

Points sur les mesures sociales pour faire face au COVID-19

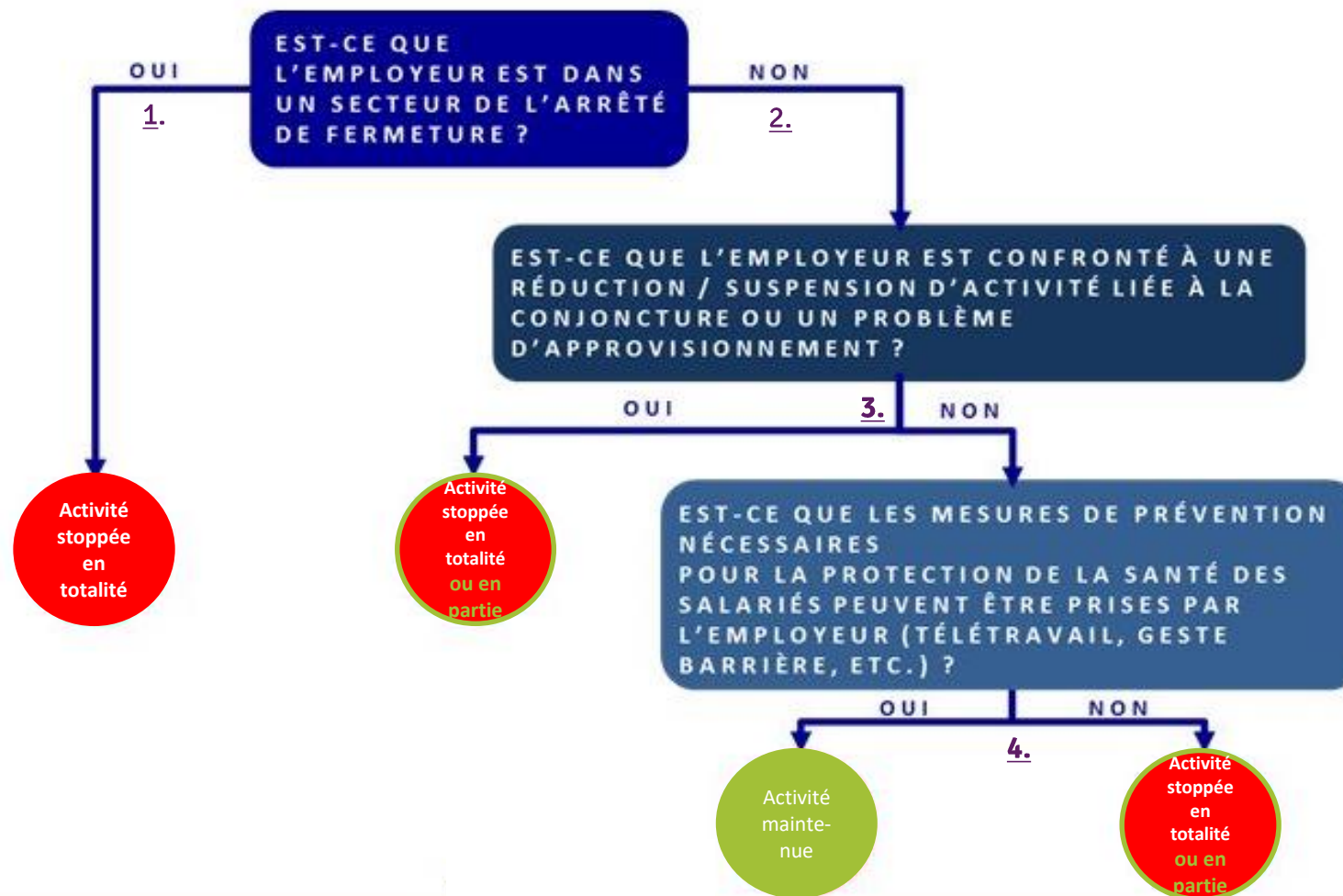
Module animé par Audrey QUINTRIC

Responsable du service social

43 Rue Georges Charpak – 44115 HAUTE GOULAINNE



PUIS JE CONTINUER MON ACTIVITE ?





