**COVID 19 et GESTION RH ET PAIE / FISCAL / TNS**

Depuis quelques semaines, la France est touchée par une crise sanitaire liée à l’épidémie de coronavirus, nommé « Covid-19 » par l’OMS.

Depuis l’allocution du 12 mars 2020 d’Emmanuel MACRON, la France est passée au stade 3 de l’épidémie, nécessitant la mise en place de mesures exceptionnelles d’urgence : fermetures des écoles, mesures de confinement, fermetures temporaires des commerces non indispensables, etc. Autant de mesures qui impactent fortement l’activité économique des sociétés et l’emploi des salariés.

A la suite d’une nouvelle allocution télévisée le 16 mars, le Président de la République et son ministre de l’Intérieur ont annoncé la mise en place de larges mesures de **confinement de la population**. Chacun doit désormais demeurer chez soi, sous réserve de quelques exceptions limitativement énumérées :

* Se rendre à son lieu de travail uniquement lorsque le télétravail n’est pas possible et que la présence sur place est indispensable. Si tel est le cas, vous devez fournir un justificatif aux salariés concernés afin qu’ils puissent circuler sans risque de contravention **(en pièce jointe)** ;
* Faire des achats de première nécessité dans les commerces autorisés (alimentaires, pharmacies) ;
* Se rendre chez un professionnel de santé ;
* Faire de l’exercice physique mais uniquement à titre individuel, autour de son domicile et sans aucun rassemblement.

Le justificatif de déplacement professionnel est téléchargeable sur le site <https://www.interieur.gouv.fr/Actualites/L-actu-du-Ministere/Attestation-de-deplacement-derogatoire-et-justificatif-de-deplacement-professionnel>ou peut être rédigé sur papier libre.

Le site gouvernemental reprend au jour le jour les mesures en vigueur, pour vous tenir informés en tant qu’employeur mais aussi en tant que citoyen : <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>. Un « Questions / Réponses » à destination des salariés et des employeurs a également été publié par le Ministère du travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries>.

Par ailleurs, un numéro vert répond aux questions des entreprises et des particuliers sur le Coronavirus COVID-19 en permanence, 24h/24 et 7j/7 : 08 00 70 58 00.

Nous allons décrypter chacune des mesures sociales, fiscales et plus largement juridiques qui ont été envisagées par le Gouvernement pour faire face à cette pandémie, afin de les rendre accessibles aux employeurs.

**Sommaire**

[**VOLET 1. GESTION RH ET PAIE** 3](#_Toc35445477)

[**Avant-propos. L’obligation de l’employeur en matière de santé et sécurité au travail** 3](#_Toc35445478)

[Partie 1. L’activité partielle : « Un mécanisme exceptionnel et massif » 4](#_Toc35445479)

[1) Situations susceptibles d’ouvrir droit au chômage partiel (autrement appelé activité partielle ou chômage technique) 4](#_Toc35445480)

[2) Démarches à effectuer 5](#_Toc35445481)

[3) Délai de traitement de la demande 6](#_Toc35445482)

[4) Indemnisation 7](#_Toc35445483)

[5) Personnes exclues du dispositif 8](#_Toc35445484)

[Partie 2. Des solutions alternatives proposées 9](#_Toc35445485)

[1) Le télétravail 9](#_Toc35445486)

[a) Personnes concernées 9](#_Toc35445487)

[b) Démarches à effectuer 10](#_Toc35445488)

[c) Encourager la prise de congés 10](#_Toc35445489)

[Partie 3. Ecoles et crèches fermées : « des salariés contraints de rester chez eux » 10](#_Toc35445490)

[1) Personnes concernées 11](#_Toc35445491)

[2) Arrêt maladie indemnisé 11](#_Toc35445492)

[3) Démarches à effectuer 11](#_Toc35445493)

[4) Indemnisation 12](#_Toc35445494)

[5) Cas particuliers : salariés faisant l’objet d’une mesure d’isolement ou salariés malades 13](#_Toc35445495)

[6) Les arrêts de travail des personnes susceptibles de développer une forme grave du COVID 19 13](#_Toc35445496)

[Partie 4. Autres mesures 14](#_Toc35445497)

[Annexe : Actuellement, comment les entreprises s’organisent ? 16](#_Toc35445498)

[**VOLET 2. GESTION FISCALE** 17](#_Toc35445499)

[**VOLET 3. GESTION TNS** 17](#_Toc35445500)

[**CONTACTS** 18](#_Toc35445501)

[*Pour le volet RH/PAIE* 18](#_Toc35445502)

# **VOLET 1. GESTION RH ET PAIE**

# **Avant-propos. L’obligation de l’employeur en matière de santé et sécurité au travail**

En premier lieu, il nous faut rappeler que, même dans le cadre exceptionnel que nous vivons, l'employeur est tenu à une obligation de sécurité et de protection de la santé envers ses salariés. Il est tenu de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé de son personnel, notamment en mettant en place une organisation du travail et des moyens adaptés.

Il s’agit d’une obligation de moyen et non de résultat. L'employeur engage ainsi sa responsabilité, sauf s'il démontre avoir pris les mesures générales de prévention nécessaires et suffisantes pour éviter le risque.

