

# Quelles sont les principales mesures d'ordre social pour accompagner les entreprises impactées par le Coronavirus ?

## 1. L'activité partielle pour accompagner les entreprises en cas de baisse d'activité ou de fermeture temporaire

L'activité partielle peut être sollicitée par les entreprises pour les salariés qui subissent une perte de salaire imputable à la réduction de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ou à la fermeture temporaire de l'entreprise.

L'activité partielle est une **mesure collective** qui peut concerner **tout ou partie de l'entreprise, tout ou partie d'un établissement, une unité de production, un service, un atelier ou une équipe projet.**

**Elle peut être sollicitée pour tous les salariés, quelle que soit la nature de leur contrat de travail.** Elle est accordée, par l'administration, pour une durée maximum de 6 mois, pouvant être renouvelée, sous conditions.

**Les conséquences du Coronavirus sur l'activité des entreprises, au titre des circonstances exceptionnelles, sont dans la majorité des situations éligibles à l'activité partielle :** il en est ainsi des fermetures administratives ou de décisions administratives impactant l'activité de l'entreprise (par exemple la réquisition de masques, la situation où les salariés ne peuvent se rendre sur le lieu de travail en l'absence de transports en commun), des difficultés d'approvisionnement, de l'annulation de commandes, de l'absence (massive) des salariés indispensables à la continuité de l'activité (cas de salariés qui ne peuvent poursuivre leur activité à la suite de confinement d'une autre partie des salariés). **L'administration apprécie au cas par cas les demandes au vu d'éléments factuels.**

Pendant la période d'activité partielle, **l'employeur verse une allocation horaire** correspondant à **70 % de la rémunération brute** du salarié, laquelle est portée à 100 % de la rémunération nette en cas de formation. L'allocation horaire est exonérée des cotisations patronales et salariales de sécurité sociale, à l'exception de la CSG au taux de 6.20 % et CRDS au taux de 0.5 % calculées sur assiette réduite (98.5 %).

**L'employeur est remboursé** par l'Agence des services de Paiement (ASP) à hauteur :

- de **7.23 € de l'heure pour les entreprises de plus de 250 salariés,**

- de **7.74 € de l'heure pour les entreprises de 250 salariés ou moins.** Le gouvernement a annoncé que ce dernier montant serait porté dans les prochains jours à **8.03 € de l'heure.**

**Où et comment faire sa demande d'activité partielle ?** Apurès de votre Direccte en remplissant **une demande d'autorisation préalable, ou dans un délai raisonnable après le début de la période demandée,** via l'extranet : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>

La Direccte dispose d'un délai de **15 jours calendaires** pour répondre. Son silence vaut acceptation. Le gouvernement a annoncé que les demandes liées au coronavirus sont traitées en priorité, si possible sous 48 heures.

## 2. La mobilisation du FNE-formation en cas de sous-activité prolongée, voire d'arrêt total de l'activité

En cas de sous-activité prolongée ou d'arrêt total, les entreprises peuvent décider de former leurs salariés dans l'attente de la reprise. Dans ce cadre, le gouvernement a annoncé la mobilisation du FNE-formation, qui est un fonds géré par les Direcctes et pouvant être mobilisé par convention conclue entre la Direccte et l'entreprise (ou l'OPCO).

**A travers ce fonds, il est possible de financer 50 % des coûts admissibles, voire 70 % pour des publics prioritaires (coûts pédagogiques, coûts du personnel formateur, coûts généraux d'organisation de la formation, prise en charge des salaires des salariés formés...).**

Le fonds s'adresse **en priorité aux entreprises de moins de 250 salariés** et dès lors qu'elles **s'engagent à maintenir dans l'emploi les salariés formés** pour une durée au moins égale à la durée de la convention, augmentée de 6 mois.

Il sert à financer des actions de VAE, de bilan de compétences, de tutorat, de certifications professionnelles inscrites au RNCP ou CQP, ainsi que toute autre formation qualifiante ou favorisant la polyvalence des salariés, que ces formations soient organisées en interne ou en centre de formation.

**Où et comment faire sa demande? Auprès de votre Direccte**, avec l'appui le cas échéant de votre Opco.

## 3. Au titre des circonstances exceptionnelles, l'employeur peut prendre des mesures de télétravail, de prise de congés ou RTT, si un ou plusieurs salariés présentent un risque sérieux de contamination

Si le poste de travail le permet, le code du travail mentionne le risque épidémique comme pouvant justifier **le recours au télétravail, sans l'accord du salarié**. Dans ce cas, sa mise en œuvre ne nécessite aucun formalisme particulier. En revanche, le salarié ne peut imposer à son employeur le recours au télétravail, même en cas de circonstances exceptionnelles.

