



AGENT INFO



AGENT INFO SPECIALE N°19- AVRIL 2020

COVID-19 : ACTU 8

POINT AU 7 AVRIL

CHOMAGE PARTIEL : QUESTIONS-REPONSES

Chers amis,

Voici quelques infos pratiques à connaître pour la déclaration du chômage partiel. Spécifiquement adaptées à cette période de pandémie, elles peuvent nous aider et nous guider.

Quelques changements à noter, nous avons jusqu'à 30 jours à compter du jour où les salariés ont été placés en activité partielle, pour déposer notre demande en ligne, avec effet rétroactif et l'indemnité d'activité partielle au salarié ne sera pas assujettie aux cotisations sociales.

Les services de DIRECCTE répondent sous 48h. L'absence de réponse sous 48h vaut accord et l'autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une durée maximum de 12 mois (au lieu de 6 mois).

Espérons que d'ici là nous serons sortis d'affaire !

Retrouvez ici, une mise à jour du document du Ministère du travail effectuée le 03/04 et un éclairage sur l'articulation entre le chômage partiel et les arrêts pour garde d'enfants

Sachez que vous pouvez compter sur moi

Et mon équipe reste à votre écoute.

Florence GETE

Présidente



Chômage Partiel
Précisions du Ministère du Travail
03/04/20

Pour vous guider dans vos démarches

DIRECCTE
PAS A PAS

ANALYSE
SOCIALE

COVID-19 : CHOMAGE PARTIEL

TABLEAU DE SYNTHÈSE DES CHANGEMENTS

	Dispositif antérieur	Dispositif applicable à compter de la date d'entrée en vigueur du Décret	Mesures transitoires et échéance
Demande d'autorisation préalable	Toutes les demandes d'activité partielle sont faites en amont du placement des salariés en activité partielle, sauf en cas de sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel (délai de 30 jours).	Le délai de 30 jours après le placement des salariés en activité partielle est étendu au motif « autre circonstance de caractère exceptionnel »	Application immédiate
Avis du CSE	Le comité social et économique doit être consulté en amont du placement en activité partielle des salariés	La demande est accompagnée de l'avis préalablement rendu par le comité social et économique, si l'entreprise en est dotée. Par dérogation, en cas de sinistre ou d'intempérie de caractère exceptionnel ou d'autres circonstances de caractère exceptionnel, cet avis peut être recueilli postérieurement à la demande, et transmis dans un délai d'au plus deux mois à compter de cette demande	Application immédiate
Durée maximale de la période de demande d'autorisation préalable	Les demandes sont faites pour 6 mois	Les demandes peuvent être faites pour 12 mois	Application immédiate
Naissance de la décision implicite d'acceptation	La décision implicite d'acceptation naît dans un délai de 15 jours à compter de la date de réception de la demande	La décision implicite d'acceptation naît dans un délai de 48 heures	Application immédiate mais uniquement jusqu'au 31 décembre 2020
Montant de l'allocation versée par l'Etat et l'Unédic à l'employeur	<u>Entreprise de moins de 250 salariés</u> : 7.74 euros/heure non travaillée/salarié <u>Entreprise de plus de 250 salariés</u> : 7.23 euros/heure non travaillée/salarié	<u>Montant minimal versé pour les salariés rémunérés au SMIC</u> : 8.03 euros / heure non travaillée / salarié <u>Plafond</u> : 70 % de la rémunération brute antérieure dans la limite de 4.5 SMIC / heure non travaillée / salarié	Application pour toutes les demandes d'indemnisation au titre des heures chômées depuis le 1 ^{er} mars
Montant de l'indemnité versée à l'employeur au salarié	70 % de la rémunération antérieure brute servant d'assiette de calcul des congés payés	70 % de la rémunération antérieure brute servant d'assiette de calcul des congés payés	Inchangée
Eligibilité des salariés au forfait heures ou jours à l'année	En cas de fermeture de tout ou partie de l'établissement	En cas de fermeture de tout ou partie de l'établissement ou en cas de réduction de l'horaire de travail pratiquée dans l'établissement, à due proportion de la réduction d'horaire	Application immédiate

ARTICULATION DE L'ACTIVITE PARTIELLE ET DES ARRETS POUR GARDE D'ENFANTS



Coronavirus : Articulation de l'activité partielle et des arrêts pour garde d'enfants

Le ministère du travail précise l'articulation de l'activité partielle et des arrêts garde d'enfant dans son questions/réponses disponible sur : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-covid-19-precisions-sur-les-evolutions-procedurales-du-dispositif>

Plusieurs cas sont envisageables :

- Lorsque le salarié bénéficie au préalable d'un arrêt de travail pour maladie et que les salariés de l'entreprise sont postérieurement placés en activité partielle
- Lorsque le salarié bénéficie au préalable d'un arrêt de travail dérogatoire mis en place dans le cadre de la gestion de l'épidémie pour isolement ou garde d'enfant et que l'entreprise place ses salariés postérieurement à cet arrêt en activité partielle, soit en cas de fermeture totale ou d'une partie de l'établissement, soit en cas de réduction de l'activité
- Et enfin, lorsque le salarié est d'abord placé en activité partielle et qu'il tombe ensuite malade.

Cas n°1. Si le salarié bénéficie au préalable d'un arrêt de travail pour maladie et que les salariés de l'entreprise sont postérieurement placés en activité partielle

Le salarié reste en arrêt maladie indemnisé jusqu'à la fin de l'arrêt prescrit.

