

LES PRINCIPALES MESURES



> Rappel des obligations de l'employeur :

Une situation d'épidémie impose une **vigilance toute particulière dans l'intérêt des salariés et des entreprises**. La présence des salariés nécessaires au fonctionnement de l'entreprise sera largement fonction de la capacité de l'entreprise à répondre aux inquiétudes des salariés et des assurances qui leur seront données d'être correctement protégés contre les risques spécifiques liés au virus (notamment les salariés en contact avec le public).

Le code du travail impose à l'employeur de **prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la protection de la santé de son personnel**. A ce titre, il doit procéder à une évaluation du risque professionnel. Cette évaluation doit être renouvelée en raison de l'épidémie pour réduire au maximum les risques de contagion sur le lieu de travail ou à l'occasion du travail par des mesures telles que des actions de prévention, des actions d'information et de formation ainsi que la mise en place de moyens adaptés, conformément aux instructions des pouvoirs publics.

L'employeur doit veiller à leur adaptation constante pour tenir compte du changement des circonstances.

L'évaluation doit être conduite en tenant compte des modalités de contamination et de la notion de contact étroit.

Cette nouvelle évaluation doit être retranscrite dans le document unique d'évaluation des risques qui doit être actualisé pour tenir compte des changements de circonstances.

Les mesures de prévention qui découlent de l'actualisation du document unique d'évaluation des risques doivent être enfin portées à la connaissance des salariés selon des modalités adaptées afin de permettre leur pleine application.

Cette démarche est conduite selon une procédure faisant intervenir les instances représentatives du personnel (CSE) ainsi que le service de santé au travail.

Si vous faites face à une baisse d'activité ou à une fermeture de votre établissement liée à l'épidémie de coronavirus.

Dans ce contexte, le recours à l'activité partielle permet aux entreprises en difficulté de réduire ou suspendre temporairement l'activité de leurs salariés.

Cette note technique vous explique de façon complète cette démarche, mais voici le résumé.

> Les principes fondamentaux

Le code du travail indique que les salariés sont placés en position d'activité partielle, s'ils subissent une perte de salaire imputable à :

- La fermeture temporaire de l'établissement ou d'une partie d'établissement ;
- Une réduction d'horaire en deçà de la durée légale de travail.

Le contrat de travail des salariés placés en activité partielle est suspendu pendant les périodes où ils ne sont pas en activité.

> Indemnité et allocation

« **L'indemnité** » désigne la somme versée par l'employeur au salarié placé en activité partielle ; correspondant à une part de sa rémunération antérieure dont le pourcentage est fixé à :

- 70% de la rémunération brute, soit 84% de la rémunération nette (au minimum le smic net doit être assuré)
- 100% de la rémunération nette en cas d'actions de formation mises en œuvre pendant les heures non travaillées.

« **L'allocation** » désigne de son côté, la somme que perçoit l'employeur de la part de l'État en compensation.

Le taux horaire de l'allocation est fixé initialement à 7,74 € pour les entreprises de 1 à 250 salariés ;

Le gouvernement a annoncé une prise en charge à 100%.

> Situations éligibles à l'activité partielle en lien avec le coronavirus

Le recours à l'activité partielle est présenté comme l'un des outils permettant aux entreprises de faire face à cette période particulière, « dans le cadre de circonstances exceptionnelles ».

Différents cas de figure peuvent se manifester dans le cadre de l'épidémie, le ministère a donné quelques exemples dans la page suivante.

Exemples de situation pouvant justifier le recours à l'activité partielle	
Exemple	Commentaires
Fermeture administrative d'un établissement	-
Interdiction de manifestations publiques à la suite d'une décision administrative	-
Absence (massive) de salariés indispensables à l'activité de l'entreprise	Si les salariés indispensables à la continuité de l'entreprise sont contaminés par le coronavirus/en quarantaine rendant ainsi impossible la continuité de l'activité, les autres salariés peuvent être placés en activité partielle.
Interruption temporaire des activités non essentielles	Si les pouvoirs publics décident de limiter les déplacements pour ne pas aggraver l'épidémie, les salariés peuvent être placés en activité partielle.
Suspension des transports en commun par décision administrative	Tous les salariés ne pouvant pas se rendre sur le lieu de travail du fait de l'absence de transport en commun peuvent être placés en activité partielle.
Baisse d'activité liée à l'épidémie	Les difficultés d'approvisionnement, la dégradation de services sensibles, l'annulation de commandes etc. sont autant de motifs permettant de recourir au dispositif d'activité partielle.

> Comment déposer sa demande d'activité partielle ?

