

Passage au stade 3 de l'épidémie de coronavirus : quelles conséquences pour l'employeur ?

Le Premier ministre, Edouard Philippe, a annoncé ce samedi 14 mars 2020 le passage de l'épidémie de coronavirus au stade 3 entraînant un durcissement des mesures à respecter : fermeture des commerces non essentiels et des lieux de rassemblements (restaurants, cafés, cinémas ...) ainsi que la restriction des déplacements au strict nécessaire.

Les annonces du président de la République de ce jeudi 12 mars avaient déjà fortement impacté vos structures. Ce passage en stade 3 comporte de nouvelles conséquences notamment pour celles qui conservent une activité. Elles concernent désormais l'ensemble des structures qui accueillent du public et ne se limitent plus à l'accueil collectif de mineurs.

La structure est fermée à compter de ce lundi 16 mars 2020 : quelle solution pour l'employeur ?

Comme évoqué dans notre communication de ce vendredi 13 mars 2020, l'impossibilité d'accueillir du public impacte fortement votre activité qui s'en trouve soit diminuée soit totalement interrompue.

En cas de baisse ou d'interruption de l'activité d'une structure, l'article L.5122-1 du Code du travail prévoit la possibilité pour l'employeur de placer les salariés en activité partielle (anciennement appelé chômage technique). En effet, les motifs de recours à l'activité partielle, définis à l'article R. 5122-1 du code du travail permettent de couvrir pratiquement toutes les situations pour lesquelles les entreprises connaissent des baisses d'activité :

- La conjoncture économique ;
- Des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- Un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
- La transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- **Toute autre circonstance de caractère exceptionnel.**

Dans le cas d'une fermeture administrative, le dispositif de l'activité partielle permet de conjuguer une situation à caractère exceptionnel à la baisse d'activité qui s'en suit.

Dans le contexte actuel, le Gouvernement oriente depuis fin février les entreprises connaissant une baisse ou interruption d'activité liée au coronavirus à solliciter une demande d'activité partielle.

Afin de répondre aux interrogations des employeurs sur les mesures à prendre pour faire face au coronavirus dans l'entreprise, les ministères du Travail et des Solidarités et de la Santé ont élaboré un document « questions / réponses » qui reprend les différentes

Syndicat employeur
du Lien Social et Familial

Centres sociaux,
Associations d'accueil
de jeunes enfants,
Associations de
développement social local,
Espaces de vie sociale

18/22 avenue Eugène
Thomas 94276
Le Kremlin-Bicêtre cedex

Tél. : 01 58 46 13 40

elisfa@elisfa.fr

www.elisfa.fr

situations à ce jour connues que vous pouvez retrouver sur le lien suivant : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/coronavirus_entreprises_et_salaries_qr_v2.pdf.

La situation évoluant régulièrement et à la suite des annonces qui ont été faites hier, ce document est susceptible d'être modifié dans les jours voire les heures qui suivent, nous vous conseillons de consulter régulièrement le site du Ministère du Travail pour consulter le dernier document actualisé sur le lien : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/coronavirus-questions-reponses-entreprises-salaries>. En cas de modification et d'évolution des mesures à prendre sur le sujet, Elisfa ne manquera pas de vous tenir rapidement informés.

A la question « *quels outils puis-je mobiliser en cas de variation de mon activité du fait de la crise ?* », le Gouvernement, au sein de son questions réponses Covid-19 version du 9 mars 2020 (à partir de la page 17) prévoit que 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).

L'activité partielle peut-elle concerner qu'une partie du personnel de l'association ?

L'article L.5122-1 du Code du travail prévoit que « *Les salariés sont placés en position d'activité partielle, après autorisation expresse ou implicite de l'autorité administrative, s'ils subissent une perte de rémunération imputable :*

-soit à la fermeture temporaire de leur établissement ou partie d'établissement ;

-soit à la réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou partie d'établissement en deçà de la durée légale de travail ».

L'activité partielle peut donc être mise en place en cas d'interruption totale de l'activité ou de réduction de cette dernière. De même, ce dispositif peut être mobilisé pour une partie seulement du personnel affecté à une activité en difficulté.

Par exemple, l'activité partielle peut être sollicitée par une structure pour le personnel au contact du public à la suite de l'interdiction d'accueillir du public mais pas pour le personnel administratif qui reste en activité sur ses missions.

Quelle procédure respecter pour mettre en place l'activité partielle ?

En l'état actuel des textes, la procédure pour mettre en place le recours à l'activité partielle est celle expliquée ci-dessous. Lors de son intervention ce jeudi 12 mars, le Président de la République a annoncé des mesures pour simplifier le recours à l'activité partielle. A l'heure actuelle, nous ne disposons pas d'informations supplémentaires. Nous vous informerons en cas de modification de ces mesures dès lors qu'elles seront communiquées.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, l'employeur doit au préalable consulter pour avis les représentants du personnel concernant :

- Les motifs de recours à l'activité partielle ;
- Les catégories professionnelles et les activités concernées ;
- Le niveau et les critères de mise en œuvre des réductions d'horaire ;
- Les actions de formation envisagées ou tout autre engagement pris par l'employeur.

