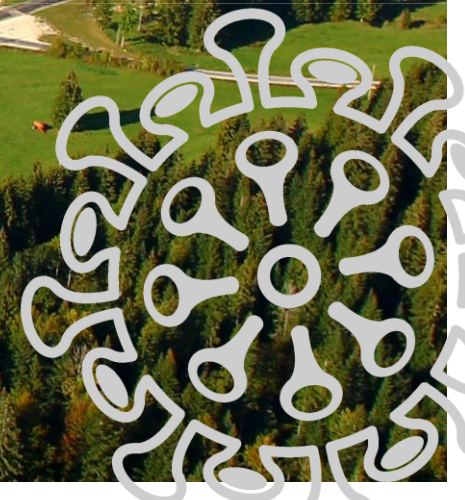




Informations
en date du
25 Juin 2020

Actualisation sociale pour le mois de juin 2020

COVID19 – Cycle de webconférences



Équipe



Michel Astier

Responsable des
affaires sociales

michel.astier@fnbois.com



**Françoise
Thévenet**

Attachée aux affaires
sociales

francoise.thevenet@fnbois.com



**Caroline
Berwick**

Déléguee générale
adjointe

caroline.berwick@fnbois.com



Au vu de l'évolution des textes et les dernières présentations, une actualisation est nécessaire

SOMMAIRE

- Présentation de la loi
- Activité partielle et les droits en matière de retraite et de prévoyance
- Le nouveau dispositif spécifique d'activité partielle : Activité Réduite pour le Maintien dans l'Emploi (ARME)



Loi portant diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume Uni de l'Union Européenne

Une loi riche en thèmes abordés....

Activité partielle

- Garanties de maintien de l'emploi.
- Monétisation ou le don de jours de repos ou de congés droits à la retraite
- garanties de prévoyance collectives
- délais de paiement s'appliquent
- Extension au CDD d'usage d'insertion.

Autres mesures

- Reprise des salariés
- titres de séjour
- caisses complémentaires des indépendants
- personnel soignant retraité
- artistes et intermittents du spectacle.

CDD et Intérim

- Conditions de recours aux CDD et à l'intérim
- contrats d'insertion dans l'emploi,
- prêt de main-d'œuvre

TPE

- Régime d'intéressement par décision unilatérale
- scrutins mesurant l'audience syndicale

Représentation du personnel

Prorogation des mandats des représentants élus du personnel ou des salariés actionnaires



Une loi riche en thèmes abordés....

- **Activité partielle : encore de nouvelles mesures**

Des **accords collectifs** vont pouvoir mettre en place un dispositif spécifique d'activité partielle prévoyant des **garanties de maintien de l'emploi**.

De **nouvelles ordonnances** prévues pour adapter l'activité partielle aux différents secteurs d'activité et aux catégories de salariés.

Un accord collectif peut prévoir la **monétisation** ou le **don de jours de repos ou de congés** dans le but de compenser une perte de rémunération liée à l'activité partielle.

L'activité partielle va être exceptionnellement prise en compte pour les **droits à la retraite** de base et complémentaire.

Jusqu'au 31 décembre 2020, les salariés en activité partielle continuent de bénéficier, pour eux-mêmes et leurs ayants droit, des **garanties de prévoyance collectives** mises en place dans leur entreprise, quelles que soient les stipulations des conventions et contrats. Ce maintien conditionne le bénéfice du régime social de faveur applicable au financement de ces garanties. Des délais de paiement s'appliquent jusqu'au 15 juillet 2020 aux cotisations finançant les garanties ainsi maintenues.

L'activité partielle provisoirement étendue aux salariés en **CDD d'usage d'insertion**.

- **Des conditions assouplies de recours aux CDD et à l'intérim**

Les conditions de recours aux CDD et à l'intérim peuvent être assouplies par **accord d'entreprise** jusqu'au 31 décembre 2020, avec notamment la possibilité d'instituer par voie conventionnelle de nouveaux cas de recours à l'intérim.

La durée maximale des **contrats d'insertion dans l'emploi**, renouvellement compris, est portée à 36 mois, sans préjudice des dérogations existantes.

Le recours au **prêt de main-d'œuvre** est encouragé, notamment entre les entreprises faisant face à une baisse d'activité et les entreprises dans des secteurs en tension du fait de l'épidémie de Covid-19. Ainsi, jusqu'au 31 décembre 2020, son formalisme est allégé et l'exigence d'un but non lucratif est même supprimée dans certains cas.

