

NOTE D'INFORMATION COVID-19

N° 02

(A jour au 26 mars 2020)

A la suite de la note d'information n° 1 relative aux mesures générales applicables à la gestion de la crise sanitaire liée au covid-19, cette étude a pour objectif de détailler les droits et obligations de l'employeur ainsi que les diligences qu'il doit respecter à l'égard de ses salariés.

Prise en application de l'article 11 11, I, 1° de loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19, telle que détaillée aux termes de notre note d'information n° 1, qui autorise le Gouvernement à intervenir par ordonnance, l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos détermine les dispositions spécifiques en matière de congés et de durée du travail afin de tenir compte de la propagation du covid-19 et de ses conséquences économiques, financières et sociales.

Ses dispositions sont complétées par le Décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle.

L'objet de cette nouvelle note d'information est d'apporter une information objective fondée au regard des textes applicables et de l'application ou de l'interprétation qui en a été faite jusqu'alors par les juridictions. Elle n'a pas pour objet de commenter, pour les critiquer ou les approuver, les mesures mises en place et ne constitue pas une consultation juridique.

Une actualisation de cette note sera faite au gré des modifications réglementaires à venir.

Contact :

BIOGAZ VALLEE : m.rousset@biogazvallee.com

CARAKTERS : xmarchand@carakters.com



Les mesures mises à la charge de l'employeur aux fins de protection contre la propagation du virus

■ Déplacement

Le décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, remplaçant le décret n° 2020-260 du 16 mars 2020 (dorénavant abrogé), prévoit que **les déplacements hors du domicile sont interdits**, toute infraction étant passible de l'amende prévue pour les contraventions de 4^{ème} classe aux termes du décret n° 2020-264 du 17 mars 2020 :

Des exceptions sont toutefois prévues, en particulier pour les trajets entre le domicile et le lieu 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 n'étant pas nécessaire en ce cas.

NB : Les modalités de déplacements, telles que décrites dans la note d'information n° 1, ont fait l'objet de modifications en application du décret précité n° 2020-293 du 23 mars 2020.

■ Mesures préventives

L'employeur est tenu d'une obligation de résultat tenant à la sécurité et à la protection de la santé physique et mentale de ses salariés. A ce titre, il doit mettre en place des mesures préventives nécessaires, telles que :

- actualiser l'évaluation des risques,
- reporter ou annuler les déplacements et les réunions non indispensables,
- procéder à d'éventuels réaménagements de locaux ou de l'organisation du travail,
- informer les salariés des risques et des mesures de prévention individuelles/collectives, diffuser toutes consignes de sécurité,
- 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.

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

NB : La seule circonstance que le salarié soit affecté à l'accueil du public et pour des contacts brefs ne suffit pas 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).



Temps de travail

Pour les entreprises de « *secteurs particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation ou à la continuité de la vie économique et sociale* », dont la liste sera prochainement précisée par décret, l'employeur pourra prendre des mesures dérogatoires du droit commun relatives aux temps de travail de ses salariés aux fins de limiter les conséquences économiques et financières de son entreprise.

Les dérogations mises en œuvre cesseront de produire leurs effets au **31 décembre 2020**.

■ Durée quotidienne du travail

La durée quotidienne maximale de travail pourra être portée **jusqu'à 12 heures** et la **durée hebdomadaire à 60 heures**.

La durée du repos quotidien, d'une durée minimale de 11 heures consécutives en temps normal, pourra être réduite jusqu'à 9 heures, sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal à la durée du repos dont le salarié n'a pu bénéficier.

Des limites spécifiques sont prévues pour les entreprises régies par le code rural et de la pêche maritime et pour les travailleurs de nuit afin qu'ils bénéficient du même mécanisme.

Tout employeur faisant usage d'au moins une des dérogations admises devra en informer sans délai le comité social et économique ainsi que le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRRECTE).

■ Repos hebdomadaire et dominical

Il pourra être dérogé à la règle du repos dominical en attribuant un repos hebdomadaire par roulement entre les salariés.

Sont également visées les entreprises qui assurent à celles-ci des prestations nécessaires à l'accomplissement de leur activité principale.