**Quelles sont les mesures primordiales à mettre en place et à communiquer aux salariés ?**

L'employeur doit rappeler :

* les mesures d'hygiène et les gestes barrière applicables pour tous les salariés :
  + se laver les mains très régulièrement avec du savon ou une solution hydroalcoolique ;
  + tousser ou éternuer dans son coude ;
  + saluer sans se serrer la main et sans embrassades ;
  + utiliser des mouchoirs à usage unique et le jeter immédiatement à la poubelle, puis se laver les mains ;
  + porter un masque quand on est malade ;
  + ne pas se rendre au travail quand on est malade.
* la responsabilité de chacun de prendre soin de sa santé et qu'en cas de doute sur son état de santé, de se retourner vers le SAMU en cas de risque de contamination identifié ou vers un médecin de ville dans le cas contraire, pour obtenir un diagnostic. Cela permettra à l'employeur de mettre en place le cas échéant des mesures d'aménagement de poste ;
* les mesures de prévention adaptées pour les personnes dites "fragiles" (femmes enceintes, personnes présentant des problèmes de santé, etc.) ;
* les mesures de prévention renforcées pour les salariés qui ont un risque important d’être contaminé.

L'employeur doit largement diffuser les mesures de prévention à prendre par tout type de support : note de service diffusée par mail ou affichage, vidéo, intranet, etc.  Le formalisme est très libre sur ce point, il suffit juste d’être en mesure de prouver que les salariés ont été informés. Nous vous joignons un document qui pourra vous servir de base de travail pour informer vos salariés **(en pièce jointe)**.

## Partie 1. L’activité partielle : « Un mécanisme exceptionnel et massif »

Dans un contexte économique difficile, le recours au chômage partiel, nouvellement appelé activité partielle, se révèle un outil précieux pour préserver l’emploi et adapter l’activité du fait de la crise.

Par définition, le dispositif d’activité partielle peut être sollicité par les entreprises pour faire face à des circonstances de caractère exceptionnel (C. trav., art. R. 5122-1).

### **Situations susceptibles d’ouvrir droit au chômage partiel (autrement appelé activité partielle ou chômage technique)**

Conformément aux dispositions de l’article R. 5122-1 du Code du travail, le Gouvernement a précisé quatre situations susceptibles d’ouvrir droit au chômage partiel :

* Absence (massive) de salariés indispensables à la continuité de l’entreprise contaminés par le coronavirus ou placés en quarantaine rendant ainsi impossible la poursuite de l’activité ;
* Interruption temporaire des activités non essentielles ;
* Suspension des transports en commun par décision administrative empêchant les salariés de se rendre sur leur lieu de travail ;
* Baisse d’activité liée à l’épidémie entraînant des difficultés d’approvisionnement, la dégradation de services sensibles, l’annulation de commandes, etc.

Si une entreprise répond à l’une des situations susvisées, les salariés peuvent être placés en chômage partiel. Cela se traduit soit par une diminution de la durée hebdomadaire de travail habituellement pratiquée dans l’établissement, soit par une fermeture temporaire de tout ou partie de l’établissement.

Toutes les entreprises dont l’activité est réduite du fait du coronavirus et notamment celles (restaurants, cafés, magasins non essentiels, etc.) qui font l’objet d’une obligation de fermeture en application de l’arrêté du 14 mars 2020 sont éligibles au dispositif d’activité partielle.

En tout état de cause, la mise en chômage partiel des salariés concernés **entraine la suspension de leur contrat de travail** (ainsi que la période d’essai le cas échéant, qui reprendra à la fin de la baisse d’activité). Par ailleurs, la totalité des heures chômées est prise en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés, ainsi que pour les droits à intéressement et participation.



### **Démarches à effectuer**

Conformément aux dispositions de l’article L. 2312-17 du Code du travail, dans les entreprises de 50 salariés ou plus, le recours à l’activité partielle doit faire l’objet d’une information-consultation préalable du CSE. Toutefois, au regard des évènements, il semble préférable de procéder à cette information-consultation à distance. D’après le MEDEF, le recours au chômage partiel serait possible à titre conservatoire sans attendre la fin des consultations du CSE, compte tenu des éléments communiqués par le Ministère du travail et des délais de consultation du CSE.

Toutes les demandes doivent être adressées à la DIRECCTE du département où est implanté l’établissement et déposées sur le portail dédié <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/>, en principe, en amont du placement effectif des salariés en activité partielle.

La demande doit préciser :

* **Les motifs justifiant le recours à l'activité partielle** : le site dédié de la DIRECCTE a prévu le cas du coronavirus expressément.
* **La période prévisible de sous-activité : l**a DIRECCTE conseille sur ce point de « voir large » et de prévoir une période **jusqu’au 31 juillet 2020**.
* **Le nombre de salariés concernés :** seules les personnes ayant un contrat de travail peuvent bénéficier du chômage partiel (CDI, CDD, Contrat de professionnalisation, contrat d’apprentissage, les salariés sous convention de forfait annuel en heures ou en jours, les salariés à temps partiel).
* **L’amplitude de l’activité partielle :** l’entreprise peut prévoir une réduction d’activité ou une fermeture totale. Il est à préciser que les heures supplémentaires non travaillées sont considérées comme des heures chômées mais ne seront pas indemnisés au titre de l’activité partielle.

