

Le 10 mars 2020

Bonjour,

Face à l'épidémie du coronavirus, vous allez peut-être être amené à vous poser quelques questions en tant qu'employeur, vous trouverez ci-dessous une note reprenant les principales informations connues à ce jour.

Si vous souhaitez plus de précisions, vous trouverez en pièce jointe un document questions-réponses du Ministère des Solidarités et de la Santé, et vous pourrez également accéder à des articles complémentaires grâce aux liens indiqués.

En cas de questions, il vous est également possible de vous rapprocher de votre collaborateur habituel.

1- Quelles sont vos obligations en tant qu'employeur ?

Vous devez prendre un certain nombre de mesures, en concertation avec les représentants du personnel.

En tant qu'employeur, vous avez l'obligation d'assurer la sécurité de vos salariés (article L 4121-1 du code du travail).

Vous pouvez préconiser du télétravail (si cela est compatible avec le poste occupé).

2- Mesures sanitaires dans l'entreprise

Au titre de votre obligation de sécurité, vous devez informer vos salariés des gestes simples pour préserver leur santé et celle des autres afin de limiter la diffusion du virus (cf pièce jointe).

Si un cas de coronavirus est détecté dans l'entreprise, il faut procéder au nettoyage des locaux, équiper les personnes en charge du nettoyage avec des gants, blouse, etc...

3- Zones à risques

Vous devez demander à vos salariés de vous prévenir, si lui ou l'un de ses proches, revient d'une zone à risques. Ces zones sont susceptibles d'évoluer et sont régulièrement mises à jour sur le site <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>.

Il convient de suivre les recommandations sanitaires pendant les 14 jours suivant son retour, détaillées dans le document questions-réponses ci-joint.

Si le télétravail n'est pas possible, vous pouvez modifier **les jours de congés déjà posés** (uniquement pendant la période d'isolement).

Le salarié peut aussi bénéficier d'un arrêt de travail, en prenant contact avec l'agence régionale de santé (www.ars.sante.fr)

Si un déplacement professionnel d'un salarié dans une zone à risques est prévu, il est conseillé de l'annuler.

4- Indemnisation des salariés en quarantaine

Un décret du 31 janvier 2020 permet aux personnes faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile qui se trouvent dans l'impossibilité de travailler, de bénéficier, au titre de cet arrêt de travail, des indemnités journalières sans délai de carence et sans durée minimale de cotisations.

Pour les salariés couverts par un maintien de salaire, aucun délai de carence n'est applicable.

5- Salarié contraint de garder son enfant

A l'origine, les parents qui se trouvaient dans l'impossibilité de travailler afin de garder leur enfant en raison du Coronavirus pouvaient se voir prescrire un arrêt de travail par un médecin de l'ARS.

La procédure a été simplifiée pour les zones contaminées où les autorités ont décidé de fermer les crèches et les établissements scolaires.

C'est à vous, en tant qu'employeur, d'effectuer la demande d'arrêt si vous êtes dans l'impossibilité de mettre le salarié concerné en télétravail pendant la période d'isolement.

Vous devez effectuer les démarches via le télé-service declare.ameli.fr afin qu'un arrêt de travail soit délivré au salarié, et en informer le collaborateur en charge de votre dossier.

6- Mesures en faveur de l'activité économique des entreprises

Si l'entreprise fait face à des difficultés économiques, en lien avec le coronavirus, plusieurs mesures sont envisageables :

- **Le recours à l'activité partielle :**

La demande d'activité partielle doit impérativement être effectuée en ligne **AVANT** de mettre les salariés en activité partielle ou, dans les cas exceptionnels comme celui-ci, difficilement prévisibles, **jusqu'à 30 jours après** la survenance de l'événement.

Informez votre collaborateur habituel rapidement afin d'entamer les démarches le plus tôt possible.

Quels sont les cas éligibles à l'activité partielle ?

Il faut :

- Soit une **fermeture temporaire** de l'établissement (ou de partie de l'établissement)
- Soit une **réduction de l'horaire de travail habituellement** pratiqué dans l'établissement en deçà de la durée légale du travail.

L'activité partielle est une **mesure collective**. Différents cas de figure peuvent se manifester dans le cadre de l'épidémie, en fonction desquels le périmètre des salariés pouvant être placés en activité partielle devra être ajusté.

