



ALERTE CORONAVIRUS n° 2 : EMPLOYEUR, COMMENT DEVEZ-VOUS REAGIR FACE AU CORONAVIRUS !

LES MESURES D'ADAPTATION DE L'ACTIVITE

Le texte interdisant aux commerces d'accueillir du public est paru le 15 mars au journal officiel

(<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041722917&categorieLien=id>) et prévoit que cette interdiction est en vigueur jusqu'au 15 avril 2020, soit un mois de fermeture.

Vous avez donc l'obligation de fermer vos magasins et devez-vous organiser au plus vite pour mettre en place les mesures applicables pour la gestion de votre personnel.

Dans la continuité, afin de prévenir la propagation du virus covid-19, est interdit depuis le 17 mars à 12h00 et jusqu'au 31 mars 2020 le déplacement de toute personne hors de son domicile à l'exception des déplacements pour certains motifs (point 2 de la note).

Depuis lundi, vous êtes très nombreux à nous interroger : Télétravail, activité pouvant continuer à s'exercer, activité partielle (etc.), même si des incertitudes demeurent à ce jour, la présente note a pour objectif de répondre à l'ensemble des questions que vous vous posez sur l'adaptation de votre activité.

1- TELETRAVAIL IMPERATIF POUR LES POSTES QUI LE PERMETTENT

Le télétravail est un mode d'organisation du travail qui est à la fois un moyen de prévention contre la propagation du virus et une mesure de maintien de l'activité.

Nous vous rappelons que les cadres et les modalités de recours au télétravail peuvent être mis en place de différentes manières (accord collectif d'entreprise, charte, contrat de travail ou **simple email en cas de télétravail occasionnel**).

Dans ce contexte, nous vous recommandons fortement d'appliquer les modalités de recours au télétravail. Dans le contexte d'une épidémie pandémie, le télétravail peut être imposé aux salariés (article L.1222-11 du Code du travail) sans formalisme particulier. Le télétravail est très vivement recommandé par le Gouvernement (cf. Discours du Président de la République du 12 mars au soir).

Il est important de rappeler que le télétravail est incompatible avec la suspension du contrat de travail pour arrêt maladie.

Durant la période de télétravail, si habituellement les salariés de l'entreprise bénéficient des titres-restaurants, vous devez continuer à les faire bénéficier de ce dispositif.



Il est donc impératif que tous les salariés qui peuvent télétravailler recourent au télétravail jusqu'à nouvel ordre !

Néanmoins, tous les salariés ne peuvent pas être placés en télétravail. Dans cette situation, nous vous proposons d'autres solutions.

2- LES ACTIVITES POUVANT CONTINUER A S'EXERCER, LE DEPLACEMENT DES SALARIES DOIT ETRE ORGANISE

Lorsque l'activité professionnelle ne peut être organisée sous forme de télétravail, une dérogation a été mise en place afin que les salariés puissent se rendre sur leur lieu de travail depuis leur domicile.

Le salarié qui se déplace doit **absolument avoir en sa possession** :

- L'attestation de déplacement dérogatoire ;
- Le justificatif de déplacement professionnel.

Nous vous invitons à télécharger ces éléments sur le site suivant (ces attestations peuvent également être rédigées sur papier libre) :

<https://www.interieur.gouv.fr/Actualites/L-actu-du-Ministere/Attestation-de-deplacement-derogatoire-et-justificatif-de-deplacement-professionnel>

Attention vous êtes obligés de faire respecter et de respecter les gestes barrière et les règles de distanciation au travail. Ce sont des règles impératives !

3- ACTIVITE PARTIELLE (hypothèse activité suspendue totalement)

Toutes les entreprises dont l'activité est réduite du fait du coronavirus et notamment les commerces qui font l'objet d'une obligation de fermeture en application de l'arrêté du 15 mars 2020 sont éligibles au dispositif d'activité partielle.

