

The logo for elisfa, featuring the word 'elisfa' in a white, lowercase, sans-serif font with a slight shadow effect, set against a teal background with abstract circular patterns.

SYNDICAT EMPLOYEUR
DU LIEN SOCIAL
& FAMILIAL

CORONAVIRUS : Comment faire face à la situation ?

17 mars 2020

Ce webinaire vous transmet les informations en vigueur en l'état actuel des textes. Un projet de loi permettant au Gouvernement de répondre à l'urgence social doit être présenté mercredi en Conseil des ministres.

La situation va donc encore évoluer dans les prochains jours, nous vous invitons à consulter régulièrement :

- le site du Ministère du Travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries>
- le site du Ministère des Solidarités et de la Santé : <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>
- le site internet d'Elisfa : www.elisfa.fr

Votre structure ne peut plus accueillir de
public
Quelle solution pour l'employeur ?

Le recours à l'activité partielle

L'activité partielle peut être sollicitée en cas de baisse d'activité liée à :

- La conjoncture économique
- Des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie
- Un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel
- La transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise
- **Toute autre circonstance de caractère exceptionnel.**

Dispositif qui permet une réduction du temps de travail des salariés et une indemnisation versée par l'Etat afin de faire face aux difficultés économiques générées.

L'activité partielle peut être mobilisée en cas de :

⇒ Fermeture totale de la structure

⇒ Réduction de l'horaire collectif de travail en deçà de la durée légale de travail de 35 heures hebdomadaires

Seules les heures de travail non effectuées jusqu'à 35 heures peuvent être indemnisées au titre de l'activité partielle.

L'activité partielle doit-elle être mise en place pour tous les salariés de la structure ?

Pas obligatoirement, deux situations :

- ⇒ Tous les salariés subissent une baisse ou une interruption de leur activité : la structure ferme totalement, les salariés sont tous en activité partielle
- ⇒ Une partie des salariés est concernée par la baisse de l'activité : par exemple les personnes au contact du public. Dans ce cas, la demande d'activité partielle peut ne concerner que les salariés sans activité.

Par exemple : l'employeur peut formuler une demande d'activité partielle uniquement pour les salariés qui reçoivent, accompagnent et encadrent du public et avoir le personnel administratif qui continue à exercer son activité.

L'employeur doit-il mettre en place immédiatement l'activité partielle ?

Pas obligatoirement, des salariés peuvent continuer à travailler quelques jours après la fermeture de l'accueil du public.

! ATTENTION !

L'épidémie étant passée au stade 3 samedi soir, l'employeur doit limiter au maximum les déplacements des salariés.

Suite aux annonces du Président de la République de ce lundi 16 mars, si votre structure est amenée à mettre en place de l'activité partielle, il est conseillé de ne pas faire venir les salariés dans la structure lorsque leur venue n'est pas indispensable.

L'activité partielle peut-elle être mise en place pour tous les contrats ?

Tous les salariés en contrat de travail peuvent bénéficier de l'activité partielle.

Il existe toutefois des cas spécifiques :

- les salariés en forfait jours dès la première demi-journée à condition que soit totalement fermée la structure, l'établissement, le service, l'équipe projet du salarié ou son unité de production
- les salariés intermittents dès lors que le contrat définit les périodes d'emploi et la répartition du travail à l'intérieur de ces périodes

Les salariés apprentis peuvent également bénéficier de l'activité partielle.

Quel est l'impact du chômage partiel sur les CDD en cours ?

La mise en activité partielle n'a pas d'incidence sur les CDD en cours d'exécution. Ils prennent fin au terme initialement prévu au contrat.

Quel est l'impact du chômage partiel sur les salariés en arrêt maladie ?

Pour la Cour de Cassation, le salarié en arrêt de travail ne doit pas bénéficier d'un avantage lui permettant de recevoir une rémunération supérieure à celle qu'il aurait effectivement perçue s'il avait été valide.

- ⇒ L'indemnisation est calculée en fonction de l'horaire pratiqué durant cette période
- ⇒ L'indemnisation est calculée en fonction des indemnités d'activité partielle que le salarié aurait perçues s'il avait été en activité

Quel est l'impact du chômage partiel sur un jour férié ?