Dans les structures de moins de 50 salariés dotées d'un comité social et économique, les membres devront également être consultés sur la mise en place de la procédure en raison des modifications que l'activité partielle entraîne sur les conditions de travail des salariés.

Ensuite, toutes les demandes doivent être déposées sur le portail dédié (<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>) en amont du placement effectif des salariés en activité partielle. Le questions / réponses du 9 mars 2020 précise que « *Toutefois, il n'est pas toujours possible d'anticiper les demandes d'activité partielle avant le placement des salariés en activité partielle. Dans ce cas, les employeurs sont invités à déposer leur demande d'activité partielle dans un délai raisonnable après le début de la période demandée* ». Les demandes sont instruites sous un délai de 15 jours par l'unité départementale territorialement compétente.

La décision d'autorisation ou de refus est notifiée à l'employeur dans un délai de 15 jours à compter de la date de réception de la demande d'autorisation. L'absence de décision dans un délai de 15 jours vaut acceptation implicite de la demande. La décision de refus est motivée. La décision est notifiée à l'employeur. Celui-ci en informe le comité social et économique lorsqu'il existe. Dans le contexte actuel, les DIRECCTE ont informé de leur volonté de répondre rapidement aux entreprises sur les demandes formulées.

Préalablement à sa demande d'autorisation, l'employeur doit adhérer au service en ligne en fournissant les informations nécessaires à son identification, le nom de la personne chargée des demandes d'autorisation d'activité partielle et une adresse électronique (C. trav. art. R 5122-16). La création du compte en ligne peut prendre entre 24 à 48h, le temps pour l'administration de vous transmettre vos identifiants et mot de passe. La réponse de l'administration et la demande de versement de l'allocation d'activité partielle visée s'effectuent également via ce site internet.

En cas de décision d'autorisation expresse ou tacite, l'employeur peut ensuite adresser à l'Agence de services et de paiement une demande d'indemnisation au titre de l'allocation d'activité partielle (article R. 5122-5 du Code du travail).

Cette demande comporte :

- des informations relatives à l'identité de l'employeur ;
- de la liste nominative des salariés concernés ainsi que le numéro d'inscription au Répertoire national d'identification des personnes physiques ;
- des états nominatifs précisant notamment le nombre d'heures chômées par salarié.

Pour les établissements appliquant un accord d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et inférieure à l'année, l'employeur y joint, dans le cas où il ne souhaite pas un remboursement à la fin de la période, une demande de remboursement mensuel.

Quelle rémunération perçoit le salarié en activité partielle ?

Selon l'article R. 5122-18 du code du travail, le salarié placé en activité partielle reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-22, ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail

applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

En contrepartie des indemnités d'activité partielle qu'il verse au salarié, l'employeur a droit, pour chaque heure indemnisée, à une allocation d'activité partielle cofinancée par l'Etat et l'Unedic, dont le taux horaire est de 7,74 € dans les entreprises de 250 salariés au plus et de 7,23 € dans les autres.

Le ministre de l'Economie et des Finances a annoncé vendredi 13 mars 2020 un déplaçonnement de l'indemnisation de l'activité partielle versée à l'employeur. Ce dernier devrait percevoir un remboursement de 100 % de l'indemnité versée au salarié (égale à 70 % de son salaire brut soit environ 84 % de son salaire net). Nous vous tiendrons informés de l'évolution des dispositions sur le sujet.

Quelle démarche, l'employeur doit-il respecter pour obtenir l'indemnisation au titre de l'activité partielle ?

Pour obtenir l'allocation d'activité partielle, l'employeur adresse une demande d'indemnisation à la fin de chaque mois, comportant des informations relatives à son identité, la liste nominative des salariés concernés ainsi que leur numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques, et les états nominatifs précisant notamment le nombre d'heures chômées par salarié. Après vérification de la demande, l'allocation est liquidée mensuellement auprès de l'employeur par l'Agence de services et de paiement (ASP).

Vous pouvez retrouver toutes ces informations dans les questions/réponses du gouvernement cité ci-dessus ainsi que dans la note technique réalisée par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) que vous pouvez retrouver en pièce jointe.

Nous vous invitons également à prendre connaissance de notre documentation « [Face au coronavirus - les démarches concrètes de l'employeur](#) » qui reprend les étapes à suivre.

Que faire lorsqu'un salarié de mon association est contraint de garder son enfant à la suite de la fermeture de son établissement scolaire ou de sa crèche ?

