

FICHES THEMATIQUES COVID-19 DE LA COMMISSION SOCIALE

Le 24 mars 2020

La catastrophe sanitaire sans précédent que traverse le monde entier, la France en particulier, a amené le gouvernement à concevoir un certain nombre de mesures visant, d'une part, à limiter la propagation du virus Covid-19, d'autre part, à tenter de soutenir, autant que faire se peut, la santé de l'économie de notre pays.

Le confinement dicté par l'urgence et décidé par une grande partie des pays en raison de la gravité de la crise, dans une économie dont le caractère mondialisé se traduit par une situation de dépendance qu'illustre dramatiquement, notamment, la pénurie constatée dans la production de masques de protection, aboutit malheureusement à des réductions voire à des cessations pures et simples d'activité selon les secteurs professionnels et la faculté des salariés de rejoindre leur poste de travail ou de rester disponibles à domicile.

Nos cabinets ne font hélas pas exception : nous subissons de plein fouet les épreuves qui affectent nos clients.

Il nous appartient non seulement de nous mobiliser pour les conseiller et d'être réactifs à leurs demandes de plus en plus précises mais d'appliquer également à nos cabinets les solutions de nature à leur permettre de faire face aux effets de cette crise.

Les outils dont disposent les employeurs en matière sociale existent déjà mais les modalités de leur mise en œuvre sont aujourd'hui facilitées et assouplies par une série de textes récents, certains encore en cours d'examen, élaborés afin de soutenir les entreprises, confrontées à la nécessité de remédier à des difficultés d'organisation auxquelles elles n'étaient pas préparées.

L'ACE se propose donc, dans les fiches thématiques qui suivent, et en dépit des incertitudes pratiques qui subsistent, de rappeler de manière synthétique ces dispositifs et les adaptations dont ils font l'objet.

La Commission sociale de l'ACE.

Nathalie Attias
Co-présidente

Laurence Dumure Lambert
Vice-présidente

Guy Martinet
Co-président

Delphine Gallin
Présidente de l'ACE

A titre liminaire

Le principe général est, d'une part, de figer temporairement la situation par des mesures dérogatoires de manière à en limiter l'impact, d'autre part, de mettre l'Etat à contribution afin de pallier les conséquences en découlant pour les employeurs comme pour les salariés.

L'objectif est plus particulièrement défini à l'article 11, I, 1° de loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19, qui autorise le Gouvernement à intervenir par ordonnances afin de :

"[...] faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19 [...], prévenir et limiter les cessations d'activité des personnes physiques et morales exerçant une activité économique et des associations ainsi que ses incidences sur l'emploi, en prenant toute mesure :

"b) En matière de droit du travail, de droit de la sécurité sociale et de droit de la fonction publique, ayant pour objet :
- de limiter les ruptures des contrats de travail et atténuer les effets de la baisse d'activité [...].

**LES MESURES A LA CHARGE DE L'EMPLOYEUR
AUX FINS DE PROTECTION CONTRE LA PROPAGATION DU VIRUS
ET A CARACTERE SANITAIRE**

1. En application du **décret n° 2020-260 du 16 mars 2020** et des mesures générales de prévention de propagation du virus **les déplacements hors du domicile sont interdits** (toute infraction étant passible de l'amende prévue pour les contravention de 4^{ème} classe aux termes du **décret n° 2020-264 du 17 mars 2020**) :

- **à l'exception**, en particulier, **des trajets entre le domicile et le ou les lieux d'exercice de l'activité professionnelle dès lors que celle-ci ne peut être organisée sous forme de télétravail ainsi que les déplacements professionnels insusceptibles d'être différés**,
- et **sous réserve** que les personnes souhaitant bénéficier de cette exception justifient que le déplacement entre dans son champ d'application par la production d'un **justificatif de déplacement professionnel établi par l'employeur** (l'attestation personnelle de déplacement dérogatoire prévue pour couvrir les autres exceptions énoncées par le décret n'étant pas nécessaire en ce cas).