Exemple	Commentaires
Fermeture administrative d'un établissement	
Interdiction de manifestations publiques à la suite d'une décision administrative	
Absence (massive) de salariés indispensables à l'activité de l'entreprise	Si les salariés indispensables à la continuité de l'entreprise sont contaminés par le coronavirus/en quarantaine rendant ainsi impossible la continuité de l'activité, les autres salariés peuvent être placés en activité partielle
Interruption temporaire des activités non essentielles	Si les pouvoirs publics décident de limiter les déplacements pour ne pas aggraver l'épidémie, les salariés peuvent être placés en activité partielle.
Suspension des transports en commun par décision administrative	Tous les salariés ne pouvant pas se rendre sur le lieu de travail du fait de l'absence de transport en commun peuvent être placés en activité partielle
Baisse d'activité liée à l'épidémie	Les difficultés d'approvisionnement, la dégradation de services sensibles, l'annulation de commandes etc... sont autant de motifs permettant de recourir au dispositif d'activité partielle.

Impact sur la rémunération des salariés :

Les salariés perçoivent une **indemnité compensatrice versée par leur employeur** qui doit correspondre au minimum à **70 % de la rémunération antérieure brute**, tout en respectant la rémunération minimale mensuelle (smic net mensuel).

Quelle compensation financière pour l'employeur ?

Pour accompagner le versement de l'indemnité, **l'employeur bénéficie d'une allocation forfaitaire** cofinancée par l'Etat et l'Unedic : **7,74 euros de l'heure** pour les entreprises de moins de 250 salariés.

Il existe un simulateur en ligne pour évaluer le coût :

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

Dispositif d'indemnisation (Allocation d'activité partielle)	
Nombre de salariés concernés par la mesure d'activité partielle	<input type="text" value="1"/> *
Nombre d'heures chômées prévues par salarié pendant la période d'activité partielle (attention seules les heures chômées jusqu'à la durée légale hebdomadaire sont indemnisées)	<input type="text" value="70"/> *
Salaire moyen horaire brut des salariés placés en activité partielle	<input type="text" value="11.50"/> *

*Un salarié placé en activité partielle ne peut percevoir une indemnité horaire inférieure au smic horaire net avec le mécanisme de la rémunération minimale mensuelle (RMM). Si l'indemnité horaire correspondant à 70% du salaire horaire brut se trouve être inférieure au smic horaire net, le simulateur utilisera ce taux (smic horaire net) pour estimer les indemnités que l'employeur devra verser à ses salariés.

Estimation

Résultats de la simulation (estimations)	
Le placement en activité partielle de vos salariés vous coûterait la somme de :	<input type="text" value="563"/> €
Vous devriez être remboursé au titre de la période d'activité partielle de la somme de :	<input type="text" value="542"/> €

Capture d'écran du simulateur. Exemple d'un salarié qui a eu 70 heures d'activité partielle, et qui a un taux horaire brut de 11.50€. Ici, cela coûte 21€ à l'employeur.

Attention : plus le taux horaire est élevé, plus le coût employeur est élevé.

Seules les heures **dans la limite de 35H hebdomadaires** sont concernées.

Exemple : Entreprise dont la durée collective de travail est de 39h par semaine. Le salarié a travaillé 20 heures suite à une mise en activité partielle.

Heures indemnisables = durée légale - durée réalisée soit 35-20 = 15h indemnisables (et non 19h).

Les heures perdues entre la 36ème et la 39ème heure n'ouvrent droit à aucune compensation (ni de l'état, ni de l'employeur). Elles ne seront donc pas rémunérées.

A noter : l'Etat prévoit des dispositions particulières pour les salariés suivant une action de formation durant la période d'activité partielle mais en raison de l'absence de visibilité à long terme, nous ne les avons pas détaillées ici.

- **Autres mesures prévues par l'Etat :**

L'Etat a prévu d'autres mesures d'accompagnement des entreprises impactées par le Coronavirus, telles que :

- Le report de vos échéances sociales et/ou fiscales (URSSAF, impôts)
- Le cas échéant, l'analyse de votre situation et une proposition de plan d'étalement de vos créances avec l'appui de l'Etat et de la Banque de France
- L'obtention ou maintien un crédit bancaire via Bpifrance
- L'appui au traitement d'un conflit avec des clients ou fournisseurs.

Contact Bretagne : bretag.continuite-eco@direccte.gouv.fr ou 02 99 12 21 44.

Votre équipe du cabinet CHAMPAS