



Pour faire face à l'épidémie, nous sommes à vos côtés

Suite aux annonces faites par le ministre de l'Economie et des Finances pour apporter des solutions concrètes aux entreprises impactées par l'épidémie de Coronavirus et les accompagner, nous avons décidé de vous en présenter les principales mesures **en sachant que pour le moment, nous sommes en attente de la publication de ces décrets au Journal Officiel.**

Sachez que ces informations sont en évolution permanente, et que nous nous tenons informés quotidiennement afin de vous apporter des solutions au plus près de vos préoccupations.

1- Comment faire face aux paiements des cotisations sociales URSSAF

- Si en raison de cette épidémie, vous avez subi une perturbation majeure de votre activité, il est possible de décaler le paiement de vos cotisations.

Pour cela, vous pouvez prendre directement contact auprès des services de l'URSSAF (**3957**) afin de justifier de votre baisse d'activité. En présentant la situation, même sur les deux dernières semaines.

Ils vous informeront du délai auquel vous pouvez recourir afin de bénéficier du décalage, étant donné que chaque cas est étudié individuellement et que ce décalage ne peut être que très provisoire (aucun délai annoncé officiellement par leurs services).

- Vous pouvez également régler les cotisations salariales, puis bénéficier d'un étalement sur 6 mois de vos cotisations patronales, et ceci **sans application de majorations ou de pénalités.**

- Pour les travailleurs indépendants il est possible de demander :

- une anticipation de la régularisation annuelle afin d'obtenir un recalcul des cotisations cohérent avec les résultats de l'entreprise (revenus ou chiffre d'affaires) et obtenir un nouvel échéancier de paiement des cotisations provisionnelles,

- l'octroi de délais (échelonnement de paiements)

- une remise exceptionnelle des majorations et pénalités de retard sur les périodes ciblées.

- de solliciter l'intervention de l'action sociale pour la prise en charge partielle ou totale des cotisations au titre de l'aide aux cotisants en difficulté, ou pour l'attribution d'une aide financière exceptionnelle.

Sachez que nous pouvons vous accompagner dans la mise en place de cet échelonnement.





2- Quelles solutions pour la baisse d'activité de l'entreprise

- Le dispositif **d'activité partielle** peut être sollicité par les entreprises dans le cadre de circonstances à caractère exceptionnel (article R. 5122-1 du code du travail).
- Les salariés qui, tout en restant liés à leur employeur par un contrat de travail, subissent une perte de salaire imputable soit à la fermeture temporaire de l'établissement (ou d'une partie de l'établissement), soit à la réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement en deçà de la durée légale du travail, bénéficient dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat, d'une allocation spécifique qui est à la charge de l'Etat.
- 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 :
 - **8.04** euros pour les entreprises de moins de 1 à 250 salariés ; (au lieu de 7.74)
 - 7,23 euros pour les entreprises de plus de 250 salariés.

Toutes les demandes doivent être déposées sur le portail dédié en amont de tout placement effectif des salariés en activité partielle :

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

L'administration s'engage à répondre dans les 48 heures.

- Les OPCO (organismes de formation) pourront également être sollicités, car un salarié en formation durant la période d'activité partielle, est indemnisé à hauteur de 100% de sa rémunération nette.

3- Puis-je mettre mes salariés en télétravail ?

- Le télétravail peut être mis en œuvre lorsque 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.

L'article L. 1222-11 du code du travail mentionne le risque épidémique comme pouvant justifier le recours au télétravail sans l'accord du salarié.

La mise en œuvre du télétravail dans ce cadre ne nécessite **aucun formalisme particulier.**



4- En cas d'arrêt maladie de l'un de mes salariés dans le cadre d'une infection au coronavirus, ou d'une fermeture d'école, comment procéder ?

- Le salarié à qui il est demandé de respecter une période d'isolement doit avoir été identifiée comme cas contact à haut risque par **l'Agence Régionale de Santé**. C'est-à-dire que le salarié doit consulter non pas son médecin de traitant mais un médecin de **l'ARS**.

Il peut bénéficier à titre dérogatoire d'un arrêt de travail en application du décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020.