2. Dans le cadre de son obligation d'**assurer la protection de la santé et de la sécurité des salariés** (article L. 4121-1 du code du travail), l'employeur se trouve tenu d'une **obligation spécifique liée au coronavirus** qui peut se concrétiser par diverses mesures préventives, telles que :

- **actualiser** l'évaluation des risques,
- **reporter ou annuler** les déplacements (notamment à l'étranger) et les réunions non indispensables,
- **procéder à d'éventuels réaménagements** de locaux ou de l'organisation du travail (sous réserve de la consultation du CSE en cas de modification importante),
- **informer** les salariés des risques et des mesures de prévention individuelles/collectives, **diffuser** toutes consignes de sécurité (sous réserve de la consultation du CSE),
- **fournir une formation renforcée** aux salariés occupant des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé et mettre à leur disposition **des équipements de travail appropriés**,
- **suivre les préconisations mentionnées sur le site du gouvernement** lorsqu'un salarié présente des symptômes inquiétants et en cas de contamination confirmée, faire procéder au nettoyage des locaux (voir à cet égard les recommandations gouvernementales sur la page suivante : <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>)

Le **Document Unique d'Evaluation des Risques** doit être corrélativement mis à jour.

A noter : dès lors que ces mesures et que les recommandations du gouvernement sont mises en œuvre, la seule circonstance que le salarié soit affecté à l'accueil du public et pour des contacts brefs **ne suffit pas**, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, **à considérer qu'il justifie d'un motif raisonnable pour exercer son droit de retrait** (**Questions/Réponses à jour au 17 mars 2020, Q/R n° 16 et 17 et 29**).



LE TELETRAVAIL

- ▶ Aux termes de l'article L. 1222-9 du code du travail :

"[...] le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication".

C'est le premier des deux dispositifs clefs visant à lutter contre les effets du coronavirus puisqu'il a pour objet de **permettre la continuation d'activité** sans exposer les salariés aux risques de contaminations liés à l'utilisation des transports ou aux contacts avec d'autres salariés.

C'est la raison pour laquelle le gouvernement a tenu à souligner que **le télétravail devait être privilégié dans tous les cas où les salariés peuvent assurer la continuation de l'activité de l'entreprise en télétravail** ([Questions/Réponses du 9 mars 2020, Q/R n° 25](#)).

Ce dispositif figure d'ailleurs en bonne place dans **les Plans de Continuation d'Activité** des entreprises qui prennent l'initiative d'anticiper la survenance d'évènements graves susceptibles d'affecter le cours de leur activité.

- ▶ Le code du travail a lui-même fait preuve de prémonition en disposant sous **l'article L. 1222-11** :
"En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés."

Cet article autorise ainsi l'employeur, lorsque de semblables situations se produisent, à **déroger au principe du volontariat** et à recourir au télétravail considéré dès lors comme **un aménagement de poste** sans que l'accord du salarié soit requis.

- ▶ La mise en œuvre du télétravail dans un tel cas **ne suppose pas l'accomplissement de formalités particulières**.

Pour autant, dès lors que le télétravail a pour conséquence de modifier de manière importante l'organisation du travail, **le CSE doit être consulté**.

En outre, il appartient à l'employeur, **au titre de son obligation de protection de la santé et de la sécurité des salariés** :

- de veiller à ce que les salariés puissent effectivement accomplir leurs tâches depuis leur domicile sans risque pour leur santé,
- de s'assurer qu'ils disposent de tous les outils informatiques nécessaires,
- d'évaluer les risques liés au télétravail, tels que l'isolement, et d'adopter les mesures de préventions appropriées (ceci dans le cadre de **la mise à jour du Document Unique d'Evaluation des Risques**).



L'ACTIVITE PARTIELLE

Il s'agit d'un dispositif assez peu connu de la pratique, auquel la crise sanitaire confère un regain d'intérêt.

