

LE 16 MARS 2020 À 15H00

CORONAVIRUS - COVID 19
**LES MESURES À
DESTINATION
DES EMPLOYEURS**



SOCIAL



SOMMAIRE

L'ACTIVITÉ PARTIELLE	P.2
GARDE D'ENFANT DE MOINS DE 16 ANS ET INDEMNISATIONS	P.5
SALARIÉ EN ISOLEMENT OU MALADE	P.7
ACTUALISATION DU DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES	P.8
SITES UTILES	P.8
RAPPELS DES GESTES BARRIÈRES	P.9

ACTIVITÉ PARTIELLE

Le **dispositif d'activité partielle** peut être sollicité par les entreprises dans le cadre de circonstances à caractère exceptionnel (article R.5122-1 du Code du Travail).

En pareil cas, les salariés restent liés à leur employeur par un contrat de travail mais subissent une perte de salaire imputable :

-soit à la fermeture temporaire de l'établissement (ou d'une partie de l'établissement),

-soit à la réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement en deçà de la durée légale du travail.

CAS ÉLIGIBLES À L'ACTIVITÉ PARTIELLE :

- Fermeture administrative d'un établissement,
- Absence (massive) de salariés indispensables à l'activité de l'entreprise
- Interruption temporaire des activités liées à la limitation des déplacements pour ne pas aggraver l'épidémie du fait d'une décision des pouvoirs publics
- Suspension des transports en commun
- Baisse d'activité liée à l'épidémie (difficulté d'approvisionnement, annulation de commandes, etc.).

INFORMATIONS AUX SALAIRES :

ENTREPRISES AVEC UN CSE

L'employeur doit consulter concernant :

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

ENTREPRISES SANS CSE

L'employeur doit informer directement les salariés (via la note informative) de sa décision de recourir à l'activité partielle. Il doit ensuite afficher les nouveaux horaires de travail, ce qui informe implicitement les salariés que la demande a été acceptée par l'Administration.

DEMANDE PREALABLE

L'employeur doit adresser une demande préalable **d'autorisation d'activité partielle**.

Mais dans le contexte actuel, le **QUESTIONS/REPONSES actualisé le 9 mars 2020** reconnaît cette fois qu'il «n'est pas toujours possible d'anticiper les demandes d'activité partielle avant le placement des salariés en activité partielle».

Le placement des salariés en activité partielle avant qu'une demande ne soit déposée par l'entreprise est donc possible. Dans ce cas, il est demandé aux employeurs de déposer leur demande dans un délai raisonnable après le début de la période demandée (Q/R 28 a).

Cette demande doit préciser :

- Les motifs justifiant le recours à l'activité partielle
- La période prévisible de sous-activité (date de début et date de fin prévue).
- L'autorisation d'activité est accordée pour une **durée maximale de 6 mois**.
- Le nombre d'heures théorique pour un maximum de 1000 heures / salarié ;
- Le nombre de salariés concernés.

. Cette demande d'autorisation doit être adressée par voie dématérialisée :

<http://activitepartielle.emploi.gouv.fr>

L'instruction des demandes liées au Covid19 seront traitées prioritairement, le délai effectif d'instruction, de 15 jours maximum en principe pourrait être abaissé à 48h. Si aucune réponse n'est apportée sous 15 jours la décision vaut comme acceptation.

À réception de la décision l'employeur doit informer le CSE de la décision du préfet.

INDEMNISATION DU SALARIE

Une fois la mise en place de l'activité partielle accordée vous devez verser à chacun de vos salariés, 70% de sa rémunération horaire brute par heure chômée. Cette indemnité entièrement imposable est exonérée de cotisations sociales à l'exception de la CSG CRDS (6.7%), dans des cas particuliers. L'indemnité doit être au moins égale à l'équivalent du SMIC.

D'autres mesures plus favorables pourront être prises soit par les employeurs soit par le gouvernement le cas échéant.

En effet, de son côté, **Bruno Le Maire**, le ministre de l'Economie, assurait vendredi matin que l'Etat allait prendre à sa charge l'intégralité de l'indemnisation de tous salariés placés en chômage partiel. *« L'intégralité de ce salaire, quel que soit son niveau. Aucun salarié ne perdra un centime. Alors évidemment s'il y a des salaires extraordinairement élevés, il est peut-être envisageable de fixer une limite. Mais pour tous les 99% de salariés, l'État prendra cela en charge »* assurait le ministre.