- **Des mesures à destination des TPE**

Les TPE sans délégué syndical ni CSE peuvent mettre en place un **régime d'intéressement par décision unilatérale** pour une durée comprise entre 1 et 3 ans.

Les **scrutins mesurant l'audience syndicale** dans les TPE auront lieu en 2021 et 2024 avec, comme conséquences pour les **conseillers prud'hommes**, la prorogation des mandats en cours et la réduction de la durée des prochains mandats.

- **Représentation du personnel**

Les **mandats** des représentants élus du personnel ou des salariés actionnaires aux organes de direction des sociétés anonymes sont **prorogés** s'ils sont venus ou viennent à échéance entre le 12 mars et le 31 juillet 2020. Cette prorogation des mandats joue jusqu'à leur renouvellement et au plus tard au 30 septembre 2020.

- **Autres mesures**

L'**obligation de reprise des salariés** en cas de cession d'un fonds de commerce est temporairement **suspendue** jusqu'au 31 décembre 2020.

La durée de validité de certains **titres de séjour** est prolongée et une autorisation provisoire de séjour est instaurée pour les étrangers saisonniers et étudiants.

Les **caisses complémentaires des indépendants** pourront mobiliser leurs réserves pour aider leurs adhérents.

Le **personnel soignant retraité** est autorisé pendant la période d'État d'urgence sanitaire à cumuler intégralement une pension de retraite et les revenus d'une activité professionnelle.

Le maintien du versement des allocations des chômeurs en fin droit, se poursuit pour les **artistes et intermittents du spectacle**.

A photograph of a paper mill. In the foreground, a worker in a light purple apron is seen from behind, standing next to a large stack of paper. In the background, another worker is holding a large sheet of paper. The mill has various machinery, including a large roll of paper and a fan, and shelves with boxes in the distance.

Focus

1

Activité partielle et droits à la retraite

2

Activité partielle et garanties de
prévoyance

3

Accords collectifs pouvant mettre en
place un dispositif spécifique d'activité
partielle (ARME)



1 Activité partielle et droits à la retraite

Période de chômage partiel et acquisition de droits à la retraite (article 11 de la loi)



Jusqu'à présent, les indemnités perçues au titre de l'activité partielle n'étant pas soumises à cotisations sociales, n'étaient prises en compte par l'Assurance vieillesse, ni pour le calcul des trimestres, ni pour le montant de la pension de retraite.

Cette situation risquait d'être pénalisante pour les salariés à temps partiel, intermittents ou à faible revenu dans les secteurs les plus durablement touchés par l'activité partielle, compte tenu de l'exigence d'avoir perçu une rémunération cotisée de 150 heures de SMIC pour valider un trimestre et de 600 heures de SMIC pour valider quatre trimestres (C. séc. soc., art. R.351-9).

Les périodes d'activité partielle comprise entre le 1^{er} Mars et le 31 décembre 2020 sont prises en considération

à titre exceptionnel, en vue de l'ouverture du droit à pension retraite, dans les conditions fixées par décret (à paraître).

Les dépenses supplémentaires seront prises en compte par le Fonds de solidarité vieillesse.

Pour la retraite complémentaire Agirc-Arrco

((ANI 17 novembre 2017, article 67, étendu par arrêté du 24 avril 2018).

S'il n'y a pas de cotisations prélevées pendant la période d'activité partielle, les salariés placés en activité partielle acquièrent des points de retraite complémentaire Agirc-Arrco sans contrepartie de cotisations à la double condition que :



**périodes d'activité partielle
indemnisées par
l'employeur**



**60 heures minimum
sur l'année civile**

En pratique

points
calculés



points cotisés sur la base
du salaire brut perdu*

*du fait de l'absence d'activité au-delà de la 60ème heure d'activité partielle et du taux de cotisation applicable dans l'entreprise.

Déclaration des heures d'activité partielle
indemnisées dans la DSN mensuelle.

Ou

**Délivrance d'une attestation d'indemnisation à
AGIRC-ARRCO**



2 Activité partielle et garanties de prévoyance



Quel impact de la suspension du contrat de travail lors d'une période d'activité partielle sur le bénéfice des garanties de prévoyance et frais de santé pour les salariés



Maintien des couvertures de protection sociale complémentaire pendant les périodes d'activité partielle



si oui, calcul des cotisations à verser à l'organisme assureur



Aucune obligation légale

n'évoque pour les employeurs ou les assureurs, une quelconque obligation de maintenir les garanties santé, prévoyance lourde ou retraite supplémentaire dans les cas où le contrat de travail du salarié est suspendu en cas d'activité partielle

Solution préconisée par les organismes en avril

société
d'assurance



institution de
prévoyance



mutuelle



1 consigne technique DSN
commune

confirmant le **maintien des
garanties** pendant les périodes
d'activité partielle avec
paiement des cotisations.