1 - Liste des établissements soumis à l'obligation de fermeture :

Afin de ralentir la propagation du COVID-19, plusieurs catégories d'établissement ne peuvent plus accueillir de public, et ce, jusqu'au 15 avril 2020 :

- Salles d'auditions, de conférences, de réunions, de spectacles ou à usage multiple (par exemple, les cinémas) ;
- Centres commerciaux et commerces autres que ceux autorisés à rester ouverts ;
- Restaurants et débits de boissons ;
- Salles de danse et salles de jeux ;
- Bibliothèques, centres de documentation ;
- Salles d'expositions ;
- Etablissements sportifs couverts ;
- Musées.

Les restaurants et bars d'hôtels, à l'exception du "room service", sont considérés comme relevant de la catégorie "restaurants et débits de boissons", et ne peuvent donc pas accueillir de public. Les commerces qui ne peuvent plus accueillir de clients peuvent maintenir leurs activités de livraison et de retrait de commandes.

Par ailleurs, les navires de croisière et navires à passagers transportant plus de 100 passagers ont interdiction de faire escale en Corse, et ont interdiction de faire escale ou de mouiller dans les eaux intérieures et territoriales des départements et régions d'outre-mer, ainsi que de Saint-Barthélemy et Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon, et Wallis-et-Futuna, sauf dérogation accordée par le représentant de l'Etat compétent pour ces mêmes collectivités.



2- Liste des établissements autorisés à recevoir du public :

Tous les établissements indispensables à la vie de la Nation, notamment les commerces alimentaires (y compris les Drive alimentaires), les pharmacies, les stations-services, les banques, les bureaux de tabac et distribution de la presse.

Compte tenu de leur contribution à la vie de la Nation, les services publics restent également ouverts, y compris ceux assurant les services de transport.

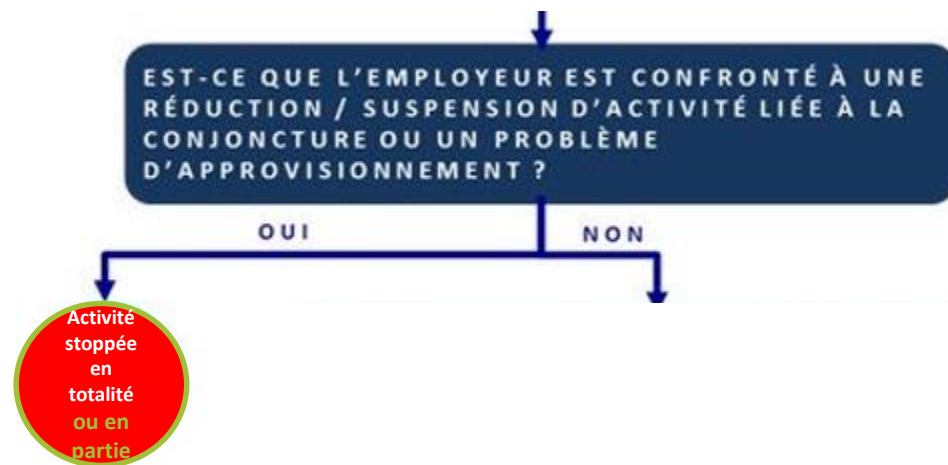
Tous les services de livraison de repas à domicile restent disponibles, et les établissements de la catégorie "restaurants et débits de boissons" sont autorisés à maintenir leurs activités de ventes à emporter et de livraison.

Les hôtels sont assimilés à des domiciles privés et restent donc ouverts, et leurs "room service" restent disponibles. Cependant, les restaurants et bars d'hôtels ne peuvent pas accueillir de public. Les animaleries restent également ouvertes.

