
FICHE ACTUALITE SOCIALE

De : Lamartine Conseil – Equipe droit social

Objet : Mesures d'aides aux entreprises en matière sociale dans le contexte du coronavirus

Le 17 mars 2020

Le Gouvernement a annoncé la mise en place de plusieurs mesures afin d'aider les entreprises dans le contexte exceptionnel de propagation du coronavirus, sur lesquelles nous revenons ci-après, à savoir : la mise en place du télétravail (i), le recours à l'Activité Partielle (ii), la possibilité de reporter le paiement des cotisations sociales (iii), la mise en arrêt maladie des salariés devant garder leur enfant (iv) et la mise en œuvre d'autres mesures diverses (v).

Ces mesures visent avant tout à éviter les licenciements, le Gouvernement demandant aux entreprises de veiller à ne pas procéder à des licenciements.

(i) Mise en place du télétravail

Le Gouvernement a enjoint les entreprises à recourir au télétravail lorsque les postes de travail le permettent.

En effet, en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, le Code du travail autorise l'employeur à mettre en œuvre le télétravail et ce, sans l'accord des salariés¹.

Dans ce contexte, la mise en place du télétravail nécessite d'autant moins le respect d'un quelconque formalisme, l'envoi d'un simple e-mail informant le salarié qu'il exerce ses fonctions en télétravail suffit.

(ii) Recours à l'Activité Partielle

Face à la baisse ou à l'interruption d'activité liée au coronavirus à laquelle sont confrontées les entreprises, le système dit « d'Activité Partielle », permet, sous certaines conditions, de réduire ou de suspendre temporairement l'activité des salariés². L'Activité Partielle peut prendre la forme (i) soit d'une réduction temporaire de la durée du travail, (ii) soit d'une fermeture temporaire de tout ou partie d'un établissement, pour une durée maximale de 6 mois.

Il s'agit d'une mesure collective devant concerner tout un établissement, ou une partie de celui-ci constitutive d'un groupe identifié de salariés : service, atelier, unité de production, etc. La réduction

¹ Article L.1222-11 du Code du travail

² Articles L.5122-1 et suivants du Code du travail

collective de travail peut toutefois être appliquée individuellement au sein d'un même groupe identifié de salariés, sous réserve qu'un roulement entre les salariés soit mis en place.

En tout état de cause, toutes les typologies de salariés peuvent être concernées (salariés en CDI ou en CDD, à temps complet ou à temps partiel, sans condition d'ancienneté).

Les salariés ne peuvent pas refuser leur mise en Activité Partielle (à l'exception des salariés protégés dont l'accord préalable doit être recueilli par l'employeur).

Démarches à accomplir

En principe, l'employeur qui souhaite recourir au dispositif d'Activité Partielle doit effectuer les démarches suivantes :

- informer et consulter son CSE (des entreprises de plus de 50 salariés) sur son projet de recourir à l'Activité Partielle, en précisant les motifs de recours, la durée envisagée et le nombre de salariés qui seraient concernés. Nous vous recommandons d'organiser cette consultation par visio-conférence. En l'absence de CSE, l'employeur doit communiquer ces informations à ses salariés (aucun formalisme légalement n'est imposé) ;
- effectuer une demande auprès de l'administration sur le site internet suivant : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>. Dans sa demande, l'employeur doit préciser le motif de recours à l'Activité Partielle, sa durée prévisible, et le nombre de salariés concernés, en joignant l'éventuel avis du CSE ;
- une fois l'autorisation obtenue (étant précisé que le Gouvernement s'est engagé à ce que les demandes soient traitées dans un délai de 48 heures au lieu de 15 jours) :
 - informer le CSE de l'autorisation de recourir à l'Activité Partielle ;
 - solliciter le bénéfice de l'allocation auprès de l'Agence de services et de paiement (*cf. nos commentaires ci-après*) en effectuant une demande en ligne sur le même site internet : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>.

Toutefois compte tenu du contexte particulier actuel entraînant le recours massif à l'Activité Partielle, le Ministère du travail envisage d'accorder aux entreprises un délai de 30 jours pour déposer leur demande d'Activité Partielle avec effet rétroactif. Dès lors, en cas d'urgence, les entreprises seraient autorisées à placer les salariés en Activité Partielle avant de faire la demande d'autorisation sur le site internet.

Les questions réponses actuellement en ligne envisagent déjà cette faculté (sans toutefois préciser de délai).

Il convient donc également d'en déduire que la consultation du CSE pourrait intervenir après la mise en Activité Partielle. Nous vous recommandons toutefois, si possible, de débiter la procédure d'information et de consultation avant la mise en Activité Partielle en envoyant un mail aux membres du CSE avec les informations requises exposées ci-avant.

Indemnisation

Indemnisation du salarié : pendant la période d'Activité Partielle, le salarié perçoit, au titre des heures non travaillées, une indemnité versée mensuellement par la société, dont le montant est égal à **70 %**

de sa rémunération horaire brute (ou 100 % de la rémunération nette antérieure si le salarié suit, pendant les heures non travaillées, une formation).

Certaines conventions collectives, telle que celle des Bureaux d'études techniques (Syntec), prévoient une indemnisation complémentaire, plus favorable aux salariés.