En cas de cotisations forfaitaires (*un pourcentage du PMSS par exemple*), elles sont calculées et versées normalement.

Pour celles qui sont déterminées en pourcentage de la rémunération, la consigne préconise d'inclure dans l'assiette des cotisations "les indemnités versées au titre de l'activité partielle".

Principe habituel

Les cotisations sont assises sur le salaire soumis à cotisations de sécurité sociale

Selon la majorité des régimes de protection sociale complémentaire (prévoyance, frais de santé, retraite, indemnité de fin de carrière) en vigueur dans les entreprises



L'indemnité d'activité partielle n'est pas un salaire

et n'entre donc pas dans l'assiette des cotisations sociales. Il n'y a par conséquent pas lieu, en principe, de prélever de cotisations sur cette indemnité.



En **l'absence de cotisations, les prestations sont en principe suspendues**, ce qui est préjudiciable aux salariés, surtout dans un contexte de pandémie.

Pour la période du 12 mars au 31 décembre 2020, la loi crée l'obligation pour les employeurs, les salariés et les assureurs de **cotiser au moins sur l'indemnité d'activité partielle** prévue par la loi (c'est-à-dire à hauteur de **70 % de la rémunération brute**) au titre des régimes de prévoyance, frais de santé, risque chômage, inaptitude, indemnité de fin de carrière, nonobstant les stipulations des conventions, accords et décisions unilatérales prises par le chef d'entreprise, ainsi que les clauses des contrats d'assurance.

Apport de l'Article 12 de la loi

Le principe du maintien des couvertures devient donc une exigence d'ordre public, peu important la rédaction des actes fondateurs et des contrats d'assurance. Mais période limitée dans le temps, rétroactivement depuis le 12 mars et jusqu'au 31 décembre 2020

Précisions quant aux garanties visées

L'article 12, I de la loi impose le maintien des garanties de prévoyance complémentaire d'entreprise au profit des salariés placés en activité partielle ainsi qu'à leurs ayants droit.



Ensemble des garanties de prévoyance complémentaire d'entreprise,

à savoir celles couvrant les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ainsi que les risques d'incapacité de travail, d'invalidité, de décès, d'inaptitude et de chômage. Ce maintien s'applique également aux indemnités ou primes de départ en retraite ou fin de carrière.



Les garanties doivent être collectives et avoir été instaurées dans les conditions prévues à l'article L 911-1 du CSS

à savoir par convention ou accord collectif, à la suite de la ratification à la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise ou par décision unilatérale de ce dernier constatée dans un écrit remis à chaque intéressé.

Le respect de cette mesure conditionne le caractère collectif et obligatoire des garanties de prévoyance et donc le bénéfice, pour les contributions patronales les finançant, de l'exonération plafonnée de cotisations de sécurité sociale prévue à l'article L 242-1 du CSS.



Si le principe du maintien des garanties est posé, qu'en est-il concernant les cotisations à payer ?



Les couvertures sont maintenues en contrepartie du paiement de cotisations



Lorsque ces dernières sont assises sur les revenus d'activité soumis à cotisations sociales, elles sont **dues sur l'indemnité brute d'activité partielle**, à défaut de stipulations plus favorables en vigueur.



Par miroir, l'assiette de détermination des futures prestations intégrera ces mêmes indemnités, là encore à défaut de stipulations existantes plus favorables.



Contrainte de formalisme pour les entreprises

En cas de détermination d'assiette de cotisations et de prestations plus favorables que celles édictées précédemment, il convient de le formaliser dans "une convention collective, un accord collectif ou une décision unilatérale du chef d'entreprise" et "de conclure un avenant au contrat d'assurance"



Outre le maintien obligatoire des garanties santé et prévoyance, l'article 12 impose aux organismes assureurs d'octroyer **des délais de paiement aux entreprises**



Il est imposé aux organismes assureurs de faire droit aux demandes faites par les entreprises de **report ou de délai**, pour le paiement des cotisations finançant les garanties santé et prévoyance des salariés placés en activité partielle, **jusqu'au 15 juillet**.

