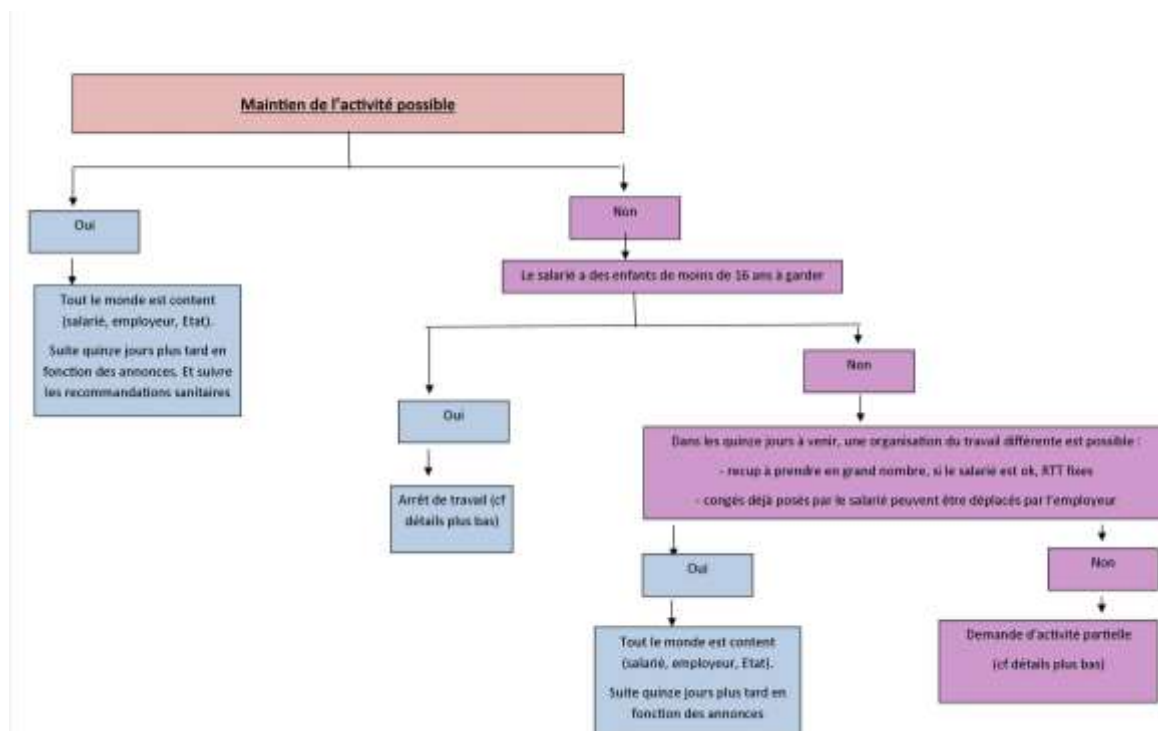


Contexte coronavirus et gestion du personnel

Note JA BFC du 17 mars 2020

Le télétravail devient obligatoire quand c'est possible. Les employeurs se doivent donc désormais de les obliger à travailler à distance. Quelles sont alors les possibilités et les démarches ?

Attention, avant tout, il ne faut pas se bousculer dans les dispositifs. Il faut avoir une vision cohérente et responsable pour que tout le monde s'y retrouve (salarié, employeur et Etat) et coller au plus près des besoins de chacun. Pour vous aider, voici un arbre décisionnel qui guidera vos choix :



1. Activité partielle

Pour les salariés dont l'activité est menacée par le coronavirus, le ministère du Travail propose aux employeurs des mesures d'assouplissement pour les mettre au chômage partiel. Dans ce cas de figure, pour rappel, les salariés

touchent donc 70 % de leur salaire brut et 84 % du net. Les employeurs qui paieront les heures chômées seront indemnisés à 100 % par l'Etat.

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).

Quelles conséquences sur le contrat de travail ?

Lorsque les salariés sont placés en position d'activité partielle, le contrat de travail est suspendu mais non rompu. Ainsi, sur les heures ou périodes non travaillées, les salariés ne doivent pas être sur leur lieu de travail, à disposition de leur employeur et se conformer à ses directives.

Le contrat de travail étant suspendu, les salariés perçoivent une indemnité compensatrice versée par leur employeur. Cette indemnité doit correspondre au minimum à 70 % de la rémunération antérieure brute et peut être augmentée par l'employeur. En cas de formation pendant l'activité partielle, cette indemnité est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure.

Quelle compensation financière pour l'employeur ?

Pour accompagner le versement de l'indemnité, l'employeur bénéficie d'une allocation forfaitaire cofinancée par l'Etat et l'Unédic :

- ▶ 7,74 euros pour les entreprises de moins de 1 à 250 salariés ;
- ▶ 7,23 euros pour les entreprises de plus de 250 salariés.

Comment faire une demande d'activité partielle ?

Toutes les demandes doivent être déposées sur le portail dédié <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/> en amont du placement effectif des salariés en activité partielle.

Toutefois, il n'est pas toujours possible d'anticiper les demandes d'activité partielle avant le placement des salariés en activité partielle. Dans ce cas, les employeurs sont invités à déposer leur demande d'activité partielle dans un délai raisonnable après le début de la période demandée.

