

1/2	PIGISTE SALARIÉ	MENSUALISÉ (CDD OU CDI)	INTERMITTENT	DROITS D'AUTEUR	AUTO-ENTREPRENEUR	CLP	
J'ai des enfants de moins de 16 ans, AI-JE DROIT A UN ARRÊT DE TRAVAIL ? (2)	<p align="center">THEORIQUEMENT NON</p> <p>Il faut que son métier ne puisse se faire en télétravail, or en temps de COVID19 quasiment tous les journalistes font leur métier par téléphone.</p> <p align="center">MAIS</p> <p>Les photographes, JRI, SR ou journalistes liés exclusivement au reportage, qui ne peuvent pas ou beaucoup moins télétravailler, sont fondés à le demander, et beaucoup de journalistes l'ont obtenu même s'ils peuvent télétravailler donc rien n'empêche de le demander.</p> <p>PIGISTES : Un pigiste est un salarié, et des pigistes l'ont déjà obtenu. La demande peut (mais ne doit pas nécessairement) être faite à tous vos employeurs si vous voulez que tous vos revenus soient pris en compte. (3) Exceptionnellement les professions non-rémunérées à l'heure n'ont pas à justifier de 20.000 euros bruts cotisés /an. Le problème reste entier pour les pigistes à l'étranger.</p>		<p>Statuts illégaux, évidemment non cautionnés par la CFDT : au regard de la loi Cressard tout journaliste employé par une entreprise de presse est salarié. (1)</p>		<p align="center">EN ATTENTE D'INFOS</p>	<p align="center">OUI</p> <p>Je déclare moi-même mon arrêt sur le site declare.ameli.fr (4)</p>	
Je suis atteint du COVID19, AI-JE DROIT A UN ARRÊT MALADIE ?	<p align="center">OUI</p> <p>Les personnes présentant des symptômes du COVID19 ou infectées par cette maladie relèvent d'un arrêt de travail classique prescrit par un médecin (procédure différente de l'arrêt pour garde d'enfant).</p> <p>PIGISTES : Mauvaise nouvelle, les conditions d'ouverture des droits « classiques » s'appliquent : il faut avoir cumulé 20.000 € brut/an de piges (contacter pigistes@f3c.cfdt.fr pour étudier votre cas particulier). (3) L'employeur vous doit aussi le complément employeur : vous devez toucher la totalité de votre salaire moyen, pas seulement les IJ de la sécurité sociale. En l'absence de complément pour tous vos employeurs, demandez la prévoyance Audiens (5). Le problème reste entier pour les pigistes à l'étranger.</p>		<p align="center">PEUT-ETRE</p> <p>Pour toucher des IJ il faut atteindre les seuils d'ouverture des droits : 9 cachets sur le trimestre précédent ou 36 sur l'année précédente. (3)</p>		<p align="center">PEUT-ETRE</p> <p>Pour toucher des IJ il faut atteindre les seuils Agessa d'ouverture des droits (9.135 €/an)</p>		<p align="center">EN ATTENTE D'INFOS</p>
PUIS-JE EXERCER MON DROIT DE RETRAIT ? (6)	<p align="center">OUI</p> <p>Seulement si votre employeur vous demande de vous déplacer dans une zone d'exposition à risque. Votre employeur ne peut vous licencier (ou faire cesser vos piges) pour cette raison. De votre côté Insistez pour obtenir des masques et des gants fournis par l'employeur et, à défaut, contactez vos représentants du personnel. Et formulez toujours votre droit de retrait après un échange avec un représentant du personnel et un soutien de sa part.</p> <p align="center">MAIS</p> <p>Dans les autres situations, ses dispositions et votre respect des mesures dites « barrières » sont une précaution suffisante.</p>		<p align="center">NON</p> <p>Vous pouvez bien sûr refuser une situation dangereuse. Mais votre collaboration n'est pas protégée. On ne peut donc parler de droit de retrait. Sauf pour les intermittents quand ils sont en cours de contrat. En revanche votre statut était illégal et vous serez fondé, si rupture de la collaboration, à demander une requalification aux Prud'hommes.</p>				
Mon activité diminue, MON EMPLOYEUR PEUT-IL ME METTRE AU CHÔMAGE PARTIEL ? (7)	<p align="center">OUI</p> <p>Mais c'est une mesure collective au niveau de l'entreprise et non au niveau individuel. Je ne peux pas le réclamer ou le subir pour moi seul.e.</p> <p>PIGISTES : Certaines entreprises ont commencé à les inclure dans ce dispositif. Les pigistes ne peuvent pas, en tant que catégorie, en être exclus, ni a priori se voir imposer un seuil de rémunération pour y avoir accès. Pour calculer l'indemnité, suggérer à l'employeur de prendre la meilleure moyenne des 3 ou 12 derniers mois et la diviser pour obtenir une indemnité horaire. Vos piges baissent et les autres salariés sont eux protégés par le chômage partiel ? Gardez trace des refus, faites-les remonter à pigistes@f3c.cfdt.fr pour envisager un appui par les élus CSE et/ou un recours à la direction du travail.</p>		<p align="center">MENSUALISÉS : à défaut de mesure de chômage partiel, votre employeur doit continuer à verser votre salaire, même en cas de baisse d'activité. On peut vous imposer des jours de RTT, ou éventuellement des congés.</p>		<p align="center">NON</p> <p>Ce dispositif est réservé aux salariés.</p>		
					<p align="center">MAIS</p> <p>Possibilité de neutraliser la période de confinement pour le calcul de la période de référence et les indemnités.</p>		
HELP, ON ME PRIVE DE TRAVAIL ! EST-CE LEGAL ?	<p align="center">NON</p> <p>Si votre employeur dit ne pas pouvoir vous payer ou vous faire travailler en raison de la crise sanitaire le plus simple est qu'il demande à bénéficier de mesures collectives de chômage partiel et vous en inclue dans les effectifs. Dernier recours : procéder à un licenciement pour motif économique, mais bien sûr selon les règles ! Jusqu'au licenciement, si l'entreprise n'a plus aucun moyen de paiement des salaires, les salaires sont garantis par l'assurance de garantie des salaires (AGS) pour les entreprises ne pouvant plus payer.</p> <p>PIGISTES : Demandez à être intégré dans les mesures de chômage partiel. Option système D : tenter de faire valoir ses droits au chômage « classique », hors chômage partiel (plus d'infos : pigistes@f3c.cfdt.fr). l'arrêt des commandes ou le non-paiement des commandes livrées s'apparente à un licenciement et doit être traité comme tel (versement d'indemnités et attestation d'employeur). Alerte pigistes@f3c.cfdt.fr</p>		<p align="center">OUI</p> <p>Toutes les commandes livrées sont dues, mais l'entreprise a le droit de ne plus recourir à vous. En revanche votre statut était illégal et vous êtes fondé à demander une requalification aux Prud'hommes.</p>				
QUELLES AUTRES AIDES ?	<p>IMPÔTS : On peut modifier son taux de prélèvement à la source pour tenir compte de la baisse de revenus qui s'annonce pour 2020 : https://www.impots.gouv.fr/portail (à faire avant le 22 du mois pour le mois suivant).</p> <p>PRIME D'ACTIVITE : Demander la prime d'activité à la CAF si vos revenus trimestriels de mars-avril-mai sont faibles. Attention les revenus du conjoint sont pris en compte.</p> <p>ALLOCATIONS CHÔMAGE : Les droits chômage ont été prolongés pour les personnes en fin de droit, et le volet 2 de la réforme de l'assurance chômage reporté à septembre.</p>						