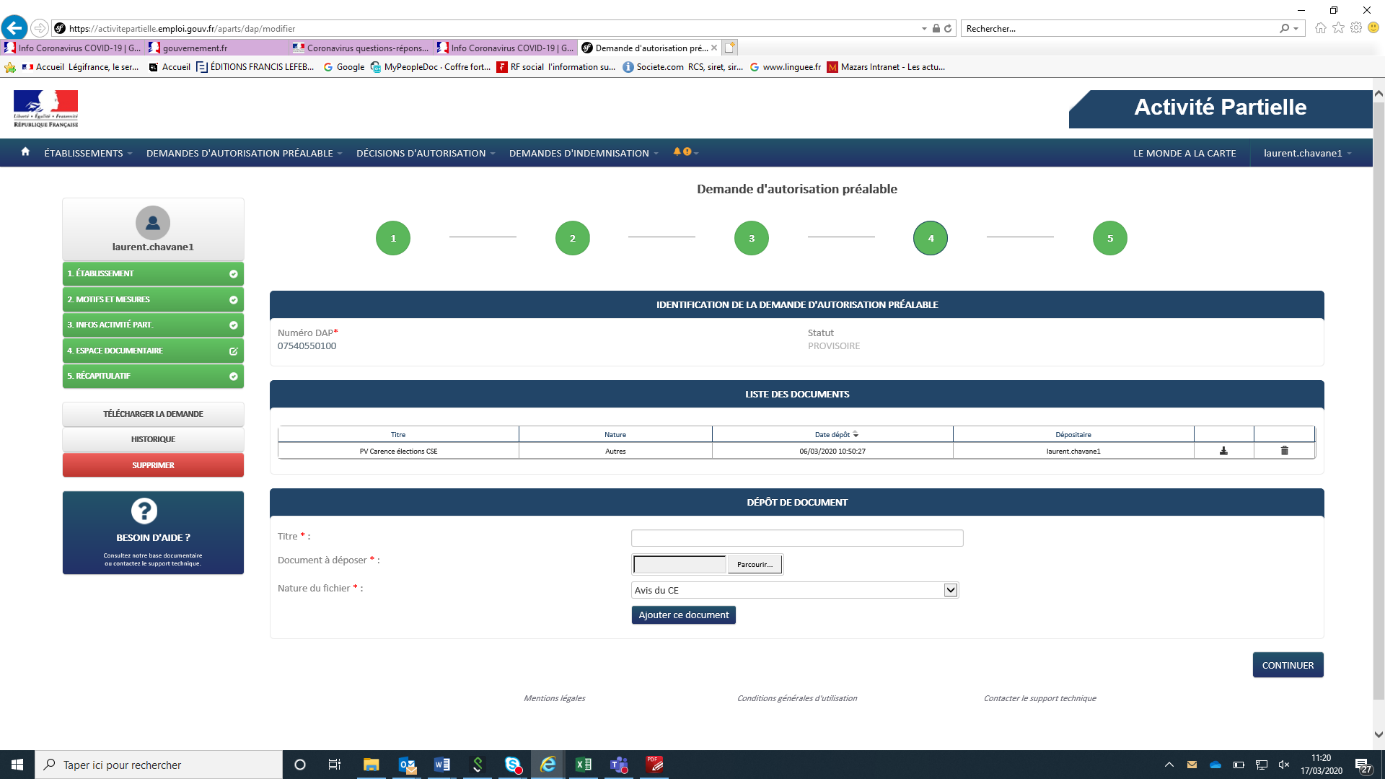
De la même façon, les jours fériés inclus dans une période d’activité partielle ne sont indemnisés que s’ils sont habituellement travaillés.

Autre précision : il convient d’indiquer une amplitude d’activité partielle (par exemple 30% travaillés), mais aucune obligation de préciser quels jours de la semaine sont travaillés. L’employeur s’adapte à la situation.

Il convient de joindre à la demande les documents suivants :

* L'avis préalable du comité social et économique (CSE) quand il existe, ou le PV de carence si des élections ont été organisées mais n’ont pas donné lieu à l’élection d’un CSE ;
* Le RIB de l’entreprise ;
* La note d’information aux salariés du projet de la mise en activité partielle ;
* Un tableau indiquant les salariés concernés et l’ampleur de l’activité partielle demandée **(en pièce jointe)**.

**L’employeur devra remplir ce tableau et le télécharger sur le site dédié lors de sa demande de mise en activité partielle (onglet « espace documentaire »).**



### **Délai de traitement de la demande**

Le Code du travail prévoit que l’autorité administrative dispose de 15 jours maximum pour instruire la demande (C. Trav. art. R. 5122-4). A l’issue de ce délai et en l’absence de réponse de l’administration, la demande est réputée acceptée.

La Ministre du travail indique toutefoisqu’**actuellement les services accordent l’autorisation d’activité partielle en moins de 48 heures.**

**Aussi, la DIRECCTE incite les employeurs à ne pas attendre l’accord officiel pour faire démarrer la période d’activité partielle. Les régularisations se feront a posteriori, l’urgence est à l’efficacité.**

Dans un communiqué de presse, le ministère du travail a fait savoir que **les entreprises disposeraient d’un délai 30 jours après le début de la période demandée pour procéder à une demande**. Il a été indiqué que les aides versées aux entreprises au titre du chômage partiel seront calculées à partir de la date de la demande.



Face aux problématiques techniques rencontrées par certaines entreprises (nombre de connexions importantes sur la plateforme de demande d’activité entrainant une saturation du réseau), le sujet a été remonté au ministère par le MEDEF. L’organisation patronale indique qu’à titre conservatoire les entreprises peuvent adresser leur demande par LRAR à la Direccte compétente.

L'autorisation d'activité partielle n'est accordée que pour une **durée maximale de 6 mois renouvelables**.

En cas de modification de la situation (demande d’extension de la période, du nombre de salariés concernés ou de la quantité de chômage partiel), une demande modificative devra être faite sur le site dédié.

### **Indemnisation**

1. **L’indemnisation du salarié**

N’étant plus à la disposition de leur employeur sur les périodes non travaillées, les salariés au chômage partiel percevront une indemnité compensatrice versée par leur employeur à échéance habituelle de la paie.