C'est en effet le deuxième des dispositifs clefs visant à lutter contre les effets du coronavirus. A l'inverse du télétravail, il suppose **que l'entreprise est contrainte de réduire en deçà de la durée légale du travail ou de cesser tout ou partie de ses activités pendant un temps déterminé.**

1. Le dispositif (articles L. 5122-1 et suivants, R. 5122-1 et suivants du code du travail)

L'économie du dispositif consiste à permettre aux entreprises de surmonter une situation d'impasse temporaire **sans devoir licencier le personnel** de tout ou partie de leurs établissements :

- pendant cette période, le personnel est placé en position de chômage partiel ;
 - soit il n'effectue plus que quelques heures de travail (en cas de réduction temporaire d'activité),
 - soit il interrompt toute activité (en cas de fermeture temporaire) ;
 - en toute hypothèse, pendant les heures non travaillées, **le contrat de travail est suspendu** (les salariés doivent en conséquence s'abstenir de tout travail) ;
- les salariés n'ont plus droit à leur salaire habituel mais perçoivent **une indemnité** au titre des heures non travaillées ;
- l'employeur bénéficie d'**une aide financière** de l'Etat destinée à couvrir cette indemnisation versée sans contrepartie de travail.

Il s'agit donc d'une mesure **collective**, même si elle peut être appliquée :

- individuellement et alternativement,
- ou à un seul salarié si l'établissement ou la partie d'établissement concerné ne compte qu'un seul salarié.

2. Les cas de recours

Ils sont visés par l'article R. 5122-1 du code du travail :

- 1° La conjoncture économique
- 2° Des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie
- 3° Un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel
- 4° La transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise
- 5° **Toute autre circonstance de caractère exceptionnel.**

Au titre de ce dernier cas de recours, le **Questions/Réponses en date du 28 février 2020 (Q/R n° 22)** apporte des précisions en donnant des exemples directement liés aux conséquences de l'épidémie :

- fermeture administrative de l'établissement,
- interdiction de manifestations publiques à la suite d'une décision administrative,
- limitation des déplacements ou suspension des transports en commun par les pouvoirs publics,
- absence massive de salariés indispensables à l'activité de l'entreprise (en cas de contamination ou de placement en quarantaine en masse, rendant impossible la poursuite de l'activité),
- baisse d'activité liée à l'épidémie entraînant des difficultés d'approvisionnement, dégradations de services, annulations de commandes, etc.

3. Le mécanisme financier

3.1. Pour les salariés placés en activité partielle.

► Ceux-ci sont **indemnisés par l'employeur à hauteur de 70 % de leur rémunération brute** (il s'agit plus précisément de la rémunération servant d'assiette au calcul des congés payés selon la règle du maintien de salaire), soit environ 84 % du salaire net (100 % du salaire net antérieur si le salarié en activité partielle suit une action de formation).

L'indemnisation est due à la date normale de paie.

- | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|----------------------------------------------------------------------------|
| <p>► Seules sont indemnisées les heures correspondant à la différence :</p> <ul style="list-style-type: none"> – entre la durée légale du travail (soit 35 h hebdomadaire)
ou, si elle est inférieure, la durée conventionnelle ou contractuelle, – et le nombre d'heures effectivement travaillées. | } | <p>Les heures supplémentaires sont donc exclues de ce décompte.</p> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|----------------------------------------------------------------------------|

Le régime prévoit que les heures non travaillées sont indemnisables dans la limite d'**un quota de 1000 heures** par année civile et par salarié. **Cette limite peut toutefois être dépassée dans des cas exceptionnels** résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision conjointe du des ministres chargés de l'emploi et du budget (article L. 5122-6 du code du travail).

- Le régime de l'indemnité d'activité partielle versée aux salariés est le suivant :
- Elle est **exonérée des cotisations salariales et patronales de sécurité sociale, de forfait social.**
 - Elle est **assujettie à la CSG et à la CRDS**
(aux taux respectivement de 6,2 % et 0,50 % calculés sur la base de 98,25 % de l'indemnité versée –abattement de 1,75 % pour frais professionnels –),
sans que ces retenues puissent avoir pour effet de réduire la rémunération à un montant inférieur au 1 539,42 €.
 - Elle est **assujettie à l'impôt sur le revenu.**

3.2. Pour l'employeur qui a avancé cette indemnisation.

Celui-ci perçoit **une allocation** co-financée par l'Etat et l'Unedic, dont le **taux horaire** est **forfaitairement** fixé, en l'état du régime, à :

- **7,74 €** par heure chômée dans les entreprises de 1 à 250 salariés,
porté à **8,04 €** - soit le montant du Smic horaire – dans le cadre des mesures en cours d'adoption,
- **7,23 €** par heure chômée dans les entreprises de plus de 250 salariés.

