

NOTE INFORMATION CORONAVIRUS – 16 MARS 2020

Les mesures sont susceptibles d'évoluer et d'être précisées dans les heures et les jours à venir.

Une situation d'épidémie impose une vigilance toute particulière dans l'intérêt des salariés et des entreprises.

Aides financières pour les entreprises

- Des délais de paiement pour les aider à faire face à la baisse de l'activité
- Les entreprises peuvent demander un délai de paiement ou une remise d'impôt (tous ?) direct
- L'activité partielle
- Des indemnités pour les indépendants contraint de garder leurs enfants ?

Des délais de paiement pour les aider à faire face à la baisse de l'activité

Suite à la demande du Gouvernement, le réseau des Urssaf a annoncé des mesures de soutien se traduisant notamment par l'octroi de délais de paiement des cotisations sociales et la remise exceptionnelle des majorations et pénalités de retard sur les périodes ciblées.

Les entreprises concernées peuvent adresser un message sur le site urssaf.fr via la rubrique « Une formalité déclarative », puis « Déclarer une situation exceptionnelle ». Ces demandes seront traitées de manière prioritaire par les Urssaf »

Lien : <https://www.economie.gouv.fr/mesures-exceptionnelles-urssaf-et-services-impots-entreprises>

Les entreprises peuvent demander un délai de paiement ou une remise d'impôt direct

A la suite des annonces du ministère de l'économie et des finances pour aider les entreprises se trouvant en difficulté en raison du coronavirus, l'administration fiscale vient de préciser que les entreprises ont la possibilité de demander à bénéficier d'un délai de paiement ou d'une remise d'impôt direct (impôt sur les bénéfices notamment).

Afin de faciliter leurs démarches, les entreprises peuvent accéder sur le site impots.gouv.fr à un formulaire de demande spécifique à leur situation. Les entreprises concernées devront notamment y indiquer des éléments justificatifs suivants :

- le montant de leur chiffre d'affaires mensuel réalisé de janvier à mai 2019 ainsi que celui réalisé de janvier à mai 2020 ;
- les autres dettes à honorer (nature, montant, échéance) ;
- la situation de leur trésorerie ;
- et tous autres éléments de nature à justifier un délai de paiement ou une remise

L'activité partielle

Le Gouvernement a annoncé la possibilité pour les entreprises contraintes de réduire ou de suspendre temporairement leur activité de recourir à l'activité partielle en déposant leur demande, avant le placement effectif des salariés en activité partielle.

La demande pourra porter sur un périmètre de salariés adapté aux circonstances : fermeture administrative de l'établissement, limitation des déplacements ou suspension des transports en commun par les pouvoirs publics, absence massive de salariés indispensables à l'activité de

l'entreprise, baisse d'activité liée à l'épidémie en raison de difficultés d'approvisionnement ou de demandes, etc.

Procédure pratique :

1. Les salariés concernés
2. Mise en œuvre, une demande d'autorisation administrative préalable
3. Une information préalable des salariés
4. L'allocation versée à l'entreprise
5. L'indemnisation du salarié
6. Les conséquences sur le contrat

1. Les salariés concernés

Une mesure collective : il s'agit d'une mesure collective qui doit être mise en place pour tous les salariés. Il est cependant possible de mettre en place la réduction individuellement et alternativement, afin de pouvoir autoriser la mise en place d'un système de « roulement » par services, par poste, etc. On peut donc prévoir une réduction globale de tous les horaires dans la même proportion mais répartir les horaires restant différemment selon les salariés pour qu'ils viennent par roulement.

Il est à noter que la réduction du contrat d'une seule personne pourrait être considérée comme une modification unilatérale du contrat de travail prohibée.

Les forfait jour éligible uniquement en cas de fermeture de l'établissement :

En cas de réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement, les salariés dont la durée du travail est fixée par forfait en jours ou en heures sur l'année (le forfait en heure ne doit pas être confondu avec la modulation qui reste éligible) ne peuvent bénéficier de l'activité partielle.