Pas de recouvrement

Les organismes assureurs ne sont pas autorisés à mettre en œuvre la procédure légale applicable* pour les entreprises qui ne se seraient pas acquittées des cotisations dues auprès de son organisme assureur entre le **12 mars et le 15 juillet**.

Pas plus de 2 échéances simultanées

A compter du 15 juillet 2020, les reports ou délais de paiement octroyés ne doivent pas avoir pour effet de faire payer plus de deux échéances au cours d'une période où habituellement une seule est due.

Les primes concernant la période allant du 12 mars au 15 juillet doivent être versées **au plus tard le 31 décembre 2020**.

**Suspension des garanties après une mise en demeure puis résiliation du contrat*

A photograph of a male worker in a dark jacket and glasses, seen from the side, operating a large industrial machine. He is looking at a small monitor on the machine's control panel, which has several buttons and knobs. The background shows the complex metal structure of the factory equipment.

3

Accords collectifs pouvant
mettre en place un dispositif
spécifique d'activité
partielle (ARME)

Activité Réduite pour le Maintien dans l'Emploi (ARME)

The logo consists of the letters 'ARME' in a bold, green, sans-serif font, centered within a light gray circle.

ARME

**Activité réduite
pour le Maintien dans l'emploi**

nouveau dispositif spécifique d'activité partielle



Assurer le maintien dans l'emploi

dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.



Ouverte à toutes les entreprises

sans condition.

ARME | Mise en place



**Accord collectif
d'établissement**



**Accord d'entreprise
ou de groupe**



**Accord collectif de
branche**

étendu organisant cette activité
partielle et prévoyant des
engagements de l'employeur en
contrepartie

L'employeur doit élaborer, après consultation du CSE lorsqu'il existe, un document conforme aux stipulations de l'accord de branche et qui définit les engagements spécifiques, notamment en matière d'emploi.

ARME | Contenu de l'accord

En fonction du projet de décret, cet accord devra définir

Un décret est en attente pour préciser le contenu de l'accord et les conditions d'application et de renouvellement du document



Les activités et les salariés concernés par l'activité partielle spécifique



Les réductions de l'horaire de travail pouvant donner lieu à indemnisation



Les engagements spécifiquement souscrits en contrepartie, notamment, pour le maintien dans l'emploi



Sa durée d'application

En l'absence de dispositions spécifiques sur ce point, l'accord collectif doit être conclu dans les conditions de droit commun.

S'agissant des engagements de l'employeur, ceux-ci pourraient porter sur le renforcement des compétences en prévoyant des actions de formation pour les salariés en activité réduite, sur le développement de l'apprentissage, sur l'accompagnement des salariés en fin de carrière, sur la mise en place ou le renforcement de l'intéressement...

Quels contrôles par la Direccte?



Contrôle LEGER pour la validation d'un accord

- ✓ conditions de validité et de la régularité de la procédure de négociation ;
- ✓ présence dans l'accord des dispositions obligatoires.

Procédure de validation renouvelée en cas de conclusion d'un avenant de révision

Délai de 15 jours

Décisions motivées et notifiées, dans les mêmes délais au CSE et aux OP



Contrôle RENFORCE pour l'homologation d'un document unilatéral de l'employeur

- ✓ régularité de la procédure d'information et de consultation du CSE lorsqu'il existe ;
- ✓ présence dans l'accord de l'ensemble des dispositions obligatoires ;
- ✓ conformité du document unilatéral aux stipulations de l'accord de branche ;
- ✓ présence d'engagements spécifiques en matière d'emploi.

Procédure d'homologation renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document.

Délai de 21 jours

Les informations

L'absence de réponse de l'Administration vaut acceptation de validation et d'homologation

Copie de la demande de validation ou d'homologation + accusé de réception par l'administration, au CSE ou aux organisations syndicales représentatives signataires lorsqu'elles existent.

Les salariés sont informés de la décision de la Direccte par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à l'information

- validation /homologation ou accord tacite
- voies et délais de recours



Quelle indemnisation ?



Indemnisation des salariés

fixée à la suite d'un accord collectif ou d'un document unilatéral reprenant les dispositions prévues par l'accord de branche doit être définie par le décret d'application élaboré en concertation avec les partenaires sociaux.



Modalités fixées dans un accord collectif ou document unilatéral

% de l'indemnité
Montant de l'allocation
Conditions
Cas de majoration en fonction des caractéristiques de l'entreprise



Selon les déclarations de la ministre du travail lors des débats au Sénat, le taux de prise en charge par l'État sera plus important que dans le cadre de l'activité partielle classique.



