



FLASH INFO : Comment gérer les variations d'activité de mon activité du fait de la crise du Coronavirus ?

Attention : toutes ces mesures sont susceptibles d'évoluer dans les jours à venir.

1. Mobiliser le dispositif d'activité partielle :

Le dispositif d'activité partielle peut être sollicité par les entreprises dans le cadre de circonstances à caractère exceptionnel. Lorsque les salariés sont placés en position d'activité partielle, le contrat de travail est suspendu mais non rompu. Ainsi, sur les heures ou périodes non travaillées, les salariés ne doivent pas être sur leur lieu de travail, à disposition de leur employeur et se conformer à ses directives. Le contrat de travail étant suspendu, les salariés perçoivent une indemnité compensatrice versée par leur employeur.

L'activité partielle est une mesure collective. Différents cas de figure peuvent se manifester dans le cadre de l'épidémie, en fonction desquels le périmètre des salariés pouvant être placés en activité partielle devra être ajusté telle que fermeture administrative d'un établissement, absence (massive) de salariés indispensables à l'activité de l'entreprise, interruption temporaire des activités non essentielles, suspension des transports en commun par décision administrative, baisse d'activité liée à l'épidémie en raison de difficultés d'approvisionnement.

Concernant la procédure de mise en place de l'activité partielle :

Le recours à l'activité partielle peut prendre plusieurs formes :

- diminution de la durée hebdomadaire du travail ;
- fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement.

L'employeur peut percevoir l'allocation d'activité partielle dans la limite de :

- **1 000 heures par an et par salarié** quelle que soit la branche professionnelle ;
- **100 heures par an et par salarié** si l'activité partielle est due à des travaux de modernisation des installations et des bâtiments de l'entreprise.

Avant la mise en activité partielle, l'employeur doit adresser à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) de l'Aude une **demande**

préalable d'autorisation d'activité partielle sur le site :
<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>

Le salarié placé en activité partielle reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur à l'échéance habituelle de la paie, correspondant à 70 % de sa rémunération brute horaire (ou 100 % de la rémunération net horaire s'il est en formation pendant les heures chômées).

Seules les heures chômées comprises entre la durée légale du travail sur la période considérée ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat, et le nombre d'heures travaillées sur ladite période sont susceptibles de faire l'objet d'une indemnisation.

De façon exceptionnelle, en cas de difficultés financières de l'employeur (procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire), le préfet du département peut faire procéder au paiement direct de l'allocation aux salariés.

Pour se faire rembourser les indemnités versées aux salariés en activité partielle, l'employeur doit adresser en ligne une [demande d'indemnisation](#) au titre de l'allocation d'activité partielle tous les mois. Pour calculer le montant d'indemnité que l'employeur peut se voir rembourser. Le paiement est effectué par l'Agence de services et de paiement (ASP) qui agit pour le compte de l'État.

2. Le FNE-Formation :

En cas de sous-activité prolongée, voire d'arrêt total de l'activité, les entreprises peuvent demander à bénéficier du FNE-Formation en lieu et place de l'activité partielle afin d'investir dans les compétences des salariés. Formalisé par une convention conclue entre l'Etat (la DIRECCTE) et l'entreprise (ou l'OPCO, OCAPIAT pour l'agriculture), le FNE-Formation a pour objet la mise en œuvre d'actions de formation, afin de faciliter la continuité de l'activité des salariés face aux transformations consécutives aux mutations économiques et technologiques, et de favoriser leur adaptation à de nouveaux emplois.

3. ARRET DE TRAVAIL :

Avant de placer son salarié en arrêt de travail il faut tout d'abord envisager de :

- Recourir dans la mesure du possible au télétravail. Le président de la République a milité pour l'intensification du télétravail dans les entreprises où il est possible. Pour rappel, le code du travail prévoit qu'en cas de risque épidémique, le télétravail peut être mis en place sans l'accord du salarié (C. trav., art. L. 1222-1) ;
- recourir au chômage partiel. Dans un certains nombres de situation le recours au télétravail ne sera pas possible. dans le cas où les salariés seront contraints de rester chez eux sans pouvoir travailler, des mesures "exceptionnelles et massives" de chômage partiel seront mises en place. "L'Etat prendra en charge l'indemnisation des salariés contraints à rester chez eux", a indiqué le chef de l'Etat. Les indépendants (comme les non-salariés agricoles ?) pourraient également bénéficier d'une indemnisation de l'Etat ;

Enfin, si jamais les deux solutions précédentes ne sont pas possibles, vous devez permettre aux salariés de garder leurs enfants de moins de 16 ans en raison de la fermeture des établissements scolaires. Si aucune autre solution peut être retenue, le salarié peut être placé en arrêt de travail et indemnisé. L'employeur doit alors déclarer l'arrêt de travail sur le site Internet dédié : <https://www.declare.ameli.fr>

Prévoit que l'arrêt de travail de l'assuré **doit être établi directement par la CPAM** dont dépend l'assuré, ou le cas échéant, par les médecins conseils de la caisse nationale d'assurance maladie qui le transmettent à l'employeur.

En pratique, **l'employeur doit remplir un formulaire disponible sur le site Ameli (declare.ameli.fr)** qui fera office de demande d'arrêt de travail pour les parents d'enfants confinés à domicile.

Le salarié adresse alors à l'employeur une attestation dans laquelle il s'engage à être le seul parent qui demande le bénéfice d'un arrêt de travail pour garder l'enfant à domicile dont il indique le nom et l'âge, le nom de l'établissement scolaire et celui de la commune où l'enfant est scolarisé ainsi que la période de fermeture de l'établissement scolaire concerné. L'employeur envoie ensuite les éléments nécessaires à la liquidation de l'indemnité journalière selon la procédure habituelle applicable aux arrêts maladie. Le ministère précise que, dans la mesure du possible, l'employeur maintient le salaire du salarié à hauteur de l'indemnisation versée par la sécurité sociale et du complément employeur pour les salariés concernés (Q-R n° 25). Dans ce cas, l'employeur est subrogé de plein droit dans les droits du salarié envers l'assurance maladie.

Enfin le chef de l'État a annoncé le report des cotisations et des impôts dus en mars. Toutes ces mesures vont être précisées dans les jours à venir...

Enfin vous trouverez en pièce jointe les bons gestes à adopter face à cette épidémie. Veuillez-afficher un exemplaire au sein de votre entreprise. De plus, afin de mettre en place des mesures de prévention, il est demandé aux entreprises de mettre à jour leur document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER) en intégrant le risque de propagation du coronavirus. Des solutions de prévention doivent figurer dans le DUER (masques ou solutions hydroalcooliques). Pour les employeurs qui utilisent Systema, le logiciel a été mis à jour à ce titre.

Pour toutes questions n'hésitez pas à contacter Patricia de la F.D.S.E.A 11 :

- **06 19 08 23 79**

- servicejuridique11@hotmail.fr