

INFORMATIONS CORONAVIRUS

Chèr(e) client(e),

Dans le contexte actuel, nous avons eu de nombreuses questions et nous souhaitons vous informer de manière synthétique sur les différentes mesures prises à ce jour par le gouvernement.

I. Délai de règlement applicable à l'URSSAF

Des délais de paiement peuvent être octroyés : échelonnement de paiements, remise exceptionnelle des majorations...

Si vous souhaitez y recourir, la demande doit être faite sur le site de l'Urssaf via la rubrique « Une formalité déclarative » > « Déclarer une situation exceptionnelle ».

II. Chômage partiel

En cas de baisse d'activité ou d'impossibilité de travailler, la démarche pour bénéficier du chômage partiel se déroule comme suit :

1. Consultation :

Dans les entreprises de 50 salariés et plus la consultation du comité social et économique (CSE) est obligatoire.

En l'absence de représentants du personnel, l'Administration recommande à l'employeur d'informer ses salariés de sa décision de recourir à l'activité partielle, en précisant la durée prévisionnelle envisagée ainsi que le nombre de salariés concernés.

2. Demande préalable d'autorisation d'activité partielle :

Vous devez adresser par voie dématérialisée à la DIRECCTE dont vous dépendez, une demande préalable d'autorisation d'activité partielle (accompagnée éventuellement de l'avis préalable du CSE). Le délai de traitement est exceptionnellement de 48 heures.

3. Quelles sont les indemnités et comment sont payés les salariés ?

Allocation d'activité partielle remboursée à l'employeur :

L'entreprise recevra une allocation, ce montant est actuellement de 8,03 euros par heure chômée mais va être réévalué suite aux annonces du président du 12/03.

Indemnités versées au salarié :

L'entreprise doit indemniser les salariés pour les heures non travaillées, à hauteur de 70 % de la rémunération brute horaire antérieure (environ 84 % du salaire net horaire), sauf pour les heures au delà de 35 heures hebdomadaires. La durée d'indemnisation est au maximum de 6 mois.

III. Absences de salariés contraints de garder leur enfant

Si le parent salarié n'a pas d'autres possibilités que de s'arrêter de travailler : Il peut bénéficier d'un arrêt de travail au même condition qu'un salarié mis en isolement (CF partie IV ci-dessous).

Pour cela, vous devez les déclarer par le biais du téléservice « déclare.ameli.fr ». Par cette action, l'arrêt de travail est délivré pour une durée de 14 jours calendaires et l'employeur doit alors réaliser les démarches habituelles pour le déclenchement des IJSS.

IV. Maintien de salaire pour les personnes exposées et mis en isolement

L'employeur doit procéder au maintien de salaire dès le 1^{er} jour d'arrêt de travail. Les indemnités journalières seront aussi perçues sans délai de carence.

Nous vous tiendrons au courant si d'autres mesures sont mise en place au fur et à mesure.

Bien entendu si vous le souhaitez nous pouvons vous accompagner sur la mise en œuvre de ces démarches.

Merci pour votre confiance.

Dans l'attente vous pouvez consulter les liens suivants :

http://creer-developper-occitanie.fr/wp-content/uploads/2020/03/Accompagnement_entreprises_coronavirus_v040320201.pdf
<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>
<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>