

Billet social du 31 mars 2020

Quelques mots sur...

Les mesures mises en place pour faire face au Covid-19

Afin de faire face à l'épidémie de Covid-19, la loi du 23 mars 2020 a instauré un « état d'urgence sanitaire » de deux mois.

Cette loi s'inscrit dans la continuité des nombreuses mesures qui ont été prises au cours des derniers mois.

Voici un récapitulatif des différentes solutions mises en place par le gouvernement français dans le cadre du Covid-19.

L'état du droit, à jour des derniers décrets et ordonnances

1.

Le gouvernement invite l'ensemble des entreprises à mettre en place **des mesures préventives** afin de préserver les salariés face à l'épidémie de Covid-19.

La mesure majoritairement préconisée est **le développement du télétravail**. Lorsque cela n'est pas possible, il est primordial pour les entreprises de respecter les règles de distanciation sociale et les gestes barrières.

Il est recommandé de :

- limiter les réunions au strict nécessaire, privilégier les dispositifs de réunion à distance ;
- éviter les regroupements non nécessaires ;
- annuler ou reporter les déplacements non indispensables ;
- adapter l'organisation de travail au maximum (ex : rotation des équipes) ;
- faire en sorte que les salariés évitent les lieux où se trouvent des personnes fragiles et les contacts proches (cantines, ascenseurs) ;

- informer régulièrement les salariés sur les mesures mises en œuvre et les règles de précaution à respecter, notamment la distanciation (1 mètre minimum) et les gestes barrières (régulièrement actualisés sur le site : <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>), et s'assurer que ces règles sont effectivement respectées ;
- fournir aux salariés les équipements de sécurité nécessaires : savon et/gel hydro-alcoolique, masque si les distances avec le public ou les collègues ne peuvent être strictement respectées ;
- informer et consulter le CSE sur les mesures prises entraînant une modification importante de l'organisation du travail, en privilégiant le recours à la visioconférence.

Les recommandations à suivre sont très régulièrement actualisées dans le guide questions/réponses Coronavirus pour les entreprises et les salariés (lien : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries>). Ce site précise également les mesures à prendre en cas de contamination d'un salarié ou de risque sérieux de contamination.

En outre, tous les déplacements professionnels y compris domicile/travail doivent être justifiés par un document téléchargé et complété par l'employeur, avec le cachet de la Société et indiquant sa durée de validité, disponible notamment via le lien www.gouvernement.fr/info-coronavirus.

Ce justificatif dispense, pour les déplacements professionnels, de l'attestation de déplacement personnelle.

Les employeurs doivent également impérativement mettre à jour leur document unique du personnel recensant les risques professionnels (DUER) afin que celui-ci intègre le Covid-19.

2.

Concernant les arrêts de travail, des dispositions spécifiques sont entrées en vigueur :

- **L'arrêt de travail « classique »** : lorsque le salarié tombe malade, la procédure de droit commun s'applique, le salarié doit fournir un arrêt maladie par son médecin traitant suite à quoi l'employeur procède au signalement en DSN avec le motif « maladie ».
- **L'arrêt de travail pour les personnes faisant l'objet de mesures d'isolement (cas « contact »)** lorsque le télétravail ne peut pas être mis en place : en pratique l'opportunité de donner un arrêt de travail émane désormais du médecin traitant du salarié et non plus de la CPAM.
- **L'arrêt de travail pour garde d'enfant** pour les parents contraints de garder leur(s) enfant(s) de moins de 16 ans lorsque le télétravail n'est pas possible, âge porté à 18

ans en cas de handicap de l'enfant. Le salarié doit fournir à son employeur une attestation sur l'honneur. L'employeur doit procéder à la déclaration sur « declare.ameli.fr » et effectuer le signalement en DSN avec le motif « maladie ». Bien que le site Ameli ne permettait au départ qu'un arrêt initial de 14 jours, maintenant de 21 jours, il ne devrait pas y avoir de limite à la durée de l'arrêt tant que les écoles restent fermées et que les autres conditions sont réunies (un seul parent et impossibilité de télétravail). D'après les dernières annonces du gouvernement, la date de réouverture est envisagée au plus tôt le 4 mai 2020. Pour le renouvellement de l'arrêt, il convient de procéder selon les mêmes modalités que pour l'arrêt initial (attestation sur l'honneur du salarié et déclaration sur « declare.ameli.fr »)

