



**MEMO COVID 19
SOCIAL**

18/03/2020

La présente note aborde, ainsi deux points : l'arrêt de travail pour « maintien à domicile lié au CORONAVIRUS » et la « mise en activité partielle ».

Nous attirons votre attention sur le fait qu'aucun texte légal n'ayant confirmé les mesures annoncées par le Président de la République, **Elvine LOISEAUX** complètera ces informations au gré des différentes parutions.

1 Placement en arrêt de travail pour maintien à domicile CORONAVIRUS

Dans le cadre des mesures visant à limiter la diffusion du coronavirus (COVID-19), un nouveau service en ligne a été créé par l'Assurance Maladie pour simplifier les demandes d'arrêt de travail.

Ce dernier est accessible via le lien suivant : <https://declare.ameli.fr>

Il est destiné aux employeurs afin qu'ils déclarent en ligne leurs salariés contraints de rester à domicile à la suite de la fermeture de l'établissement accueillant leur enfant (crèches et établissements scolaires).

Il vous appartient, dès lors de procéder à la déclaration en ligne des salariés concernés, étant précisé qu'aucun arrêt maladie rédigé par un médecin n'est nécessaire à cette date.

Le site Ameli.fr (mis à jour le vendredi 13 mars), précise que le placement en arrêt de travail pour maintien à domicile CORONAVIRUS concerne :

- Les parents d'enfants de moins de 16 ans au jour du début de l'arrêt,
- Et les parents d'enfants en situation de handicap de moins de 18 ans pris en charge dans un établissement spécialisé.

Il précise en outre que, dans ce contexte :

- La prise en charge de l'arrêt de travail se fait exceptionnellement sans jour de carence et sans examen des conditions d'ouverture de droit.
- L'arrêt peut être délivré pour une durée de 1 à 14 jours.

Au-delà de cette durée, la déclaration devra être renouvelée autant que de besoin.

Il est possible de fractionner l'arrêt ou de le partager entre les parents sur la durée de fermeture de l'établissement.

Un seul parent à la fois peut se voir délivrer un arrêt de travail.

Sur le site de télédéclaration, vous devrez y renseigner :

- votre SIREN ou votre SIRET,
- votre raison sociale,
- votre adresse email,
- les informations relatives aux salariés concernés.

Puis, sélectionner comme motif : « Garde d'enfant dont l'établissement est fermé ».

Il vous sera en outre demandé de cocher deux cases pour attester :

- de l'exactitude de la déclaration ;
- et de ce que le salarié concerné n'est pas en mesure d'effectuer sa prestation en télétravail.

Attention : les déclarations faites sur ce téléservice ne déclenchent pas une indemnisation automatique des employés concernés.

Celle-ci se fait après vérification par les caisses de sécurité sociale des éléments transmis et sous réserve de l'envoi, selon les procédures habituellement employées, des éléments de salaires à la caisse d'affiliation de votre employé.

Au regard du dispositif applicable à ce jour, il est conseillé de questionner dès aujourd'hui vos salariés pour savoir lesquels devront être déclarés en arrêt de travail à partir de ce jour.

2 Placement en activité partielle

Ce week-end, le Gouvernement a renforcé les mesures visant à freiner la propagation du CORONAVIRUS sur le Territoire avant l'annonce probable d'une mesure générale de confinement à l'instar d'autres pays européens.

Ainsi, le dernier arrêté publié au Journal Officiel a ajouté un article préliminaire rédigé en ces termes :

« Afin de ralentir la propagation du virus, les mesures d'hygiène et de distanciation sociale, dites "barrières", définies au niveau national, doivent être observées en tout lieu et en toute circonstance. Les rassemblements, réunions, activités et accueils qui ne sont pas interdits en vertu du présent arrêté sont organisés en veillant au strict respect de ces mesures ».

Il résulte de l'application de ce texte que les établissements suivants et ceci jusqu'au 15 avril 2020 ne peuvent plus accueillir du public :

- Salles d'auditions, de conférences, de réunions, de spectacles ou à usage multiple ;
- Magasins de vente et Centres commerciaux, sauf pour leurs activités de livraison et de retraits de commandes ;
- Restaurants et débits de boissons excepté pour leurs activités de livraison et de vente à emporter, le "room service" des restaurants et bars d'hôtels et la restauration collective sous contrat ;
- Salles d'expositions;
- Etablissements sportifs couverts;
- Musées;
- Chapiteaux, tentes et structures ;
- Etablissements de plein air ;
- Etablissements d'éveil, d'enseignement, de formation, centres de vacances, centres de loisirs sans hébergement.