Par dérogation, restent également ouverts :

- Entretien et réparation de véhicules automobiles, de véhicules, engins et matériels agricoles
- Commerce d'équipements automobiles
- Commerce et réparation de motocycles et cycles
- Fourniture nécessaire aux exploitations agricoles
- Commerce de détail de produits surgelés
- Commerce d'alimentation générale
- Supérettes
- Supermarchés
- Magasins multi-commerces
- Hypermarchés
- Commerce de détail de fruits et légumes en magasin spécialisé
- Commerce de détail de viandes et de produits à base de viande en magasin spécialisé
- Commerce de détail de poissons, crustacés et mollusques en magasin spécialisé
- Commerce de détail de pain, pâtisserie et confiserie en magasin spécialisé
- Commerce de détail de boissons en magasin spécialisé
- Autres commerces de détail alimentaires en magasin spécialisé
- Les distributions alimentaires assurées par des associations caritatives
- Commerce de détail de carburants en magasin spécialisé
- Commerce de détail d'équipements de l'information et de la communication en magasin spécialisé
- Commerce de détail d'ordinateurs, d'unités périphériques et de logiciels en magasin spécialisé
- Commerce de détail de matériels de télécommunication en magasin spécialisé
- Commerce de détail de matériaux de construction, quincaillerie, peintures et verres en magasin spécialisé
- Commerce de détail de journaux et papeterie en magasin spécialisé
- Commerce de détail de produits pharmaceutiques en magasin spécialisé
- Commerce de détail d'articles médicaux et orthopédiques en magasin spécialisé
- Commerce de détail d'optique
- Commerce de détail d'aliments et fournitures pour les animaux de compagnie
- Commerce de détail alimentaire sur éventaires et marchés
- Vente par automates et autres commerces de détail hors magasin, éventaires ou marchés n.c.a.
- Hôtels et hébergement similaire
- Hébergement touristique et autre hébergement de courte durée lorsqu'il constitue pour les personnes qui y vivent un domicile régulier
- Terrains de camping et parcs pour caravanes ou véhicules de loisirs lorsqu'ils constituent pour les personnes qui y vivent un domicile régulier

- Location de véhicules automobiles
- Location et location-bail d'autres machines, équipements et biens
- Location et location-bail de machines et équipements agricoles
- Location et location-bail de machines et équipements pour la construction
- Activités des agences de placement de main-d'oeuvre
- Activités des agences de travail temporaire
- Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques
- Réparation d'ordinateurs et d'équipements de communication
- Réparation d'ordinateurs et d'équipements périphériques
- Réparation d'équipements de communication
- Blanchisserie-teinturerie
- Blanchisserie-teinturerie de gros
- Blanchisserie-teinturerie de détail
- Services funéraires
- Activités financières et d'assurance



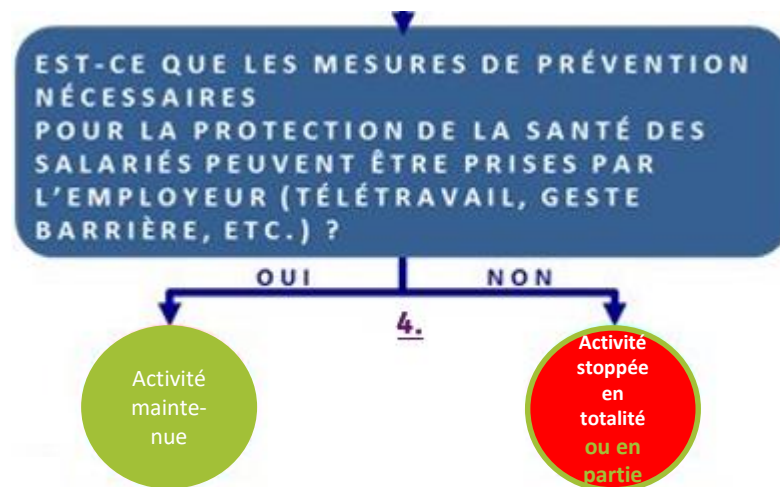
3- Baisse d'activité ou difficultés d'approvisionnement