Arme prévue pour une durée limitée

Accord collectif ou le document unilatéral à transmettre au plus tard au DIRECCTE le 30 juin 2022.

Dispositif de l'ARME n'est pas cumulable avec :



les dispositions de l'article L 5122-2 du Code du travail, relatives à la majoration de l'indemnisation pour les salariés en activité partielle suivant une **formation** ;



les dispositions provisoires de l'article 10 ter de l'ordonnance 2020-346 du 27 mars 2020 modifiée autorisant l'**individualisation de l'activité partielle** ;



les **stipulations conventionnelles** relatives à l'activité partielle conclues avant l'entrée en vigueur du dispositif.



Comment articuler ce nouveau dispositif ARME et les règles « classiques » du chômage partiel en matière d'engagement de l'employeur?



Un petit rappel s'impose....



Rappel des règles du chômage partiel hors Covid

Loi 2013-504 du 14 juin 2013,

Décret 2013-551 du 26 juin 2013

Circulaire DGEFP 2013-12 du 12 juillet 2013

Décret 2014-740 du 30 juin 2014

Décret N°2020-325 du 25 mars 2020

Article R5122-9 du code du travail

Modifié par [Décret n°2020-325 du 25 mars 2020](#)

I. - Une autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une durée maximum **de douze mois**. Elle peut être renouvelée dans les conditions fixées au II.

II. - Lorsque l'employeur a, préalablement à sa demande, déjà placé ses salariés en activité partielle au cours des trente-six mois précédant la date de dépôt de la demande d'autorisation, celle-ci mentionne les engagements souscrits par l'employeur.

Ces engagements peuvent notamment porter sur :

1° Le maintien dans l'emploi des salariés pendant une durée pouvant atteindre le double de la période d'autorisation ;

2° Des actions spécifiques de formation pour les salariés placés en activité partielle ;

3° Des actions en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;

4° Des actions visant à rétablir la situation économique de l'entreprise.

L'autorité administrative fixe ces engagements en tenant compte de la situation de l'entreprise, d'un éventuel accord collectif sur les conditions du recours à l'activité partielle ou, à défaut, des propositions figurant dans la demande d'autorisation ainsi que de la récurrence du recours à l'activité partielle dans l'établissement.

III. - Les engagements sont notifiés dans la décision d'autorisation.

IV. - L'autorité administrative s'assure du respect des engagements souscrits par l'employeur.

Les engagements de l'entreprise | Principes



Echange entre l'employeur et l'administration

→ déterminer les engagements

les mieux adaptés à la situation et les mieux à même d'aider l'entreprise et les salariés à mettre à profit la période de sous activité pour préparer la reprise d'activité.



In fine,
l'autorité administrative fixe ces
engagements

la liste des engagements n'est pas limitative, et la concertation entre l'employeur et l'administration peut aboutir sur des engagements de nature différentes (investissement sur le site, reprise du site ou cession partielle du capital, etc.)

Les engagements de l'entreprise | Exemples



Le maintien dans l'emploi des salariés

Engagement de ne pas licencier les salariés concernés pendant une durée pouvant aller jusqu'au double de la durée de l'autorisation

L'administration tient compte des perspectives économiques à court et moyen terme et regarde si l'entreprise a une visibilité suffisante sur la durée de ses difficultés économiques



La mise en œuvre des actions de formation

Exemple: Entretien avec chaque salarié pour examiner des actions de formation en tenant compte des heures chômées, des besoins en compétences de l'entreprise et les souhaits des salariés



La mise en œuvre d'action de GPEC

Réflexion sur une évolution des métiers et dresser l'état des lieux de l'employabilité des salariés. Identifier les besoins de formation pour le maintien dans l'emploi



Des actions pour rétablir la situation économique de l'entreprise

Analyse des causes des difficultés au-delà de la mauvaise conjoncture. Aide d'acteurs et organismes locaux comme BPI France, CCI, etc...

La portée des engagements de l'employeur ?



Les services de l'Etat s'assurent du respect par l'employeur de ses engagements



En principe, contrôle à l'issue de la période d'autorisation et éventuellement après la période de maintien dans l'emploi.



Mise en place d'un échéancier est possible

Article R5122-10 du code du travail

L'autorité administrative demande à l'employeur le remboursement des sommes perçues au titre de l'allocation d'activité partielle en cas de non-respect par l'entreprise, sans motif légitime, des engagements mentionnés dans la décision d'autorisation.