Quel est le délai d'instruction de la demande d'activité partielle ?

La réglementation applicable prévoit que l'autorité administrative dispose de

15 jours maximum pour instruire la demande (article R. 5122-4 du code du travail). A l'issue de ce délai et en l'absence de réponse de l'administration, la demande est réputée acceptée. Il a cependant été donné instruction de traiter prioritairement les demandes liées au Covid-19 afin de réduire fortement le délai effectif d'instruction.

Quels sont les cas éligibles à l'activité partielle ?

L'activité partielle est une mesure collective. Différents cas de figure peuvent se manifester dans le cadre de l'épidémie, en fonction desquels le périmètre des salariés pouvant être placés en activité partielle devra être ajusté.

Exemples :

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.
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.

Focus : Comment mettre en place le chômage partiel dans mon entreprise ?

[Note d'information sur ce sujet.](#)

La demande de mise en place du chômage partiel se fait en ligne sur :

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

1^{ère} étape : vous créez votre compte entreprise avec votre numéro Siret et votre adresse mail. Vous recevrez vos codes d'accès par mail. Le service connaît actuellement un afflux très important de demandes. La Direccte nous indique un délai de 7 à 10 jours pour la réception du code d'accès.

2^{ème} étape : vous réalisez la demande d'Autorisation de mise en chômage partiel sur le compte entreprise que vous venez de créer. Munissez-vous d'un RIB et des coordonnées de votre OPCO (voir la dernière déclaration de formation professionnelle). Vous pouvez demander la mise en place du chômage partiel jusqu'au 30 juin 2020 au maximum. Vous recevrez l'accord de la Direccte par mail (un délai de réponse de 48h est demandé aux Direccte).

Pour le versement des aides à l'entreprise, une déclaration d'activité sera à réaliser sur le compte entreprise chaque mois.

Dernière minute :

Le serveur de l'Agence de service et de paiement (ASP) accessible aux employeurs pour procéder à leur demande d'activité partielle fait face à un afflux exceptionnel qui conduit à rendre le site inaccessible pour de nombreuses entreprises.

Pour ne pas pénaliser les entreprises, le ministère du travail a décidé d'accorder aux entreprises un délai de 30 jours pour déposer leur demande, avec effet rétroactif.

2. Que faire 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 ?

Mon salarié me contacte pour m'informer de sa situation et envisager avec moi les possibilités de télétravail.

Si le poste de travail le permet, le télétravail est la solution à privilégier.

Je peux donc décider unilatéralement, si la situation le requiert, de placer mon salarié en télétravail ou de modifier ses dates de congés déjà posés.

Si aucune autre solution ne peut être retenue, mon salarié peut être placé en arrêt de travail et indemnisé.

Pour cela, je déclare son arrêt sur le site Internet dédié <https://www.ameli.fr> ou sur le site <https://declare.ameli.fr>. Je demande à mon salarié de m'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. Mon salarié m'informe également dès la réouverture de l'établissement.

Une fois ma déclaration effectuée, je reçois un courriel confirmant ma déclaration. J'envoie ensuite les éléments nécessaires à la liquidation de l'indemnité journalière selon la procédure habituelle applicable aux arrêts maladie. Si mon salarié reprend son activité avant la date de fin de l'arrêt indiquée, j'en informe l'assurance maladie selon la procédure habituelle applicable aux arrêts maladie.

J'applique le complément employeur prévu par le code du travail (indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail) ou par ma convention collective.

Dans la mesure du possible, je maintiens le salaire de mon salarié à hauteur de l'indemnisation versée par la sécurité sociale et du complément employeur pour les salariés concernés. Dans ce cas, je suis subrogé de plein droit dans les droits de mon salarié envers l'assurance maladie.

3. Que faire si mon salarié est malade ?

Si votre salarié présente des symptômes et son diagnostic a été confirmé, il pourra bénéficier d'un arrêt maladie et d'indemnités journalières. Cet arrêt de travail lui sera délivré lors de son hospitalisation ou par le médecin soignant.

Les démarches restent les mêmes que pour un arrêt de travail classique.

4. Que faire si mon salarié a été en contact avec une personne malade ?

Etablissement de l'arrêt de travail

Si votre salarié fait l'objet d'une mesure d'isolement suite à un contact avec une personne malade et se trouve dans l'incapacité de poursuivre son activité professionnelle à domicile, il pourra bénéficier d'un arrêt de travail et d'indemnités journalières de la part de la MSA.

La MSA vous transmettra les informations relatives à l'établissement de cet arrêt de

travail qui sera délivré par le médecin conseil de la MSA du salarié.

A noter

Seul le médecin conseil de la MSA du salarié est habilité à délivrer cet arrêt de travail exceptionnel. Les médecins de ville ou hospitaliers ne sont pas habilités à le faire.

Indemnisation journalière

Dès la réception de l'arrêt de travail, vous devez transmettre à la MSA les éléments nécessaires à la liquidation de l'indemnité journalière selon la procédure habituelle applicable aux arrêts maladie.

A noter

Les indemnités journalières sont calculées dans les conditions applicables aux arrêts maladie et sont versées dès le 1^{er} jour d'arrêt (sans application du délai de carence et sans vérifier les conditions d'ouverture de droits).