

## CORONAVIRUS – INFORMATION EXCEPTIONNELLE

### Au sommaire

⇒ **Coronavirus : Quels dispositifs pour les employeurs ?**

Télétravail- Activité Partielle-Report de charges...

## TÉLÉTRAVAIL

Dans le cadre des mesures visant à limiter la diffusion du coronavirus, pour assurer la continuité de vos activités vous pouvez, quand l'activité le permet, mettre en place le **télétravail d'office**. En effet, l'exécution de son contrat de travail par un salarié dans les locaux de l'entreprise peut être rendu impossible par :

- La mise en place d'une mesure d'isolement ou de maintien à domicile le concernant,
- Ou la nécessité de garder son enfant faisant l'objet d'une telle mesure ou concerne par la fermeture temporaire de crèches et d'établissements scolaires.

Vous pouvez pour les salariés concernés par une telle mesure de confinement mettre en place du télétravail pour les postes éligibles.

En principe, tous les salariés sont éligibles au télétravail, néanmoins pour des raisons évidentes liées à certaines activités, l'accès au télétravail ne peut pas être compatible avec tous les postes, C'est à l'accord collectif, ou la charte, voire l'employeur de déterminer les critères d'éligibilité au télétravail, en veillant à ce que ces critères soient objectifs pour éviter toute discrimination.

### **Equipements nécessaires au télétravail et prise en charge du surcoût**

Les équipements peuvent soit appartenir aux salariés, soit être fournis par l'employeur (comme par exemple, l'ordinateur portable permettant de capter un signal wifi ou une liaison internet, une clef USB, l'accession au réseau interne de l'entreprise, le téléphone ...).

Lorsque certains équipements personnels du salarié sont utilisés en télétravail, l'employeur doit prendre à sa charge le **surcoût** qu'a entraîné le télétravail pour l'intéressé, notamment sur la base d'une facture téléphonique détaillée par exemple, dès lors que le salarié a un abonnement internet et/ou téléphonique illimité, il ne pourra revendiquer le remboursement d'aucune dépense réelle

### **Mise en place du télétravail par décision de l'employeur.**

Le **risque épidémique** peut justifier le recours au télétravail **sans l'accord du salarié** (art. L1222- 11 du code du travail).

Evidemment, l'employeur avant d'envisager cette mesure doit s'assurer que le poste occupé par le salarié permette un travail à distance.

Cette mise en oeuvre du télétravail peut ainsi être **décidée unilatéralement par l'employeur** Bien que non obligatoire nous vous conseillons toutefois de prévoir les modalités de recours au télétravail au travers une charte de télétravail.

---

**A FAIRE :**

- ✓ **LISTE DES SALARIÉS ÉLIGIBLES**
  - ✓ **RECENSEMENT DES OUTILS  
INFORMATIQUES  
PROFESSIONNELS/PERSONNELS  
DISPONIBLES**
  - ✓ **TEST DES CONNEXIONS À DISTANCE**
  - ✓ **VÉRIFICATION DE LA PROCÉDURE DE RENVOI D'APPEL  
DU FIXE VERS LE PORTABLE**
  - ✓ **MISE À JOUR DES MAILS ET TÉLÉPHONES PORTABLES**
- 

Le CSE (Comite social et économique) doit être consulté (art. L. 2312-8 du code du travail) dans les PME d'au moins 50 salariés. Le recours à la visioconférence pour réunir le CSE peut être autorisé par accord entre l'employeur et les membres élus de la délégation du personnel du comité.

**Mise en place du télétravail par accord entre l'employeur et le salarié.**

Dans ce cas le télétravail sera encadré par un accord entre l'employeur et le salarié soit encadre par un accord collectif ou une charte de télétravail.

## L'ACTIVITÉ PARTIELLE

Le dispositif d'activité partielle peut être mis en place par les entreprises dans le cadre de circonstances à caractères exceptionnelles.

Toute demande doit se déposer sur le portail dédié : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/> *si possible avant le placement en activité partielle, toutefois, l'anticipation n'est pas toujours possible, dans ce cas les employeurs sont invités à faire leur demande dans un délai raisonnable après le début de la période demandée.*

Le contrat de travail étant suspendu, les salariés perçoivent une indemnité compensatrice versée par leur employeur. Cette indemnité doit correspondre au minimum à 70 % de la rémunération antérieure brute et peut être augmentée par l'employeur.