• Salariés éligibles 1

Par principe, tous les salariés, hormis les VRP multcartes et les expatriés, sont éligibles y compris les salariés à temps partiel et les salariés à domicile, les salariés sous CDD.

• Salariés éligibles 2 : focus salariés en période d'essai

Rien ne s'oppose à la mise en activité partielle de salariés en période d'essai. L'activité partielle constitue une suspension du contrat de travail ce qui implique que la période d'essai est en principe reportée d'autant.



Si le poste du salarié est concerné par l'activité partielle, il serait inopportun de mettre fin de manière précipitée à la période d'essai, ce qui pourrait être jugée abusif (le gouvernement a notamment annoncé d'ailleurs que les plans de licenciement collectif allaient être interdits pendant cette période exceptionnelle). En effet si l'activité partielle est totale du fait de l'arrêt d'activité et que le salarié a débuté depuis peu sa période d'essai, l'employeur n'aura plus la possibilité d'évaluer les compétences professionnelles du collaborateur,

En tout état de cause, il appartient au salarié dont la rupture d'essai a été rompue de démontrer l'abus de la rupture soit une rupture pour des raisons extérieures à ses qualités professionnelles (ce qui risque de pouvoir être le cas en cas de fermeture de la société ou du service ne permettant pas de juger des compétences professionnelles du collaborateur.

- **Et les stagiaires ?**

Ils ne peuvent bénéficier du dispositif d'activité partielle. Leur stage est donc soit poursuivi parce que le stage peut être aménagé sur une forme de télétravail total ou partiel, soit une suspension de la convention de stage pendant la période d'activité partielle. En cas de suspension du stage, la gratification n'a selon nous pas à être maintenue puisqu'aucune prestation de travail n'est réalisée. Il peut être décidé par l'entreprise néanmoins du maintien d'une partie de la gratification. Toutefois, l'exonération n'est en principe acquise que sur les heures de travail effectivement travaillées par le stagiaire ce qui peut donc avoir une incidence sur les exonérations et un coût complémentaire (ce point n'a pas été traité par les dernières évolutions / communications).

En tout état de cause, la suspension de la convention de stage ne peut entraîner de manière automatique un décalage de la date de fin du stage. La convention étant tripartite, la modification de la date de fin du stage suppose l'accord des trois signataires."

- **Et les mandataires sociaux ? Les travailleurs non-salariés (etc.) ?**

Ces derniers, rémunérés ou non ne sont pas éligibles. Pour l'avenir nous vous invitons à souscrire à une assurance GSC :

<https://www.gsc.asso.fr/>

- **Formalités**

Ce dispositif est activable de manière dématérialisée sur :

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

Le serveur de l'Agence de service et de paiement (ASP) accessible aux employeurs pour procéder à leur demande d'activité partielle fait face à un afflux exceptionnel qui conduit à rendre le site inaccessible pour de nombreuses entreprises.



Pour ne pas pénaliser les entreprises, le ministère du travail a décidé d'accorder aux entreprises un délai de 30 jours pour déposer leur demande, avec effet rétroactif (extrait communiqué de presse du Ministère du Travail du 16 mars).

Dans la mesure du possible, essayez de faire rapidement votre demande d'identifiants.

Pour les entreprises de plus de 50 salariés, la demande d'activité partielle peut être faite sans attendre la consultation des représentants du personnel mais pour autant, il faudra quand même les consulter.

En effet, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent consulter le CSE avant toute demande de placement en activité partielle au regard des attributions générales (article L. 2312-8 du Code du travail) concernant :

- les motifs de recours l'activité partielle ;
- les catégories professionnelles et les activités concernées ;
- le niveau et les critères de mise en œuvre des réductions d'horaire ;
- les actions de formation envisagées ou tout autre engagement pris par l'employeur.