La quarantaine concerne notamment les salariés en provenance de certaines zones à risques.

Le contrat de travail est suspendu pendant cette période. Les droits à indemnisation du salarié sont identiques à ceux prévus en cas d'arrêt de travail pour maladie dès le premier jour d'arrêt **(sans application du délai de carence)**.

- De plus, les crèches et les écoles de certaines communes où circule le coronavirus ont été fermées pour limiter sa propagation. Les parents qui sont contraints de rester chez eux pour garder leurs enfants peuvent bénéficier d'un arrêt de travail indemnisé.

Le parent concerné contacte son employeur et envisage avec lui les modalités de télétravail qui pourraient être mises en place. Si aucun aménagement de ses conditions de travail ne peut lui permettre de rester chez lui pour garder son enfant, c'est l'employeur qui déclare l'arrêt de travail de son salarié.

Cet arrêt sera accordé pour une durée de 14 jours calendaires à compter de la date de début de l'arrêt déclaré. Pour en bénéficier, l'employé doit remplir certaines conditions :

- Les enfants doivent avoir moins de 16 ans le jour du début de l'arrêt ;
- Les enfants doivent être scolarisés dans un établissement fermé ou être domiciliés dans une des communes concernées (les listes des communes sont régulièrement mises à jour sur les sites internet des rectorats) ;
- Un seul parent (ou détenteur de l'autorité parentale) peut se voir délivrer un arrêt de travail (le salarié doit fournir à son employeur certifiant qu'il est le seul à le demander à cette occasion) ;
- L'entreprise ne doit pas pouvoir mettre l'employé en télétravail (l'arrêt de travail doit être la seule solution possible sur cette période).

L'indemnisation est enclenchée à partir de cette déclaration. Le salarié percevra les indemnités journalières et, le cas échéant, le complément de salaire de son employeur dès le 1er jour d'arrêt (sans délai de carence).

Dans ces deux cas de figure, l'employeur reste redevable de l'obligation de maintien de salaire prévu par sa convention collective ou le Code du Travail.





5- Qu'est-ce que le droit de retrait

- Le droit de retrait permet au salarié de quitter son poste de travail ou de refuser de s'y installer sans l'accord de son employeur.

Il peut s'exercer à deux conditions :

- si la situation de travail présente **un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé** ;
- **ou s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection.**

Un danger est « grave » s'il représente une menace pour la vie ou la santé du travailleur (une maladie ou un accident grave voire mortel). Il est « imminent » si le risque peut survenir immédiatement ou dans un délai proche.

- C'est au salarié d'apprécier au regard de ses compétences, de ses connaissances et de son expérience si la situation présente pour lui un danger « grave » et « imminent » pour sa vie ou sa santé. Il n'a pas à prouver qu'il y a bien un danger, mais doit se sentir potentiellement menacé par un risque de blessure, d'accident ou de maladie. Le danger peut être individuel ou collectif.

Il peut interrompre ses activités, **tant que l'employeur n'a pas mis en place les mesures de prévention adaptées.**

- Dans le contexte du coronavirus, si l'employeur met en œuvre les recommandations du gouvernement, les conditions d'exercice du droit de retrait ne sont pas réunies sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux. En principe, le travailleur n'a pas alors un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Si ces recommandations ne sont pas suivies par l'employeur, alors le travailleur peut exercer son droit de retrait jusqu'à ce que celles-ci soient mises en œuvre.

Le travailleur informe son employeur ou un représentant du personnel (CSE/CHSCT) de l'exercice de son droit de retrait par tout moyen.

Son retrait ne doit toutefois pas entraîner une nouvelle situation de danger grave et imminent pour d'autres personnes.

De son côté, l'employeur ne peut effectuer aucune retenue sur salaire, ni sanctionner un travailleur ou un groupe de travailleurs qui a exercé son droit de retrait de manière légitime. Mais lorsque les conditions du droit de retrait ne sont pas réunies, le travailleur s'expose à des retenues sur salaire ou des sanctions, voire un licenciement.

L'équipe du service social se tient bien entendu à votre disposition pour plus d'informations.

Sincères salutations,

Le Service Social