Toutefois, la Ministre du travail a annoncé que 100% de l'activité partielle serait prise en charge par l'Etat.

Le projet décret relatif à l'activité partielle prévoit donc que l'allocation versée à l'entreprise serait **proportionnelle aux revenus des salariés placés en activité partielle** et fixée à :

- | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|---|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> – 70 % de leur rémunération brute | { | <ul style="list-style-type: none"> – avec un minimum de 8,03 € par heure chômée, – et un maximum de 70 % de 4,5 Smic horaire
(soit 4,5 x 10,15 € brut = 45,67 € par heure chômée). |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|---|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

4. Les bénéficiaires

► Tous les salariés liés à l'entreprise par **un contrat de travail**.

Y compris **les salariés à temps partiel et à domicile**.

Y compris **les salariés d'une entreprise de travail intérimaire en mission** dans une entreprise utilisatrice ayant elle-même placé ses salariés en activité partielle.

► Cas particuliers :

Les salariés travaillant en forfait heures ou jours sur l'année :

- sont **exclus** du régime d'indemnisation de l'activité partielle **en cas de réduction du temps de travail** de l'établissement auquel ils sont affectés ;
 - ▲ toutefois **le projet de décret relatif à l'activité partielle supprime** cette exclusion ;
- en revanche ont **accès** à ce régime **en cas de fermeture de l'établissement** ; c'est alors la durée légale correspondant aux jours de fermeture qui est prise en compte.

Les VRP multicartes sont exclus du bénéfice de l'activité partielle dès lors qu'ils ne sont pas soumis à la réglementation de la durée du travail.

En ce qui concerne **les salariés protégés**, la mise en activité partielle n'est possible qu'avec leur **accord exprès** et ne peut donc leur être imposée, et ce, **alors même que cette mesure n'est pas considérée comme une modification du contrat de travail**.

5. La mise en place du dispositif

► **Première étape** : Dans les sociétés de plus de 50 salariés, la mise en œuvre du régime d'activité partielle est subordonnée à **l'information et à la consultation préalable du CSE**. Compte tenu du contexte, **le projet de décret relatif à l'activité partielle** prévoit que l'avis du CSE pourra être adressé dans **un délai de deux mois** à compter de la demande.

A défaut de CSE, il appartient à l'employeur d'informer les salariés.

Les nouveaux horaires doivent en outre faire l'objet d'**un affichage** (*en raison de la situation, il est recommandé de procéder par courriel ou en postant une note de service sur le site intranet*).

► **Deuxième étape** : **une demande d'activité partielle à la Direccte** doit être formalisée en ligne (www.activitepartielle.emploi.gouv.fr).

La Direccte dispose en principe d'un délai de quinze jours pour notifier sa réponse (en l'absence de réponse, la demande étant réputée acceptée) : ce délai a été ramené à **48 heures** eu égard à l'urgence.

En outre, **le projet de décret relatif à l'activité partielle** :

- permet aux employeurs de bénéficier d'**un délai de trente jours avec effet rétroactif** pour déposer leur demande en cas de circonstance exceptionnelle,
- porte à **douze mois** (six actuellement) la période d'autorisation d'activité partielle.



LE RECOURS AUX ARRETS DE TRAVAIL

Deux dispositifs dérogatoires aux conditions d'attribution des indemnités journalières ont été mis en place.