Cette indemnité horaire devra correspondre à 70% de la rémunération brute horaire du salarié, ce qui représente environ 85% du salaire net habituel, avant prélèvement à la source ou à 100% si le salarié bénéficie d’une formation pendant la période d’activité partielle (c’est-à-dire pendant les heures chômées).

Il convient toutefois de s’assurer que la convention collective applicable à l’entreprise n’octroie pas une indemnisation plus avantageuse.

**Garantie d’une rémunération mensuelle :** Pour les seuls salariés à temps complet, une garantie de rémunération mensuelle minimale s’applique. Le salarié a droit à une rémunération mensuelle garantie égale au produit du SMIC horaire par le nombre d’heures correspondant à la durée légale du travail pour le mois considéré. **Quand cette rémunération mensuelle garantie n’est pas atteinte, c’est à l’employeur de verser une allocation complémentaire.**

Les indemnités d’activité partielle seront versées à la date habituelle de versement du salaire et sont soumises à l’impôt sur le revenu. En revanche, **elles ne sont assujetties ni au versement forfaitaire sur les salaires, ni aux cotisations salariales et patronales de sécurité sociale**. Elles restent assujetties à la CSG et à la CRDS.

L'employeur doit remettre au salarié un document indiquant le nombre des heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées ou les faire figurer dans le bulletin de paie.

1. **L’indemnisation de l’entreprise**

L’employeur pourra alors procéder à une demande mensuelle de remboursement afin de bénéficier d’une allocation forfaitaire cofinancée par l’Etat et l’assurance chômage destinée à compenser le versement de l’indemnité.

De façon exceptionnelle, en cas de de difficultés financières de l'employeur (procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire), le préfet du département peut faire procéder au paiement direct de l'allocation aux salariés.

A ce jour, l’indemnisation actuelle est de **7,74 euros nets par heure chômée pour les entreprises de 1 à 250 salariés et à 7,23 euros nets de l’heure pour les autres entreprises.**

Exemple : Dans une entreprise de moins de 250 salariés, un salarié est employé à 35 heures par semaine et perçoit une rémunération brute mensuelle de 2 450 €. S'il est en activité partielle pendant 30 heures sans suivre de formation, l'indemnisation sera la suivante :

* Taux horaire de la rémunération du salarié : 2 450 / 151,67 = 16,15 €
* Montant de l'indemnité horaire d'activité partielle : 70 % × 16,15 = 11,30 €
* Le salarié perçoit au total : 30 h × 11,30 = 339 €
* L'employeur se fait rembourser par l'État : 7,74 × 30 h = 232,20 €
* Reste à la charge de l'employeur : 339 - 232,20 = 106,80 €

Suite à une première mesure, l’allocation versée aux entreprises de 1 à 250 salariés serait **de 8,04 euros nets** de l’heure (nous sommes en attente d’un décret d’application sur ce point).

Toutefois, la Ministre du Travail, Muriel PENICAUD, a annoncé le 13 mars, un remboursement de l’indemnité versée aux salariés à hauteur de 100%. Il en résulte que **l’employeur serait intégralement remboursé des sommes versées à son salarié dans la limite de 4,5 SMIC.** Un projet de décret a été publié en ce sens, toutefois, nous sommes en attente du décret d’application officiel.

En ce qui concerne le délai de remboursement, la Ministre du travail a indiqué que l'employeur, qui devra faire l'avance de la rémunération, sera remboursé « dans les 10 jours ».

Le gouvernement a décidé qu’il allait mettre en place pour les employés à domicile (dont assistantes maternelles ou femmes de ménage) un dispositif comparable au chômage partiel. La ministre du travail, Muriel Pénicaud, a annoncé lundi 16 mars que les salariés à domicile seraient indemnisés à hauteur de 80% de leur salaire, s’ils ne peuvent pas travailler en raison de la pandémie de coronavirus. L’employeur procédera à une demande de remboursement auprès du CESU une fois les sommes avancées.

### **Personnes exclues du dispositif**

**Il semblerait que les cadres dirigeants, les travailleurs indépendants, les mandataires sociaux, les autoentrepreneurs, et les stagiaires ne soient aujourd’hui pas éligibles au dispositif d’activité partielle. La ministre du travail présentera une solution d’indemnisation pour ces personnes dans les prochains jours.** Les travailleurs indépendants peuvent toutefois demander un arrêt maladie pour s’occuper de leurs enfants dont l’établissement scolaire est fermé (cf. infra écoles et crèches fermées : « des salaires contraints de rester chez eux »).

Les règles applicables au chômage partiel avant la crise du Coronavirus disposent que les salariés sous convention de forfait en heures ou en jours sur l’année sont exclus du champ d’application de l’activité partielle en cas de réduction d’horaire mais pas en cas de fermeture temporaire de l’entreprise (R5122-8 Code du travail). Toutefois, il semblerait qu’une communication ait été adressée aux DIRECCTE afin de les inclure dans le dispositif.

Pour toute demande d’assistance Activité partielle, contacter le numéro Indigo : 0820 722 111 (0,12€ /min) ou envoyer un courrier électronique au support technique : [contact-ap@asp-public.fr](mailto:contact-ap@asp-public.fr)

Votre interlocuteur en région Ile de France : [idf.continuite-eco@direccte.gouv.fr](mailto:idf.continuite-eco@direccte.gouv.fr) / 01 70 96 14 15.