➤ *Lorsque le jour férié est chômé*

Le Code du travail prévoit l'obligation pour l'employeur de maintenir la rémunération du jour férié pour tout salarié ayant une ancienneté d'au moins 3 mois dans l'entreprise. L'administration les exclut donc de l'indemnisation au titre de l'activité partielle.

➤ *Lorsque le jour férié est travaillé*

Dans ce cas, le jour férié travaillé entre dans le cadre de l'activité partielle pour les heures non travaillées.

Quel est l'impact du chômage partiel sur la journée de solidarité ?

La journée de solidarité étant une journée supplémentaire de travail, non rémunérée (dans la limite de 7 h pour les salariés mensualisés à temps plein), elle n'entre pas dans le cadre de l'activité partielle.



Le recours à l'activité partielle

Quelle procédure l'employeur doit-il respecter ?

ETAPE 1 :

⇒ Consulter les membres du CSE lorsqu'il existe.

La loi impose, dans les structures d'au moins 50 ETP, de le consulter sur :

- Les motifs de recours à l'activité partielle ;
- Les catégories professionnelles et les activités concernées ;
- Le niveau et les critères de mise en œuvre des réductions d'horaire ;
- Les actions de formation envisagées ou tout autre engagement pris par l'employeur.

Pour les structures de moins de 50 salariés disposant d'un CSE, l'information des membres est également nécessaire.

Projet de décret : pas de consultation préalable à la demande dans les circonstances actuelles, employeur pourrait communiquer la date de la réunion avec le CSE et transmettre l'avis dans un délai de 2 mois à compter de la demande.

ETAPE 2 :

⇒ Demande l'autorisation à l'administration (préfet du département où est implanté la structure) via le site internet :

<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>

*La demande d'activité partielle doit être formulée avant sa mise en place concrète toutefois, dans le contexte actuel, **la demande doit être formulée dans un délai raisonnable.***



The image shows a screenshot of a web application interface for 'Simulation de l'indemnisation de l'employeur en cas d'activité partielle'. It is divided into two main sections: 'MA PREMIÈRE CONNEXION' and 'MON ESPACE PERSONNEL'. The 'MA PREMIÈRE CONNEXION' section contains instructions for creating an account, a 'CRÉER MON ESPACE' button, and a 'CONTRAT DE PRESTATION' button. A red arrow points to the 'CONTRAT DE PRESTATION' button. The 'MON ESPACE PERSONNEL' section contains login fields for 'Utilisateur' and 'Mot de passe', 'Annuler' and 'Connexion' buttons, and links for 'J'ai oublié mon identifiant' and 'J'ai oublié mon mot de passe'. At the bottom, there is a navigation bar with the title 'Simulation de l'indemnisation de l'employeur en cas d'activité partielle' and a right-pointing arrow.

ETAPE 2 :

⇒ l'employeur doit créer un compte sur le site cité ci-dessus. L'employeur peut activer son compte en 24 à 48h après réception de ses identifiants par l'administration

⇒ La demande d'autorisation préalable en ligne doit préciser le motif de « Autres circonstances exceptionnelles » puis, sous motif « coronavirus ».

Vous pouvez consulter l'encadré en fin de questionnaire qui présente, pas à pas, les démarches à effectuer en ligne sur le site.

Votre demande doit indiquer précisément les effets de l'épidémie de Covid19 sur l'activité de votre structure.

ETAPE 2 :

⇒ Les pièces à fournir :

- la dénomination de l'entreprise et le SIRET,
- le nombre de salariés de l'entreprise,
- l'effectif concerné par l'activité partielle et le volume d'heures prévisionnel demandé pour la période,
- un RIB indiquant les 8 premiers caractères du BIC,
- l'avis du Comité social et économique.

⇒ L'employeur peut être amené à fournir les bulletins de salaires des salariés concernés par l'activité partielle afin de justifier du nombre d'heures non travaillées.

ETAPE 2 :

⇒ L'administration dispose d'un délai de 15 jours pour répondre. Dans le contexte actuel, les demandes devraient être traitées dans un délai plus rapide.

Elle répondra via le site internet.