Le remboursement peut ne pas être exigé s'il est incompatible avec la situation économique et financière de l'entreprise.

L'administration, avant toute décision, vérifiera que le non-respect de ses engagements est bien imputable à l'entreprise et non à son incapacité à les mettre en œuvre du fait de la dégradation soudaine de sa situation

Une redéfinition des engagements est toujours possible afin de les adapter à la nouvelle situation



Discours du Président aux partenaires sociaux le 24 Juin 2020

Extrait



Dans le futur régime de droit commun, à partir du 1er octobre, les entreprises seront aidées à hauteur de 60 % de l'indemnité versée au salarié.

Dans le régime conditionné à un accord collectif à partir du 1er juillet, cette aide pourra représenter jusqu'à 85 % de l'indemnité versée aux salariés



2 dispositifs d'activité partielle vont coexister



Régime de droit commun

- Prend le relais de l'activité partielle actuelle **au 1er octobre**.
- Allocation versée aux entreprises = 60 % de l'indemnité versée aux salariés
- Rémunération des salariés compris entre : 100 % de leur salaire net au niveau du Smic à 72 % au niveau de 1,3 Smic (Max : 60 % de 4,5 Smic).
- 5 jours de congés. Au renouvellement de cette demande d'activité partielle (décision unilatérale de l'administration), chaque salarié devra avoir pris cinq jours de congé.
- engagement de maintien de l'emploi pendant la durée de l'activité partielle.
- Frais de formation pris en charge (?) à hauteur de 70 % des coûts (un accord sur la mobilisation du compte personnel de formation (CPF) étant "souhaité".)
- compte rendu trimestriel au CSE



Régime de longue durée accessible par accord

- **A compter du 1er juillet 2020**, « ARME » activité partielle de longue durée rebaptisé « APLD »
- soutenir les employeurs connaissant une baisse d'activité à long terme, de six mois à deux ans, afin de conserver emplois et compétences.
- Un accord d'entreprise ou de branche étendu (validé par la Direccte) "sur la base d'un diagnostic et d'une prévision d'activité et d'emploi partagés" :
 - engagements d'emploi
 - éventuelles suppressions d'emplois
 - volume maximal d'heures chômées,
 - 40 % du temps de travail global maximum.
- Rémunération des salariés compris entre : 100 % du salaire net au niveau du Smic et 84 % du salaire net au niveau de 1,15 Smic, (Max 70 % de 4,5 Smic).
- Aide de **80 %** de l'indemnité versée au salarié **voie 85 % pour les accords signés avant le 1er octobre 2020**
- Engagement de l'entreprise :
 - conserver au moins 60 % de son activité, soit au maximum 40 % d'heures chômées indemnissables.
 - Temps chômé dédié à la formation (frais de formation seront donc pris en charge à hauteur de 80 %, un accord étant, là aussi, souhaité sur la mobilisation du compte personnel de formation.)
- Compte rendu trimestriel au CSE + une clause de suivi



Evolution proposée de régimes d'activité partielle (1/3)

	Activité partielle actuelle	Activité partielle de droit commun cible	Activité partielle de longue durée
Déclenchement	Décision unilatérale et autorisation administrative	Décision unilatérale et autorisation administrative, comme actuellement	Accord d'entreprise ou accord de branche de branche étendu, et validation par la Direccte Sur la base d'un diagnostic et d'une prévision d'activité et d'emploi partagés
Durée	Jusqu'à 6 mois	3 mois renouvelables maximum 6 mois	6 mois renouvelables maximum 2 ans
Durée du travail	L'employeur sollicite un nombre d'heures « chômeables » Le volume est autorisé et à postériori l'entreprise adresse une demande de remboursement pour les heures réellement chômees.	Inchangé	L'accord définit le volume maximal d'heures susceptibles d'être chômees, au maximum égal à 40% du temps de travail. Volume apprécié salarié par salarié, mais modulable sur la durée de l'accord

Evolution proposée de régimes d'activité partielle (2/3)