- **L'arrêt de travail pour les personnes à risque élevé** qui ne peuvent pas être placées en télétravail : il concerne les personnes présentant un risque de développer une forme sévère de la maladie Covid-19, selon une liste de 15 pathologies (ex/ antécédents d'AVC et obésité morbide), et les femmes enceintes. Lorsque ces pathologies sont reconnues au titre des ALD (affections longue durée), la déclaration est effectuée directement par les personnes concernées sur le site « declare.ameli.fr. » qui délivre au salarié un arrêt de travail. A défaut d'ALD, il appartient à la personne souffrant d'une de ces pathologies de se faire prescrire un arrêt de travail par son médecin traitant. Le salarié communique ensuite l'arrêt de travail à l'employeur.

Ces différents arrêts de travail ouvrent droit aux IJSS et aux compléments employeurs :

- Pour le versement des indemnités journalières de sécurité sociale en cas d'arrêt de travail jusqu'au 25 mai 2020, le délai de carence est supprimé, que l'arrêt de travail soit lié ou non au coronavirus ;

- Pour le versement des indemnités complémentaires de l'employeur, le délai de carence de 7 jours ne subsiste que pour les arrêts maladie non liés au coronavirus. Une ordonnance du 25 mars 2020 supprime de plus, jusqu'au 31 août 2020, la condition d'ancienneté d'un an.

Néanmoins rien n'est précisé s'agissant de la prise en charge de ces indemnités dès le premier jour d'arrêt de travail par les assurances collectives.

Une prise de position par les assureurs est nécessaire et attendue face à ce vide juridique.

3.

Concernant les congés payés et les jours de repos,

Il est dorénavant permis, sous réserve qu'un accord d'entreprise ou de branche prévoit cette possibilité, à l'employeur d'**imposer la prise de congés payés** ou, **lorsqu'ils ont déjà été posés**, d'en **modifier les dates** dans la limite de 6 jours ouvrables soit une semaine de congés payés, en respectant un délai de prévenance d'au moins un jour franc.

Une ordonnance parue le 25 mars 2020 prévoit que dans ce cadre, l'employeur pourra :

- imposer le fractionnement des congés payés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié ;
- suspendre temporairement le droit à un congé simultané des conjoints ou des partenaires liés par un pacte civil de solidarité dans une même entreprise,

La période de congés imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du **31 décembre 2020**.

En l'absence d'un tel accord collectif, l'employeur doit fixer les dates de prise des congés payés en respectant les règles légales habituelles, sauf dispositions conventionnelles plus favorables pour le salarié, à savoir :

- fixation des dates au moins 1 mois avant le départ en congé ;
- impossibilité de modifier des dates de congé déjà posées moins d'un mois avant la date de départ, sauf circonstances exceptionnelles ;
- impossibilité de fractionner le congé principal sans l'accord du salarié.

En outre, l'ordonnance permet également à l'employeur d'imposer ou de modifier unilatéralement les dates des jours de réduction du temps de travail (RTT), des jours de repos des salariés en convention de forfait et des jours de repos affectés sur le compte épargne temps (CET). Dans ce cas, l'employeur doit respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc, le nombre de jours de repos qu'il peut imposer ou modifier est plafonné à 10 et la période de prise des repos ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

En dehors de ces dispositifs, il est toujours possible pour l'employeur d'inviter ses salariés à poser des soldes de congés payés 2018/2019 ou des jours de repos de façon volontaire, afin de limiter le recours à l'activité partielle.,

4.

Le gouvernement a autorisé **le report d'un certain nombre de cotisations sociales** : les employeurs ont la possibilité de modifier ou reporter les cotisations URSSAF, jusqu'à 3 mois sans pénalité, ainsi que les cotisations de retraite complémentaire.

Pour les entreprises d'au moins 50 salariés, dont l'échéance est au 5 du mois :

- Pour l'échéance du 5 avril, il est impératif de déclarer et de transmettre la DSN le 5 avril au plus tard à 23H59.
- La déclaration doit indiquer soit le montant 0, soit un montant correspondant au paiement d'une partie des cotisations.
- Si l'employeur ne règle pas habituellement ses cotisations par DSN : il peut ne pas effectuer de virement ou adapter le montant de celui-ci.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés dont l'échéance est au 15 du mois :

- Si l'employeur procède habituellement par DSN : sous réserve de précisions administratives, il sera impératif de déclarer et de transmettre la DSN dans les délais avec le montant 0, ou un montant correspondant au paiement d'une partie des cotisations.
- Si l'employeur ne procède habituellement pas au virement par DSN : il peut ne pas effectuer de virement ou adapter le montant de celui-ci.

