est disponible en ligne sur le site du Ministère du Travail.

4.3 INDEMNITÉ ET ALLOCATION CHÔMAGE PARTIEL POUR LES SALARIÉS DONT LE DÉCOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL EST ATYPIQUE

Les personnes concernées sont notamment les salariés sous convention de forfait en jours, VRP, travailleurs à domicile etc.

Les salariés sous convention de forfait en jours

Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année, **l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures, de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés** par le salarié au titre de la période considérée pour l'un des cas prévus dans le code du travail convertis en heures selon les modalités suivantes :

- **Une demi-journée non travaillée** correspond à 3 h 30 non travaillées ;
- **Un jour non travaillé** correspond à 7 heures non travaillées ;
- **Une semaine non travaillée** correspond à 35 heures non travaillées.

Sont à déduire (selon les mêmes modalités) du nombre d'heures non travaillées calculées ci-dessus :

- Les jours de congés payés et de repos pris sur la période ;
- Les jours fériés non travaillés qui correspondent à des jours ouvrés.

Personnel navigant

Le décret apporte des précisions pour le personnel navigant des entreprises dont **l'organisation de la durée du travail est fondée sous la forme d'alternance de jours d'activité et de jours d'inactivité.**

Il est précisé que le nombre d'heures donnant lieu au versement de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle est déterminé en tenant compte de **la différence entre le nombre de jours d'inactivité constatés et le nombre de jours d'inactivité garantis au titre de la période considérée.**

Le nombre de jours d'inactivité est converti en heures. Chaque jour d'inactivité au-delà du nombre de jours d'inactivité garantis correspond à **8,75 heures chômées**, dans la limite de la durée légale du temps de travail mentionnée dans le du code du travail sur la période considérée.

Les VRP

Le décret précise que pour les VRP qui ne relèvent pas d'un aménagement du temps de travail applicable dans l'entreprise, **l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont calculées selon les modalités suivantes** :

- **La rémunération mensuelle de référence à prendre en compte correspond à la moyenne des rémunérations brutes perçues au cours des douze derniers mois civils**, ou le cas échéant de la totalité des mois civils travaillés si le salarié a travaillé moins de douze mois, précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise ou de l'établissement *;
- Le montant horaire est déterminé en **rapportant le montant de la rémunération mensuelle de référence à la durée légale du temps de travail** ;
- La **perte de rémunération** mentionnée dans le code du travail correspond à la **différence entre la rémunération mensuelle de référence et la rémunération mensuelle** effectivement perçue au cours de la même période ;
- Le **nombre d'heures non travaillées indemnisables** correspond, dans la limite de la durée légale du travail, à la **différence de rémunération obtenue rapportée au montant horaire**.

*** Les éléments exclus** sont les frais professionnels, les éléments de salaire qui ne sont pas la contrepartie du travail effectif, les éléments qui ne sont pas affectés par la réduction ou l'absence d'activité et sont alloués pour l'année et la fraction de rémunération correspondant au paiement de l'indemnité de congés payés.

Travailleurs à domicile

L'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont **calculées selon les modalités suivantes :**

- **La rémunération mensuelle de référence** servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle correspond à la **moyenne des rémunérations brutes perçues au cours des douze derniers mois civils ou, le cas échéant, de la totalité des mois civils travaillés si la première fourniture de travail au salarié est intervenue il y a moins de douze mois,** précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise ou de l'établissement ; *
- **Le montant horaire** correspond au **taux mentionné dans les articles du code du travail** ou, s'il est plus favorable, le **taux appliqué par l'employeur** ;
- **La perte de rémunération** correspond à la **différence entre la rémunération mensuelle de référence et la rémunération mensuelle effectivement perçue** au cours de la même période ;
- **Le nombre d'heures non travaillées indemnisables** correspond, dans la limite de la durée légale du travail ou, lorsqu'elle est inférieure, à la durée stipulée au contrat de travail, à **la perte de rémunération rapportée au montant horaire.**

*** Les éléments exclus** sont les frais d'atelier, les frais accessoires mentionnés dans le code du travail, les heures supplémentaires, les éléments qui ne sont pas la contrepartie du travail effectif, les éléments qui ne sont pas affectés par la réduction ou l'absence d'activité et sont alloués par l'année et la fraction de rémunération correspondant au paiement de l'indemnité de congés payés.

Artistes du spectacle, mannequins et travailleurs des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle

Le décret précise que pour l'ensemble des travailleurs précités, **le nombre d'heures donnant lieu à versement de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle ne peut excéder la durée légale de travail mentionnée dans le code du travail** au titre de la période considérée.

Les dispositions du décret sont applicables immédiatement aux demandes d'indemnisation d'activité partielle adressées à l'administration pour un placement en activité partielle intervenu entre le 12 mars 2020 et le 31 décembre 2020, **à condition que le placement en activité partielle soit justifié par l'épidémie de COVID-19.**

Infographie mise à jour le lundi 27 avril 2020

Finalgo
Le financement algo'rythmé
Accéder au site