

## COVID 19 – Le point sur les mesures au 16 mars 2020

Face à l'épidémie de COVID 19 qui se propage actuellement dans notre pays, nous vous accompagnons pour faire face au mieux à la situation.

Depuis l'allocution du 12 mars d'Emmanuel MACRON, la France est passée au stade 3 de l'épidémie : fermetures des écoles, mesures de confinement, fermetures temporaires des commerces non indispensables, etc. Autant de mesures qui impactent fortement votre activité économique et l'emploi de vos salariés.

**Le Président de la République doit de nouveau s'exprimer ce soir, 16 mars 2020, à la télévision. De nouvelles annonces et mesures seront sans doute prises. Nous mettrons à jour la présente note selon les nouveaux dispositifs annoncés.**

Nous reprenons donc ci-dessous uniquement les mesures à jour en date du 16 mars 2020 :

### **1. Obligation de l'employeur en matière de santé au travail**

En premier lieu, il nous faut rappeler que, même dans le cadre exceptionnel que nous vivons, l'employeur est tenu à une obligation de sécurité et de protection de la santé envers ses salariés. Il est tenu de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé de son personnel, notamment en mettant en places une organisation du travail et des moyens adaptés.

Il s'agit d'une obligation de moyen et non de résultat. L'employeur engage ainsi sa responsabilité, sauf s'il démontre avoir pris les mesures générales de prévention nécessaires et suffisantes pour éviter le risque.

Afin de pouvoir mettre en place des actions de prévention, l'employeur doit avant tout se tenir informer de l'épidémie et des consignes diffusées par le gouvernement (<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>).

**La situation évoluant chaque jour, les employeurs doivent se tenir informés quotidiennement.** Nous vous accompagnons également bien évidemment dans cette actualité.

En conséquence, l'employeur doit mettre en place des mesures de prévention adaptées aux métiers de l'entreprise. Il peut s'appuyer sur le médecin du travail et associer le CSE.

Le CSE doit être consulté si les mesures prises entraînent une modification importante de l'organisation du travail (C. trav., art. L. 2312-8) ; tel est le cas s'il a un recours massif au télétravail de manière exceptionnelle. Toutefois, l'employeur conserve la faculté de prendre des mesures conservatoires si l'urgence l'exige, avant de consulter le CSE.

La situation actuelle, le recours massif au télétravail, à l'activité partielle ainsi que les mesures de confinement décidées par le Gouvernement vont nécessairement entraîner une absence physique importante des salariés et des membres du CSE. A notre sens donc, et au vu de l'urgence, les décisions peuvent se prendre sans attendre la consultation de l'instance.

## 2. Obligation d'information et de prévention de l'employeur

---

L'employeur doit largement diffuser les mesures de prévention à prendre par tout type de support : note de service diffusée par mail ou affichage, vidéo, intranet, etc.

L'employeur doit rappeler dans sa communication :

- les mesures d'hygiène et les gestes barrière applicables pour tous les salariés :
  - se laver les mains très régulièrement avec du savon ou une solution hydroalcoolique ;
  - tousser ou éternuer dans son coude ;
  - saluer sans se serrer la main et sans embrassades ;
  - utiliser des mouchoirs à usage unique et le jeter immédiatement à la poubelle, puis se laver les mains ;
  - porter un masque quand on est malade ;
  - **ne pas se rendre au travail quand on est malade.**
  
- la responsabilité de chacun de prendre soin de sa santé et qu'en cas de doute sur son état de santé, de se retourner vers le SAMU en cas de risque de contamination identifié ou vers un médecin de ville dans le cas contraire, pour obtenir un diagnostic. Cela permettra à l'employeur de mettre en place le cas échéant des mesures d'aménagement de poste ;
  
- les mesures de prévention adaptées pour les personnes dites "fragiles" (femmes enceintes, personnes présentant des problèmes de santé, etc.) ;
  
- les mesures de prévention renforcées pour les salariés qui ont un risque important d'être contaminé.

### **3. Les mesures pouvant être mises en place par l'employeur au regard de ses salariés**

---

- **Favoriser le télétravail**

Le Gouvernement rappelle que le télétravail est la solution à privilégier, si évidemment le travail du salarié est compatible avec une telle organisation.

Cette modalité d'organisation du travail requiert habituellement l'accord du salarié. Toutefois, le risque épidémique peut justifier le recours au télétravail sans l'accord du salarié.

**Nous vous conseillons de formaliser la mise en œuvre de cette pratique par l'envoi d'un email aux salariés concernés.**

- **Encourager la prise de congés payés**

Vous pouvez déplacer les congés payés que les salariés auraient posé sur une autre période à venir pour couvrir en partie la baisse d'activité.