Le ministère de la Santé a diffusé le 4 mars 2020 un communiqué de presse : https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/200304_cp_indemnitees_journalieres_maladie_pour_isolement.pdf.

Ce dernier précise que les salariés confrontés à la fermeture temporaire de crèches ou d'établissements scolaires qui ne disposent pas de solutions de garde, peuvent demander à bénéficier d'un arrêt de travail indemnisé, lorsqu'aucune solution d'aménagement des conditions de travail (du type télétravail) lui permet de poursuivre son activité à domicile.

Cette mesure concerne tous les enfants de moins de 16 ans accueillis ou scolarisés dans les établissements fermés et s'adresse à un seul des deux parents.

Ce point est repris dans le « questions / réponses » du Gouvernement cité ci-dessus aux questions 5 (page 5) et 25 (page 16).

Le salarié ainsi concerné doit solliciter son employeur afin que, celui-ci remplisse le formulaire, accessible sur le site internet dédié conduisant à la délivrance d'un arrêt de travail et au versement d'indemnités journalières.

Le salarié doit alors remplir une attestation de garde d'enfant à domicile que vous pouvez retrouver dans le « questions / réponses » du Gouvernement.

C'est donc l'employeur, dans cette situation, qui doit faire la demande d'arrêt de travail sur le site suivant : <https://declare.ameli.fr/>.

L'employeur doit-il faire une demande d'arrêt de travail pour le salarié contraint de garder ses enfants lorsque la structure est totalement fermée ?

Si votre structure est totalement fermée et que vos salariés sont à leur domicile en raison de la mise en place de l'activité partielle, l'employeur n'a pas à faire la démarche de demander un arrêt de travail pour le salarié. En effet, cette mesure ne s'applique que lorsqu'aucune solution d'aménagement des conditions de travail permet au salarié de poursuivre son activité à domicile, qu'il est donc contraint de ne pas aller travailler du fait de la garde de ses enfants.

Dans votre situation, la structure étant fermée totalement, le salarié ne travaille pas sur la période, il est donc à domicile et peut garder ses enfants.

Lorsqu'un salarié de ma structure est en arrêt de travail du fait du coronavirus, quelle rémunération perçoit-il ?

Le décret n°2020-193 du 4 mars 2020 a supprimé l'application du délai de carence légal prévu par le Code du travail. Ainsi, tout salarié en arrêt de travail lié au coronavirus doit percevoir une indemnisation dès le premier jour d'arrêt maladie.

La loi étant devenue plus favorable que l'article 1^{er} du chapitre IX de la convention collective qui prévoit l'application d'un délai de carence de trois jours à partir du troisième arrêt maladie (sauf accident du travail, maladie professionnelle, état de grossesse médicalement constaté, affection de longue durée) sur un période de 12 mois glissant ne s'applique pas. Ainsi, tout salarié en arrêt de travail du fait du coronavirus (quarantaine, garde d'enfant, malade) bénéficie du maintien de salaire dès le premier jour d'arrêt de travail et ce, peu importe le nombre d'arrêt maladie que ce dernier a eu au cours des 12 derniers mois. **Le délai de carence ne s'applique donc pas.**

Par exemple, un salarié est en arrêt maladie pour garder ses enfants à la suite de l'impossibilité d'aménager son poste de travail à domicile. Il a déjà eu un arrêt maladie en janvier 2020 et un arrêt maladie en octobre 2019. Peu importe qu'il ait déjà eu ces deux arrêts maladie, la rémunération du salarié pour l'arrêt maladie au titre du coronavirus de mars 2020 sera maintenu dès le premier jour par l'employeur. Il en est de même pour l'assurance maladie qui versera l'indemnisation journalière dès le premier jour pour un arrêt maladie lié au coronavirus.

A l'heure actuelle où nous rédigeons cet article, tout arrêt maladie lié au coronavirus doit normalement être prescrit par un médecin de l'Agence Régional de Santé (ARS).

Ma structure n'est pas totalement fermée, une partie des salariés travaille, quelles mesures de sécurité l'employeur doit-il prendre ?

L'employeur est tenu à une obligation de sécurité de résultat envers ses salariés, il doit donc prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la santé et la sécurité de ses salariés dans le cadre de leur travail.

- Respect des règles d'hygiène énoncées par le Gouvernement

L'employeur doit rappeler aux salariés les règles d'hygiène à respecter

- Se laver les mains régulièrement avec du savon ou les désinfecter avec une solution hydroalcoolique si pas d'eau à proximité,
- Tousser ou éternuer dans son coude,
- Saluer sans se serrer la main, éviter les embrassades,
- Utiliser des mouchoirs à usage unique,
- Porter un masque quand on est malade,
- Eviter les rassemblements, limiter les déplacements et les contacts
- Respecter une distanciation sociale au minimum d'un mètre.