1. Le cas des salariés mis en quarantaine

En application des **décrets n° 2020-73 du 31 janvier 2020 et n° 2020-193 du 4 mars 2020**, **les salariés qui font l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile** après avoir été identifiés comme "*cas contact à haut risque*" par l'Agence Régionale de Santé et se trouvent dans l'impossibilité de travailler, peuvent bénéficier, au titre de cet arrêt de travail :

- des indemnités journalières de sécurité sociale pendant une durée maximale de **vingt jours**,
 - **à compter du premier jour** de leur arrêt de travail,
 - et **sans condition d'ancienneté**.
- et de l'indemnité complémentaire légale aux indemnités journalières (article L.1226-1 du code du travail)
 - **à compter du premier jour** de leur arrêt de travail.

2. Le cas des salariés devant s'occuper de leurs enfants et qui se trouvent dans l'impossibilité de continuer à travailler

Le **décret n° 2020-227 du 9 mars 2020** a ajouté une nouvelle catégorie de bénéficiaires de ces dispositions dérogatoires :

- **les salariés qui doivent s'occuper d'enfants âgés de moins de 16 ans** (18 ans pour les enfants en situation de handicap) **faisant lui-même l'objet d'une quarantaine** après avoir été identifiés comme "*cas contact à haut risque*" par l'Agence Régionale de Santé,
- **les salariés qui doivent s'occuper d'enfants âgés de moins de 16 ans** (18 ans pour les enfants en situation de handicap) **pendant la fermeture de crèches et établissements scolaires**. S'agissant de ces derniers, un télé-service a été mis en place afin de permettre aux employeurs de déclarer les salariés concernés (<https://declare.ameli.fr/>).

A noter : l'arrêt de travail peut être **partagé** entre les parents s'il est possible de le fractionner. Une demande doit alors être remplie pour chacune des périodes d'arrêt.

Ces dispositions peuvent être mises en œuvre **jusqu'au 30 avril 2020**.



QUID DES CONGES PAYES ?

Règle n° 1 :

Le confinement n'est pas un obstacle à la prise de congés payés d'ores et déjà posés et acceptés par l'employeur. Aussi **les salariés ne peuvent contraindre l'employeur à reporter les congés** qu'ils ont précédemment posés et qui ont été acceptés en invoquant le confinement et l'impossibilité de profiter de loisirs extérieurs.

Règle n° 2 :

Quant à l'employeur, rien ne lui interdit **de proposer** à ses salariés de prendre des congés payés pendant cette période de confinement ; ceux-ci sont libres d'accepter ou de refuser (étant observé que les salariés peuvent avoir un intérêt financier à opter pour une prise de congés plutôt qu'une mise en activité partielle, qui est moins bien indemnisée).

Règle n° 3 :

Toutefois le code du travail (article L. 3141-16, 2°) **autorise l'employeur, en présence de circonstances exceptionnelles, à déplacer des congés** qui ont été posés et acceptés.

Règle n° 4 :

En revanche, jusqu'à présent, l'employeur n'avait pas la faculté d'imposer à ses salariés de prendre des congés.

Le projet de loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 (*), dont la finalité est, notamment d'autoriser le gouvernement à prendre par ordonnance les mesures appropriées, avait, dès ses premières versions (articles 15 puis 7), envisagé que l'employeur puisse intervenir unilatéralement au regard de congés payés, des jours de RTT et de repos affectés sur le compte épargne-temps.

C'est ainsi que **l'article 11, I, 1° b) de loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19**, confère au gouvernement la faculté de permettre par ordonnance :

- **à un accord d'entreprise ou de branche d'autoriser l'employeur à imposer ou à modifier les dates de prise d'une partie des congés payés dans la limite de six jours ouvrables**, en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités de prise de ces congés,
- **à tout employeur d'imposer ou de modifier unilatéralement les dates des jours de RTT, des jours de repos prévus par les conventions de forfait et des jours de repos affectés sur le compte épargne-temps**, en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités d'utilisation définis dans le code du travail et pas les conventions et accords collectifs.



(*) Pour être complet, qu'il soit indiqué ici que le même article 7 prévoit également la possibilité :

- de modifier la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA ou prime Macron),
- de modifier les modalités d'information/consultation des CSE pour leur permettre d'émettre leurs avis et de suspendre les processus électoraux.