*Projet de décret : l'absence de décision implicite dans un délai de 2 jours vaut acceptation en cas de demande liée à une **circonstance de caractère exceptionnel**.*

ETAPE 3 :

- ⇒ L'employeur demande l'indemnisation à l'Agence de service et de paiement (ASP) via le site internet cité précédemment en fournissant :
- des informations relatives à l'identité de l'employeur ;
 - de la liste nominative des salariés concernés ainsi que le numéro d'inscription au Répertoire national d'identification des personnes physiques ;
 - des états nominatifs précisant notamment le nombre d'heures chômées par salarié.

Pour quelle durée formuler la demande d'activité partielle ?

- ⇒ Devant l'incertitude liée à l'épidémie du coronavirus, la Délégation générale de l'emploi et de la formation professionnelle conseille de formuler une première demande pour trois mois.
- ⇒ L'activité partielle peut renouvelée dans la limite de 6 mois

Projet de décret : renouvellement de l'activité partielle dans la limite de 12 mois.

Combien d'heures peuvent être indemnisées au titre du chômage partiel ?

- ⇒ La loi prévoit l'activité partielle dans la limite de 1000 heures par an et par salarié

Projet de décret : dans la situation actuelle, le contingent de 1000 heures pourrait être déplafonné en raison de la situation exceptionnelle de l'entreprise sur décision conjointe du préfet de département et du directeur départemental des finances publiques.

Que faire en cas de difficultés techniques pour faire la demande ?

- ⇒ Consulter les fiches d'explication qui apparaissent lorsque vous cliquez sur « Besoin d'aide ? » dans la page d'accueil
- ⇒ Contacter l'assistance téléphonique au 0821 401 400 pour les DOM et au 0820 722 111 pour la Métropole
- ⇒ Contacter votre DIRECCTE

Dans ce document, l'administration insiste bien sur l'attention à porter à l'adresse mail renseignée afin que les échanges puissent se faire dans de bonnes conditions.

Vous pouvez retrouver la démarche à suivre pour formaliser vos demandes dans le document réalisé par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) téléchargeable avec cette présentation (AP_Covid19_notice_technique).



Le recours à l'activité partielle

Quelles conséquences pour les salariés ?

Quelle rémunération pour le salarié ?

- ⇒ Le salarié perçoit une rémunération équivalente à 70 % de son salaire brut (environ 84 % de son salaire net).
- ⇒ La loi prévoit une rémunération mensuelle minimale pour garantir le versement mensuel du SMIC net à un salarié à temps plein.

Si après versement de l'indemnité d'activité partielle la rémunération du salarié est inférieure à la rémunération mensuelle minimale, l'employeur doit 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.

Quelle rémunération prendre comme base de calcul ?

L'employeur doit prendre comme salaire de référence la rémunération brute servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés et plus précisément le salaire qu'aurait perçu le salarié s'il était venu travailler normalement.

Cette rémunération est ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale de travail ou, si elle est inférieure, de la durée collective du travail ou de celle mentionnée dans le contrat de travail.

Par exemple : un salarié effectuant 35 h hebdomadaires est placé en activité partielle à compter du 1^{er} mars 2020. Le mois précédent, il a perçu une rémunération brute de 2 000 €.

Le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle due au salarié est de : $(2\,000 / 151,67) \times 70 \% = 9,23 \text{ €}$.

Quelle rémunération pour le salarié ?

Un simulateur a été mis en place pour accompagner les employeurs dans le calcul de la rémunération à maintenir dans le cadre de l'activité partielle :

<http://www.simulateurap.emploi.gouv.fr/>

Quel est le régime fiscal et social de l'indemnisation ?

Les indemnités versées aux salariés sont imposables mais ne constituent pas un salaire. Elles sont exonérées de cotisations et de taxe sur les salaires.

En revanche, l'indemnisation assimilée à un revenu de remplacement, est soumise à CSG et CRDS aux taux respectifs de 6,20 % et de 0,50 %.

Quelle indemnisation pour l'employeur ? Modification à venir

- ⇒ La loi prévoit une indemnisation de l'employeur à hauteur de 7,74 euros de l'heure dans les structures de moins de 250 salariés et de 7,23 euros dans les structures d'au moins 250 salariés
- ⇒ Le Ministre de l'Economie et des Finances a annoncé une prise en charge de l'indemnisation de l'employeur à hauteur de 100 % du maintien de rémunération qu'il applique au salarié (sans plafonnement au SMIC).