Si les salariés bénéficient de RTT, et qu'il est prévu qu'une partie soit posée à l'initiative de l'employeur, vous pouvez également utiliser ce dispositif pour combler une partie des jours de baisse d'activité.

Plus généralement, **vous pouvez inciter les salariés à poser des jours de congés payés pour limiter le recours à l'activité partielle** : cela est plus avantageux pour vous mais également pour eux (ils sont payés normalement lorsqu'ils sont en congés payés alors qu'ils ne perçoivent qu'une indemnité de 70% de leur salaire brut de base en activité partielle).

- **Décider de la mise en activité partielle de tout ou partie de l'entreprise (ex « chômage partiel » ou « chômage technique »)**

Le dispositif d'activité partielle peut être sollicité par les entreprises en cas notamment de fermeture de l'entreprise, d'absence massive de salariés, ou encore de baisse d'activité liée à l'épidémie.

Pendant la période d'activité partielle, le contrat de travail des salariés est suspendu (ainsi que leur période d'essai le cas échéant, qui reprendra à la fin de la baisse d'activité).

#### **La procédure**

Avant la mise en activité partielle, l'employeur doit adresser à la DIRECCTE du département où est implanté l'établissement une demande préalable d'autorisation d'activité partielle.

La demande, ainsi que toutes les démarches suivantes, se fait en ligne sur le site gouvernemental dédié : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>.

La demande doit préciser :

- **Les motifs justifiant le recours à l'activité partielle**

Le site dédié de la DIRECCTE a prévu le cas du coronavirus expressément.

- **La période prévisible de sous-activité**

La DIRECCTE conseille sur ce point de « voir large » et de prévoir une période **jusqu'au 31 juillet 2020**.

- **Le nombre de salariés concernés**

Vous pouvez mettre tout ou partie de vos salariés en activité partielle.

Quelques cas particuliers sont à citer ici :

- Les contrats de professionnalisation et les contrats d'apprentissage sont à traiter comme les autres salariés, ils peuvent être mis en chômage partiel,
- Les salariés au forfait annuel en heures ou en jour ne sont en principe pas concernés par l'activité partielle sauf fermeture totale de l'entreprise. Toutefois, il semblerait qu'une communication ait été adressée aux DIRECCTE afin de les inclure dans le dispositif dans tous les cas.
- Les temps partiels sont concernés, comme les autres salariés,
- Les cadres dirigeants ne sont pas concernés par l'activité partielle car ils ne sont pas soumis aux dispositions sur le temps de travail,
- Les gérants de société (majoritaires et minoritaires) ne sont pas non plus concernés par l'activité partielle,
- Les stagiaires, non titulaires d'un contrat de travail, ne peuvent pas bénéficier du chômage partiel. Il convient de suspendre, ou de mettre fin à leur convention de stage le cas échéant.
- Les auto-entrepreneurs ne sont pas salariés et ne bénéficient pas du dispositif.

- **L'amplitude de l'activité partielle**

Vous pouvez prévoir une réduction d'activité ou une fermeture totale de l'entreprise.

Il est à préciser que les heures supplémentaires non travaillées sont considérées comme des heures chômées mais ne seront pas indemnisés au titre de l'activité partielle.

De la même façon, les jours fériés inclus dans une période d'activité partielle ne sont indemnisés que s'ils sont habituellement travaillés.

Autre précision : il convient d'indiquer une amplitude d'activité partielle (par exemple 30% travaillés), mais aucune obligation de préciser quels jours de la semaine sont travaillés. L'employeur s'adapte à la situation.

Il convient de joindre à la demande les documents suivants :

- l'avis préalable du comité social et économique (CSE) quand il existe, ou le PV de carence si des élections ont été organisées mais n'ont pas donné lieu à l'élection d'un CSE ;
- le RIB de l'entreprise ;
- la note d'information aux salariés du projet de la mise en activité partielle

Le formalisme est très libre sur ce point, il suffit juste d'être en mesure de prouver que les salariés ont été informés. Nous vous joignons un document qui pourra vous servir de base de travail pour informer vos salariés (**en pièce jointe**).

- un tableau indiquant les salariés concernés et l'ampleur de l'activité partielle demandée (**en pièce jointe**).

La décision de la DIRECCTE doit être notifiée à l'employeur dans un délai de 15 jours. La décision de refus doit être motivée.

En l'absence de réponse dans les 15 jours, l'autorisation est considérée comme accordée. Une fois l'autorisation administrative obtenue, qu'elle soit expresse ou tacite, l'employeur peut réduire ou suspendre son activité et mettre ses salariés en chômage technique. C'est cette autorisation qui lui permet d'obtenir le remboursement des indemnités versées aux salariés.