Cela est cependant possible en cas de fermeture totale ou partielle de l'établissement. L'arrêt doit concerner un établissement ou une partie d'établissement, d'une unité de production, d'un service, d'un atelier ou d'une équipe chargée de la réalisation d'un projet, notamment en matière de prestations intellectuelles. Ces salariés peuvent bénéficier de l'activité partielle dès la première demi-journée de fermeture d'établissement.

2. Mise en œuvre, une demande d'autorisation administrative préalable

Le Gouvernement a annoncé la possibilité pour les entreprises contraintes de réduire ou de suspendre temporairement leur activité de recourir à l'activité partielle en déposant leur demande, avant le placement effectif des salariés en activité partielle, sur le portail dédié.

Les salariés sont placés en position d'activité partielle, après autorisation expresse ou implicite de l'autorité administrative, s'ils subissent une perte de rémunération imputable :

- soit à la fermeture temporaire de leur établissement ou partie d'établissement ;
- soit à la réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou partie d'établissement en deçà de la durée légale de travail.

La demande doit donc être préalable à la décision de mise en chômage partiel. Il est donc recommandé de faire la demande dès que possible (voir Délai de réponse)

Procédure :

Sur le portail dédié : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/> vous devrez créer un compte : « Créer mon espace » ; vous recevrez un identifiant et un mot de passe par mail qui vous permettra

d'accéder à la saisie de votre demande. L'identification se fait notamment grâce au numéro de SIRET de l'entreprise.

Pour toute demande d'assistance, les employeurs peuvent contacter le 0 820 722 111 (0,12 €/min) ou envoyer un courrier électronique au support technique : contact-ap@asp-public.fr

Vous devrez sélectionner le motif de recours : « autres circonstances exceptionnelles » >> « coronavirus »

Commentaire : Ces circonstances exceptionnelles correspondent à un événement de force majeure qui correspond à une situation qui n'a pu être ni prévue ni empêchée et qui n'est pas imputable à la personne qui veut s'en prévaloir. Le chef d'entreprise est en effet tenu à l'obligation de fournir du travail à ses salariés et il doit apporter la preuve d'un événement de force majeure impactant son activité s'il veut se libérer de cette obligation.

Il convient de faire la demande préalablement à la mise en activité partielle et d'en informer les salariés. Les entreprises qui disposent d'un CSE doivent l'informer également préalablement.

La demande précise :

- Les motifs justifiant le recours à l'activité partielle ;
- La période prévisible de sous-activité ;
- Le nombre de salariés concernés.
- Les coordonnées bancaires de l'employeur
- Si un CSE est présent : l'avis préalable du CSE doit être transmis

Les entreprises qui ne pourraient pas anticiper avec précision la durée de leurs difficultés sont incitées à demander une période plus large, dans le cadre de la période maximale qui est de 6 mois.

Délai de réponse :

Le Directeur dispose en principe de 15 jours calendaires pour notifier sa réponse. Pour faire face à l'urgence, le ministre a précisé que le Directeur répondrait dans les 48 heures.

Si l'autorité administrative n'a pas répondu dans les 15 jours à compter de la demande, l'autorisation est accordée tacitement. L'employeur peut alors placer ses salariés en activité partielle dans les conditions précisées dans le récapitulatif de sa demande.

Compte tenu de la situation le gouvernement n'a pas encore confirmé si la décision peut être considérée comme implicite après l'expiration du délai de 48 heures.

3. Une information préalable des salariés

Information des salariés :

Suite à la réponse ou l'accord implicite, bien que le placement en activité partielle ne constitue pas, en principe, une modification du contrat de travail, l'employeur est censé informer individuellement les salariés des mesures de cette nature les concernant. L'employeur doit afficher les horaires de travail et par conséquent toutes les modifications apportées à cet horaire.