## Partie 2. Des solutions alternatives proposées

### **Le télétravail**

Pour endiguer la propagation du coronavirus, le Président Emmanuel MACRON a demandé aux entreprises de mettre en place du télétravail autant que possible. Depuis le 16 mars 2020, des mesures destinées à réduire les contacts et déplacements sur l'ensemble du territoire à leur plus strict minimum ont été prises. En conséquence, il est demandé aux salariés qui effectuent leurs trajets domicile/lieu de travail de justifier d'une attestation sur l'honneur de l'employeur motivant leurs sorties.

Cette attestation est disponible sur le site : <https://www.interieur.gouv.fr/Actualites/L-actu-du-Ministere/Attestation-de-deplacement-derogatoire>. Nous vous joignons ce document **en pièce jointe**.

### **Personnes concernées**

D’après les chiffres communiqués par le gouvernement, près de 8 millions d’emploi (plus de 4 emplois sur 10) sont aujourd’hui compatibles avec le télétravail dans le secteur privé.

Toutefois, il n’est pas aisé pour un salarié de télétravailler lorsque les enfants, privés de structure de garde, sont présents au domicile. Il pourrait donc être opportun de responsabiliser les managers et les salariés pour trouver des solutions alternatives (travailler plus tôt ou plus tard, travailler un jour sur deux ou à temps partiel afin d’organiser notamment un système de garde d’enfants etc.).

### **Démarches à effectuer**

La mise en place du télétravail requiert habituellement l'accord du salarié. Toutefois, l’article L. 1222-11 du Code du travail indique qu’en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d’épidémie 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. Par conséquent, l’épidémie de coronavirus peut justifier le recours au télétravail sans l’accord du salarié.

La mise en œuvre du télétravail, dans ce cadre, ne nécessite aucun formalisme particulier dès lors que l’aménagement du poste de travail est rendu nécessaire pour permettre la continuité de l’activité de l’entreprise et pour garantir la protection des salariés. **Nous conseillons aux entreprises de formaliser la mise en œuvre de cette pratique par l’envoi d’un email aux salariés concernés.**

Il faudra par ailleurs donner à ses salariés les outils technologiques nécessaires pour télétravailler dans les meilleures conditions. Il faudra également être vigilant à ce que ces outils soient sécurisés (VPN sécurisé ou système de protection contre les malwares) afin qu’ils garantissent la confidentialité des données échangées ou stockées.

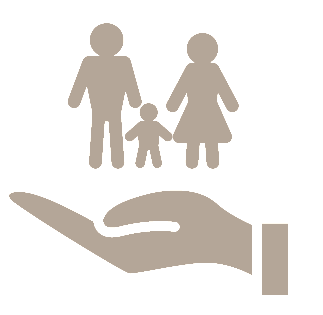
### **Encourager la prise de congés**

Conformément aux dispositions légales, un employeur peut déplacer les congés payés que ses salariés auraient posé sur une autre période à venir pour couvrir en partie la baisse d’activité (C. Trav., Art.L3141-16).

Si les salariés bénéficient de RTT, et qu’il est prévu qu’une partie soit posée à l’initiative de l’employeur, l’employeur peut également utiliser ce dispositif pour combler une partie des jours de baisse d’activité.

Plus généralement, les employeurs peuvent inciter les salariés à poser des jours de congés payés pour limiter le recours à l’activité partielle : cela est plus avantageux pour l’entreprise mais également pour les salariés (ils sont payés normalement lorsqu’ils sont en congés payés alors qu’ils ne perçoivent qu’une indemnité de 70% de leur salaire brut de base en activité partielle).

## Partie 3. Ecoles et crèches fermées : « des salariés contraints de rester chez eux »



Toutes les crèches, tous les établissements scolaires et les universités sont fermés « jusqu’à nouvel ordre ». Les entreprises et les salariés doivent donc s’organiser. En l’absence d’alternatives et sous certaines conditions, les salariés pourront bénéficier d’un arrêt maladie indemnisé.

### **Personnes concernées**

Lorsque les salariés sont contraints de garder leurs enfants, ils peuvent bénéficier d’un arrêt maladie sous certaines conditions. Cette possibilité ne vise que les salariés contraints de garder leur(s) enfant(s) de moins de 16 ans concerné(s) par une mesure de fermeture de leur établissement scolaire ou par la fermeture de leur crèche. Les parents d’enfants en situation de handicap de moins de 18 ans pris en charge dans un établissement spécialisé sont également concernés.

Ces salariés doivent informer leur employeur qu’ils sont contraints de garder leur(s) enfant(s) à la maison. Si le télétravail est impossible et que le salarié n’a pas posé de congés susceptibles d’être décalés, le salarié peut être placé en arrêt de travail indemnisé.

### **Arrêt maladie indemnisé**

Le Gouvernement autorise les salariés à bénéficier d’un arrêt maladie pour s’occuper de leurs enfants, sans craindre une sanction ou un refus de l’employeur. Il s’agit d’un arrêt de travail indemnisé « valable le temps que durera la fermeture de la structure d’accueil de l’enfant ». Cet arrêt de travail ne nécessite pas d’aller chez le médecin pour obtenir un certificat.