Télétravail

■ Mise en place

En cas de circonstances exceptionnelles, la loi autorise l'employeur à **déroger au principe du volontariat** pour recourir au télétravail de ses salariés ; cette mesure, considérée comme un aménagement de poste, ne requiert pas l'accord du salarié et peut être mise en œuvre sans formalités particulières.

Le télétravail ayant pour conséquence de modifier de manière importante l'organisation du travail, le Comité Social et Economique (CSE), lorsqu'il existe au sein de l'entreprise, doit en revanche être consulté.

NB : Pour les entreprises qui envisagent de placer une partie de leurs salariés au chômage partiel, il est impératif d'établir un Plan de continuation de l'activité précisant les mesures prises pour organiser le télétravail, ceci par catégorie de poste.



■ Mesures de précaution à prendre par l'employeur

Au titre de son obligation de protection de la santé et de la sécurité de ses salariés, l'employeur doit :

- veiller à ce que les salariés puissent effectivement accomplir leurs tâches depuis leur domicile sans risque pour leur santé,
- s'assurer qu'ils disposent de tous les outils informatiques nécessaires,
- 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).

NB : Le télétravail est l'un des deux dispositifs principaux visant à lutter contre les effets du coronavirus. Il doit 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).

Activité partielle

Le recours à l'activité partielle dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire est régi par le décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 qui complète les dispositions du code du travail applicables en dehors de l'état d'urgence sanitaire.

Ce dispositif exceptionnel d'activité partielle est applicable uniquement pour les demandes d'indemnisation déposées au titre des heures chômées depuis le 1^{er} mars 2020.

■ Principe

En application de ce dispositif, les entreprises sont autorisées à surmonter une situation 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.

Cette mesure collective peut être appliquée individuellement.



■ Les cas d'utilisation

L'employeur peut solliciter une allocation d'activité partielle pour un ou plusieurs employés dans l'impossibilité de travailler dans les hypothèses suivantes :

- fermeture de l'entreprise à la suite de la publication d'un arrêté,
- baisse d'activité ou des difficultés d'approvisionnement de l'entreprise,
- 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 des salariés.

■ Les bénéficiaires

■ Principe

La mesure d'activité partielle est possible à l'égard de :

- tous les salariés liés à l'entreprise par **un contrat de travail**, en ce compris :
- les salariés à temps partiel et à domicile,
- les salariés d'une entreprise de travail intérimaire en mission dans une entreprise utilisatrice ayant elle-même placé ses salariés en activité partielle,
- les salariés au forfait jours et heures sur l'année, en cas de réduction de l'horaire de travail et en cas de fermeture totale de l'établissement.

Il n'y a aucune condition d'ancienneté, ni de conditions liées au type de contrat de travail (CDD, apprentis, CDI, etc.), ni de conditions liées au temps de travail du salarié (temps partiel, temps plein) pour être éligible à l'activité partielle.

■ Cas particuliers

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.

Les salariés protégés ne peuvent être mis en activité partielle qu'avec leur **accord exprès** et ne peut donc leur être imposée.

■ Le mécanisme financier

■ Pour les salariés placés en activité partielle

■ Calcul de l'indemnité

Les salariés sont indemnisés à hauteur de **70 % de leur rémunération brute** (telle qu'utilisée pour calculer l'indemnité de congés payés). L'allocation est donc désormais proportionnelle et non plus forfaitaire.

Seules sont indemnisées les heures correspondant à la différence :

- **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.**

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



■ Régime de l'indemnité

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, 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.

NB : Un simulateur de calcul sera prochainement mis à jour sur le site du ministère du Travail (www.simulateurap.emploi.gouv.fr)

■ Pour l'employeur qui a avancé cette indemnisation

■ Calcul de l'allocation

L'employeur perçoit **une allocation** couvrant **70 % de la rémunération brute du salarié**, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

■ Plancher de l'allocation

Le plancher horaire de l'allocation est fixé à **8,03 €**, correspondant au Smic horaire.

Ce plancher ne s'applique pas aux salariés suivants :

- les apprentis,
- les salariés en contrat de professionnalisation ;
- les intérimaires.

