

QUELLES SONT LES PRINCIPALES MESURES D'ORDRE SOCIAL POUR ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES IMPACTÉES PAR LE CORONAVIRUS (COVID-19) ?

Note du 12 mars 2020 19h00

1. L'activité partielle pour accompagner les entreprises en cas de baisse d'activité ou de fermeture temporaire

L'activité partielle peut être sollicitée par les entreprises confrontées à des difficultés économiques pour les salariés qui subissent une perte de salaire imputable à la réduction de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ou à la fermeture de l'entreprise.

L'activité partielle est une **mesure collective** qui peut concerner **tout ou partie de l'entreprise, tout ou partie d'un établissement, une unité de production, un service, un atelier ou une équipe projet.**

Elle peut être sollicitée pour tous les salariés, quelle que soit la nature de leur contrat de travail. Elle est accordée, par l'administration, pour une durée maximum de 6 mois, pouvant être renouvelée, sous conditions.

Le gouvernement a annoncé qu'il faciliterait, au titre des circonstances exceptionnelles, le recours à l'activité partielle pour les entreprises impactées par le Coronavirus : il en est ainsi des fermetures administratives ou de décisions administratives impactant l'activité de l'entreprise (par exemple la réquisition de masques, la situation où les salariés ne peuvent se rendre sur le lieu de travail en l'absence de transports en commun), des difficultés d'approvisionnement, de l'annulation de commandes, de l'absence (massive) des salariés indispensables à la continuité de l'activité (cas de salariés qui ne peuvent poursuivre leur activité à la suite de confinement d'une autre partie des salariés). **L'administration apprécie au cas par cas les demandes au vu d'éléments factuels.**

Pendant la période d'activité partielle, **l'employeur verse une indemnité horaire** correspondant à **70 % de la rémunération brute** du salarié, laquelle est portée à 100 % de la rémunération nette en cas de formation. L'indemnité horaire est exonérée des cotisations

patronales et salariales de sécurité sociale, à l'exception de la CSG au taux de 6.20 % et CRDS au taux de 0.5 % calculées sur une assiette réduite (98.5 %).

L'employeur est remboursé par l'Agence de services et de paiement (ASP) à hauteur :

- de **7.23 € de l'heure pour les entreprises de plus de 250 salariés,**

- de **7.74 € de l'heure pour les entreprises de 250 salariés ou moins.** Le gouvernement a annoncé que ce dernier montant serait porté dans les prochains jours à **8.03 €** de l'heure. Le ministre de l'Economie a annoncé que des réflexions sont en cours pour porter ce montant au-delà du Smic horaire net.

Où et comment faire sa demande d'activité partielle ? Après de votre Direccte en remplissant **une demande d'autorisation préalable, ou dans un délai raisonnable après le début de la période demandée,** via l'extranet : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>

La Direccte dispose d'un délai de **15 jours calendaires** pour répondre. Son silence vaut acceptation. Le gouvernement a annoncé que les demandes liées au coronavirus sont traitées en priorité, si possible sous 48 heures.

2. La mobilisation du FNE-formation en cas de sous-activité prolongée, voire d'arrêt total de l'activité

En cas de sous -activité prolongée ou d'arrêt total, les entreprises peuvent décider de former leurs salariés dans l'attente de la reprise. Dans ce cadre, le gouvernement a annoncé la mobilisation du FNE-formation, qui est un fonds géré par les Direcctes et pouvant être mobilisé par convention conclue entre la Direccte et l'entreprise (ou l'Opco).

A travers ce fonds, il est possible de financer 50 % des coûts admissibles, voire 70 % pour des publics prioritaires (coûts pédagogiques, coûts du personnel formateur, coûts généraux d'organisation de la formation, prise en charge des salaires des salariés formés...).

Le fonds s'adresse **en priorité aux entreprises de moins de 250 salariés** et dès lors qu'elles **s'engagent à maintenir dans l'emploi les salariés formés** pour une durée au moins égale à la durée de la convention, augmentée de 6 mois.

Il sert à financer des actions de VAE, de bilan de compétences, de tutorat, de certifications professionnelles inscrites au RNCP ou CQP, ainsi que toute autre formation qualifiante ou favorisant la polyvalence des salariés, que ces formations soient organisées en interne ou en centre de formation.

Où et comment faire sa demande? Après de votre Direccte, avec l'appui le cas échéant de votre Opco.

3. Au titre des circonstances exceptionnelles, l'employeur peut prendre des mesures de télétravail, de prise de congés ou JRTT, si un ou plusieurs salariés présentent un risque sérieux de contamination

Si le poste de travail le permet, le code du travail mentionne le risque épidémique comme pouvant justifier **le recours au télétravail, sans l'accord du salarié**. Dans ce cas, sa mise en œuvre ne nécessite aucun formalisme particulier. En revanche, le salarié ne peut imposer à son employeur le recours au télétravail, même en cas de circonstances exceptionnelles.