S'il y a un CSE : l'employeur informe de la décision administrative.

4. L'allocation versée à l'entreprise

Demande d'indemnisation :

Une fois l'autorisation obtenue, l'entreprise effectue une demande d'indemnisation auprès de l'Agence de services et de paiement (ASP). Cette demande doit comporter diverses informations, et notamment la liste nominative des salariés concernés avec, pour chacun, un état nominatif précisant le nombre d'heures chômées.

Versement de l'indemnisation par l'ASP :

Le paiement de l'allocation forfaitaire par l'ASP à l'entreprise se fait à échéance mensuelle, et versement par l'employeur aux salariés concernés de l'indemnité due aux échéances habituelles de paie (attention, les deux paiements ne sont pas liés et l'employeur reste tenu de payer l'indemnité à ses salariés même s'il n'a pas encore reçu l'allocation correspondante). Dans certains cas, notamment pour les entreprises pratiquant la modulation, il convient de joindre une demande de remboursement mensuel pour ne pas être indemnisé en fin de période de modulation (à la fin de l'année civile).

La demande d'indemnisation comporte :

- des informations relatives à l'identité de l'employeur ;
- la liste nominative des salariés concernés ainsi que le numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques ;
- les états nominatifs précisant notamment le nombre d'heures chômées par salarié.

Limites :

Les heures non travaillées au titre de l'activité partielle font l'objet du versement de l'allocation dans la limite de la durée légale. Le nombre d'heures pouvant justifier de l'attribution de l'allocation d'activité partielle correspond à la différence entre la durée légale du travail, soit 35 heures par semaine, ou la durée stipulée au contrat, et le nombre d'heures travaillées sur ladite période.

L'allocation d'activité partielle est attribuée dans la limite d'un contingent annuel d'heures indemnisables fixé, en tenant compte de la situation économique, fixé à 1000 heures par année civile et par contrat de travail.

Pour chaque heure chômée ouvrant droit à indemnisation, l'employeur devrait percevoir une allocation d'activité partielle de 8,04 € par heure chômée.

Le montant de l'allocation est peut être amené à être revue à la hausse au vu de la situation exceptionnelle liée à la crise épidémique. Ainsi, selon les déclarations de la Ministre du travail, l'activité partielle serait mieux prise en charge par l'État, avec peut-être une prise charge complète des indemnités versées.

Il demeure une incertitude sur le montant de la garantie de rémunération, si elle demeure à 70% ou si elle sera augmentée.

Pour les salariés modulés, les heures indemnisables se calculent à partir de la durée la semaine considérée, dans la limite de 35 heures, ainsi par exemple, soit un salarié travaillant sur la base hebdomadaire de 33 heures en période basse et de 42 heures en période haute. Au cours de deux semaines consécutives d'activité partielle, l'une en période basse, l'autre en période haute, il ne travaille que 20 heures par semaine.

Le nombre d'heures indemnisables est : $(33 - 20) + (35 - 20) = 28$ heures.

5. L'indemnisation du salarié

Chaque heure chômée indemnisable donne lieu au versement au salarié d'une indemnité horaire par l'employeur, lequel peut obtenir en contrepartie de l'État une allocation d'activité partielle.

Le versement par l'employeur aux salariés concernés de l'indemnité se fait aux échéances habituelles de paie.

Le salarié placé en activité partielle reçoit en principe une indemnité horaire, versée par son employeur, pour les heures chômées, correspondant à 70% de sa rémunération brute (soit environ 84% du net), dans la limite de 35 heures par semaine. Ainsi les heures supplémentaires ne sont pas indemnisés.

Ainsi par exemple : soit un salarié, dont l'horaire de travail habituel est de 35 h hebdomadaire, qui est placé en activité partielle. Le mois précédent, il a perçu une rémunération brute de 1 900 €. Le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle due au salarié est de : $2\,325/151,67 = 15,33$ € et $15,33 \times 70\% = 10,73$ €.