ACTIVITÉ PARTIELLE

INDEMNISATION DE L'EMPLOYEUR

Après avoir obtenu l'autorisation, l'employeur devra déposer en ligne une demande d'indemnisation pour obtenir le **remboursement mensuel** des rémunérations versées aux salariés.

L'allocation est fixée, par heure chômée, à :

- 7,74 euros pour les entreprises de 1 à 250 salariés
- 7,23 euros à partir de 251 salariés.

La ministre du Travail a annoncé que le remboursement aux employeurs versé aux entreprises de moins de 250 salariés devrait être augmenté. L'allocation passerait ainsi à 8,04€ (au lieu de 7,74€).

Un texte reste nécessaire pour officialiser cette mesure et en préciser les modalités techniques (durée d'application, etc.).

Comme indiqué précédemment, ce mode d'indemnisation devrait être revu. Si l'État souhaite assurer, comme il l'a communiqué au travers des discours du Président de la République et des membres du gouvernement, aux salariés le versement peu ou prou l'intégralité du salaire ET que le coût restant à la charge de l'employeur soit nul ou quasi nul.

«Coronavirus : 100% du chômage partiel sera pris en charge par l'État»

La ministre du Travail Muriel Pénicaud a annoncé que l'État prendra en charge «intégralement» le chômage partiel demandé par les entreprises pénalisées par l'épidémie de coronavirus.

GARDE D'ENFANT DE MOINS DE 16 ANS ET INDEMNISATIONS

L'employeur doit envisager avec le salarié selon sa situation les possibilités de télétravail.

Si le poste le permet le télétravail est la solution à retenir. Rappelons que le risque épidémique peut justifier le recours au télétravail sans l'accord du salarié.

Si cette solution ne peut être retenue et que le salarié n'a pas trouvé un autre mode de garde, le salarié peut être placé en arrêt de travail indemnisé.

A noter que les parents d'enfants en situation de handicap de moins de 18 ans pris en charge dans un établissement spécialisé sont également concernés.

Le salarié demande à son employeur un arrêt de travail de 14 jours (sans passer par l'ARS – cas du salarié en isolement ou malade). Si le besoin perdure au-delà de 14 jours, l'employeur pourra réitérer la démarche selon les mêmes modalités.

Cette dérogation s'applique à un seul parent (il doit dans ce cas fournir à son employeur une attestation sur l'honneur sur le modèle du ministère certifiant qu'il est le seul à demander un arrêt de travail dans ce cadre), mais peut également être fractionné entre les 2 parents (en remplissant dans ce cas une demande pour chacune des périodes d'arrêt).

https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries?var_ajax_redir=1

L'employeur doit ensuite effectuer une déclaration de maintien à domicile sur le site : <https://declare.ameli.fr/>.

Cette déclaration permettra de générer un arrêt fictif de travail.

La déclaration effectuée via ce site ne permet pas de déclencher de façon automatique les Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale (IJSS).

L'employeur devra pour cela effectuer une attestation de salaire maladie selon la procédure habituelle. Si le salarié reprend son activité avant la date indiquée, il faudra en informer la CPAM via une attestation de salaire maladie rectificative en indiquant la date de reprise.

Le téléservice «declare.ameli.fr» de l'Assurance Maladie est l'outil qui s'applique aux salariés du régime général, salariés agricoles, marins, clercs et employés de notaire, travailleurs indépendants et travailleurs non-salariés agricoles et agents contractuels de la fonction publique.

En application du décret n°2020-73 du 31 janvier 2020, la CPAM verse les IJSS à l'employeur en cas de subrogation ou au salarié sans délai de carence (les 3 jours de carence sont supprimés).

Le délai de carence est aussi supprimé pour le complément employeur prévu par le code du travail ou la convention collective.

On en saura sans doute davantage très prochainement.

SALARIÉ EN ISOLEMENT OU MALADE

L'arrêt de travail du salarié en raison d'une mesure d'isolement pour avoir été exposé au coronavirus ouvre droit aux indemnités journalières de sécurité sociale et de l'indemnisation complémentaire par l'employeur dès le premier jour.

Le salarié bénéficiant d'un arrêt de travail suite à une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile prise pour limiter la propagation du coronavirus et qui se trouve, de ce fait, dans l'impossibilité de continuer à travailler, bénéficie dès le premier jour d'arrêt de travail, c'est à dire sans délai de carence :

- des indemnités journalières de la sécurité sociale. Par ailleurs, il n'est pas nécessaire que soient remplies les conditions d'ouverture de droit relatives aux durées minimales d'activité ou à une cotisation minimale. Cette mesure est applicable aux arrêts de travail prescrits depuis le 2 février (D.n°2020-73, 31 janv.2020 : JO, 1er févr.). Elle a été étendue, depuis le 11 mars aux salariés qui sont parents d'un enfant de moins de 16 ans ayant fait l'objet d'une mesure de confinement.