La demande d'autorisation s'effectue de manière dématérialisée, via le portail dédié (<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>);

ETAPE 1

Allez sur le site <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/> pour effectuer la création du compte en ligne.

ETAPE 2

Vous recevrez sous 48h votre identifiant et mot de passe.

Vous vous connectez sur le site <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/> et créez votre dossier :

- Renseigner le nombre de salarié susceptible d'être en chômage partiel.
- Indiquer le nombre d'heures correspondant au chômage partiel par salarié

ETAPE 3

Validation du dossier en ligne.

ETAPE 4

Réponse de la DIRECCTE sous 48h.

ETAPE 5

Après validation de la DIRECCTE, **remplir mensuellement sur le site** le nombre d'heures réelles non effectuées par salarié, **et transmettre la demande d'indemnisation à votre gestionnaire paie pour traitement sur la paie.**

Accompagnement CAPEC RH

Notre équipe est à vos côtés pour vous accompagner mais ne pourra pas gérer toutes les demandes de nos clients, c'est pourquoi nous vous demandons de procéder vous-même aux différentes démarches lorsque cela est possible.

En cas d'impossibilité ou de difficultés de votre part, notre équipe effectuera cette prestation (création du compte et suivi mensuel dans la limite de 3 mois) qui sera facturée 500€ HT pour les entreprises de moins de 20 salariés et 700€ HT pour les entreprises de plus de 20 salariés.

*En PJ : Activité partielle par le Ministère du travail / Fiche explicative pour créer votre compte sur le site
Pour toutes demandes complémentaires, contacter la DIRECCTE :
Bourgogne-Franche-Comté bfc.continuite-eco@direccte.gouv.fr 03 80 76 29 38*

Si un salarié de votre entreprise doit garder son enfant de moins de 16 ans concerné par une mesure de fermeture de son établissement scolaire ?

Si le poste de travail le permet, le télétravail est la solution à privilégier. Cette modalité d'organisation du travail requiert habituellement l'accord (recueilli par tous moyens) du salarié et de l'employeur, ce qui est la solution préférable. Au regard de son droit au télétravail (article L. 1222-9 du code du travail), mon salarié peut me demander à bénéficier de cette modalité de travail.

L'article L. 1222-11 du code du travail mentionne aussi le risque épidémique comme pouvant justifier le recours au télétravail sans l'accord du salarié. Vous pouvez donc décider unilatéralement, si la situation le requiert, de placer mon salarié en télétravail ou de modifier ses dates de congés déjà posés. Votre salarié percevra son salaire comme d'habitude.

Si aucune autre solution ne peut être retenue, l'Assurance Maladie a mis en place une procédure simplifiée pour les parents d'enfants maintenus au domicile. Cette procédure permet aux parents concernés de se faire prescrire un arrêt de travail de 14 jours calendaires, indemnisé, sans passer par l'ARS, sur simple déclaration de l'employeur, à l'aide d'un téléservice sur le site <https://declare.ameli.fr>.

Comment faire ?

- Déclarer son arrêt sur le site Internet dédié <https://www.ameli.fr> ou sur le site <https://declare.ameli.fr>.
- Demander à votre salarié de vous adresser une attestation dans laquelle il s'engage à être le seul parent qui demande le bénéfice d'un arrêt de travail pour garder l'enfant à domicile dont il indique le nom et l'âge, le nom de l'établissement scolaire et celui de la commune où l'enfant est scolarisé ainsi que la période de fermeture de l'établissement scolaire concerné. **Document en annexe.**
- Une fois ma déclaration effectuée, vous recevrez un courriel confirmant votre déclaration.
- Il faut ensuite envoyer les éléments nécessaires à la liquidation de l'indemnité journalière selon la procédure habituelle applicable aux arrêts maladie. **Merci d'envoyer par mail à votre gestionnaire de paie, le courriel de confirmation que vous avez reçu avec le nom des salariés concernés et les dates d'absences afin que l'on puisse envoyer l'attestation de salaire.**
- Si votre salarié reprend son activité avant la date de fin de l'arrêt indiquée, il faudra informer l'assurance maladie selon la procédure habituelle applicable aux arrêts maladie.
- Vous devrez appliquer le complément employeur prévu par le code du travail (indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail) ou par votre convention collective **sans délai de carence.**

Ces dispositions peuvent être mises en place jusqu'au 30 avril 2020.

Accompagnement CAPEC RH

Notre équipe est à vos côtés pour vous accompagner mais ne pourra pas gérer toutes les demandes de nos clients, c'est pourquoi nous vous demandons de procéder vous-même à la déclaration des arrêts de travail si cela est possible.