Une ordonnance est venue préciser qu'aucune indemnisation au titre de l'activité partielle ne sera versée pour une fermeture totale d'une entreprise liée à de simples difficultés de fonctionnement. Une indemnisation partielle reste possible au cas par cas, sous réserve d'être en mesure de le justifier, pour les salariés inoccupés du fait d'une baisse d'activité ou qui ne sont occupés que partiellement du fait des mesures sanitaires de distanciation. »

Aussi, si l'activité est fortement perturbée du fait d'un ralentissement des approvisionnements de matières premières ou marchandises, l'employeur doit apprécier si la baisse d'activité justifie l'application **de l'activité partielle de tout ou partie de son personnel**. Nous vous recommandons de **constituer les preuves du ralentissement de l'activité, de ses causes et conséquences** en vue de préparer le dossier d'indemnisation, comme notamment des courriers ou mails de :

- refus d'intervention que vos clients ont pu vous signifier,
- preuves de rupture d'approvisionnement,
- vos salariés qui refuseraient de venir travailler (droit de retrait, arrêt de travail, demande de congés payés ou congés sans solde...)

Si vous ne pouvez pas prouver les difficultés d'approvisionnement ou la baisse d'activité, il est, dans ce cas, préconisé de reprendre son activité dans la mesure du possible en mettant en place les mesures de prévention.



4 – Quelles sont les mesures de prévention ?

Vous pouvez demander à vos salariés de continuer à venir travailler, mais il faut savoir que leur présence, nécessaire au fonctionnement de l'entreprise, ne sera possible que si vous êtes en capacité de répondre à leurs inquiétudes et des moyens qui leur seront donnés pour être correctement protégés contre les risques spécifiques liés au virus (notamment les salariés en contact avec le public).

En effet, le code du travail impose à **l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la protection de la santé de son personnel. Le ministère du Travail a publié à destination des employeurs, une plaquette d'information sur les mesures à prendre pour protéger la santé de leurs salariés.**


Vous devez également **procéder à une évaluation du risque professionnel.** Cette évaluation doit être renouvelée en raison de l'épidémie pour réduire au maximum les risques de contagion sur le lieu de travail ou à l'occasion du travail par des mesures telles que des actions de prévention, des actions d'information et de formation ainsi que la mise en place de moyens adaptés, conformément aux instructions des pouvoirs publics. Cette nouvelle évaluation doit être retranscrite dans le **document unique d'évaluation des risques**, qui doit être actualisé pour tenir compte des changements de circonstances, puis **porté à la connaissance des salariés (après intervention du CSE et service de santé au travail).**

✓ **Le Télétravail :**

Le moyen le plus efficace pour lutter contre la diffusion du coronavirus étant de limiter les contacts physiques, le ministère du Travail considère que chacun, employeur comme salarié, doit recourir, chaque fois que possible, au télétravail. Il n'y a aucune démarche particulière à faire.

Durant cette période les salariés sont payés normalement et continue de bénéficier des avantages habituellement octroyés aux salariés (tickets restaurants...).

✓ **La poursuite du travail sur site :**



- Les règles de distanciation (1 mètre minimum) et les gestes barrières, simples et efficaces, doivent impérativement être respectés.
- L'employeur doit s'assurer que les règles sont effectivement respectées, que savons, gels, mouchoirs sont approvisionnés et que des sacs poubelles sont disponibles.
- Les réunions doivent être limitées au strict nécessaire;
- Les regroupements de salariés dans des espaces réduits doivent être limités.
- Tous les déplacements non indispensables doivent être annulés ou reportés.

Pour tous les déplacements (y compris ceux domicile/travail), l'employeur doit fournir au salarié un **justificatif de déplacement professionnel**. Il faut indiquer tous les lieux d'exercice de l'activité du salarié, sauf si la nature même de cette activité, qui doit être scrupuleusement être renseignée, ne permet pas de les connaître à l'avance (par exemple : livraisons, interventions sur appel, etc.).