Au regard des circonstances exceptionnelles, le CSE peut être consulté par visioconférence, ce qui peut être imposé aux membres du CSE même en l'absence d'accord dans la limite de 3 réunions par année civile (article L. 2315-4 du Code du travail). En outre, l'ordre du jour peut être transmis dans un délai plus court que 3 jours là encore en raison des circonstances exceptionnelles. Toutefois, au vu des dispositions mises en oeuvre (placement en activité partielle avant la consultation du CSE ainsi qu'avant le dépôt de la demande), le délai peut être respecté pour organiser une consultation comprenant l'ensemble des éléments susvisés.

En présence d'un CSE à attributions réduites, une simple information est préconisée.

En tout état de cause et notamment à défaut de CSE, l'employeur doit informer directement les salariés de la décision de placement en activité réduite et ce par tout moyen.

- **Montant de l'indemnité**

Face à cette situation exceptionnelle, un décret sera pris dans les tout prochains jours pour réformer le dispositif d'activité partielle **afin de couvrir 100% des indemnités versées aux salariés dans la limite de 4,5 SMIC** (communiqué de presse du Ministère du Travail du 16 mars 2020).

Suite à la déclaration du Président de la République le 14 mars dernier, nombreux sont ceux qui ont cru que l'employeur avait l'obligation d'indemniser les salariés à hauteur de 100 % de la rémunération brute. Pour nous, non (c'est ce que confirme d'ailleurs le projet de décret) ! Néanmoins, pour vous donner notre position définitive sur ce sujet, nous attendons la parution du décret mais à ce jour, notre position juridique est la suivante :



L'indemnité versée par l'employeur est :

- fixée à hauteur de 70% de la rémunération antérieure brute (soit 84% du salaire net),
- portée à 100% de la rémunération antérieure nette en cas de formation pendant l'activité partielle.

Ainsi, l'indemnité de 70% minimum se calcule selon la règle de calcul de l'indemnité de congé payé dite du « maintien de salaire », en se référant au salaire perçu le mois précédent prenant en compte : le salaire brut de la période précédant immédiatement le congé et l'horaire de travail réel qui aurait été celui du salarié pendant la période de congé.

L'Unedic propose un simulateur de son indemnisation pour les entreprises de moins de 250 salariés sur le lien suivant :

<http://www.simulateurap.emploi.gouv.fr/>

Durant la période d'activité partielle totale, les salariés ne peuvent prétendre au bénéfice du dispositif des titres-restaurants (pas de directives contraires du Ministère à ce jour).

4- CORONAVIRUS ET ARRET DE TRAVAIL

a. Arrêt de travail propre au CORONAVIRUS

Les arrêts de travail propres au coronavirus sont uniquement délivrés par le médecin de l'ARS (décret du 31 janvier 2020 n°2020-73). Les médecins traitants et les médecins du travail ne sont pas habilités pour délivrer ce type d'arrêt de travail.

Seuls les salariés présentant un risque sérieux de contamination et les salariés contaminés ainsi que les parents d'enfants soumis à une mesure d'éloignement ou de fermeture d'école et crèche peuvent se voir délivrer un tel arrêt. Dans ce cas de figure, le mécanisme d'indemnisation via les indemnités journalières de sécurité sociale s'appliquera normalement et sans délai de carence.

Les salariés, qui seraient éloignés de leur lieu de travail par l'employeur, sur recommandation ou non des services sanitaires, et qui ne bénéficient pas de cet arrêt, devront continuer à percevoir leur rémunération, qu'ils puissent télétravailler ou non.

b. Les difficultés relatives à la garde d'enfants (enfants de moins de 16 ans dont l'école est fermée)

Depuis le lundi 16 mars 2020 (cf. Discours du Président de la République du 12 mars au soir) les établissements scolaires (de la crèche jusqu'aux établissements d'enseignement supérieur) sont fermés jusqu'à nouvel ordre. Dans ce cadre, les salariés impactés (ayant des enfants de moins de 16 ans) doivent prévenir leur employeur dès que possible.