De même, **dans le cadre de son pouvoir de direction, et en toutes circonstances, l'employeur peut, à l'intérieur de la période de prise, imposer aux salariés la prise de congés payés acquis**. L'entreprise qui doit faire face à un risque d'épidémie peut recourir à la fixation des congés payés **sans respecter les délais applicables** (1 mois ou 2 mois selon les cas), **mais à la condition de recueillir l'accord du salarié**, accord qu'il convient de formaliser par écrit.

En revanche, **l'employeur peut modifier unilatéralement les dates des congés payés déjà fixés**, si le salarié présente un risque de contamination, ou si son enfant fait l'objet d'une mesure d'isolement ou, âgé de moins de 16 ans, est scolarisé dans un établissement qui fait l'objet d'une fermeture.

Enfin, **les JRTT à la libre disposition de l'employeur** en application d'un accord d'entreprise ou de branche, **peuvent être positionnés librement par l'employeur, sous réserve de respecter le délai de prévenance** prévu par l'accord collectif. Quelles que soient les règles de prises fixées (délai de prévenance, jours à l'initiative de l'employeur ou du salarié, ...), il est possible de passer outre ces règles **avec l'accord du salarié**, accord qu'il convient de formaliser par écrit.

4. L'indemnisation pour les salariés mis en quatorzaine

Une entreprise ne peut pas bénéficier de l'activité partielle pour le(s) salarié(s) mis en quatorzaine.

En revanche, le salarié identifié comme cas contact à haut risque peut bénéficier, à titre dérogatoire, d'un avis d'interruption de travail délivré par l'assurance maladie, ainsi que des indemnités journalières de sécurité sociale dès le 1^{er} jour d'arrêt (sans application du délai de carence et sans que ne soient requises les conditions d'ouverture de droit aux indemnités journalières) **pour une durée de 20 jours** (Décret du 31 janvier 2020 modifié par le décret du 9 mars 2020).

Par ailleurs, il bénéficie, le cas échéant, **du complément employeur**.

5. Indemnisation des salariés parents d'un enfant de moins de 16 ans faisant l'objet d'une mesure d'isolement ou de maintien à domicile

Dans le cas d'un maintien à domicile en raison de la fermeture des crèches ou des établissements scolaires, des possibilités d'indemnisation sont ouvertes sous réserve qu'aucune autre solution ne puisse être retenue (télétravail, congés, RTT).

Comment ? Dispositif simplifié d'arrêt de travail

Le salarié doit fournir à son employeur une attestation dans laquelle il s'engage à être le seul parent à demander le bénéfice de l'arrêt de travail.

L'employeur déclare ensuite l'arrêt de travail sur le site internet dédié : <https://www.declare.ameli.fr> afin que l'organisme d'assurance maladie délivre, le cas échéant, un arrêt de travail et verse des indemnités journalières sans application du délai de carence et sans que ne soient requises les conditions d'ouverture de droit aux indemnités journalières.

Les indemnités journalières peuvent être versées pendant toute la durée de fermeture de l'établissement accueillant l'enfant (Décret du 9 mars 2020 modifiant le décret du 31 janvier 2020).

Par ailleurs, il bénéficie, le cas échéant, **du complément employeur**.

6. La dispense de travail décidée unilatéralement par l'employeur

L'employeur a la possibilité de dispenser unilatéralement le salarié d'exécuter son travail sous réserve **qu'il maintienne la rémunération intégrale** pendant la période.

Une telle décision ne préjuge d'un droit de l'entreprise à recourir à l'activité partielle, qui suppose que l'entreprise doive faire face à des difficultés économiques ou à une baisse conjoncturelle de son activité.

7. Droit de retrait du salarié

Un salarié peut exercer son droit de retrait s'il a un motif raisonnable de penser **qu'une situation particulière de travail présente un danger grave et imminent** pour sa santé ou sa vie. Le droit de retrait est **un droit individuel** et subjectif.

Ainsi, **une situation générale d'épidémie ne devrait pas constituer un motif valable de droit de retrait, dès lors que l'employeur a mis en œuvre les recommandations prévues** par le code du travail et celles du gouvernement visant à protéger la santé et la sécurité du personnel.

A contrario, un salarié pourrait un peu plus légitimement user de son droit de retrait pour refuser un voyage professionnel dans une zone à fort risque, si le déplacement n'est pas indispensable et que des mesures barrières ne sont pas effectivement mises en œuvre.

C'est au juge d'apprécier le caractère raisonnable du motif, au cas par cas.

En cas d'exercice manifestement abusif du droit de retrait (crainte d'une contamination sur le lieu de travail sans élément factuel par exemple), l'employeur est en droit d'effectuer une retenue de salaire pour inexécution du contrat de travail. L'exercice du droit de retrait abusif ne constitue pas une faute grave du salarié.