5.

Enfin, **en dernier recours**, le gouvernement invite les entreprises à se tourner vers le **dispositif de l'activité partielle** (anciennement appelé « chômage partiel » ou « chômage technique »), afin d'éviter les licenciements d'un grand nombre de salariés.

Dans le document « *Questions- Réponses* » relatif à l'activité partielle liée au COVID-19 à jour du 29 mars 2020, le Ministère du Travail a précisé que le dispositif d'activité partielle peut être sollicité par les entreprises dans le cadre du motif *circonstances à caractère exceptionnel*.

En pratique, la demande doit préciser, sous le motif « *autres circonstances exceptionnelles* », le sous-motif « *coronavirus* ».

L'activité partielle peut prendre la forme :

- soit d'une fermeture temporaire de l'établissement ou d'une partie de l'établissement (un service par exemple) ;
- soit d'une réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou une partie de l'établissement en deçà de la durée légale du travail.

Ce dispositif se traduit par la suspension du contrat de travail ou la réduction d'horaires pour les salariés concernés et le versement par l'employeur d'une indemnité ensuite remboursée par l'État.

Le **bénéfice de l'activité partielle a été étendu à toutes les entreprises**, quelle que soit leur taille mais également à de **nouveaux bénéficiaires** qui n'étaient pas initialement visés par le dispositif (ex : les salariés au forfait jours et heures sur l'année, employés à domicile, assistantes maternelles...). Un décret devrait paraître concernant les VRP.

- Concernant le calcul de l'indemnité d'activité partielle :

Il s'agit d'une indemnité horaire versée au salarié par l'employeur à l'échéance habituelle de la paie, pour chaque heure non travaillée au-dessous de la durée légale du travail.

Sauf disposition conventionnelle plus favorable, l'indemnité doit correspondre à 70% du salaire horaire brut utilisé pour le calcul du maintien de salaire en période de congés payés.

Compte tenu de l'exonération de cotisations sociales, cette indemnité représente environ 84% du salaire net. Si après versement de l'indemnité d'activité partielle, la rémunération du salarié est inférieure à la rémunération mensuelle minimale (RMM), soit 8,03 euros brut de l'heure, l'employeur doit verser une allocation complémentaire égale à la différence entre la RMM (ou Smic net) et la somme initialement calculée.

Les indemnités d'activité partielle versées au salarié sont soumises à l'impôt sur le revenu.

En revanche, elles ne sont assujetties ni au versement forfaitaire sur les salaires, ni aux cotisations sociales salariales et patronales. Elles restent assujetties à la CSG au taux 6,20 % et à la CRDS au taux de 0,50 % après abattement forfaitaire automatique pour frais professionnel de 1,75%.

Pour le cas particulier des salariés placés en activité partielle et relevant du régime local d'assurance maladie du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, une cotisation salariale d'assurance maladie supplémentaire de 1,50 % est due

Concernant les cotisations éventuelles de retraite supplémentaire type « article 83 », de prévoyance et de complémentaire santé (mutuelle), elles sont calculées dans les conditions définies par le contrat de chaque entreprise. Il convient donc de valider avec l'organisme d'affiliation si la cotisation est maintenue à l'identique pendant l'activité partielle.

L'employeur peut être contraint par sa convention collective, ou peut décider unilatéralement, d'indemniser ses salariés au-delà de 70 % du salaire brut. L'indemnité complémentaire est alors soumise au même régime social que l'indemnité légale.

Conseil pratique : doivent figurer sur les bulletins de paie :

- l'absence du salarié au titre de l'activité partielle ;
- le nombre d'heures chômées indemnisées au titre de l'activité partielle ;
- le ou les taux appliqués pour le calcul de l'indemnité ;
- le montant de l'indemnité versée au salarié.

Les employeurs ont douze mois à compter de la publication du décret du 26 mars 2020 pour respecter cette obligation, qui suppose parfois une mise à jour du logiciel de paie. Pendant ce laps de temps, ils peuvent continuer de fournir au salarié un document annexe d'après l'article R. 5122-17 du code du travail dans sa rédaction antérieure.