Si le télétravail n'est pas possible, l'employeur doit procéder à la télédéclaration des salariés concernés sur le site : <https://www.declare.ameli.fr> à qui un arrêt de travail doit être délivré. Un seul parent peut bénéficier de cet arrêt. L'employeur doit être informé de la réouverture de l'école. Un mécanisme exceptionnel d'indemnisation des parents contraints de garder leurs enfants par l'Etat a été annoncé par le Président de la République dans son discours du 12 mars 2020. La mise en œuvre devrait être annoncée dans les jours qui viennent. Ceci permettra de déterminer si cela complète le dispositif actuel susvisé.

S'agissant de l'indemnisation de ces salariés au titre de cet arrêt de travail, voici les règles applicables au regard des textes en vigueur au 16 mars 2020 (décret du 31 janvier 2020 précité et décret n° 2020-193 du 4 mars 2020 relatif au délai de carence applicable à l'indemnité complémentaire à l'allocation journalière pour les personnes exposées au coronavirus) :

- les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale (IJSS) sont dues sans condition (pas d'ancienneté requise) ni délai de carence ;
- le « complément employeur » légal prévue par l'article L.1226-1 du Code du travail est dû sans délai de carence. La condition légale d'ancienneté d'un an est maintenue en l'absence de modification des textes applicables sur ce point.

5- CONGES PAYES

Les périodes d'activité partielle sont intégralement prises en compte pour le calcul de la durée des congés payés.

L'employeur ne peut pas imposer aux salariés la prise de congés payés en lieu et place de l'activité partielle. En effet, la Cour de cassation a sanctionné un employeur par le versement de dommages-intérêts aux salariés pour leur avoir imposé un départ en congé anticipé (départ avant la période légale), ceci pour réduire le recours au chômage partiel (Cass. soc., 19 juin 1996, n° 93-46.549).

Un salarié ne peut pas fixer lui-même ses dates de congés payés et partir sans autorisation préalable de sa hiérarchie. Toutefois, les congés payés acquis sont censés être pris avant le 31 mai prochain (hors période de prise des congés différentes). Bien qu'aucune disposition légale ni jurisprudentielle n'impose un report des congés payés acquis et non pris à cette date (sauf accord de branche ou d'entreprise prévoyant des dispositions différentes), si l'activité partielle prend fin avant cette date, en cas de refus de l'employeur de laisser ses collaborateurs poser ses congés payés avant le 31 mai, ces congés devront être reportés ce qui peut impacter l'activité de l'entreprise à la fin de l'activité partielle.

Conformément aux dispositions applicables en matière de suspension du contrat de travail avant les congés payés (arrêt maladie notamment avant les congés payés), la première cause de suspension du contrat s'applique. Dans ce contexte, les congés sont reportés. A



notre sens, cela s'applique également en matière de congés payés posés sur une période postérieure au début de la suspension du contrat de travail pour activité partielle. Ainsi, les congés payés des salariés concernés seront reportés à une date postérieure à la fin de l'activité partielle (point d'attention sur le report et la période de prise des congés payés).

6- ET LE DROIT DE RETRAIT DES SALARIES ?

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.

Le droit de retrait doit être exercé de telle manière qu'il ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent (article L. 4132-1 du code du travail). Cela implique que le retrait ne peut s'effectuer si le risque concerne des personnes extérieures à l'entreprise, notamment des usagers (circulaire DRT n° 93/15 du 26 mars 1993).

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 (sur le Site du Gouvernement et sur le QR du Ministère du Travail) 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. L'appréciation des éléments pouvant faire penser que le maintien au poste de travail présente un danger grave et imminent relève, le cas échéant, du juge qui vérifie le caractère raisonnable du motif.

L'ensemble de l'UBH se tient à votre disposition.

Judith Donnedieu

Responsable des affaires sociales UBH