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. Cela peut prendre la forme d'une mention sur le bulletin de paie.

Il est à noter que pendant les périodes de formation, cette indemnité est portée à 100% de la rémunération nette antérieure du salarié. Des annonces sur la formation sont attendues bientôt.

Les indemnités d'activité partielle échappent aux cotisations de sécurité sociale applicables aux salaires et aux cotisations et prélèvements alignés sur cette assiette. Elles sont cependant assujetties à la CSG et à la CRDS.

6. Les conséquences sur le contrat

La mise en activité partielle, si elle modifie les horaires de travail du fait de la non-fourniture du travail par l'employeur, est une mesure collective qui ne constitue pas une modification individuelle du contrat de travail des salariés.

En outre, pour limiter l'incidence de la période d'activité partielle sur les autres droits des salariés, les textes prévoient expressément que les heures ainsi chômées sont prises en compte pour l'acquisition des congés payés et la répartition de la participation et de l'intéressement.

Je suis travailleur indépendant parent d'un enfant dont de moins de 16 ans dont l'établissement scolaire a été fermé

Je déclare mon arrêt sur la page employeur sur le site Internet dédié <https://declare.ameli.fr>.

Le dispositif est initialement prévu pour les parents d'enfants de moins de 16 ans concerné par une mesure de fermeture de son établissement scolaire situé dans une zone de circulation active du virus, qui sera probablement étendu à tous les parents suite aux annonces du Gouvernement.

Il semble qu'il soit étendu aux indépendants, il reste cependant une inconnu sur le montant de ces indemnités journalières et sur l'application ou non d'un délai de carence. Il est conseillé de demander le versement de l'aide même si les textes encadrant les conditions de versement ne sont pas parus.

Pour vos salariés

Mesure de prévention et de sécurité

Le code du travail prévoit que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires « pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale des travailleurs ». A ce titre, l'employeur peut être fondé à prendre des dispositions contraignantes pour assurer la protection de la santé du personnel après évaluation du risque de contagion dans l'entreprise.

Il doit évaluer le risque et mettre en place une organisation et des moyens adaptés dans ce but, notamment vis-à-vis de la proximité avec le public. Le document unique d'évaluation des risques doit également être mise à jour lorsque l'évaluation modifie le niveau des risques.

Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail. »

L'employeur devra informer le personnel de la présence d'un « cas contact » au sein de l'entreprise et des mesures prises afin de permettre aux personnes fragiles d'éviter toute exposition (femmes enceintes, malades chroniques, personnes âgées).

Il est rappelé que la transmission du virus se fait par un « contact étroit » avec une personne déjà contaminée, notamment par l'émission de gouttelettes infectieuses lors d'éternuements ou de toux qui pénètrent dans les voies respiratoires. Le contact des mains également.

Mesures générales de sécurité recommandée à ce jour :

Informez les salariés et les former aux mesures d'hygiène, notamment aux gestes dits « barrières » :

- se laver très régulièrement les mains ;
 - tousser ou éternuer dans son coude ou un mouchoir ;
 - utiliser un mouchoir à usage unique et le jeter ;
 - saluer sans serrer la main, éviter les embrassades ;
 - dans la mesure du possible, garder une distance d'environ 1 mètre.
-
- éviter les voyages et déplacements non impératifs dans les zones à risque ;
 - éviter dans la mesure du possible les déplacements, lesquels peuvent être reportés ;
 - éviter dans la mesure du possible les réunions physiques en privilégiant les réunions non présentielle ;

En particulier pour les personnels contact avec le public

Lorsque les contacts sont brefs, les mesures « barrières », disponibles et actualisées sur le site <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>, notamment celles ayant trait au lavage très régulier des mains, permettent de préserver votre santé et celle de votre entourage : voir les mesures générales de sécurité recommandées au paragraphe précédent.