Il résulte de cette situation que la demande d'activité partielle s'impose inexorablement à bon nombre d'Entreprises.

2.1 Rappels sur l'activité partielle

2.1.1 Qu'est-ce que l'activité partielle ?

L'activité partielle, anciennement appelé « chômage partiel », permet à l'Employeur :

- de fermer temporairement un établissement ou une partie d'établissement ;
- ou de procéder à une réduction collective et temporaire de l'horaire de travail pratiqué dans un établissement ou une partie d'établissement en deçà de la durée légale de travail.

2.1.2 A quelles conditions l'employeur peut-il recourir à ce dispositif ?

L'employeur peut placer ses salariés en position d'activité partielle lorsqu'il est contraint de réduire ou de suspendre temporairement son activité pour certains motifs dont la survenance de circonstances de caractère exceptionnel.

Dans son questions/réponses relatif au COVID-19, le ministère du travail cite différents cas éligibles à l'activité partielle en fonction desquels le périmètre des salariés pouvant être placés en activité partielle devra être ajusté, à savoir :

- La fermeture administrative d'un établissement;
- L'interdiction de manifestations publiques à la suite d'une décision administrative;
- L'absence (massive) de salariés indispensables à l'activité de l'entreprise;
- La limitation des déplacements par les pouvoirs publics pour ne pas aggraver l'épidémie;
- La suspension des transports en commun par décision administrative ;
- La baisse d'activité liée à l'épidémie.

2.1.3 Quelle indemnisation pour les salariés placés en activité partielle ?

En principe, sauf disposition conventionnelle ou engagement unilatéral de l'Employeur plus favorable, la mise en activité partielle ouvre droit pour le salarié au paiement par l'employeur d'une indemnité dont le montant est égal à 70 % de la rémunération brute horaire antérieure (soit approximativement 84% de la rémunération

nette du salarié) portée à 100 % de la rémunération nette antérieure si des actions de formation sont mises en œuvre pendant les heures chômées.

Si cette indemnité est inférieure au montant du smic net, l'employeur est, en outre, dans l'obligation de verser au salarié une allocation complémentaire égale à la différence entre le SMIC net et le montant de l'indemnité d'activité partielle perçue.

Pour payer ces indemnités, l'entreprise reçoit une allocation financée conjointement par l'Etat et l'Unedic dont le montant est fixé à :

- 7,74 euros par heure chômée pour les entreprises jusqu'à 250 salariés ;
- 7,23 euros par heure chômée pour les entreprises ayant plus de 250 salariés.

Le ministre du Travail a toutefois annoncé le 9 mars dernier que dans le cadre de la gestion de la crise COVID-19, l'état rembourserait 8,04 € par heure de travail pour les TPE-PME, au lieu des 7,74 € habituels.

Le Président de la République a évoqué le fait que « *L'Etat prendra en charge l'indemnisation des salariés contraints à rester chez eux* » sans plus d'autres précisions.

En ce sens, Bruno LE MAIRE, a annoncé que l'Etat « *remboursera intégralement 100 % du chômage partiel* » et que « *Aucun salarié au chômage partiel ne perdra un centime* ».

Il évoquait toutefois un plafond précisant que « *s'il y a des salaires extraordinairement élevés, il est peut-être envisageable de fixer une limite. Mais pour tous les 99% de salariés, nous prendrons cela en charge* ».

Pour sa part, Muriel PENICAUD a confirmé que l'Etat « *remboursera intégralement 100% du chômage partiel* » mais a précisé qu'il s'agissait bien du chômage partiel, et non la totalité de la rémunération du salarié, qui sera pris en charge à 100% par l'Etat de sorte que les salariés ne toucheront pas l'intégralité de leur salaire.

A l'heure où nous écrivons aucune confirmation écrite sur la prise en charge à 100% et l'existence d'un plafond n'est intervenue.

2.2 Les différentes étapes de la procédure de demande de l'activité partielle

Le droit commun du placement des salariés en activité partielle suppose une consultation préalable des représentants du personnel suivie d'une autorisation préalable du préfet compétent, le tout devant intervenir avant le placement effectif des salariés en activité partielle.

Pour obtenir le paiement de l'allocation versée par l'Etat, l'employeur doit, en outre, transmettre à l'administration par la suite une demande d'indemnisation par voie dématérialisée.

Les différentes étapes de cette procédure sont reprises ci-dessous.