L'assiette de calcul est la même que celle retenue pour le calcul de l'indemnité de congés payés suivant la règle du maintien de salaire. Ainsi, cette assiette correspond à la rémunération perçue par le salarié le mois précédant la mise en Activité Partielle, incluant les primes variables non annuelles et indemnités versées en complément du salaire dès lors qu'elles sont versées en contrepartie du travail.

Les heures indemnisées sont celles correspondant à **la différence entre la durée légale de travail** ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective de travail **ou la durée stipulée au contrat** (salariés à temps partiel) **et le nombre d'heures travaillées** sur la période considérée. Ainsi, les heures supplémentaires dites structurelles ne sont pas rémunérées.

Une rémunération mensuelle minimale est garantie à tous les salariés initialement à temps complet se retrouvant en situation d'Activité Partielle, correspondant au SMIC net (soit 1.219 € nets en mars 2020).

Enfin, les indemnités versées aux salariés sont exonérées de cotisations sociales et de taxe sur les salaires et sont soumises à un taux réduit de CSG/CRDS de 6,7 %.

Indemnisation de l'employeur : en contrepartie des indemnités versées aux salariés, l'employeur a droit, pour chaque heure indemnisée, à **une allocation d'Activité Partielle cofinancée par l'Etat et l'Unedic**. Dans sa demande, l'employeur doit notamment préciser le nombre d'heures chômées par salarié. Cette allocation est versée mensuellement par l'Agence de services et de paiement.

En principe, cette allocation s'élève à 7,74 € pour les entreprises de moins de 250 salariés et à 7,23 € pour les entreprises de plus de 250 salariés.

Toutefois, la Ministre du travail a annoncé la prise en charge par l'Etat de 100 % de l'indemnisation des salariés en Activité Partielle. Dès lors la prise en charge devrait s'élever au montant de l'indemnité réglée par l'employeur au salarié (dans la limite de 70 % du salaire brut, lui-même limité à 4,5 SMIC). En outre, celle-ci a indiqué que l'allocation serait remboursée dans les 10 jours.

(iii) Gestion des salariés devant garder leurs enfants de moins de 16 ans

Depuis le lundi 16 mars 2020, les entreprises sont également confrontées à l'absence physique de certains salariés devant garder leurs enfants compte tenu de la fermeture des crèches et établissements scolaires.

Si le poste de travail le permet, le télétravail est, là encore, la solution à privilégier. S'il est impossible, le salarié doit être placé en arrêt maladie selon une procédure spécifique, aux termes de laquelle l'employeur doit :

- demander au salarié 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 ;

- déclarer le salarié sur le site internet suivant <https://www.declare.ameli.fr> et envoyer les éléments nécessaires à la liquidation de l'indemnité journalière selon la procédure habituelle applicable aux arrêts maladie. Il a été précisé que :
 - le complément d'indemnité prévu par le Code du travail ou par la convention collective doit être appliqué par la société dans les conditions prévues par ces textes ;
 - les indemnités journalières de la sécurité sociale et le complément d'indemnité sont versés sans délai de carence.

(iv) Report du paiement des charges sociales

Le réseau des Urssaf s'est engagé à octroyer des délais de paiement des cotisations dues par les entreprises, sans pénalité.

Après avoir mis en place une procédure spécifique pour le dépôt ou la modification de la DSN pour les entreprises dont l'échéance des cotisations Urssaf était au 15 du mois, l'Urssaf apportera des précisions sur la procédure à suivre pour les entreprises dont l'échéance est au 5 avril.

Nous ne manquerons pas de vous tenir informés.

(v) Mesures diverses

Prise de congés payés / JRTT

Les entreprises peuvent déplacer ou positionner des jours de repos pendant cette période et plus particulièrement :

- s'agissant des congés payés, l'employeur peut déplacer des congés déjà posés par le salarié, compte tenu des circonstances exceptionnelles³. En revanche, si le salarié n'a pas posé de congés, l'employeur ne peut les imposer ;
- s'agissant des JRTT, si l'accord d'aménagement du temps de travail fixe des JRTT à la libre disposition de l'employeur, ces derniers peuvent être positionnés librement par celui-ci pendant cette période (en principe en respectant le délai de prévenance prévu dans l'accord).

Mise en place des mesures barrières

Les employeurs ayant une obligation de sécurité de résultat à l'égard de leurs salariés doivent :

- lorsque les contacts entre les personnes sont brefs, rappeler et mettre en œuvre 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 ;
- lorsque les contacts sont prolongés et proches, 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 fréquent des mains, pour les postes de travail en contact avec le public.

³ Article L.3141-16 du Code du travail

Ainsi, le Gouvernement considère, à ce jour, dans ses questions-réponses, que dès lors que ces mesures sont mises en œuvre par l'entreprise, il n'y a pas lieu de considérer que le salarié justifie d'un motif raisonnable pour exercer son droit de retrait.

Actualisation du Document unique d'évaluation des risques (DUER)

Après avoir identifié les situations de travail pour lesquelles les conditions de transmission du coronavirus peuvent se trouver réunies, les entreprises sont invitées à mettre à jour leur DUER afin d'intégrer ces risques et mentionner les mesures de prévention et de protection adéquates.

* *

*

L'équipe sociale du cabinet Lamartine Conseil se tient à votre disposition pour vous apporter conseil et assistance dans la mise en œuvre de ces différents dispositifs.