- ainsi que de l'indemnisation complémentaire par l'employeur pour les arrêts de travail prescrits depuis le 6 mars 2020 (D.n°2020-193, 4 mars 2020 : JO, 5 mars). La suppression du délai de carence ne concerne que l'indemnisation complémentaire légale.

Avant le 11 mars, pour bénéficier de cette indemnisation, il fallait un avis d'arrêt de travail prescrit par un médecin de l'agence régionale du travail (ARS). Cet avis était transmis par l'ARS à la CPAM et à l'employeur. Depuis le 11 mars, c'est la CPAM ou les médecins conseils de la CPAM et de MSA qui établissent cet arrêt de travail et qui le transmettent à l'employeur.

La durée maximale de versement de ces indemnités est fixée à 20 jours.

Ces règles dérogatoires aux conditions d'indemnisation en cas d'arrêt de travail pour maladie, applicables à l'origine jusqu'au 2 avril 2020 (2 mois à compter de la publication du décret du 31 janvier 2020), sont prolongées jusqu'au 30 avril.

ACTUALISATION DU DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES

L'actualisation du document unique d'évaluation des risques prévue à l'article R.4121-2 du code du travail est nécessaire du fait de l'épidémie actuelle liée au virus COVID-19. Elle permet de prévoir les mesures de prévention et de protection adéquates dont, par exemple, la mise en sécurité des installations en mode dégradé si nécessaire.

L'actualisation de l'évaluation des risques visera particulièrement à identifier les situations de travail pour lesquelles les conditions de transmission du coronavirus COVID-19 peuvent se trouver réunies. On considère de ce point de vue qu'un contact étroit avec une personne contaminée est nécessaire pour transmettre la maladie : même lieu de vie, contact direct à moins d'un mètre lors d'une toux, d'un éternuement ou discussion de plus de 15 minutes en l'absence de mesures de protection. Un des vecteurs privilégiés de la transmission du virus est le contact des mains non lavées. La combinaison de ces critères permettra d'identifier le risque et les mesures de prévention à mettre en oeuvre.

Il ne s'agit pas de traiter exclusivement les risques directement générés par l'activité professionnelle habituelle mais également d'anticiper les risques liés à l'épidémie de coronavirus COVID-19.

Les risques nouveaux générés par le fonctionnement dégradé de l'entreprise (aménagement des locaux, réorganisation du travail, affectation sur un nouveau poste de travail, télétravail...) et ceux liés à l'exposition au virus impliquent d'actualiser le document unique d'évaluation des risques.

SITES UTILES

- [Questions/Reponses sur gouvernement](#)

- <https://declare.ameli.fr/>

- [MESURES EXCEPTIONNELLES DE DÉLAIS OU DE REMISE POUR ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES EN DIFFICULTÉ](#)

- <https://www.urssaf.fr/portail/home/actualites/autres-actualites/epidemie-de-coronavirus.html>

CORONAVIRUS

Ce qu'il faut savoir ?

LES INFORMATIONS UTILES



0 800 130 000

(appel gratuit)

gouvernement.fr/info-coronavirus

COMMENT SE PROTÉGER ET PROTÉGER LES AUTRES ?



Lavez-vous très régulièrement les mains



Toussez ou éternuez dans votre coude ou dans un mouchoir



Utilisez un mouchoir à usage unique et jetez-le



Saluez sans se serrer la main, évitez les embrassades

COMMENT SE TRANSMET LE CORONAVIRUS ? (09/03/2020)

- Par la projection de gouttelettes
- Face à face pendant au moins 15 minutes



QUELS SONT LES SIGNES ?

- Fièvre
- Fatigue
- Toux et maux de gorge
- Gêne respiratoire
- Maux de tête
- Courbatures

PLAN DE PRÉVENTION ET DE GESTION DES RISQUES

STADE 1

Cas importés sur le territoire

- Objectif
Freiner l'introduction du virus

STADE 2

Existence de cas groupés sur le territoire français

- Objectif
Limiter la propagation du virus

STADE 3

Le virus circule sur tout le territoire

- Objectif
Limiter les conséquences de la circulation du virus

STADE 4

- Accompagnement du retour à la normale