Le Président de la République ayant annoncé hier que « *dans les jours à venir, un mécanisme exceptionnel et massif de chômage partiel sera mis en œuvre* », il est probable que le Gouvernement mette en place une procédure « ad hoc » ou annonce la possibilité de placer les salariés au chômage partiel avant de déposer une demande d'autorisation.

Dans cette attente, nous nous fondons sur la procédure classique de dépôt d'une demande d'activité partielle, en y ajoutant toutefois les précisions dont nous disposons pour le moment.

Vous constaterez à la lecture de ces éléments, qu'en l'état un délai de 48 heures subsiste pour bénéficier des identifiants vous permettant d'accéder à la plateforme sur laquelle vous devez déposer votre demande d'autorisation préalable. Nous vous conseillons donc de procéder dès à présent à la création de votre espace pour que ce dernier soit opérationnel si vous aviez à déposer une demande.

2.3 Consultation préalable des représentants du personnel

En principe, avant de déposer sa demande d'autorisation préalable, l'employeur doit consulter le CSE sur le recours à l'activité partielle.

A cette occasion, il est tenu de fournir au CSE au minimum trois jours avant la consultation les mêmes informations que celles qu'il transmettra à l'administration pour justifier de sa demande d'autorisation, à savoir :

- Le ou les motifs justifiant le recours à l'activité partielle,
- La période prévisionnelle de sous-activité demandée (laquelle doit être comprise entre une semaine et six mois),
- Le nombre de salariés concernés,

- Les engagements qu'il propose de souscrire lorsqu'il déjà placé ses salariés en activité partielle au cours des trente-six mois précédant la date de dépôt de la demande d'autorisation.

A notre sens, compte-tenu de l'urgence, le délai de trois jours que vous devez normalement respecter entre la transmission des informations et la consultation du CSE n'a pas vocation à s'appliquer.

Une réunion extraordinaire à bref délai peut ainsi être organisée en convoquant par email l'ensemble des interlocuteurs et leur transmettant les informations susmentionnées.

Le recours à la visioconférence pour réunir le Comité Social et Economique peut être autorisé par accord entre l'employeur et les membres élus de la délégation du personnel du comité.

En l'absence d'accord, ce recours est limité à trois réunions par année civile. Compte tenu des restrictions imposées par le Gouvernement, cette solution peut être aujourd'hui la plus appropriée.

2.4 Dépôt d'une demande d'autorisation préalable auprès du préfet compétent

Le dépôt d'une demande d'autorisation préalable n'est possible que par voie dématérialisée.

A cette fin, vous devrez dans un premier temps créer votre espace et votre compte d'accès sur le site :
<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>

- Création de votre espace
- Pour accéder au formulaire de création de compte au service dématérialisé d'Activité Partielle, cliquez sur « CREER MON ESPACE ».
- Une fenêtre « pop-up » s'affiche alors.
- Saisissez-y le numéro de SIRET de l'établissement pour lequel vous souhaitez créer le compte activité Partielle avant de saisir le cryptogramme du paragraphe « Contrôle de sécurité », d'accepter les conditions générales d'utilisation et de cliquer sur le bouton « VALIDER ».
- Vous accédez ainsi à une fenêtre dans laquelle des informations vous sont demandées sur l'établissement concerné et le compte utilisateur à créer.

Sur l'établissement, saisissez les informations suivantes :

- Le nom de l'établissement tel qu'il apparaît sur l'extrait K.BIS DE l'établissement,
- L'adresse complète de l'établissement.

Pour confirmer le courriel de l'établissement, il est nécessaire de l'écrire manuellement, le copier/coller étant impossible.

- Sur le compte utilisateur, il s'agit de renseigner les informations de contact du destinataire de tous les échanges liés à l'activité partielle (notifications d'instruction, d'invalidation, de la décision de l'UD, ...).
- Indiquez ensuite: Vos nom, prénom, numéro de téléphone, courriel, et enfin une question secrète et la réponse associée qui vous sera demandée en cas de perte ultérieure de votre mot de passe.
- Appuyer ensuite sur « ENVOYER ».
- Si votre demande a bien été envoyée, un message s'affichera alors sur votre écran précisant que vous recevrez, sous 48h au maximum, 3 mails de l'ASP contenant : votre identifiant de connexion, votre mot de passe de connexion ainsi qu'une confirmation de la création de votre habilitation.

Dépôt de la demande stricto sensu :

- Une fois votre identifiant de connexion et mot de passe reçu, vous pourrez vous connecter sur votre espace pour déposer votre demande.