Il a été annoncé la réduction de ce délai de traitement à 48h le 9 mars 2020, même si aucun texte officiel n'a été publié à ce jour. Toutefois, au vu du nombre de demande, les notions de délai sont à relativiser et il est probable que la DIRECCTE ne puisse pas répondre dans les délais escomptés.

**Aussi, la DIRECCTE incite les employeurs à ne pas attendre l'accord officiel pour faire démarrer la période d'activité partielle. Les régularisations se feront a posteriori, l'urgence est à l'efficacité.**

**Pour les entreprises ayant dû fermer leurs portes dimanche 15 mars 2020 et pour lesquelles la demande de mise en chômage partiel interviendra nécessairement postérieurement, une rétroactivité sera possible. Nous vous tiendrons informés dès que nous aurons des précisions.**

**Les sites sont actuellement saturés, si vous ne parvenez pas à faire vos démarches aujourd'hui ou demain, une tolérance sera de mise et la situation pourra être régularisée. La situation est exceptionnelle et la rigueur de l'administration sera assouplie.**

L'autorisation d'activité partielle n'est accordée que pour une **durée maximale de 6 mois renouvelables**.

En cas de modification de la situation (demande d'extension de la période, du nombre de salariés concernés ou de la quantité de chômage partiel), une demande modificative devra être faite sur le site dédié.

#### **L'indemnisation des salariés et de l'employeur**

- Le salarié placé en activité partielle reçoit une indemnité versée par son employeur à l'échéance habituelle de la paie, correspondant à 70 % de sa rémunération brute horaire (ou 100 % de la rémunération net horaire s'il est en formation pendant les heures chômées).

Le **plafond d'indemnisation est porté de 1 à 4,5 SMIC** d'après les dernières informations dont nous disposons et que nous vous confirmerons au plus vite.

Cette indemnité est **exonérée de cotisations sociales salariales et patronales**, mais soumise à l'impôt sur le revenu et à la CSG/CRDS pour le salarié.

A titre informatif, pour un chômage partiel total et sur la base d'un temps plein, le salaire net perçu par le salarié en chômage partiel représente environ 85 % du salaire net habituel (après application du taux de CSG/CRDS et hors impôt sur le revenu, et selon les dispositions des conventions collectives).

L'employeur doit remettre au salarié un document indiquant le nombre des heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées ou les faire figurer dans le bulletin de paie.

De façon exceptionnelle, en cas de difficultés financières de l'employeur (procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire), le préfet du département peut faire procéder au paiement direct de l'allocation aux salariés.

**Garantie d'une rémunération mensuelle :** Pour les seuls salariés à temps complet, une garantie de rémunération mensuelle minimale s'applique. Le salarié a droit à une rémunération mensuelle garantie égale au produit du SMIC horaire par le nombre d'heures correspondant à la durée légale du travail pour le mois considéré. **Quand cette rémunération mensuelle garantie n'est pas atteinte, c'est à l'employeur de verser une allocation complémentaire.**

- Pour se faire rembourser les indemnités versées aux salariés en activité partielle, l'employeur doit adresser en ligne une demande d'indemnisation au titre de l'allocation d'activité partielle tous les mois. Cette demande se fait sur l'espace personnel créé lors de la demande de mise en activité partielle.

**A ce jour, l'indemnisation actuelle est de 7,74€ par heure chômée. Elle pourrait être revue à la hausse. La Ministre du Travail a annoncé une prise en charge « intégrale » du chômage partiel. Nous attendons de connaître les modalités de cette prise en charge et aucun texte n'est encore venu confirmer cette prise en charge à 100%.**

**Nous attirons votre attention sur le fait que nous exposons les règles applicables dans le cas d'une demande d'activité partielle classique, et que cet exposé ne tient pas compte pour l'instant en l'absence de textes officiels des aménagements prévus par le gouvernement pour faire face à la mesure d'urgence.**

**Compte tenu d'une part de l'engorgement de nos services, et d'autre part, des délais de traitement pour mettre en place une délégation de pouvoir et nous permettre de gérer en votre nom les démarches, nous vous laissons la responsabilité de faire la demande de mise en activité partielle sur le site dédié.**

**Nous sommes évidemment présents en support pour vous accompagner en cas de difficultés.**

**Pour les clients dont nous gérons la paye, notre service social mettra en œuvre le paiement des indemnités d'activité partielle sur les bulletins de paye du/des mois concernés.**

**Il convient de nous adresser les documents nécessaires pour procéder à l'établissement des payes.**

**Pour toute demande d'assistance Activité partielle, contacter le n° Indigo : 0820 722 111 (0,12 €/min) ou envoyer un courrier électronique au support technique : [contact-ap@asp-public.fr](mailto:contact-ap@asp-public.fr)**

**Votre interlocuteur en région Île de France : [idf.continue-eco@directe.gouv.fr](mailto:idf.continue-eco@directe.gouv.fr) / 01 70 96 14 15**

#### 4. La gestion des différents arrêts de travail

Plusieurs cas de figure sont à différencier ici :

- **Les salariés contaminés**

Les salariés malades doivent fournir à leur employeur un arrêt maladie, de la même façon que pour toute autre maladie. L'indemnisation se fera selon les règles en vigueur : bénéfice des IJSS et maintien de salaire conventionnel.

