

CORONAVIRUS : COMMENT REAGIR EN TANT QU'EMPLOYEUR ?

Ci-dessous les principales questions à vous poser en tant qu'employeur vis-à-vis de vos salariés face à la menace du CORONAVIRUS.

Faites un état des lieux des mesures à prendre selon la catégorie de vos salariés :

➔ Pour ceux pouvant être mis en télétravail (a priori ETAM et cadres), est-ce que je souhaite les mettre 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.

Pour mémoire, le télétravail est un droit prévu par l'article L. 1222-9 du code du travail issu de l'ordonnance du 22 septembre 2017. 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. En tant qu'employeur, vous pouvez unilatéralement placer les salariés pour qui c'est possible en télétravail.

En effet, le code du travail prévoit que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires « pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale des travailleurs » (article L. 4121-1). A ce titre, l'employeur peut être fondé à prendre des dispositions contraignantes pour assurer la protection de la santé du personnel après évaluation du risque de contagion dans l'entreprise.

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

Assurez-vous au préalable que :

- les salariés concernés disposent du matériel nécessaire pour travailler à distance (ordinateur, téléphone..)
- de réorganiser les postes de travail concernés si possible

Au regard du discours du président, nous vous invitons fortement à privilégier cette solution pour les salariés pour qui c'est possible.

➔ Pour ceux qui ne peuvent pas être mis en télétravail au regard de leurs fonctions (ouvriers principalement) ou alors parce que je ne le souhaite pas : je fais le point sur la situation de chacun de mes salariés :

- **Question 1 : A-t-il besoin de se mettre en arrêt de travail pour garder son ou ses enfants suite à la fermeture des crèches et des écoles ?**

Attention : un seul des deux parents peut bénéficier de ce dispositif.

Procédure :

Le téléservice « declare.ameli.fr » de l'Assurance Maladie est l'outil mis en place à cette fin. Destiné aux employeurs des salariés concernés, ce service les invite à déclarer les employés de leurs entreprises à qui un arrêt de travail doit être délivré dans ce cadre. Ce téléservice « declare.ameli.fr »

concerne tous les employeurs et tous les salariés, quels que soient leurs régimes d'affiliation à la Sécurité sociale ou la forme de leur contrat de travail.

Pour rappel, le versement d'indemnités journalières sera rendu possible aux conditions suivantes :

- seuls les parents d'enfants de moins de 16 ans au jour du début de l'arrêt sont concernés par le dispositif ;
- 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, il est recommandé de s'y référer pour confirmer que l'établissement de l'enfant est bien situé sur l'une de ces communes.
- un seul parent (ou détenteur de l'autorité parentale) peut se voir délivrer un arrêt de travail. **À cet égard, le salarié doit fournir à son employeur une attestation sur l'honneur certifiant qu'il est le seul à demander un arrêt de travail dans ce cadre ;**
- l'entreprise ne doit pas être en situation de mettre, sur cette période, l'employé concerné en télétravail : l'arrêt de travail doit être la seule solution possible.

L'arrêt de travail sera délivré pour une durée de 14 jours calendaires à compter de la date de début de l'arrêt.

Les déclarations faites sur ce téléservice « declare.ameli.fr » ne déclenchent pas une indemnisation automatique des employés concernés. Celle-ci se fait après vérification par l'Assurance Maladie des éléments transmis et sous réserve de l'envoi, selon les procédures habituellement employées, des éléments de salaires à la caisse de Sécurité sociale d'affiliation de l'employé concerné.

- **Question 2 : Après cette évaluation, je fais le point sur mon effectif restant à partir de lundi**
- **Question 3 : J'appelle mes clients pour savoir si leurs chantiers sont maintenus pour évaluer au mieux mon activité à venir sur les prochaines semaines**
- **Question 4 : Je regarde si mon personnel à disposition me permet d'effectuer les chantiers maintenus par les clients :**

3 cas possibles ici :

1. **Soit mon personnel me permet d'exécuter les chantiers prévus** = je n'ai pas de démarches supplémentaires à effectuer
2. **Soit mon personnel n'est pas assez nombreux par rapport aux chantiers maintenus =**

→ Je réfléchis si l'augmentation de la durée de travail de mes salariés restant me permettra d'exécuter les chantiers maintenus, dans le respect des durées maximales de travail (sous réserve de dérogations), à savoir :

- 10 heures par jour, sauf dérogations
- 48 heures sur une même semaine
- 44 heures par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives

→ A défaut, je dois appeler les clients pour reporter leurs chantiers en expliquant la situation

→ J'essaie de prendre de nouveaux chantiers en cohérence avec mon effectif :

3. Soit mon personnel est trop important par rapport aux chantiers maintenus, je suis donc en situation de sureffectif =

Je fais une demande d'activité partielle sur le portail dédié (<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>) **en amont du placement effectif des salariés en activité partielle**, c'est-à-dire que j'évalue la réduction de l'horaire collectif de travail afin que tous mes salariés puissent travailler.