	Activité partielle actuelle	Activité partielle de droit commun cible	Activité partielle de longue durée
Salaire versé	70% du salaire brut (84% du salaire net) <i>Plancher = SMIC</i>	De 100% du salaire net au niveau Smic à 72% du salaire net au niveau de 1,3 Smic (plancher à 8,03€/h) <i>Plafond = 60% de 4,5 SMIC</i>	De 100% du salaire net au niveau Smic à 84% du salaire net au niveau 1,15 Smic (plancher à 8,03€/h) <i>Plafond = 70% de 4,5 SMIC</i>
Aide publique	Avant Covid : 7,92€ ou 7,34 par heure chômée Covid : Jusqu'au 30 mai : 70% du brut (100% de l'indemnité versée) Plafond : 70% de 4,5 SMIC Depuis le 1 ^{er} juin : 60% du brut (85 % de l'indemnité versée) Plafond : 70% de 4,5 SMIC	60% de l'indemnité versée Plancher = 90% SMIC Pas de cotisations Au renouvellement, chaque salarié doit avoir pris 5 jours de congé	80% de l'indemnité versée (85% pour les accords signés avant le 1^{er} octobre) Plancher = 90% du SMIC Pas de cotisations

Evolution proposée de régimes d'activité partielle (3/3)

	Activité partielle actuelle	Activité partielle de droit commun cible	Activité partielle de longue durée
Engagements en termes d'emploi	Non obligatoire	Maintien dans l'emploi pendant la durée de l'activité partielle	L'accord définit les engagements en termes d'emploi. Seul l'accord peut permettre des suppressions d'emploi éventuelles.
Formation	Covid : Prise en charge des frais de formation à 100%	Prise en charge des frais de formation à hauteur de 70% des coûts. Accord sur la mobilisation du CPF souhaité.	Prise en charge des frais de formation à hauteur de 80% des coûts. Accord sur la mobilisation du CPF souhaité.
Dialogue social	//	Compte-rendu trimestriel minimum au CSE	Définition dans l'accord des critères et moyens de suivi de l'accord Compte-rendu trimestriel minimum au CSE
Entrée en vigueur	//	1 ^{er} octobre	1 ^{er} juillet

A photograph of a paper mill. In the foreground, a worker in a light purple apron and blue jeans is seen from the back, standing next to a large stack of paper. In the background, another worker in a purple apron is holding a large sheet of paper. The mill has green machinery, a fan, and shelves with boxes.

Divers points d'actualité

1

Modulation de l'allocation d'activité partielle

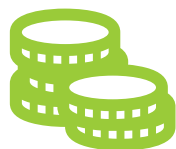
2

Fin des arrêts garde d'enfant

3

Aides et subventions de la MSA et URSSAF

1 L'indemnisation | **Principe**



70%

Le salarié en activité partielle reçoit une indemnité horaire égale à 70% de sa rémunération brute horaire, ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, de la durée conventionnelle ou contractuelle de travail.



100%

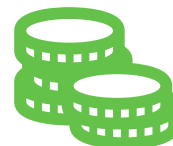
L'indemnité horaire est portée à 100% de la rémunération nette antérieure du salarié lorsque des actions de formation sont mises en œuvre pendant les heures chômées.

(C. trav. art. R 5122-18, al. 1 et 2)

L'indemnisation | Modification du mode de calcul de l'allocation chômage partiel (en attente du décret)



Diminution de l'allocation de chômage partiel



60%

Allocation couvre 60% de la rémunération antérieure brute du salarié, dans la limite d'une rémunération de 4,5 SMIC avec un minimum de **8,03€/heure** et ce **quel que soit l'effectif**

Fin des arrêts garde d'enfant

1^{er} mai : passage en activité partielle

Depuis le 1^{er} mai dernier, les employeurs devaient procéder à l'indemnisation au titre de l'activité partielle des salariés qui ne disposaient pas de solution de garde pour leur enfant de moins de 16 ans, lorsque le télétravail n'était pas possible.



22 juin réouverture des écoles



**Le motif d'activité partielle pour
garde d'enfant de moins de 16 ans
s'arrête au 22 juin**



Aide Prévention COVID ou AP COVID de la MSA

Promouvoir une démarche de prévention en l'accompagnant d'un petit financement de mesures barrières

Comment ?



formalisme simplifié msa.fr

privilégie la relation de conseil et l'accompagnement (par téléphone ou in situ) entre préventeurs MSA (CP, MT, IDEST) et entreprises ou exploitants

Qui ?



**Ent < 50 salariés
Ou exploitants les plus en difficulté**

Quoi ?



Mesures de prévention et de protection collectives

permettant de limiter l'exposition des travailleurs au risque biologique Covid-19, qui prennent en compte la prévention des risques professionnels, ainsi que l'amélioration des conditions de réalisation du travail.