- Concernant l'allocation de chômage partiel remboursée par l'Etat à l'employeur :

Alors que dans le régime d'activité partielle antérieur l'employeur était remboursé par un forfait (7,23€ ou 7,74€) pour chaque heure chômeuse en dessous de 35 heures par semaine, depuis le 1er mars 2020 l'employeur admis au régime d'activité partielle sera entièrement remboursé de l'indemnité versée au salarié, dans la limite de 70% du salaire de référence plafonné à 4,5 Smic horaire.

Si l'employeur verse plus que le minimum légal soit en application d'un accord collectif, soit volontairement, la différence ne sera pas prise en charge par l'Etat.

- Concernant le statut des salariés placés en activité partielle :

Les salariés non protégés ne peuvent pas refuser leur mise en activité partielle car celle-ci n'est pas considérée comme une modification de leur contrat de travail.

L'accord des salariés protégés (ex/ représentants du personnel) n'est plus nécessaire dès lors que la mise en activité partielle s'applique à tous les salariés de leur service.

L'ensemble des heures chômées par le salarié est pris en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés et pour la répartition de la participation et de l'intéressement.

Si un salarié placé en activité partielle souhaite exercer une autre activité professionnelle en complément :

La circulaire du 12 juillet 2013 sur l'activité partielle précisait déjà que, son contrat de travail étant suspendu, le salarié pouvait occuper un autre emploi : le salarié cumule alors l'indemnité versée au titre de l'activité partielle et la rémunération versée au titre de son second emploi.

Le cumul d'emploi doit être réalisé dans le respect des principes de loyauté et de non concurrence. Le salarié doit donc informer la Société de sa décision d'exercer une autre activité, préciser le nom de l'employeur et la durée prévisible de ce second emploi.

Le 24 mars dernier, le ministre de l'agriculture a lancé un appel aux personnes qui n'avaient plus d'activité du fait de la crise sanitaire à "rejoindre la grande armée de l'agriculture française" (sic).

Dans un communiqué de presse du même jour, les ministres du travail, de l'économie et de l'agriculture ont précisé qu'une plateforme serait mise en place pour faciliter ces recrutements temporaires.

- S'agissant de la procédure applicable aux demandes de recours à l'activité partielle effectuées à compter du 1er mars 2020 :

1/ Le dispositif est soumis à une demande d'autorisation auprès de l'Unité départementale de la Direccte dont relève géographiquement l'établissement. Les employeurs disposent d'un **délai de 30 jours** (délai rétroactif) suivant la mise en place du chômage partiel pour effectuer la demande en ligne via le lien suivant :

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

Courant avril les entreprises multi-établissements pourront effectuer l'ensemble des demandes en une seule fois. En attendant les données doivent être importées établissement par établissement.

A noter que compte tenu du nombre de demandes formulées actuellement, de nombreux employeurs rencontrent des difficultés pour obtenir leurs codes d'accès au site puis pour effectuer les demandes en ligne.

Point de vigilance : le recours au dispositif de l'activité partielle doit faire l'objet **d'une information-consultation du CSE, lorsque l'entreprise en est dotée**, qui doit avoir lieu au plus tard dans les 2 mois suivant de la demande et le procès-verbal de consultation doit être communiqué à la Direccte.

Les entreprises sans représentant du personnel doivent informer directement leurs salariés du projet de mise en activité partielle de leur établissement.

2/

Il a été prévu par décret que, jusqu'au 31 décembre 2020, l'absence de réponse de l'administration dans un délai de 48 heures suivant la demande de chômage partiel vaut accord de l'administration pour **le principe** du chômage partiel.

Afin que la demande d'activité partielle ait les meilleures chances d'être accueillie favorablement, l'entreprise doit clairement préciser les effets de l'épidémie de Covid19 sur son activité. A cet égard, il est possible de retenir les situations suivantes :

- Arrêté prévoyant la fermeture de l'entreprise ;
- Absence importante de salariés indispensables au maintien de l'activité de l'entreprise ;
- Interruption temporaire des activités non essentielles ;
- Suspension des transports en commun par décision administrative ;
- Baisse d'activité/ difficultés d'approvisionnement liée à l'épidémie ;
- Impossibilité de mettre en place les mesures de prévention nécessaires pour assurer la protection de la santé des salariés.

L'employeur doit cocher dans sa demande : « suspension d'activité » en cas de fermeture de l'établissement ou du service ou « réduction d'activité » en cas de travail en horaire réduit sur la période considérée.

Lorsque les deux dispositifs (suspension et réduction) sont mis en place simultanément, il est conseillé de cocher la « suspension d'activité d'une partie de l'établissement » et de donner un complément d'explication dans l'encart prévu à cet effet.