Pour ces salariés, le montant de l'allocation versée à l'employeur correspond au montant de l'indemnité horaire perçue par le salarié.

■ Plafond de l'allocation

L'allocation est plafonnée à **70 % de 4,5 SMIC**, soit $4,5 \times 10,15 \text{ € brut} = 45,67 \text{ €}$ par heure chômée.

■ Maintien du revenu

L'employeur peut procéder au versement de la part non couverte (30%) sans perdre le bénéfice du mécanisme en place. Certaines conventions collectives ou accords d'entreprise prévoient le maintien du revenu.

■ Mise en place du dispositif

■ Première étape

Les employeurs ont jusqu'à 30 jours à compter du jour où ils ont placé leurs salariés en activité partielle pour déposer votre demande en ligne, avec effet rétroactif.

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**.



L'avis rendu par le CSE, qui doit intervenir préalablement au recours à l'activité partielle, pourra intervenir après le placement des salariés en activité partielle et être adressé dans un délai de 2 mois à compter de la demande d'activité partielle.

Les nouveaux horaires doivent en outre faire l'objet d'un **affichage**.

NB : 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 15 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. L'absence de réponse de la Direccte sous 48 h vaut décision d'accord.

L'autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une durée maximum de 12 mois (au lieu de 6 mois).

NB : Ce dispositif, habituellement peu utilisé dans la pratique, a eu un regain d'utilisation à la suite de l'apparition de la crise sanitaire du covid-19 et correspond au second des dispositifs principaux visant à lutter contre les effets du covid-19.

Arrêts de travail

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

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

■ 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, à compter du premier jour de leur arrêt de travail.

■ Cas des salariés avec enfants et se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler

Une autre catégorie de bénéficiaires de ces dispositions dérogatoires a été mise en place :

- 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/>).

NB : 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.

Congés payés, compte épargne-temps et réduction (CET) du temps de travail (RTT)

■ Pour les salariés

Le confinement ne modifie pas les règles de congés payés ; 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.

La période de congés imposée ou modifiée en application de l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 ne peut s'étendre **au-delà du 31 décembre 2020**.

■ Pour l'employeur

■ Congés payés

■ Proposition de congés

L'employeur peut proposer à ses salariés de prendre des congés payés pendant cette période de confinement ; ceux-ci sont libres d'accepter ou de refuser.

■ Congés déjà acceptés et posés

L'employeur est autorisé à déplacer des congés qui ont été posés et acceptés.

■ Obligation imposée par l'employeur au salarié de prendre des congés payés

L'employeur peut désormais :

- **imposer** la prise de congés payés, ou
- **modifier** les dates d'un congé déjà posé

dans la limite de 6 jours ouvrables, soit une semaine de congés payés, en respectant un **délaï de prévenance d'au moins un jour franc**.

L'employeur peut également **imposer le fractionnement** des congés payés :

- sans être tenu de recueillir l'accord du salarié, et
- suspendre temporairement le droit à un congé simultané des conjoints (ou des partenaires) dans une même entreprise ; cette mesure a pour objectif de permettre la présence de l'un des deux conjoints, seul indispensable à l'entreprise, ou si l'un des deux conjoints a épuisé ses droits à congés, de dissocier les dates de départ en congés.



■ RTT

Sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc, l'employeur peut :

- **imposer** la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de repos au choix du salarié acquis par ce dernier ;
- **modifier** unilatéralement les dates de prise de jours de repos.

La période de prise des jours de repos imposée ou modifiée ne peut s'étendre **au-delà du 31 décembre 2020**.

De manière similaire, l'employeur peut imposer ou modifier, sous réserve du respect du même préavis, les journées ou les demi-journées de repos acquises par le salarié titulaire d'une convention de forfait en jours sur l'année.

Le nombre total de jours de repos dont l'employeur peut imposer au salarié la prise, ou dont il peut modifier la date, **ne peut être supérieur à dix**.

■ CET

L'employeur peut imposer la prise de jours déposés sur le compte épargne-temps du salarié, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc.

De manière similaire aux modalités des RTT, l'employeur ne peut imposer ou modifier la date des jours de repos du salarié **sur plus de dix jours**.