- **Les salariés identifiés à haut risque peuvent bénéficier d'un arrêt de travail**

Seuls les salariés identifiés comme à haut risque par l'ARS (Autorité Régionale de Santé) peuvent bénéficier d'un arrêt de travail pendant la période d'isolement recommandée.

Le salarié bénéficie alors à titre dérogatoire d'un arrêt de travail (D. n° 2020-73, 31 janv. 2020). Le contrat de travail est alors suspendu. Le salarié perçoit les indemnités journalières de la sécurité sociale sans application du délai de carence (Q-R n° 23).

- **Les salariés devant garder leurs enfants dont l'école est fermée**

Dans le cadre des fermetures d'écoles et de toutes les structures d'accueil de jeunes enfants, les parents d'enfants âgés de moins de 16 ans peuvent bénéficier d'un arrêt maladie indemnisé s'il n'est pas possible pour eux de bénéficier d'un aménagement de leurs conditions de travail leur permettant de rester chez eux pour garder leurs enfants.

**Notez qu'un seul des deux parents peut bénéficier d'un arrêt dans ce contexte.**

C'est à l'employeur de déclarer l'arrêt de travail via le site dédié : <https://declare.ameli.fr/>.

L'indemnisation est ensuite enclenchée à partir de cette déclaration. Le salarié percevra les indemnités journalières et, le cas échéant, le complément de salaire dès le 1<sup>er</sup> jour d'arrêt, sans application du délai de carence dès lors que la convention collective ou son ancienneté dans l'entreprise le permet.

Le site de déclaration s'applique aux salariés du régime général, salariés agricoles, les travailleurs indépendants et travailleurs non-salariés agricoles et agents contractuels de la fonction publique. Les autoentrepreneurs se déclarent eux-mêmes dans le téléservice.

Assurance Maladie | Déclaration de maintien à domicile - Coronavirus

**Identification entreprise**

Type d'identifiant  N° Employeur

Raison sociale de l'entreprise

Email

Je certifie que cette déclaration concerne des employés ne pouvant pas télétravailler

**Liste de(s) employé(s)**

Numéro de sécurité sociale	Nom	Prénoms	Date de naissance	Téléphone	Date de début de l'arrêt	Actions
Aucun employé renseigné						

+ AJOUTER UN EMPLOYÉ

Je certifie sur l'honneur l'exactitude de ma déclaration conformément aux [Conditions Générales d'Utilisation du téléservice](#).

DÉCLARER LE(S) EMPLOYÉ(S)

Mentions légales CGU Version 0.2.13

## 5. Activité économique et charges sociales

---

Afin de tenir compte de l'impact de l'épidémie de coronavirus sur l'activité économique, et conformément aux annonces du Président de la République le 12 mars 2020, le réseau des Urssaf se mobilise pour accompagner les entreprises.

Si vous êtes employeur avec une date d'échéance Urssaf au 15 du mois, vous pouvez reporter tout ou partie du paiement des cotisations salariales et patronales dont l'échéance est au 15 mars 2020. Ces cotisations sont d'ores et déjà reportées de trois mois, dans l'attente de mesures à venir. Aucune pénalité ne sera appliquée.

Pour les cotisations URSSAF, nous vous invitons à contacter au plus vite votre interlocuteur habituel de paye pour organiser le report des cotisations.

Pour les retraites, les organismes n'ont pas encore fait de communication officielle, mais nous pouvons procéder à la suspension dans les mêmes conditions que l'URSSAF.

Le prélèvement à la source pas couvert par le report : il doit continuer d'être effectué.

Pour les régimes de prévoyance et de mutuelle, aucune communication n'a été faite sur le sujet, il ne nous semble pas opportun d'en demander le report. Les dépenses en question étant liées à des prises en charge de maladie, il nous semble que les organismes pourraient considérer qu'elles ne peuvent pas se passer des cotisations pour faire face aux demandes d'indemnisations.

**En tout état de cause, nous vous remercions de contacter votre interlocuteur habituel de paye pour lui adresser vos demandes. Merci également de mettre en copie de votre envoi l'adresse suivante, visant à assurer la continuité du service : [payroll\\_sme@mazars.fr](mailto:payroll_sme@mazars.fr).**

Nous restons bien évidemment à votre entière disposition pour toute question complémentaire.