Les restaurants d'entreprise peuvent rester ouverts. Néanmoins, il convient de les aménager pour laisser un mètre de distance entre les personnes à table. L'étalement des horaires de repas est recommandé.

COMMENT GERER LES ABSENCES DE MES SALARIES ?

- **Les congés payés et RTT**

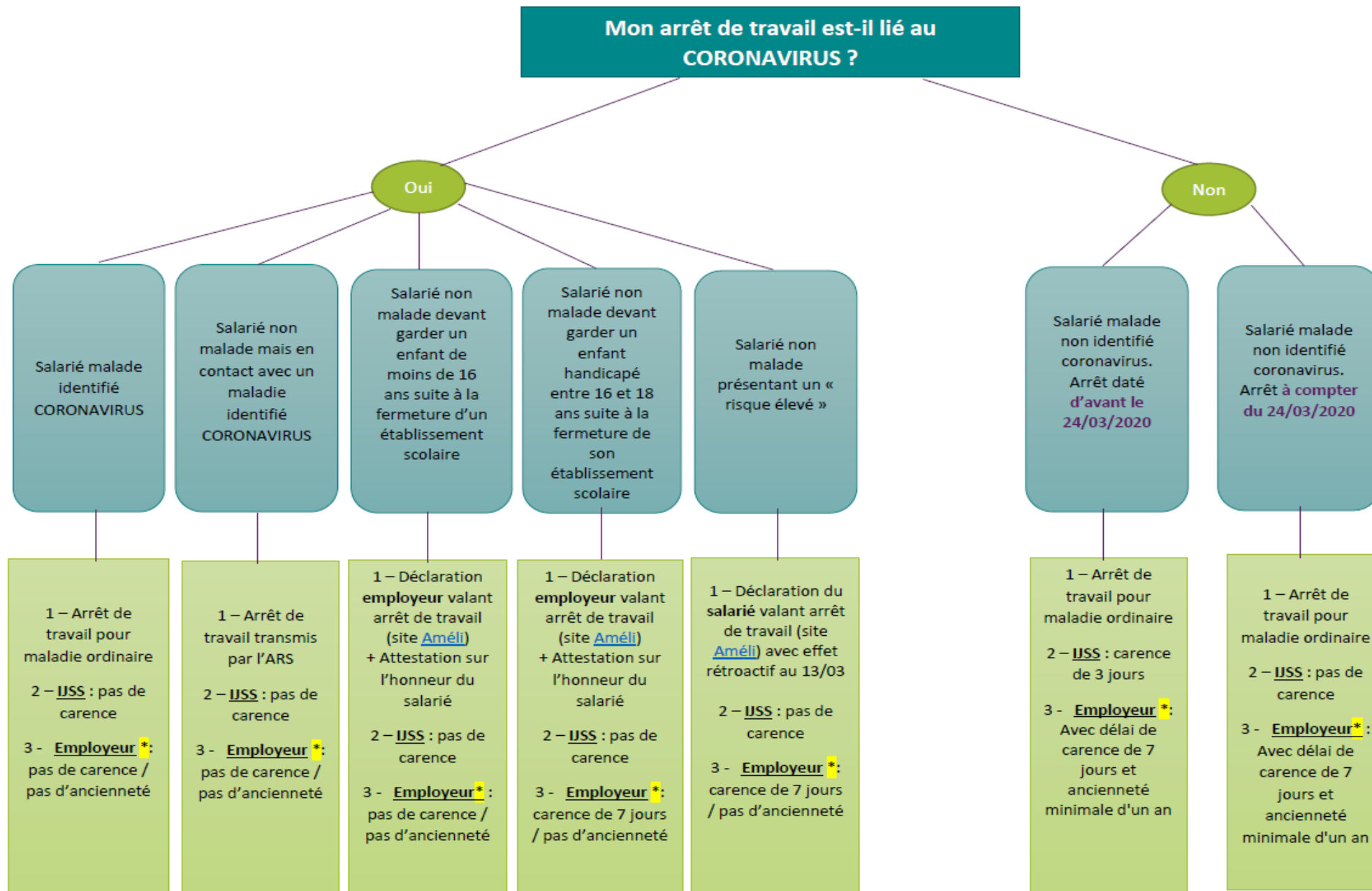
Faire un point sur les **congés et les récupérations d'heures de vos salariés** et voir avec eux s'ils seraient d'accord de les prendre.