De même, **dans le cadre de son pouvoir de direction, et en toutes circonstances, l'employeur peut, à l'intérieur de la période de prise, imposer aux salariés la prise de congés payés acquis**. L'entreprise qui doit faire face à un risque d'épidémie peut recourir à la fixation des congés payés **sans respecter les délais applicables** (1 mois ou 2 mois selon les cas), **mais à la condition de recueillir l'accord du salarié**, accord qu'il convient de formaliser par écrit.

De la même manière, **l'employeur peut modifier les dates des congés payés déjà fixées**, sous réserve **de recueillir l'accord du salarié**. En l'absence d'accord du salarié, si et seulement si le risque de contamination est certain, l'employeur peut évoquer « des circonstances exceptionnelles » afin de modifier unilatéralement les dates de congés moins d'un mois avant la date de départ prévue.

Enfin, **les RTT à la libre disposition de l'employeur** en application d'un accord d'entreprise ou de branche, **peuvent être positionnés librement par l'employeur, sous réserve de respecter le délai de prévenance** prévu par l'accord collectif. Quelles que soient les règles de prises fixées (délai de prévenance, jours à l'initiative de l'employeur ou du salarié, ...), il est possible de passer outre ces règles **avec l'accord du salarié**, accord qu'il convient de formaliser par écrit.

#### 4. L'indemnisation pour les salariés mis en quatorzaine

Une entreprise ne peut pas bénéficier de l'activité partielle pour le(s) salarié(s) mis en quatorzaine.

**En revanche, le salarié identifié comme cas contact à haut risque par l'ARS peut bénéficier, à titre dérogatoire, d'un avis d'interruption de travail délivré par le médecin de l'ARS, ainsi que des indemnités journalières de sécurité sociale dès le 1<sup>er</sup> jour d'arrêt (sans application du délai de carence) pour une durée de 20 jours (Décret du 31 janvier 2020).**

Par ailleurs, il bénéficie, le cas échéant, **du complément employeur**.

Il en est de même, à titre dérogatoire, pour les salariés qui doivent garder leurs enfants placés en isolement ou à la suite d'une fermeture d'établissement scolaire ou de crèche. Ces possibilités d'indemnisation sont ouvertes sous réserve qu'aucune autre solution ne puisse être retenue (télétravail, congés, RTT). Dans le cas de la garde d'enfants, l'employeur doit obtenir une attestation de son salarié dans laquelle il s'engage en particulier à être le seul parent à demander le bénéfice de l'arrêt de travail.

**Comment ?** Déclaration de l'arrêt de travail selon les règles habituelles pour l'entreprise sur le site internet dédié : <https://www.declare.ameli.fr>

#### 5. La dispense de travail décidée unilatéralement par l'employeur

L'employeur a la possibilité de dispenser le salarié d'exécuter son travail sous réserve qu'il recueille **préalablement l'accord du salarié et qu'il maintienne la rémunération intégrale** pendant la période. L'entreprise qui prend unilatéralement ce type de décision, sans pouvoir justifier de la nécessité de s'adapter pour faire face à des difficultés économiques ou à une baisse conjoncturelle de son activité, ne peut prétendre à l'activité partielle.

#### 6. Droit de retrait du salarié

Un salarié peut exercer son droit de retrait s'il a un motif raisonnable de penser **qu'une situation particulière de travail présente un danger grave et imminent** pour sa santé ou sa vie. Le droit de retrait est **un droit individuel** et subjectif.

Ainsi, **une situation générale d'épidémie ne devrait pas constituer pas un motif valable de droit de retrait, dès lors que l'employeur a mis en œuvre les recommandations prévues** par le code du travail et celles du gouvernement visant à protéger la santé et la sécurité du personnel.

A contrario, un salarié pourrait un peu plus légitimement user de son droit de retrait pour refuser un voyage professionnel dans une zone à fort risque, si le déplacement n'est pas indispensable et que des mesures barrières ne sont pas effectivement mises en œuvre.

C'est au juge d'apprécier le caractère raisonnable du motif, au cas par cas.

**En cas d'exercice manifestement abusif du droit de retrait** (crainte d'une contamination sur le lieu de travail sans élément factuel par exemple), l'employeur est en droit d'effectuer une retenue de salaire pour inexécution du contrat de travail. L'exercice du droit de retrait abusif ne constitue pas une faute grave du salarié.