Les salariés subissent donc une perte de salaire en cas de réduction d'horaires.

En principe, cette demande doit être réalisée en AMONT de la mise en activité partielle de mes salariés. 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 **délaï raisonnable** après le début de la période demandée.

L'autorité administrative dispose de 15 jours maximum pour instruire la demande (article R. 5122-4 du code du travail). A l'issue de ce délai et en l'absence de réponse de l'administration, la demande est réputée acceptée.

Le contrat de travail étant suspendu, les salariés perçoivent une indemnité compensatrice **versée par leur 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 exact reste à fixer (mais qui a priori sera plus favorable que dans le cadre d'une activité partielle « classique »).

→ Pour les salariés restants dans votre entreprise :

Il faut leur indiquer de :

- Se laver les mains très régulièrement.
- Tousser ou éternuer dans son coude ou dans un mouchoir.
- Saluer sans se serrer la main, éviter les embrassades
- Utiliser des mouchoirs à usage unique et les jeter.

Je fais en sorte que mon ou mes salarié(s) évite(nt) :

- les lieux où se trouvent des personnes fragiles ;
- toute sortie ou réunion non indispensable (conférences, meetings, etc.) ;
- les contacts proches (cantine, ascenseurs, etc.).

Je dois également consulter le comité social et économique en cas de modification importante de l'organisation du travail (article L. 2312-8 du code du travail).

Voir : <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>

Précisions complémentaires :

- 1. Pour les travailleurs indépendants parent d'un enfant de moins de 16 ans concerné par une mesure de fermeture de son établissement scolaire :** vous pouvez également bénéficier d'un arrêt de travail au même titre que les salariés. Il conviendra de déclarer cet arrêt sur la page employeur sur le site Internet dédié <https://declare.ameli.fr>

2. Quelles mesures prendre si un de mes salariés est contaminé ?

En cas de contamination avérée d'un de mes salariés, les mesures suivantes devront être prises, le coronavirus pouvant probablement survivre 3 heures sur des surfaces sèches :

- équipement des personnes en charge du nettoyage des sols et surfaces avec port d'une blouse à usage unique, de gants de ménage (le port de masque de protection respiratoire n'est pas nécessaire du fait de l'absence d'aérosolisation par les sols et surfaces) ;
- entretien des sols : privilégier une stratégie de lavage-désinfection humide de sorte que :
 - les sols et surfaces soient nettoyés avec un bandeau de lavage à usage unique imprégné d'un produit détergent ;
 - les sols et surfaces soient en suite rincés à l'eau du réseau d'eau potable avec un autre bandeau de lavage à usage unique ;
 - un temps de séchage suffisant de ces sols et surfaces soit laissé ;
 - les sols et surfaces doivent être désinfectés avec de l'eau de javel diluée avec un bandeau de lavage à usage unique différent des deux précédents.
 - les déchets produits par la personne contaminée suivent la filière d'élimination classique.

3. Quelles mesures prendre en cas de suspicions de contamination d'un de mes salariés ?

Trois cas possibles :

- **Vous mettez en quarantaine le salarié sans qu'il ne dispose d'un arrêt de travail délivré par le médecin de l'ARS**

Si le salarié ne bénéficie pas d'un arrêt de travail délivré par le médecin de l'ARS, mais que l'employeur lui demande de ne pas se présenter à son travail, sa rémunération est maintenue et sa période d'absence assimilée à une période normalement travaillée ouvrant le bénéfice aux mêmes droits que les salariés présents dans l'entreprise.

- **Le salarié bénéficie d'un arrêt de travail délivré par le médecin de l'ARS :** 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) »
- **Vous décidez de conserver le salarié en insistant sur les mesures de prévention décrites ci-dessus et applicables à tous les salariés**

À la suite de l'épidémie de coronavirus et de son impact sur l'activité des entreprises, le réseau des Urssaf est mobilisé pour venir en soutien des employeurs et des travailleurs indépendants qui rencontrent des difficultés pour déclarer ou payer leurs cotisations.

4. URSSAF :

Si en raison de cette épidémie, vous avez subi une perturbation majeure de votre activité, rapprochez-vous de votre Urssaf afin de trouver une solution d'accompagnement adaptée.

Cet accompagnement se traduit notamment par l'octroi de délais (échelonnement de paiements), et d'une remise exceptionnelle des majorations et pénalités de retard sur les périodes ciblées.

Pour les travailleurs indépendants, il est également possible de demander une anticipation de la régularisation annuelle afin d'obtenir un recalcul des cotisations cohérent avec la santé de l'entreprise, et d'obtenir un nouvel échéancier de paiement des cotisations provisionnelles, ou 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.

Quelles sont vos démarches ?

- Vous êtes employeur ou profession libérale ? Connectez-vous à votre espace en ligne sur 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 secu-independants.fr/Contact, objet « Vos cotisations », motif « Difficultés de paiement »

Par téléphone : Au 3698 (service gratuit + prix d'un appel) »