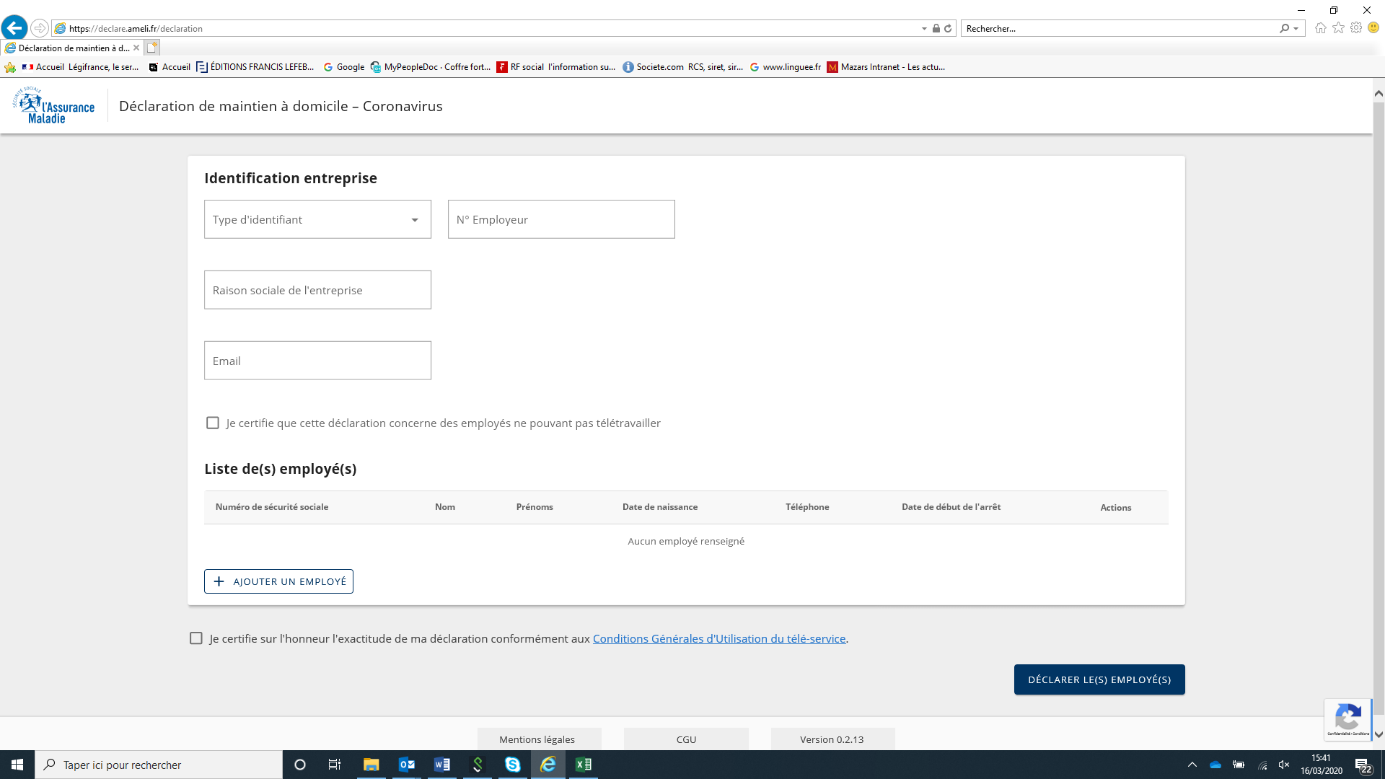
Il est possible de fractionner l’arrêt ou de le partager entre les parents sur la durée de fermeture de l’établissement. En tout état de cause, **cette démarche ne peut concerner qu’un seul des deux parents à la fois**. L’employeur devra veiller à conserver cette attestation afin de limiter les abus et permettre des éventuels contrôles ultérieurs. En effet, ces abus pourront mettre en péril la santé financière de certaines entreprises et de la sécurité sociale.

### **Démarches à effectuer**

C’est à l’employeur de déclarer l’arrêt de travail sur le site de l’assurance maladie (<https://declare.ameli.fr/>).

Préalablement, il convient de demander au salarié une attestation dans laquelle il s’engage à être le seul parent qui demande le bénéfice d’un arrêt de travail pour garder l’enfant à domicile. Cette attestation doit préciser le nom et l’âge de l’enfant, le nom de l’établissement scolaire et celui de la commune où l’enfant est scolarisé ainsi que la période prévisible de fermeture de l’établissement scolaire concerné. Nous mettons à votre disposition une copie de cette attestation (**en pièce jointe**).

Ce téléservice s'applique aux salariés du régime général, salariés agricoles, marins, clercs, employés de notaire, ainsi qu’aux travailleurs indépendants, travailleurs non-salariés agricoles et agents contractuels de la fonction publique. Les autoentrepreneurs se déclarent eux-mêmes dans le téléservice. Toutefois, cette procédure de déclaration sur le site Ameli ne concerne pas les autres régimes spéciaux notamment les agents de la fonction publique.



Une fois la déclaration effectuée, l’employeur reçoit un courriel confirmant sa déclaration. Il doit ensuite envoyer les éléments nécessaires à la liquidation de l’indemnité journalière selon la procédure habituelle applicable aux arrêts maladie. Si le salarié reprend son activité avant la date de fin de l’arrêt indiquée, l’employeur en informe l’assurance maladie selon la procédure habituelle.

### **Indemnisation**

A partir de la déclaration effectuée par l’employeur, le salarié percevra des indemnités journalières et, le cas échéant, un complément de salaire de son employeur dès le premier jour d’arrêt, sans application du délai de carence dès lors que la convention collective ou son ancienneté dans l’entreprise le permet.

L'application des règles actuelles d’indemnisation pour les congés maladie dans le secteur privé ne garantit pas à tous les salariés le maintien de leur rémunération. En effet, le montant de l’indemnisation est soumis aux mêmes règles que celles en vigueur pour un arrêt maladie classique. Par conséquent les indemnités journalières représentent 50% du salaire journalier de base, calculé sur les trois derniers mois de salaire brut avec un plafonnement de la rémunération prise à hauteur de 1,8 fois le SMIC mensuel, soit 2 770,95 euros bruts au 1er janvier 2020. Ainsi, l’indemnité journalière ne pourra pas excéder 45,55 euros bruts par jour en 2020, sauf si le salarié a trois enfants à charge.