Cette dernière devra préciser :

- Les motifs justifiant le recours à l'activité partielle ;
- La période prévisible de sous-activité (laquelle doit être comprise entre une semaine et six mois) ;
- Le nombre de salariés concernés ;
- Les coordonnées bancaires de l'employeur;
- Les engagements que vous avez pu souscrire si vous avez placé vos salariés en activité partielle au cours des trente-six mois précédant la date de dépôt de la demande d'autorisation.

La demande doit être accompagnée :

- De l'avis préalable du Comité social et économique;
- De l'ensemble des documents qui lui ont été présentés en cas d'avis défavorable du CSE;
- De l'accord collectif sur les conditions de recours à l'activité partielle si un accord abordant ce sujet existe dans l'entreprise.

L'ensemble des pièces justificatives doivent être jointes au dossier électronique via l'espace documentaire de l'extranet.

Délai de traitement de la demande

En principe, le préfet dispose alors d'un délai de quinze jours à compter de la date de réception de la demande d'autorisation pour notifier à l'Employeur sa décision d'autorisation ou de refus par voie dématérialisée.

Faute de notification de la décision du préfet dans le délai de quinze jours, son silence vaut acceptation implicite de la demande aux conditions dans lesquelles elle a été présentée.

Le ministre du Travail et le ministre de l'Economie et des Finances a toutefois annoncé le 9 mars dernier que dans le cadre de la gestion de la crise COVID-19 une réponse serait apportée sous 48h. En l'état aucune information supplémentaire n'a été transmise sur ce point.

Information du CSE quant à la décision prise

Une fois la décision de refus ou d'acceptation obtenue, l'Employeur est tenu d'informer le CSE de la teneur de cette dernière.

Dépôt d'une demande d'indemnisation

L'allocation activité partielle n'est pas versée automatiquement par l'Etat, ce dernier devant effectuer une demande à cette fin mensuellement via son espace sur le site : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>

Cette demande doit comporter :

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

Nous attirons votre attention sur le fait que ces éléments doivent être actualisés en fonction des différentes informations qui paraîtront ces prochains jours

Les informations données devront être adaptées aux spécificités de votre entreprise :

A cet égard, il est précisé que :

- Si votre salarié exerce son activité en télétravail :

Il est possible de l'inclure dans l'activité partielle si vous projetez une baisse de son activité. Son temps de travail sera alors apprécié à la fin de chaque mois et le reliquat indemnisé dans le cadre de la mesure d'activité partielle.
- Si la durée du travail du salarié s'inscrit dans le cadre du forfait annuel en jours travaillés :

Il est éligible à l'activité partielle dès la 1re demi-journée d'inactivité totale de l'établissement, du service, de l'équipe projet ou de l'unité de production.

Le Président de la République ayant annoncé la mise en place d'un « mécanisme exceptionnel et massif de chômage partiel », il est néanmoins tout à fait probable que les textes publiés ces prochains jours viennent contredire les diverses subtilités reprises ci-dessus.

Si votre entreprise ne dispose pas d'un CSE, vous êtes sensé procéder à une information préalable de vos salariés sur la mesure envisagée, sa durée prévisionnelle et le nombre de salariés concernés. S'il s'agit de salariés protégés, vous devrez solliciter leur accord préalable pour leur appliquer l'activité partielle.

Les membres du cabinet suivant leurs domaines de compétences, restent à votre écoute.

Avocats / Juristes

Marthe BLIN
Pierre-Yves CADIOU
Marion CHAUBARD
Caroline FACELINA-TABARD
Amarande GUYOT

Domaine principal

Contrats/PI
Public
Corporate/Fiscal
Public
Social

Activité majeure

Conseil / Contentieux
Conseil / Contentieux
Conseil / Contentieux
Conseil / Contentieux
Conseil / Contentieux

Camille HEZARD-THERON
Xavier LARROUY-CASTERA
Elvine LOISEAUX
Sabrina PAILLIER
Céline SAYAG-FARRE
Laurent SOUCAZE-SUBERBIELLE
Cécile SOULIGNAC-BRESSON
Matthieu WIDEMANN

Corporate/Fiscal
Public
Social
Social
Corporate/Commercial
Corporate/Contrats/PI
Civil
Corporate/Fiscal

Conseil / Contentieux
Conseil / Contentieux
Conseil
Conseil / Contentieux
Conseil / Contentieux
Conseil
Contentieux
Conseil / Contentieux

(auteur du mémo)