 Depuis le 21 mars 2020, vous pouvez désormais **imposer une semaine de congés payés (6 jours ouvrables)** sans préavis d'un mois, mais sous réserve du respect d'un **délai de prévenance d'un jour franc**, ainsi que d'avoir conclu un **accord d'entreprise** ou qu'un **accord de branche** le prévoit. Ce sont les congés payés à prendre avant le 31 mai qui sont concernés par cette mesure.

Rappel pour les **entreprises du bâtiment**, les congés doivent être **pris avant fin avril** : il peut être plus prudent de les prendre pour éviter de les perdre, cela permet aussi aux salariés un maintien de salaire total et à vous d'avoir des salariés qui seront opérationnels pour la reprise.

Toutefois les **récupérations d'heures** (RTT, jours de repos forfait jour, CET) ne sont pas concernées par ce dispositif d'accord collectif. L'employeur peut donc les **imposer librement dans la limite de 10 jours, en respectant également un délai de prévenance d'un jour franc**.

• Les arrêts de travail (garde d'enfant, salariés à risque...)



* Sauf dispositions conventionnelles plus favorable (à ce jour il convient de comparer avec l'indemnisation prévue dans la convention collective, en tenant compte de la carence)

- **Le droit de retrait ou absence injustifiée**

Si le salarié est absent par sa volonté propre, sans mise en isolement (de lui-même ou d'un enfant), sans garde d'enfant de moins de 16 ans, sans possibilité de télétravail et sans que l'employeur ne lui ait demandé de rester chez lui (activité partielle), il convient dans cette situation de distinguer 2 cas.

- ✓ **Mon salarié exerce son droit de retrait ?**

Si un salarié exerce un droit de retrait en raison d'un « danger grave et imminent pour sa vie ou santé » (il suffit d'avoir un motif « raisonnable »), son absence est rémunérée.

Dans l'hypothèse où l'exercice du droit de retrait est abusif, **l'employeur peut, sous le contrôle du juge en cas de litige, effectuer une retenue sur salaire et, selon le contexte, sanctionner le salarié.**

Les pouvoirs publics ont précisé que dès lors qu'un employeur suit les recommandations sanitaires du gouvernement (<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>), un salarié ne peut pas a priori invoquer le droit de retrait, sauf au motif qu'un de ses collègues revient d'une zone à risque ou a été en contact avec une personne contaminée, en l'état des connaissances épidémiologiques à ce jour. En pratique, les réactions à un éventuel droit de retrait sont à déterminer au cas par cas.

- ✓ **Et s'il part sans mentionner son droit de retrait ?**

Dans ce cas, le traitement payé de l'absence doit se faire comme pour une **absence normale**. La retenue pratiquée sur le salaire doit ainsi être exactement proportionnelle à la durée de l'absence.

Le cas échéant, l'employeur pourrait en outre sanctionner le salarié, s'il estime que l'absence, injustifiée, ressort du droit disciplinaire.

Notons que le salarié peut également poser des congés payés, des congés sans solde ou récupérations d'heures pour pallier cette absence, sans que l'employeur ne puisse le lui imposer.

- **L'activité partielle**

Ce mécanisme permet de réduire ou suspendre temporairement l'activité. L'employeur ne verse pas de salaire au titre des heures non travaillées par les salariés concernés, mais doit indemniser les heures perdues dans la limite de la durée légale du travail.