Pour accompagner le versement de l'indemnité, l'employeur bénéficie d'une allocation forfaitaire cofinancée par l'Etat et l'Unedic dont le montant devrait permettre une prise en charge à titre exceptionnel de **100% du salaire**. En temps normal le montant de l'indemnité est de :

- 7,74 euros par heure chômée pour les entreprises jusqu'à 250 salariés
- 7,23 euros par heure chômée pour les entreprises ayant plus de 250 salariés

Vous pouvez prétendre à l'allocation d'activité partielle dans la limite de **1 000 heures par an par salarié**, quelle que soit la branche professionnelle.

## LE PAIEMENT DES COTISATIONS URSSAF :

L'URSSAF met en place un dispositif d'accompagnement à la baisse d'activité liée au virus, par conséquent si vous subissez une perturbation majeure, n'hésitez pas à vous rapprocher de votre URSSAF compétent, vous pourrez ainsi bénéficier d'un octroi de délai de paiement (échelonnement) et d'une remise exceptionnelle des majorations et pénalités de retard sur les périodes ciblées.

### Quelles sont vos démarches ?

**Vous êtes employeur ou profession libérale ?** Connectez-vous à votre espace en ligne sur [urssaf.fr](http://urssaf.fr) et adressez un message via la rubrique « Une formalité déclarative » > « Déclarer une situation exceptionnelle ». Il est également possible de joindre votre Urssaf par téléphone au **3957** (0,12€ / min + prix appel).

**Vous êtes travailleurs indépendants artisan commerçant ?** Contactez votre Urssaf : Par courriel : Sur [securite-sociale.fr/Contact](http://securite-sociale.fr/Contact), objet « Vos cotisations », motif « Difficultés de paiement » Par téléphone : Au **3698** (service gratuit + prix d'un appel)

## DES DÉCLARATIONS D'ARRÊT DE TRAVAIL SIMPLIFIÉES POUR LES SALARIÉS PARENTS :

Avant la mise en place de ce dispositif, si le poste de travail le permet, le télétravail est la solution à privilégier. Cette modalité d'organisation du travail requiert habituellement l'accord du salarié et de l'employeur. Dans le contexte actuel, l'employeur peut décider unilatéralement de placer son salarié en télétravail ou modifier des dates de congés déjà posés.

Toutefois, si le poste ne permet pas le télétravail, il convient de placer le salarié en arrêt de travail. L'assurance maladie a mis en place une procédure qui permet aux parents concernés de se faire prescrire un arrêt de travail de 14 jours calendaires - indemnisé - sans passer par l'ARS (Autorité Régionale de Santé) (20 jours si les personnes concernées ont été identifiées par l'ARS) :

- Je déclare son arrêt sur le site : <https://www.declare.ameli.fr>
- Je demande à mon salarié de m'adresser une attestation dans laquelle il s'engage à être le seul parent qui demande le bénéfice d'un arrêt de travail. *(Les enfants doivent être scolarisés dans un établissement fermé ou être domiciliés dans une des communes concernées.)*
- L'arrêt de travail sera délivré pour une durée de 14 jour calendaire à compter de la date de début de l'arrêt
- Un courriel de confirmation sera envoyé avec les éléments à retourner nécessaires aux paiements des IJSS.

A noter, qu'un décret en date du 31/01/2020, met en place des dérogations aux règles habituellement prévues. A cet effet :

- Suppression des délais de carence.
- Indemnisation dès le 1<sup>er</sup> jour d'arrêt de travail
- Les employeurs sont invités à pratiquer dans le maximum de cas le maintien de salaire au bénéfice de leurs salariés, auquel cas ils versent le salaire à hauteur du complément sans attendre le versement des IJSS. Sans que cela ne soit indiqué sur le Décret, les IJSS maladie devraient être calculées selon les conditions de droit commun, hormis la carence supprimée.

***Le parent d'un enfant qui doit être maintenu à domicile parce que résidant dans une zone de circulation active du coronavirus peut également bénéficier d'un arrêt indemnisé dans les mêmes conditions, même si l'établissement qui accueille l'enfant est situé en dehors de cette zone.***

## DANS LES SITUATIONS LES PLUS DIFFICILES,

Des remises d'impôts directs des entreprises pouvant être décidées dans le cadre d'un examen individualisé des demandes.

Un soutien de l'État et de la banque de France (médiation du crédit) pour négocier avec sa banque un **rééchelonnement des crédits bancaires**

Pour toute question, adressez-vous à la direction générale des Entreprises :

**[covid.dge@finances.gouv.fr](mailto:covid.dge@finances.gouv.fr)**

Pour plus de précisions, le gouvernement a mis en place un Questions/Réponses :

**<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/coronavirus-questions-reponses-entreprises-salaries>**