Les salariés dans cette situation doivent percevoir 90% de leur salaire net (indemnités journalières de sécurité sociale + maintien de salaire de l’employeur) dans la limite de 3 500 euros. Le maintien de salaire ensuite appliqué par l’employeur correspond à la différence avec le salaire habituel et dépend des dispositions conventionnelles et de l’ancienneté du salarié.

Le ministère du travail indique que dans la mesure du possible, l’employeur doit maintenir le salaire du salarié à hauteur de l’indemnisation versée par la sécurité sociale et du complément employeur pour les salariés concernés. Les conditions de subrogation restent inchangées.

Par dérogation à l’article D.1226-3 du Code du travail, la prise en charge de l’arrêt de travail se fait exceptionnellement sans délai de carence et sans examen des conditions d’ouverture de droit conformément aux dispositions du décret n°2020-193 publié le 4 mars 2020.

Des dispositions spécifiques sont applicables pour les personnes travaillant dans la fonction publique car celles-ci bénéficieront d'une autorisation spéciale d'absence garantissant une indemnisation égale à 100 % du salaire net.

### **Cas particuliers : salariés faisant l’objet d’une mesure d’isolement ou salariés malades**

Les salariés identifiés à haut risque (salariés revenant de pays particulièrement touchés par l’épidémie, salariés ayant été en contact avec des personnes infectées, etc.) qui font l’objet d’une mesure d’isolement, d’éviction, de maintien à domicile et qui se trouvent dans l’impossibilité de travailler du fait d’un contact avec une personne malade du coronavirus peuvent bénéficier à titre dérogatoire d’un arrêt de travail. Cet arrêt est prescrit par l’Autorité Régionale de Santé (ARS) en application du décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020. Le régime applicable est identique à celui susvisé.

Par ailleurs, les salariés malades peuvent fournir un arrêt de travail à leur employeur, de la même façon que pour toute autre maladie. L’indemnisation se fera selon les règles en vigueur.

Il leur appartient de fournir une attestation via l’ARS ou après une télé-consultation (notamment via Doctolib).

Par ailleurs, le gouvernement indique que des solutions d’entraide pour la garde des enfants (hors publics fragiles et personnes de plus de 70 ans) sont à inventer et à organiser localement. La priorité doit toutefois être accordée aux personnels soignants.

### **Les arrêts de travail des personnes susceptibles de développer une forme grave du COVID 19**

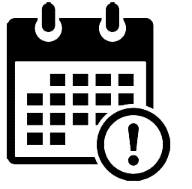
Le service de déclaration prévu pour les parents dont les enfants sont contraints de rester chez eux a été étendu ce jour, à compter du 18 mars 2020, aux personnes dont l’état de santé conduit à les considérer comme présentant un risque de développer une forme sévère de la maladie Covid-19.

Sont concernées :

* les femmes enceintes ;
* les personnes atteintes de maladies respiratoires chroniques (asthme, bronchite chronique) ;
* les personnes atteintes d’insuffisances respiratoires chroniques ;
* les personnes atteintes de mucoviscidose ;
* les personnes atteintes d’insuffisances cardiaques (toutes causes) ;
* les personnes atteintes de maladies des coronaires ;
* les personnes avec antécédents d’accident vasculaire cérébral ;
* les personnes souffrant d’hypertension artérielle ;
* les personnes atteintes d’insuffisance rénale chronique dialysée ;
* les personnes atteintes de Diabète de type 1 insulinodépendant et de diabète de type 2 ;
* les personnes avec une immunodépression :
  + personnes atteintes de pathologies cancéreuses et hématologiques, ou ayant subi une transplantation d’organe et de cellules souches hématopoïétiques,
  + personnes atteintes de maladies inflammatoires et/ou auto-immunes recevant un traitement immunosuppresseur,
  + personnes infectées par le VIH ;
* les personnes atteintes de maladie hépatique chronique avec cirrhose ;
* les personnes présentant une obésité avec un indice de masse corporelle (IMC) égal ou supérieur à 40.

## Partie 4. Autres mesures

1. **Echéance de paiement des cotisations**

Le gouvernement a décidé d’apporter son aide aux employeurs et aux travailleurs indépendants qui rencontrent des difficultés pour déclarer ou payer leurs cotisations. Cet accompagnement se traduit notamment par l’octroi de délais (échelonnement et paiements), et d’une remise exceptionnelle des majorations et des pénalités de retard sur les périodes ciblées conformément aux dispositions présentes dans le communiqué de presse de l’ACOSS et de la Direction générale des Finances publiques en date du 13 mars 2020. **Il est conseillé aux entreprises de se rapprocher de ces deux organismes afin d’obtenir des informations adaptées. Par ailleurs, il serait judicieux de contacter votre interlocuteur habituel de paye afin d’adresser vos demandes.**

Les entreprises dont la date d’échéance Urssaf intervenait le 15 mars 2020 pouvaient reporter tout ou partie du paiement de leurs cotisations salariales et patronales (maladie, maternité, invalidité et décès, vieillesse, famille, CSG, CRDS, FNAL etc.).