Ce dispositif est accessible à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille si elles sont concernées par les **arrêtés prévoyant une fermeture de leur entreprise**; ou si elles sont confrontées à une **baisse d'activité/des difficultés d'approvisionnement** ; ou si elles sont dans **l'impossibilité de mettre en place les mesures de prévention** nécessaires pour la protection de la santé des salariés (télétravail, geste barrière, etc.) pour l'ensemble de leurs salariés.

L'administration à prévu de faire des contrôles pour vérifier que l'entreprise est bien éligible. Il est donc important de justifier la mise en activité partielle.

- ✓ **Pour quels salariés la mettre en place ?**

Nous attendons encore des précisions pour connaître tous les détails concernant les bénéficiaires du dispositif. Nous reviendrons vers vous dès que possible

A ce jour ce que nous savons :

Tous vos salariés sous contrat de travail (CDI, CDD, temps plein, temps partiel...) sont concernés par ce dispositif (y compris les apprentis et contrat de professionnalisation sauf quand ils suivent leurs cours à distance si le centre de formation de permet), sauf :

- Les mandataires sociaux
- Les travailleurs indépendants non-salariés (TNS)
- les salariés faisant l'objet d'une procédure de licenciement économique ou d'une rupture conventionnelle.
- Salariés étant en préavis de départ à la retraite
- les voyageurs représentants placiers (VRP)

- ✓ **Comment la mettre en place ?**

Pour les entreprises devant réduire ou suspendre leur activité, afin de placer leurs salariés en activité partielle, une demande d'activité partielle doit être déposée en ligne sur le site du ministère du Travail dédié au chômage partiel : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts> (voir procédure). Au vu du nombre important de connexion et de demandes, le site peut être saturé et les envois d'identifiants peuvent prendre plus de temps (48h mis dans le message).

1. Dans un délai de 30 jours à compter de la mise en activité partielle des salariés, l'employeur effectue une demande d'autorisation d'activité partielle sur le site dédié. La demande doit préciser ([voir procédure dans la note d'information](#)) : le motif de recours, les circonstances détaillées et la situation économique à l'origine de la demande, la période prévisible de sous-emploi, le nombre de salariés concernés, le nombre d'heures chômées prévisionnelles.

Consultation obligatoire du CSE (entreprises de plus de 11 salariés) : vous disposez désormais d'un délai de 2 mois à compter de votre demande pour consulter le CSE et transmettre l'avis du CSE à l'administration

2. Après réception du dossier et instruction, la Direccte notifie sa décision à l'entreprise, par courriel, sous 48 h. Cette décision ouvre le droit à l'application du régime légal de l'activité partielle. **L'absence de réponse sous 48 h vaut décision d'accord.**

3. Après les paies, l'employeur adresse sa demande d'indemnisation sur le site <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts>. Cette demande renseigne, pour chaque salarié, les heures hebdomadaires réellement travaillées (ou assimilées, telles que les congés, les arrêts maladie pour motif de coronavirus, etc.) et les heures hebdomadaires réellement chômées.

4. L'allocation est versée à l'entreprise par l'Agence de service et de paiement (ASP), dans un délai moyen de 12 jours.

Même si vous mettez vos salariés en congés ou récupération, faites votre demande d'activité partielle dès maintenant, vous verrez après coup les heures que vous souhaitez mobiliser ou pas.

✓ Combien dois-je payer mes salariés ?

L'entreprise verse au salarié en activité partielle, sur son bulletin de salaire, une indemnité égale à 70 % de sa rémunération antérieure brute (telle qu'utilisée pour calculer l'indemnité de congés payés), soit environ 84 % du salaire net, dans la limite de la durée légale du travail (35 heures).

Les salariés au SMIC ou moins sont indemnisés à 100% (c'est le cas des apprentis et contrats de professionnalisations notamment, ainsi que des temps partiels).

Cette indemnité est exonérée de charges sociales (sauf CSG/CRDS).