(1) AUTOENTREPRENEURS, DROITS D'AUTEURS, CLP

Nous rappelons que ces statuts sont illégaux pour les journalistes professionnels en vertu de la loi Cressard. La CFDT ne cautionne pas ces pratiques. Nous mentionnons néanmoins ces situations pour les personnes qui y auraient été contraintes. C'est également l'occasion de mettre en lumière les lacunes évidentes de la protection sociale en dehors du salariat.

(2) PRECISIONS SUR L'ARRÊT DE TRAVAIL POUR GARDE D'ENFANTS

- C'est à l'employeur de faire cette déclaration sur <https://declare.ameli.fret> au salarié de lui fournir une attestation
- Pas de délai de carence, pas de seuil d'ouverture des droits
- L'indemnité complémentaire due par l'employeur en cas d'arrêt de travail (article L1226-1 du code du travail) s'applique également sans jours de carence.
- Un seul parent à la fois peut se voir délivrer un arrêt de travail. En cas de garde alternée, il est possible de fractionner l'arrêt ou de le partager entre les parents sur la durée de fermeture de l'établissement.
- L'arrêt peut être délivré pour une durée de 1 à 21 jours. Il sera éventuellement renouvelable selon les mêmes modalités en fonction de la durée de fermeture des établissements.
- Les déclarations faites sur <https://declare.ameli.fr> ne déclenchent pas une indemnisation automatique des employés concernés. Cette indemnisation se fait après vérification par les caisses de sécurité sociale des éléments transmis et sous réserve de l'envoi, selon les procédures habituelles, des éléments de salaires à la caisse d'affiliation du salarié. Attention donc au risque de refus !
- Votre employeur refuse alors que vous êtes éligible ? Gardez trace des refus, faites-les remonter aux représentants du personnel pour envisager un appui et/ou un recours à la direction du travail.
[Plus d'infos sur les arrêts de travail pour garde d'enfants pour les salariés](#)