Lorsque les contacts sont prolongés et proches, il y a lieu de compléter les mesures barrières par exemple par l'installation d'une zone de courtoisie d'un mètre, par le nettoyage des surfaces avec un produit approprié, ainsi que par le lavage des mains.

Si un ou plusieurs salariés de mon entreprise présentent un risque d'être contaminés

En cas de doute sur la situation, il est possible de reprendre le travail en veillant à bien respecter les mesures dites « barrières » identifiées :

- Mesure individuelle demandée au salarié
 - prévenir mon employeur ;
 - respecter les mesures habituelles d'hygiène, notamment se laver fréquemment les mains avec du savon ou les désinfecter avec une solution hydro-alcoolique s'il n'y a pas de point d'eau à proximité ;
 - surveiller ma température 2 fois par jour ;
 - surveiller l'apparition de symptômes d'infection respiratoire (fièvre, toux, difficultés respiratoires) ; dans la vie quotidienne, adopter des mesures de distanciation sociale :
 - saluer sans contact ;
 - éviter les contacts proches (réunions, ateliers avec les enfants, etc.) ;
 - dans la vie quotidienne, éviter tout contact avec les personnes fragiles (femmes enceintes, personnes âgées, personnes handicapées, etc.) ;
 - éviter toute sortie non indispensable (cinéma, restaurant, etc.) ; en cas de signes d'infection respiratoire dans les 14 jours suivant son retour : contacter le 15.
- Aménagement plus important
 - aménager les postes de travail pour les salariés ayant été en contact avec une personne infectée pendant les 14 jours suivant le risque identifié :
 - je réorganise le ou les postes de travail concerné(s) après analyse des risques en privilégiant le télétravail ;
 - si le télétravail n'est pas possible, je fais en sorte que mon ou mes salarié(s) évite(nt) : les lieux où se trouvent des personnes fragiles ; toute sortie ou réunion non indispensable (conférences, meetings, etc.) ; les contacts proches.
- Cas contact à haut risque : arrêt de travail de l'ARS, Sécurité sociale et MSA

Si le salarié est un cas contact à haut risque identifié par l'ARS, la Caisse nationale d'assurance maladie et la Mutualité sociale agricole, et qu'aucune autre solution ne peut être retenue, ces instances peuvent prononcer un arrêt de travail, indemnisé dans les conditions d'un arrêt maladie sans application des jours de carence, pour la durée d'isolement préconisée.

Si aucun arrêt n'est délivré, il est possible de demander aux salariés de rester chez lui selon plusieurs modalités

Vous pouvez décider, au besoin en contactant le médecin du travail pour adapter les mesures de sécurité à la situation, de demander au salarié de rester à domicile.

Déplacement des congés : l'employeur peut déplacer des congés déjà posés par le salarié sur une autre période à venir pour couvrir la période de 14 jours, compte tenu des circonstances exceptionnelles en application de l'article L. 3141-16 du code du travail. Par contre, si le salarié n'a pas posé de congés, l'employeur ne peut les imposer.

Ou activité partielle : il est possible de solliciter l'activité partielle qui va être renforcée suite aux annonces du Gouvernement pour organiser une indemnisation pour fermeture de l'établissement (ou

une partie), ou réduction de la durée du travail. Cette réduction doit être collective mais peut être faite par roulement.

Ou maintien de salaire à la charge de l'employeur : si aucun dispositif ne s'adapte et que vous souhaitez demander à votre salarié de rester à domicile, dans ce cas cette période est considéré comme du travail effectif rémunéré, vous demeurez tenus de verser son salaire.

Quelles mesures doivent être prises si un de mes salariés est contaminé ?