Les Direcctes ont débuté leur mission d’instruction des demandes de déclaration d’activité partielle et ont refusé certaines d’entre elles, notamment lorsque le CSE n’avait pas été mis en place ou que les conditions de recours n’étaient pas justifiées.

Il est donc vivement conseillé aux entreprises de respecter les modalités de demande et d’accès au dispositif d’activité partielle afin de ne pas risquer un rejet de la demande.

3/ La demande d’autorisation d’activité partielle peut être accordée pour une durée maximum de 12 mois. Il est recommandé de faire une demande initiale assez longue pour éviter les demandes de renouvellement. En l’absence de visibilité la Direccte conseille dans sa notice technique de formuler la demande jusqu’au 30 juin 2020. En cas de reprise préalable, il suffira à l’entreprise d’en informer la Direccte pour interrompre la prise en charge.

4/ L’employeur devra ensuite chaque mois adresser une demande d’indemnisation sur le site précité activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/

Il doit renseigner, pour chaque salarié, les heures hebdomadaires réellement travaillées (ou assimilées, telles que les congés, les arrêts maladie pour motif de coronavirus, etc.) et les heures hebdomadaires réellement chômées.

L’allocation sera ensuite versée à l’entreprise par l’Agence de service et de paiement (ASP) pour le compte de l’Etat, dans un délai moyen annoncé de 12 jours.

6.

La loi d’urgence pour faire face à l’épidémie de Covid-19 permet aussi aux entreprises des secteurs particulièrement nécessaires à la sécurité de la nation ou à la continuité de la vie économique et sociale de **déroger aux règles d’ordre public et aux règles conventionnelles sur la durée du travail**, le repos hebdomadaire et le **repos dominical** (ex. : secteurs de l’alimentation ou de la production de matériel médical).

Une ordonnance publiée le 25 mars 2020 est venue préciser cette disposition notamment :

1/ Sur les durées maximales de travail applicables jusqu’au 31 décembre 2020:

- la durée quotidienne maximale de travail peut être portée jusqu’à **12 heures**
- la durée quotidienne maximale de travail accomplie par un travailleur de nuit peut être portée jusqu’à **12 heures** (sous réserve de l’attribution d’un repos compensateur)
- la durée du repos quotidien peut être réduite jusqu’à **9 heures consécutives** (sous réserve de l’attribution d’un repos compensateur)
- la durée hebdomadaire maximale peut être portée jusqu’à **60 heures**
- la durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives peut être portée jusqu’à **48 heures**

- la durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit calculée sur une période de douze semaines consécutives fixée à l'article L. 3122-7 du code du travail peut être portée jusqu'à **44 heures**.

Les secteurs concernés, ainsi que les dérogations admises dans le respect des limites posées par cet article, seront **précisés par décret**.

L'employeur qui use d'au moins une de ces dérogations en informe sans délai et par tout moyen le CSE ainsi que le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

2/ Sur le repos dominical :

La possibilité sera offerte de déroger à la règle du repos dominical en attribuant le repos hebdomadaire par roulement, dans des secteurs qui seront déterminés par décret.

7.

A titre exceptionnel, la date limite de versement des sommes attribuées en 2020 au titre de **l'intéressement et de la participation ou de leur affectation sur un plan d'épargne salariale a été reportée au 31 décembre 2020.**

Des précisions sont attendues concernant les conditions de versement et le montant maximum de **la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA)** .

8.

En matière **de santé au travail**, il est prévu:

- l'aménagement des modalités d'exercice des missions des services de santé au travail, notamment du suivi de l'état de santé des salariés ;
- la fixation de règles de suivi de l'état de santé des salariés qui n'ont pas pu bénéficier du suivi habituel, en raison de l'épidémie.

9.

La loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 annonce également :

- la modification des modalités d'information et de consultation des instances représentatives du personnel, notamment du comité social et économique, pour leur permettre d'émettre les avis requis dans les délais impartis (le recours à la visioconférence, fortement préconisé par le gouvernement, ne serait plus légalement limité à 3 réunions par an) ;

- la possibilité de suspendre les processus électoraux des CSE en cours (il s'agirait d'une faculté ouverte à l'employeur, et non d'une interdiction d'organiser les élections).

Nous restons dans l'attente d'ordonnances et de décrets d'application notamment sur les points 6 à 9.