Le complément employeur, versé en plus de l'indemnité journalière de sécurité sociale, s'ajuste pour maintenir la rémunération à un niveau équivalent au montant de l'indemnisation due au titre de l'activité partielle, soit au moins 70 % du salaire brut, car le complément employeur ne peut conduire à verser au salarié un montant plus élevé que celui qu'il toucherait s'il n'était pas en arrêt.

Le complément employeur reste soumis aux mêmes prélèvements sociaux et fiscaux : il est donc soumis aux cotisations et aux contributions sociales de droit commun comme s'il s'agissait d'une rémunération.

A la fin de l'arrêt de travail, le salarié bascule alors vers l'activité partielle.

Cas n°2. Si le salarié bénéficie au préalable d'un arrêt de travail dérogatoire mis en place dans le cadre de la gestion de l'épidémie pour isolement ou garde d'enfant et que l'entreprise place ses salariés postérieurement à cet arrêt en activité partielle

Deux situations sont possibles :

a) Cas de l'entreprise qui place ses salariés en activité partielle en raison de la fermeture totale ou d'une partie de l'établissement

La justification des arrêts dérogatoires étant d'indemniser le salarié qui ne peut pas se rendre sur son lieu de travail soit par mesure de protection soit parce qu'il est contraint de garder son enfant, ceux-ci n'ont plus lieu d'être lorsque l'activité du salarié est interrompue puisqu'il n'a plus à se rendre sur son lieu de travail.

Dans ces conditions, le placement des salariés en activité partielle, lorsque l'établissement ou la partie de l'établissement auquel est rattaché le salarié ferme, doit conduire à interrompre l'arrêt de travail du salarié :

l'employeur doit alors signaler à l'assurance maladie la fin anticipée de l'arrêt selon les mêmes modalités qu'une reprise anticipée d'activité en cas d'arrêt maladie de droit commun.

Toutefois compte tenu des circonstances exceptionnelles, si l'arrêt de travail dérogatoire est en cours au moment du placement en activité partielle des salariés en raison de la fermeture de tout ou partie de l'établissement, l'employeur peut attendre le terme de l'arrêt en cours pour placer le salarié en activité partielle.

En revanche, aucune prolongation ou aucun renouvellement de l'arrêt ne pourra être accordé une fois le placement en activité partielle intervenu. Les employeurs sont donc tenus à ne pas demander le renouvellement des arrêts pour garde d'enfants de leurs salariés. S'agissant des arrêts de travail pour personnes vulnérables qui ont pu valablement se déclarer sur le télé-service de l'assurance maladie, ceux-ci étant automatiquement prolongés par l'Assurance maladie pour la durée du confinement, l'employeur est tenu d'y mettre un terme : l'employeur doit alors signaler à l'assurance maladie la fin anticipée de l'arrêt selon les mêmes modalités qu'une reprise anticipée d'activité en cas d'arrêt maladie de droit commun.

b) Cas de l'entreprise qui place ses salariés en activité partielle en raison d'une réduction de l'activité

Il n'est pas possible de cumuler sur une même période de travail une indemnité d'activité partielle et les indemnités journalières de sécurité sociale.

C'est pourquoi quand 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 pour garde d'enfant ou pour personne vulnérable. L'employeur ne pourra donc pas placer son salarié en activité partielle pour réduction du nombre d'heures travaillées si un arrêt de travail est en cours.

Cas n°3. Si le salarié est d'abord placé en activité partielle et qu'il tombe ensuite malade

Un salarié placé en activité partielle conserve son droit de bénéficier d'un arrêt maladie (hors arrêts pour garde d'enfant ou personne vulnérables). Le bénéfice du dispositif d'activité partielle s'interrompt alors jusqu'à la fin de l'arrêt prescrit (le salarié percevant des indemnités journalières sans délai de carence).

Dans ce cas, l'employeur lui verse un complément employeur aux indemnités journalières de sécurité sociale qui s'ajuste pour maintenir la rémunération à un niveau équivalent au montant de l'indemnisation due au titre de l'activité partielle, soit au moins 70 % du salaire brut, car le complément employeur ne peut conduire à verser au salarié un montant plus élevé que celui qu'il toucherait s'il n'était pas en arrêt. Ce complément employeur est soumis aux cotisations et aux contributions sociales de droit commun comme s'il s'agissait d'une rémunération.

Bon courage,

Xavier HORENT

Délégué Général



MON GARAGE PEUGEOT^{FR} 

“DES VOITURES POUR NOS SOIGNANTS”

Vous êtes médecin, infirmière, soignant...
et vous avez un **souci de mobilité pour assurer votre mission ?**

Mon-garage-peugeot.fr vous aide à trouver un point de vente de proximité pour obtenir **GRATUITEMENT** un véhicule.

#SOLIDARITE #CORONAVIRUS #MARS2020 #AGENTPEUGEOT

Gaap 
GROUPEMENT DES AGENTS AUTOMOBILES PEUGEOT

Personnel Soignant
Véhicule de prêt

ENSEMBLE, NOUS ALLONS PLUS LOIN

Retrouvez l'**AGENDA** des **Groupes de Travail**

Secrétariat Général

Centre Excell - 959 rue de la Bergeresse - 45160 OLIVET

Tél : **02 38 22 12 01** - e.mail : [**gaap@gaapfrance.com**](mailto:gaap@gaapfrance.com)

Site Internet: [**gaapfrance.com**](http://gaapfrance.com)

Site des adhérents du GAAP : [**www.mongaragepeugeot.fr**](http://www.mongaragepeugeot.fr)