La date de paiement du 15 mars peut être reportée jusqu’à 3 mois selon l’Urssaf. Il s’agit d’un report de droit. Dans cette hypothèse, aucune pénalité n’est appliquée. Si l’employeur règle ses cotisations via la DSN, il peut modifier son paiement Urssaf selon une procédure particulière décrite sur le site de l’Urssaf. Si l’employeur règle ses cotisations hors DSN, il peut adapter le montant de son virement bancaire ou bien ne pas effectuer de virement. En tout état de cause, si l’employeur ne souhaite pas reporter l’ensemble de ses cotisations (patronales et salariales), il peut échelonner le règlement des cotisations patronales. Pour cela, il est nécessaire de se connecter à son espace en ligne sur le site de l’Urssaf.

Pour les régimes de prévoyance et de mutuelle, aucune communication n’a été faite sur le sujet, il ne nous semble pas opportun d’en demander le report. Les dépenses en question étant lié à des prises en charge de maladie, il nous semble que les organismes pourraient considérer qu’elles ne peuvent pas se passer des cotisations pour faire face aux demandes d’indemnisations. En outre, dès lors que les cotisations seront versées, les garanties des régimes de mutuelle et de prévoyance sont totalement maintenues en cas de chômage partiel.

Pour les contributions de retraite complémentaires dues à l’AGIRC-ARRCO, la prochaine échéance est le 25 mars 2020 pour l’ensemble des entreprises. Un mécanisme similaire est en train d’être mis en place.

Pour les employeurs dont la date d’échéance intervient le 5 du mois, des informations seront communiquées dans les prochains jours.

Pour les travailleurs indépendants, l’échéance mensuelle du 20 mars ne sera pas prélevée. Dans l’attente de mesures à venir, l’ACOSS indique que le montant de cette échéance sera lissé sur les échéances ultérieures (avril à décembre). En complément de cette mesure, les travailleurs indépendants peuvent notamment demander l’octroi de délais de paiement, un ajustement de leur échéancier de cotisations ou encore l’intervention de l’action sociale pour la prise en charge partielle ou totale de leurs cotisations.

**Attention : Le prélèvement à la source n’est pas couvert par le report.**

En outre, dès lors que les cotisations seront versées, les garanties des régimes de mutuelle et de prévoyance sont totalement maintenues en cas de chômage partiel.

1. **Droit de retrait**

L[’article L4131-3 du Code du travail](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006178068&cidTexte=LEGITEXT000006072050) permet à un salarié de quitter son poste de travail ou de refuser de s’y installer sans l’accord de son employeur s’il a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail *«* *présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu’il constate dans les syst*èmes de protection ». L’employeur ne peut prendre aucune sanction ou retenue de salaire à l’encontre du salarié qui répond aux conditions posées par le code du travail.

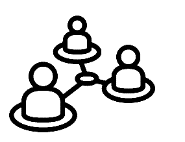
Ce droit de retrait vise une situation particulière de travail et non une situation générale de pandémie. Dans le contexte actuel, dès lors que l’employeur a mis en œuvre les dispositions prévues par le code du travail et les recommandations nationales visant à protéger la santé et à assurer la sécurité de son personnel, qu’il a informé et préparé son personnel, le droit individuel de retrait peut ne pas trouver à s’exercer. Toutefois, on peut considérer qu’il est envisageable pour certaines catégories de personnel notamment celles ayant un contact régulier avec les personnes pouvant avoir contracté le coronavirus (e.g le personnel soignant). Les juges procéderont à une appréciation au cas par cas, il faudra donc être vigilent avant d’exercer ce droit.

Si les conditions posées par le code du travail ne sont pas respectées, le salarié encourt une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu’au licenciement. Tel est le cas d’un salarié qui ferait jouer son droit de retrait alors que son emploi et sa situation permettent le télétravail.

1. **Document Unique d’Evaluation des Risques (DUER)**

A la lecture de l’article R. 4121-2 du code du travail, il semblerait que l’actualisation du document unique d’évaluation des risques soit nécessaire du fait du coronavirus. Elle permet de prévoir les mesures de prévention et de protection adéquates.

1. **Structures d’accueil de moins de 10 ans et assistantes maternelles**



Pour faire face aux fermetures d’écoles et de crèches, le gouvernement a décidé que les assistantes maternelles n’étaient pas empêchées de poursuivre leur activité professionnelle. Toutefois, elles ne pourront pas garder plus de six enfants de moins de trois ans. Les structures accueillant des enfants de moins de 10 ans doivent également être maintenues.

## Annexe : Actuellement, comment les entreprises s’organisent ?



Un communiqué du ministère du travail en date du 15 mars 2020 précise que pour les emplois non éligibles au télétravail des règles de distanciation doivent être respectées. Par ailleurs, il indique que les entreprises sont invitées à repenser leurs organisations pour :

* + Limiter au strict nécessaire les réunions et autres rassemblements : la plupart peuvent être organisées à distances, les autres doivent être organisées dans le respect des règles de distanciation ;
  + Limiter les groupements de salariés dans des espaces réduits ;
  + Les déplacements non indispensables doivent être annulés ou reportés (notamment dans les zones à risques) ;
  + L’organisation du travail doit être adaptée au maximum, par exemple :
    - la rotation d’équipes qui ne se croisent pas ;
    - la présence physiques des seuls productifs ;
    - dans le secteur de l’aide à domicile : la priorisation dans les prestations fournies ou suspendues.

# **VOLET 3. GESTION TNS**

**La rédaction de ce volet est en cours de rédaction par nos équipes Mazars.**

**En tout état de cause, nous vous remercions de contacter votre interlocuteur habituel de paye pour lui adresser vos demandes.**

Nous restons bien évidemment à votre entière disposition pour toute question complémentaire.