Combien ?



1.000 € Max

versée au bénéficiaire, sur présentation de justificatifs de dépenses (prises en charge à 100%, 1000€ max).



dispositif rétroactif depuis le 17 mars
Valide jusqu'au 30 novembre 2020

OUI

lave-mains, parois en plexiglass, systèmes d'ouverture automatique de portes ou dispositifs « sans contact » ; de la signalétique ; la location de van ou de véhicules supplémentaire, d'Algéco, ...

NON

Equipements de Protection Individuelle (gants ou tout type de masques) et le gel hydro-alcoolique/savons

Subvention des équipements de protection au travail prévention COVID pour l'URSSAF

Comment ?



**formulaire sur
ameli.fr/entreprise**

par mail à la caisse régionale de rattachement (Carsat, Cramif ou CGSS) de l'entreprise avec les pièces demandées.

Versement en une seule fois par la caisse régionale après réception et vérification des pièces justificatives



**demande à envoyer à la
caisse avant le 31
décembre 2020**

Qui ?



**Ent < 50 salariés
Travailleurs
indépendants**

Quoi ?



**Mesures barrières et de
distanciation**

isoler le poste de travail, permettre de guider et faire respecter les distances, communiquer visuellement sur les consignes, mesures d'hygiène et de nettoyage.

Exemples

- pose de vitre, plexiglas, cloisons,
- poteaux, barrières, locaux additionnels
- écrans, tableaux, support d'affiches, affiches
- installations permanentes ou temporaires permettant le lavage des mains et du corps



si une mesure barrière d'isolation ou de distanciation est mise en place (masques, gel hydro alcoolique, visières) cela pourra également être financé

Combien ?



5.000 € Max

Financement de 50 % HT d'investissement (sur un minimum de 1 000€ HT)
Dépenses réalisées entre le 14 mars et le 31 juillet 2020

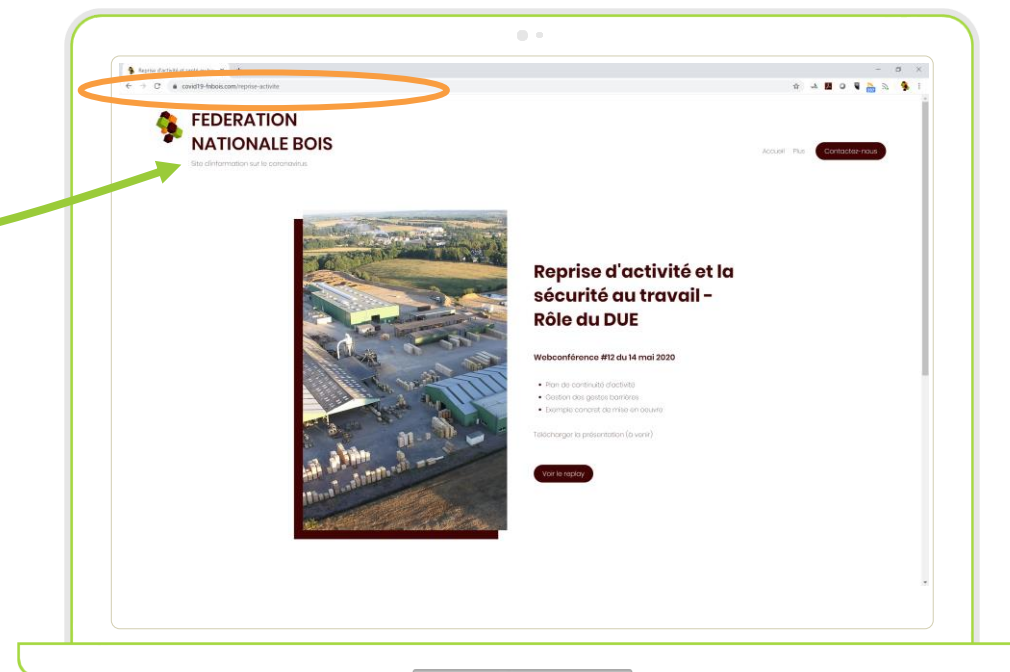
La FNB vous accompagne

Retrouvez tous les éléments sur le site
covid19-fnbois.com

Page :

covid19-fnbois.com/actualisation

- Replay
- Présentation
- Guide et fiches pratiques
- Modèles type



Merci de votre attention



Service social 

01 56 69 52 00 

social@fnbois.com 

www.covid19-fnbois.com 