(3) PRECISIONS SUR LES ARRETS DE TRAVAIL DES PIGISTES ET PROFESSIONS DISCONTINUES

- Demandez à votre employeur qu'il déclare la moyenne la plus favorable des 3 ou 12 derniers mois, conformément aux règles dérogatoires du Code de la sécurité sociale concernant les professions discontinues.
- Si des paiements de piges antérieures risquent d'arriver pendant l'arrêt maladie, il vaut mieux demander à l'employeur de décaler le paiement. Sinon, expliquer à la CPAM que ce paiement concerne une période de travail antérieure, preuves à l'appui.
- L'employeur vous doit aussi le complément employeur (vous devez toucher la totalité de votre salaire moyen, pas seulement les IJ de la sécurité sociale).
[Plus d'infos sur les ouvertures de droit des pigistes et intermittents](#) et [professions discontinues](#).

(4) PRECISIONS SUR L'ARRET MALADIE POUR GARDE D'ENFANT POUR LES AUTOENTREPRENEURS

Conseils :

1. dans « type d'identifiant » choisir SIRET
2. dans « numéro employeur » indiquez votre numéro de SIRET
3. dans « Raison sociale » votre nom et votre prénom
4. dans « adresse email » votre adresse email
5. cliquez sur « ajouter un employé » et déclarez-vous comme tel
6. Cochez la case « je certifie... »

(5) PRECISION SUR LA PRÉVOYANCE

Le régime prévoyance/santé conventionnel des journalistes rémunérés à la pige prévoit une indemnité de 30% du traitement de base versée après une franchise de 45 jours réduite à 8 jours en cas d'hospitalisation de plus de 8 jours (malheureusement sans hospitalisation et en deçà de 45 jours d'arrêt, pas de contribution d'Audiens). [Plus d'infos : Audiens](#)

(6) PRECISIONS SUR LE DROIT DE RETRAIT

- Le code du travail prévoit que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires « pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale des travailleurs » (article L. 4121-1 du code du travail). A ce titre, l'employeur peut être fondé à prendre des dispositions contraignantes pour assurer la protection de la santé du personnel après évaluation du risque de contagion dans l'entreprise.
- Dans la mesure où l'employeur a mis en œuvre les dispositions prévues par le code du travail et les recommandations nationales (<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>) visant à protéger la santé et à assurer la sécurité de son personnel, qu'il a informé et préparé son personnel, notamment dans le cadre des institutions représentatives du personnel, le droit individuel de retrait ne peut pas, en principe, trouver à s'exercer

(7) PRECISIONS SUR LE CHÔMAGE PARTIEL

- La mise en activité partielle ne constitue pas une modification du contrat de travail nécessitant l'accord du salarié. Les salariés concernés restent liés à leur employeur par leur contrat de travail.
- Les salariés reçoivent une indemnité horaire, versée par leur employeur, égale à 70% de leur salaire brut horaire (environ 84% du salaire net horaire). L'Etat en rembourse totalement l'employeur. Donc celui-ci n'a aucune raison de le refuser aux pigistes. L'employeur peut, en plus, abonder pour atteindre 100%.
- Ce dispositif peut ne concerner qu'une partie de salariés (service, département, catégorie de salariés non éligibles au télétravail) mais cela ne doit pas être fondé sur un critère discriminatoire, mais sur un critère objectif. Donc ne peuvent en être exclus par principe tous les pigistes ou tous les embauchés récemment par exemple.
- Possibilité d'actions de formation. L'indemnité est alors portée à 100%.
- Si après versement de l'indemnité d'activité partielle la rémunération d'un salarié est inférieure à la rémunération mensuelle minimale (= SMIC net), l'employeur est dans l'obligation de lui verser une allocation complémentaire qui est égale à la différence entre la rémunération mensuelle minimale (ou SMIC net) et la somme initialement perçue par le salarié
[Plus d'infos sur le chômage partiel](#)

(8) PRECISION SUR LES AIDES AUX INDEPENDANTS

Un forfait de 1.500 euros sous conditions si j'ai perdu plus de 70% de CA et qu'il s'agit de l'activité principale pour les micro-entrepreneurs (activité annexe de complément exclue). La baisse d'activité prise en compte est celle enregistrée de mars 2020 par rapport au mois de mars 2019. Les autoentrepreneurs n'ayant pas un an d'activité *pourront* comparer avec un autre mois, comme en janvier 2020 par exemple.

[Plus d'infos sur les aides aux entreprises](#)