L'employeur doit également mettre à disposition le matériel de protection nécessaire lorsqu'il est disponible : eau, savon, gel hydroalcoolique, masque. Tous ces équipements seront à la charge financière de l'employeur.

N'hésitez pas à imprimer le document du Ministère des Solidarités et de la santé disponible sur le lien suivant et l'afficher dans la structure :

https://www.gouvernement.fr/sites/default/files/contenu/piece-jointe/2020/03/coronavirus_gestes_barriere_spf.pdf

- Limiter les déplacements des salariés

Le passage au stade 3 ayant pour objectif de limiter au maximum la propagation du virus qui circule sur tout le territoire, le Gouvernement demande de ne se déplacer que pour les trajets absolument indispensables comme par exemple se rendre sur son lieu de travail. En tant qu'employeur, il vous appartient de définir ce qui relève du strict nécessaire et nous vous invitons à considérer que seuls sont nécessaires des déplacements qui ne mettent en aucun cas en danger les salariés où les personnes qu'ils pourraient rencontrer, que ce soit lors de leurs déplacements domicile-travail, ou lors de déplacements professionnels. **Rappelons, qu'il faut limiter AU MAXIMUM tout contact entre personnes.**

Dans cette démarche, l'employeur doit aménager au maximum le poste de travail des salariés et favoriser le recours au télétravail.

Ne doivent se déplacer sur leur lieu de travail que les salariés ne pouvant exercer leur poste en télétravail. De même, tous les déplacements non indispensables doivent être annulés et/ou reportés.

L'employeur doit également annuler les réunions ou les organiser à distance (par téléphone, visioconférence ...) afin d'éviter des rassemblements de personnes même minimes.

Comment mettre en place le télétravail ?

L'article L.1222-11 du Code du travail prévoit qu'en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.

Cet aménagement du poste de travail peut être imposé unilatéralement par l'employeur à ses salariés afin d'assurer la continuité de l'activité de la structure et de les protéger en cas de circonstances exceptionnelles. Si en principe, le commun accord des parties est nécessaire pour mettre en place le télétravail, dans ces circonstances exceptionnelles, le commun accord n'est pas requis.

Aucun formalisme n'est imposé dans ce cadre particulier, il n'est donc pas nécessaire de rédiger un avenant au contrat de travail ou d'être doté d'une charte ou d'un accord d'entreprise.

Vous pouvez retrouver ces informations dans la fiche pratique du guide de l'employeur d'Elisfa [sur ce lien](#) (rubrique X).

Une de mes salariés est enceinte, quelles mesures de précaution l'employeur doit-il prendre ?

Les femmes enceintes sont considérées comme des personnes à risque par le Ministère des Solidarités et de la santé. L'employeur doit donc adapter le poste de travail pour favoriser le télétravail et éviter à la personne de se déplacer dans les locaux de la structure et de travailler à proximité d'autres personnes.

Si le télétravail n'est pas compatible avec le poste de travail de la salariée enceinte, nous vous conseillons de prendre contact avec la médecine du travail ou de renvoyer la salariée vers son médecin traitant notamment à partir du troisième trimestre de grossesse où le risque est accru. Il est donc fortement conseillé à la salariée de ne pas se rendre sur son lieu de travail.

Que faire en cas de symptômes ?

Le Ministère des Solidarités et de la Santé demande en cas de symptômes (toux, fièvre) qui font penser au Covid-19 de rester à domicile, d'éviter les contacts, d'appeler un médecin avant de se rendre à son cabinet ou d'appeler le numéro de permanence de soins de sa région. Il est également possible de bénéficier d'une téléconsultation.

Si les symptômes s'aggravent avec des difficultés respiratoires et signes d'étouffement, appelez le SAMU- Centre 15.

Nous vous rappelons que les informations qui vous sont transmises dans le cadre de ce mail le sont à jour des textes en vigueur. Des évolutions sont susceptibles d'intervenir dans les prochains jours à la suite des annonces de ce samedi 14 mars et en fonction de l'évolution de la situation actuelle.

Nous ne manquerons pas de vous tenir informés. N'hésitez pas à consulter régulièrement le site du ministère du Travail et du site du ministère des Solidarités et de la santé pour obtenir les derniers documents mis à jour.

Nous vous informons que le service juridique d'Elisfa animera un webinaire ce mardi 17 mars 2020 de 11h00 à 12h00 sur les conséquences possibles de l'épidémie de coronavirus pour un employeur d'une structure Alisfa. Au regard du nombre d'inscrits et de l'évolution régulière de la situation, nous prévoyons un allongement possible de ce temps jusqu'à 12h30.

De plus, nous ne pourrons répondre à toutes les interrogations des structures participantes mais essaierons de les intégrer directement à notre présentation.

Vous pouvez déjà vous y inscrire [sur ce lien](#).

Télécharger la notice technique « [Activité partielle et coronavirus](#) »