Le horaire de remboursement ne pourrait être inférieur à 8,03 euros.

Cette annonce a été confirmée par la Ministre du Travail mais pour l'instant aucun texte officiel n'entérine cette annonce.

! En attente de la parution du décret !

Nous vous tiendrons informés de l'évolution de la législation sur ce point

Que faire figurer sur le bulletin de salaire du salarié en activité partielle ?

- ⇒ Le bulletin de salaire doit préciser les termes « Activité partielle » et préciser les jours non travaillés au titre de l'activité partielle.
- ⇒ A l'occasion du paiement de l'allocation d'activité partielle, un document indiquant le nombre des heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées au titre de la période considérée est remis au salarié par l'employeur ou, en cas de paiement direct, par l'agence de services et de paiement.

Projet de décret : suppression du document remis par l'employeur mais indication uniquement sur le bulletin de salaire du nombre d'heures indemnisées au titre de l'activité partielle, des taux appliqués et des sommes versées au salarié au titre de la période considérée.

L'employeur peut-il maintenir la rémunération à hauteur de 100 % du brut du salarié ?

Oui mais dans ce cas, il ne percevra pas 100 % du maintien de salaire qu'il a versé. L'administration lui remboursera l'indemnisation qu'il aurait du verser au salarié au titre des 70 % de la rémunération brute du salarié.

La différence sera à la charge de l'employeur.

Votre structure a encore une activité
mobilisant des salariés
Quelles mesures l'employeur doit-il prendre ?

Le salarié doit garder ses enfants et ne peut se rendre sur son lieu de travail - Que faire ?

Dès lors que 3 conditions sont remplies, le salarié peut bénéficier d'un arrêt de travail :

- Le salarié a un enfant de moins de 16 ans
- Le salarié n'a pas de moyen de garde
- Le poste de travail du salarié ne peut pas être aménagé pour être occupé à domicile

L'arrêt de travail ne s'adresse qu'à un seul parent

Comment le salarié justifie être le seul parent à garder ses enfants ?

Il doit remplir une attestation et la remettre à son employeur. Un modèle est disponible dans le « questions/réponses » du Gouvernement à la page 7.

Vous pouvez le retrouver sur le lien suivant : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/coronavirus_entreprises_et_salaries_qr_v2.pdf.

Qui demande l'arrêt de travail ?

⇒ C'est à l'employeur de faire la demande d'arrêt de travail sur le site : <https://declare.ameli.fr/>

- **Etape 1** : Demander au salarié qu'il transmette à l'employeur l'attestation sur l'honneur d'obligation de maintien à domicile sans possibilité de poursuivre son activité en télétravail
- **Etape 2** : Remplir la « déclaration de maintien à domicile – coronavirus » sur le site sur le site <https://declare.ameli.fr/>.

Quelle indemnisation pour le salarié ?

- ⇒ Décret du 31 janvier 2020 (2020-73) a supprimé le délai de carence pour l'indemnisation journalière versée par la Sécurité sociale en cas d'arrêt maladie lié au coronavirus
- ⇒ Décret du 4 mars 2020 (n°2020-193) a supprimé le délai de carence légal pour la prise en charge de tout arrêt maladie lié au coronavirus
- ⇒ L'article 1^{er} du chapitre IX de la convention collective prévoit le maintien de salaire sans délai de carence pour les deux premiers arrêts maladie sur une période de 12 mois (sauf ATMP, ALD ou grossesse médicalement constatée).

La loi étant devenue plus favorable que la CCN, tout arrêt maladie lié au coronavirus doit être pris en charge à compter du 1^{er} jour de maladie et ce, peu importe le nombre d'arrêt maladie précédents qu'a déjà eu le salarié au cours des 12 derniers mois.

L'organisme de prévoyance interviendra t-il dès le premier jour ?

Les organismes de prévoyance sont tenus de respecter les obligations résultant de leurs contrats avec la Branche.