Cependant, rien n'empêche un employeur d'indemniser ses salariés au-delà de 70 % du salaire brut ou de rémunérer les heures supplémentaires. Ce complément est soumis à charges sociales, sauf s'il est encadré par un accord d'entreprise, accord de branche ou décision unilatérale de l'employeur (qu'il faut rédiger). En effet, légalement, vous n'avez pas l'obligation d'indemniser les heures supplémentaires.

✓ Combien vais-je être remboursé par l'Etat ?

L'allocation s'aligne sur l'indemnisation employeur, et couvre donc 70 % de la rémunération brute du salarié (telle qu'utilisée pour calculer l'indemnité de congés payés) quel que soit l'effectif de l'entreprise, dans la limite de 35 heures par semaine. C'est pourquoi, si vous souhaitez indemniser les heures supplémentaires contractuelles de vos salariés, vous ne serez pas remboursés par l'Etat de cette partie.

Cette allocation sera au moins égale au SMIC (8,03 €) et sera plafonnée à 70 % de 4,5 SMIC (6 927 euros bruts mensuels), soit 31.97 € au maximum par heures chômées. Elle ne saurait toutefois être supérieure à l'indemnité versée par l'employeur au salarié (ex : apprentis, contrat de professionnalisation).

Le reste à charge pour l'entreprise est donc nul pour les salariés dont la rémunération n'excède pas 4,5 SMIC (6 927 euros bruts mensuels).

✓ Modèle de bulletin de salaire

Eléments de paie	Base	Taux	A déduire	A payer	Charges patronales		
Salaire de base	151.67	10.6600		1 616.80			
Heures supplémentaires 10 %	17.33	11.7260		203.21			
Sous total Salaire de base	169.00			1 820.01			
Absences	- 60.00	10.6600	639.60				
Absences Heures supplémentaires 10 %	- 8.00	11.7260	93.81				
Absence activité partielle 190320-310320							
Salaire brut				1 086.60			
Santé							
Sécurité Sociale - Mal. Mat. Inval. Décès					1 086.60	7.0000	76.06
Complémentaire - Incap. Inval. Décès	1 086.60	0.4000	4.34		1 086.60	0.4000	4.34
Complémentaire - Santé	28.00	50.0000	14.00		28.00	50.0000	14.00
Accidents du travail & mal. professionnelles					1 086.60	2.1000	22.82
Retraite							
Sécurité Sociale plafonnée	1 086.60	6.9000	74.98		1 086.60	8.5500	92.90
Sécurité Sociale déplafonnée	1 086.60	0.4000	4.35		1 086.60	1.9000	20.65
Complémentaire Tranche 1	1 086.60	4.0100	43.57		1 086.60	6.0100	65.31
Famille					1 086.60	3.4500	37.49
Assurance chômage					1 086.60	4.2000	45.64
Autres contributions dues par l'employeur							
Autres contributions dues par l'employeur					1 086.60	1.6460	17.89
CSG déduct. de l'impôt sur le revenu							
CSG déduct. de l'impôt sur le revenu	1 085.92	6.8000	73.84				
CSG/CRDS non déduct. de l'impôt sur le revenu							
CSG/CRDS non déduct. de l'impôt sur le revenu	1 085.92	2.9000	31.49				
Exonérations de cotisations employeur							- 310.36
Exonération sociale sur HC/HS	121.32	- 11.3100	- 13.72				
Total des cotisations et contributions			232.85				86.74
Forfait annuel Formule illimitée Tan + de 26 ans	51.33	50.0000		25.67			
Indemnité activité partielle	60.00	7.9527		477.16			
Réintégration fiscale	14.00						
Exonération fiscale sur HC/HS	121.32						
Net à payer avant impôt sur le revenu				1 356.58			
dont évolution de la rémunération liée à la suppression des cotisations chômage et maladie	15.77						



Retrouvez nous sur www.arceis.fr

ARCEIS c'est aussi



MERCI POUR VOTRE ATTENTION

Module animé par Audrey QUINTRIC

Responsable du service social

43 Rue Georges Charpak – 44115 HAUTE GOULAINÉ