

INFORMATIONS CORONAVIRUS

Arrêt garde d'enfants à compter du 1er septembre 2020

Un salarié parent contraint de garder son enfant sans pouvoir télétravailler, suite à la fermeture pour raison sanitaire de la classe ou de l'établissement d'accueil de leur enfant ou suite à l'identification de l'enfant comme cas contact à risque dans le cadre du contact-tracing, **pourra être placé en activité partielle, déclarée par son employeur selon les modalités habituelles et sera, à ce titre, indemnisé.**

Fiche du Ministère du travail : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/fiche_arret_travail-garde-enfant.pdf

Il faudra présenter à son employeur :

- un justificatif attestant de la fermeture d'établissement, de la classe ou de la section selon les cas (message général reçu de l'établissement ou, le cas échéant, de la municipalité informant de la non ouverture ou du fait que l'enfant ne sera pas accueilli compte tenu des mesures sanitaires décidées ou attestation fournie par l'établissement) ou
- un document de l'assurance maladie attestant que son enfant est considéré comme cas contact à risque.

Le justificatif du salarié doit être conservé par l'employeur en cas de contrôle de l'administration.

En outre, le salarié doit également remettre à son employeur une attestation sur l'honneur qu'il est le seul des deux parents demandant à bénéficier d'un arrêt de travail pour les jours concernés.

Un décret d'application devrait paraître prochainement pour confirmer ce dispositif.

Monétisation des jours de congés et de repos pour compenser la perte de salaire liée à l'activité partielle

Depuis la loi du 17 juin 2020, un accord collectif d'entreprise ou de branche peut être mis en place afin de monétiser des jours de repos conventionnels ou une partie des congés annuels des salariés pour compenser la perte de salaire liée à l'activité partielle. **Cette faculté est ouverte jusqu'au 31 décembre 2020.**

Par le biais d'une note du 21 septembre 2020 (qui modifie sa position du 13 juillet 2020), l'URSSAF a précisé que les jours de repos monétisés pour compenser la perte de rémunération liée au placement en activité partielle **sont soumis au régime social des revenus de remplacement, dans la limite de 3,15 Smic** (c'est-à-dire exclusion de l'assiette de cotisations et contributions de Sécurité sociale au titre des revenus d'activité et CSG/CRDS au taux de 6,70%). **Lorsque la somme globale perçue par le salarié dépasse le seuil de 3,15 Smic, la partie excédante est assimilée à un revenu d'activité et est donc soumise à cotisations et contributions sociales dans les conditions de droit commun. L'URSSAF précise que les cotisations sont dues lors du versement de la somme issue de la monétisation au salarié destinataire.**

Activité partielle de droit commun : prorogation des règles d'indemnisation

Depuis le 1er juin 2020, le Gouvernement a abaissé le taux horaire de l'allocation d'activité partielle versée à l'employeur au titre des heures chômées. Pour rappel, le taux est fixé à 60 % de la rémunération horaire brute telle que calculée à l'article R. 5122-12 du code du travail, limitée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC (pour les filières viticole et fruits et légumes, le taux reste fixé à 70%).

Initialement prévues jusqu'au 30 septembre 2020, ces dispositions sont prorogées, par décret, jusqu'au 31 octobre 2020 (Décret n° 2020-1170 du 25 septembre 2020).

Délai de réponse en matière d'activité partielle de droit commun

Pour aider les entreprises à faire face à la crise sanitaire, l'administration a assoupli temporairement la procédure pour bénéficier du dispositif de l'activité partielle.

En effet, depuis le 25 mars 2020 et jusqu'au 31 décembre 2020, lorsqu'un employeur fait une demande d'activité partielle, l'administration répond **dans les deux jours suivants la demande et son silence vaut acceptation** (avant le 25 mars, le délai était fixé à 15 jours).

Cependant, un décret du 29 septembre prévoit **qu'à compter du 1er octobre 2020**, le délai de réponse de l'administration de droit commun s'appliquera à nouveau, soit 15 jours (Décret n° 2020-1188 du 29 septembre 2020).

Activité partielle longue durée

A compter du 1er octobre 2020, le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur est égal pour chaque salarié placé dans le dispositif spécifique d'activité partielle à **60 % de la rémunération horaire brute** telle que calculée à l'article R. 5122-12 du code du travail, limitée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC.

Ce taux horaire ne peut être inférieur à 7,23 euros. Ce minimum n'est pas applicable pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Pour ces salariés, l'allocation ne peut être supérieure au montant de l'indemnité horaire due par l'employeur. (Décret n° 2020-1188 du 29 septembre 2020).

Projet de loi prorogeant le régime transitoire : des dispositions qui ne concernent pas les AG

Les dispositions du projet de loi prorogeant le régime transitoire (accessible ici) institué à la sortie de l'état d'urgence sanitaire **n'ont pas pour objet de proroger les règles dérogatoires permettant aux entreprises de tenir leurs conseils et leurs assemblées générales par téléconférence/visioconférence/consultation écrite au-delà du 30 novembre 2020**. En effet, les règles relatives au fonctionnement des conseils d'administration et des assemblées générales ont été adoptées sur le fondement des dérogations liées à la situation d'urgence sanitaire. Au-delà du 30 novembre 2020, seules les coopératives qui ont choisi dans leurs statuts de pouvoir tenir des AG en télé/visioconférence pourront le faire (ce qui permettra, le cas échéant, de faire face aux interdictions de réunions publiques importantes) et la consultation écrite redeviendra impossible.