Le contrat ne prévoyant pas de dispositions spécifiques pour ce type de situation, ils interviendront dans les mêmes règles qu'habituellement.

Le stade 3 de l'épidémie étant déclaré depuis samedi 14 mars 2020, **les déplacements sont restreints au strict minimum**

L'employeur étant tenu à **une obligation de sécurité de résultat**, il doit veiller à ne pas mettre en danger la santé et la sécurité des salariés sur leur lieu de travail.

- ⇒ Favoriser au maximum le recours au télétravail
- ⇒ Limiter au maximum les déplacements des salariés
- ⇒ Limiter au maximum tout contact entre personnes

! ATTENTION !

Depuis annonce du Président de la République du lundi 16 mars 2020 et des précisions apportées par le Ministère de l'Intérieur, toute personne sortant de son domicile devra produire une attestation expliquant les raisons pour lesquelles elle sort.

L'employeur sera amené à fournir aux salariés continuant à exercer une activité un certificat justifiant que :

- ⇒ Le salarié est indispensable au fonctionnement de l'entreprise
- ⇒ Le recours au télétravail n'est pas possible.

Comment organiser le recours au télétravail ?

- ⇒ En cas de circonstances exceptionnelles notamment cas d'épidémie, ou de force majeure, l'employeur peut imposer le recours au télétravail afin d'aménager le poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.
- ⇒ En cas de recours exceptionnel au télétravail, pas de formalisme pour sa mise en œuvre
- ⇒ L'employeur peut évoquer avec le salarié les conditions d'exercice de ses missions en télétravail et fournir l'équipement nécessaire.

Que faire si une salariée est enceinte ?

Les femmes enceintes sont considérées comme des personnes à risque par le Ministère des Solidarités et de la santé. Au regard des annonces de ce lundi 16 mars 2020, **l'employeur doit être extrêmement vigilant !**

⇒ Le télétravail doit être mis en place pour la salariée enceinte

⇒ En cas d'impossibilité, nous vous conseillons de renvoyer la salariée vers son médecin traitant notamment à partir du troisième trimestre de grossesse où le risque est accru.

Quelles mesure d'hygiène prendre si des salariés ne peuvent être en télétravail et sont contraint de venir ?

L'employeur doit rappeler aux salariés les règles d'hygiène à respecter

- Se laver les mains régulièrement avec du savon ou les désinfecter avec une solution hydroalcoolique si pas d'eau à proximité,
- Tousser ou éternuer dans son coude,
- Saluer sans se serrer la main, éviter les embrassades,
- Utiliser des mouchoirs à usage unique,
- Porter un masque quand on est malade,
- Eviter les rassemblements, limiter les déplacements et les contacts
- Respecter une distanciation sociale au minimum d'un mètre.

L'employeur doit également mettre à disposition le matériel de protection nécessaire lorsqu'il est disponible : eau, savon, gel hydroalcoolique, masque. Tous ces équipements seront à la charge financière de l'employeur.

Vous pouvez retrouver les mesures de prévention sur le site du Ministère des Solidarités et de la santé

<https://solidarites-sante.gouv.fr/soins-et-maladies/maladies/maladies-infectieuses/coronavirus/coronavirus-questions-reponses>

Pour plus d'information concernant le coronavirus et COVID-19 je peux appeler le numéro vert 0800 130 000

COVID-19 Il existe des gestes simples pour vous protéger et protéger votre entourage



Se laver les mains très régulièrement



Tousser ou éternuer dans son coude ou dans un mouchoir



Utiliser des mouchoirs à usage unique



Saluer sans se serrer la main, éviter les embrassades

Pour toute question sur le coronavirus, un numéro vert a été mis en place disponible 7j/7 et 24h/24 : 0 800 130 000.

Que faire en cas de symptômes ?

Le Ministère des Solidarités et de la Santé demande en cas de symptômes (toux, fièvre) qui font penser au Covid-19 de rester à domicile, d'éviter les contacts, d'appeler un médecin avant de se rendre à son cabinet ou d'appeler le numéro de permanence de soins de sa région. Il est également possible de bénéficier d'une téléconsultation.

Si les symptômes s'aggravent avec des difficultés respiratoires et signes d'étouffement, appelez le SAMU- Centre 15.