

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

LES MESURES D'ADAPTATION DE L'ACTIVITE

Le texte interdisant aux commerces d'accueillir du public est paru hier au journal officiel (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041722917&categorieLien=id>) et prévoit que cette interdiction est en vigueur jusqu'au **15 avril 2020**, soit un mois de fermeture.

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

1- TELETRAVAIL IMPERATIF POUR LES POSTES QUI LE PERMETTENT

Le télétravail est un mode d'organisation du travail qui est à la fois un moyen de prévention contre la propagation du virus et une mesure de maintien de l'activité en cas de confinement de salarié à risque sérieux ou contaminé.

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

Dans ce contexte, nous vous recommandons d'appliquer les modalités de recours au télétravail déjà mises en place au sein de l'entreprise si elles existent. En tout état de cause, dans le contexte d'une épidémie pandémie, le télétravail peut être imposé aux salariés (article L.1222-11 du Code du travail) sans formalisme particulier. Le télétravail est vivement recommandé par le Gouvernement (cf. Discours du Président de la République du 12 mars au soir).

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

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

Néanmoins, tous les salariés ne peuvent pas être placés en télétravail (cf. personnel de vente notamment).

2- ACTIVITE PARTIELLE

Le dispositif d'activité partielle permet de compenser la perte de revenu subie par les salariés du fait des heures non travaillées (L. 5122 2 du Code du travail).

Le coronavirus ouvre droit à l'activité partielle.

Le dispositif d'activité partielle peut être sollicité par les entreprises dans le cadre de circonstances à caractère exceptionnel (R.5122 1 du code du travail) lorsque l'entreprise est fermée temporairement en tout ou partie ou lorsque le temps de travail des salariés est diminué en deçà de la durée légale de travail. Comme précisé par la ministre du Travail, Muriel Pénicaud, a annoncé le 9 mars 2020 dans un point presse, la circonstance qu'une entreprise ne puisse maintenir son activité à cause de conditions particulières telles qu'une épidémie pandémie est considérée comme exceptionnelle.

En l'espèce, à compter du 16 mars, vous ne pouvez plus accueillir du public et vous devez donc fermer vos magasins.

- **La forme de l'activité partielle**

Deux formes différentes peuvent exister en cas de baisse d'activité

- Une réduction du temps de travail en dessous de la durée légale hebdomadaire ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective conventionnelle du travail de l'établissement ;
- **Une fermeture temporaire de tout ou partie (unité de production, atelier, service, équipe chargée de la réalisation d'un projet) de l'établissement, pendant laquelle les salariés sont en inactivité totale, quel que soit le nombre de jours de fermeture, dans la limite cependant du contingent annuel d'heures indemnisables.**

- **Salariés éligibles**

Par principe, tous les salariés, hormis les VRP multcartes et les expatriés, sont éligibles y compris les salariés à temps partiel et les salariés à domicile. En revanche, les salariés soumis à un forfait en jours ou en heures ne peuvent pas bénéficier de l'activité partielle en cas de réduction de l'horaire de travail. Ils y ont droit en revanche dès la première demi-journée de fermeture de l'établissement.

Les heures chômées ouvrent droit au versement de l'allocation d'activité dans la limite de 1000 heures par an s'appréciant par année civile et par salarié (hors exceptions).

- **Formalités**

Dans l'attente de « mesures simplifiées » face à l'urgence de la situation, l'employeur doit :

- Préalablement consulter le CSE (s'il existe),
- Adresser au préfet du département de l'implantation de l'établissement concerné une demande préalable dématérialisée d'autorisation d'activité partielle :

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

La ministre du travail a fixé comme objectif de maintenir un temps de réponse de 48 heures aux demandes d'activité partielle des entreprises (la loi impose une réponse dans un délai de 15 jours), comme c'est le cas actuellement. Quoi qu'il en soit, les aides versées aux entreprises au titre du chômage partiel seront calculées à partir de la date de demande, même si l'autorisation de l'administration intervient quelques jours plus tard. Les indépendants ne sont pas aujourd'hui éligibles au dispositif

d'activité partielle. Le gouvernement a annoncé qu'une solution d'indemnisation sera présentée dans les prochains jours.

- Informer le CSE de la réponse du préfet (s'il existe).

- **Indemnisation du salarié en activité partielle**

A ce jour, le salarié placé en activité partielle reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute. L'employeur bénéficie d'une allocation forfaitaire cofinancée par l'Etat et l'Unedic
<http://www.simulateurap.emploi.gouv.fr/>

à hauteur de :

- 7,74 euros par heure de travail pour les entreprises de 1 à 250 salariés ;
- 7,23 euros par heure de travail pour les entreprises de plus de 250 salariés (la ministre du travail a annoncé que ce montant devrait passer à 8,04 euros pour être aligné avec le montant du smic horaire pour les entreprises de plus de 250 salariés).

- **Les soutiens financiers apportés par l'URSSAF et l'administration fiscale**

Le Gouvernement a fait savoir que l'URSSAF et l'administration fiscale notamment allaient tenir compte des conséquences économiques du coronavirus et a annoncé une série de mesures : <https://www.economie.gouv.fr/files/files/PDF/2020/Coronavirus-MINEFI-10032020.PDF>

- Des délais de paiement d'échéances sociales et/ou fiscales,
- Des reports de paiement des cotisations et impôts pour le mois de mars 2020 sur simple demande et sans justification (cf. Discours du Président de la République du 12 mars au soir)
- Dans les situations les plus difficiles, des remises d'impôts directs pouvant être décidées dans le cadre d'un examen individualisé des demandes,
- Un soutien de l'Etat et de la Banque de France (médiation du crédit) pour négocier avec sa banque un rééchelonnement des crédits bancaires,
- La mobilisation de Bpifrance pour garantir des lignes de trésorerie bancaires dont les entreprises pourraient avoir besoin à cause de l'épidémie,
- Le maintien de l'emploi dans les entreprises par le dispositif de chômage partiel simplifié et renforcé,
- L'appui au traitement d'un conflit avec des clients ou fournisseurs par le Médiateur des entreprises,
- La reconnaissance par l'Etat du Coronavirus comme un cas de force majeure pour ses marchés publics. En conséquence, pour tous les marchés publics d'Etat les pénalités de retards ne seront pas appliquées.

L'UBH et l'ensemble des fédérations du commerce attendent une réponse de BERCY sur leur demande d'exonération totale de l'ensemble des charges salariales et fiscales.

3- CORONAVIRUS ET ARRET DE TRAVAIL

a. Arrêt de travail propre au CORONAVIRUS

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

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

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

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

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

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

4- Congés payés

L'employeur peut déplacer des congés déjà posés par le salarié sur une autre période à venir pour couvrir la période de fermeture, compte tenu des circonstances exceptionnelles en application de l'article L. 3141 16 2 du Code du travail. **Par contre, si le salarié n'a pas posé de congés, l'employeur ne peut les imposer.**

Report de ses congés par le salarié (hors de cas d'arrêt maladie antérieur au départ en congés).

En principe, il n'existe pas même en cas de circonstance exceptionnelle de droit au report des congés par le salarié. Dès lors, il s'agira d'une décision prise « en bonne intelligence » avec les

salariés sous réserve du respect d'égalité de traitement sur ce point. En cas d'acceptation du report par l'employeur, les modalités de report devront être précisées (en tenant compte de la fin de période de prise des congés payés le 31 mai prochain).

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

Judith Donnedieu