En cas de contamination, les mesures suivantes devront être prises par votre employeur, le coronavirus pouvant probablement survivre 3 heures sur des surfaces sèches :

- équipement des personnes en charge du nettoyage des sols et surfaces avec port d'une blouse à usage unique et gants de ménage (le port d'un masque de protection respiratoire n'est pas nécessaire du fait de l'absence d'aérosolisation par les sols et surfaces) ;
- entretien des sols, privilégier une stratégie de lavage-désinfection humide de sorte que :
 - les sols et surfaces soient nettoyés avec un bandeau de lavage à usage unique imprégné d'un produit détergent ;
 - les sols et surfaces soient ensuite rincés à l'eau du réseau d'eau potable avec un autre bandeau de lavage à usage unique ;
 - un temps de séchage suffisant de ces sols et surfaces soit laissé ;
 - les sols et surfaces doivent être désinfectés avec de l'eau de javel diluée avec un bandeau de lavage
 - à usage unique différent des deux précédents.
 - les déchets produits par la personne contaminée suivent la filière d'élimination classique

Il convient dans tous les cas de veiller à l'évolution des recommandations et mesures sur le site actualisé : <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>

▪ Arrêt de travail simplifié pour les salariés contraints de garder leurs enfants

Si aucune autre solution ne peut être retenue (notamment le télétravail), mon salarié peut bénéficier d'un arrêt de travail pour la durée d'isolement préconisée. L'ARS informe mon salarié concerné de la procédure à suivre vis-à-vis de l'assurance maladie pour bénéficier de cet arrêt de travail et l'assurance maladie m'adresse, le cas échéant, l'arrêt de travail établi selon la procédure dérogatoire mise en place dans le cadre de la gestion de la crise.

Pour cela, je déclare son arrêt sur le site Internet dédié <https://www.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.

A ce jour il est demandé d'indiquer 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, et demandé au salarié d'informer sur la réouverture de l'établissement, mais ces éléments seront probablement mis à jour suite à la récente décision de fermeture de tous les établissements d'enseignement.

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.

Les salariés ont droit à des indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS) pendant maximum 20 jours. L'arrêt de travail doit pour l'instant être complété par un maintien de salaire sans délai de carence, partiellement pris en charge par l'organisme de prévoyance, sous réserve de nouvelles modalités de prise en charge de ces périodes, suite aux annonces du Gouvernement du 12 mars dernier.

Plus précisément, les IJSS correspondent à 50% dès le premier jour et l'employeur doit compléter pour atteindre les 90% du salaire brut dès le premier jour aussi, ensuite la prévoyance prendra en charge la portion jusqu'à 80% ou 90% selon que ce soit respectivement pour un auxiliaire ou un vétérinaire, à compter du 4^e jour et jusqu'à la fin de l'arrêt.

Il est rappelé que la délivrance d'arrêts de travail pour maintien à domicile de personnes non diagnostiquées dans le cadre de la gestion de l'épidémie relève d'une procédure dérogatoire exceptionnelle et que les médecins généralistes n'ont pas, à ce jour, compétence pour les délivrer.

Les déclarations faites sur ce téléservice ne déclenchent pas une indemnisation automatique des salariés concernés. Le paiement des indemnités journalières se fait après vérification par l'Assurance Maladie des éléments transmis parallèlement par l'employeur selon la procédure habituelle.

Point sur le droit de retrait

En vertu des articles L. 4131-1 et suivants du code du travail, un travailleur peut se retirer d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Il doit alerter l'employeur de cette situation. Il s'agit d'un droit individuel et subjectif.

Il convient de souligner que le droit de retrait vise une situation particulière de travail et non une situation générale de pandémie.

Dans le contexte actuel, dans la mesure où l'employeur a mis en œuvre les dispositions prévues par le code du travail et les recommandations nationales visant à protéger la santé et à assurer la sécurité de son personnel, qu'il a informé et préparé son personnel, notamment dans le cadre des institutions représentatives du personnel, le droit individuel de retrait ne peut en principe pas trouver à s'exercer, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux.

N'hésitez pas à nous contacter si vous êtes confrontés à un salarié qui souhaite faire valoir son droit de retrait.