En cas d'impossibilité ou de difficultés de votre part, notre équipe effectuera cette prestation qui sera facturée au temps passé à 50€ HT/heure

> Puis-je imposer la prise de congés ou de jours de réduction du temps de travail (JRTT) au salarié concerné pendant cette période ?

L'employeur peut déplacer des congés déjà posés par le salarié sur une autre période à venir pour couvrir la période de 14 jours, compte tenu des circonstances exceptionnelles en application de l'article L. 3141-16 du code du travail. Par contre, si le salarié n'a pas posé de congés, l'employeur ne peut les imposer, sauf d'un commun accord avec vos salariés.

Les JRTT ne peuvent être mis en place dans une entreprise que si un accord d'entreprise ou, à défaut, un accord de branche le prévoit. Cet accord peut fixer des JRTT à la libre disposition de l'employeur, le délai de prévenance et les modalités de modification du calendrier de prise. Les JRTT à la libre disposition de l'employeur peuvent être positionnés librement par celui-ci au cours de la période de référence. Si l'employeur souhaite modifier leur positionnement en cours de période, il doit le faire en respectant le délai prévu par accord collectif.

> Quelles sont les règles générales relatives à l'exercice du droit de retrait ?

Dans quelles conditions un salarié peut-il exercer son droit de retrait ?

En vertu des articles L. 4131-1 et suivants du code du travail, un travailleur peut se retirer d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Il doit alerter l'employeur de cette situation. Il s'agit d'un droit individuel et subjectif.

Il convient de souligner que le droit de retrait vise une situation particulière de travail et non une situation générale de pandémie.

Le droit de retrait doit être exercé de telle manière qu'il ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent (article L. 4132-1 du code du travail). Cela implique que le retrait ne peut s'effectuer si le risque concerne des personnes extérieures à l'entreprise, notamment des usagers (circulaire DRT n° 93/15 du 26 mars 1993).

Dans le contexte actuel, 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 en principe pas trouver à s'exercer.

L'appréciation des éléments pouvant faire penser que le maintien au poste de travail présente un danger grave et imminent relève, le cas échéant, du juge qui vérifie le caractère raisonnable du motif.

> Que puis-je faire si l'exercice du droit de retrait est abusif ?

Aucune sanction ou retenue sur salaire ne peut être appliquée du fait de l'exercice légitime du droit de retrait. L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent.

A contrario, si l'exercice de ce droit est manifestement abusif, une retenue sur salaire pour inexécution du contrat de travail peut être effectuée. L'exercice non fondé de ce droit ne caractérise pas l'existence d'une faute grave, mais peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement. Ces dispositions s'exercent le cas échéant sous le contrôle du juge.

> Qu'est-ce qu'un danger grave et imminent ?

L'appréciation se fait au cas par cas. Peut être considéré comme « grave » tout danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée et comme « imminent », tout danger susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché.

Si vous souhaitez reporter ou étaler vos charges sociales car vous rencontrez des difficultés de trésorerie

Vous pouvez moduler votre paiement en fonction de vos besoins : montant à 0, ou montant correspondant au paiement d'une partie de vos cotisations.

Votre DSN de Février 2020 étant déposée, vous pouvez, **jusqu'au jeudi 19 mars à 12h00**, modifier votre paiement Urssaf (attention seulement si vous êtes à l'échéance du 15).

Merci de nous contacter au plus vite, par mail si vous souhaitez bénéficier de cette modification. L'URSSAF conseille également de bloquer ce paiement à l'échéance du 19/03 auprès de votre banque.

Cette démarche concerne le paiement auprès de l'URSSAF. Si vous souhaitez également reporter les cotisations de retraite complémentaire. Nous vous invitons à vous rapprocher de votre institution de retraite complémentaire ou de contacter directement votre banque pour faire opposition au paiement.

Document et site à consulter :

[Coronavirus : Questions/réponses pour les entreprises et les salariés \(version mise à jour le 9 mars 2020\)](#)

www.economie.gouv.fr/coronavirus-soutien-entreprises



Etant donné la situation exceptionnelle qui impacte également notre cabinet et le travail au quotidien de nos équipes, nous vous remercions d'avance de votre compréhension sur les délais de traitements.

De plus, les sites dédiés aux différentes démarches administratives sont et seront très encombrés actuellement, et dans les prochaines semaines.

Nous comprenons vos préoccupations pour le bien être de vos salariés.

Vous pouvez compter sur notre soutien, nous mettons tout en œuvre pour surmonter ensemble cette crise.