

**Les mesures sont susceptibles d'évoluer et d'être précisées dans les heures et les jours à venir.**

16 mars 2020 - Mise à jour : 29 juillet

Vérifiez que vous disposez de la version à jour sur les pages dédiées de notre site : <https://tinyurl.com/ty5sn8x>

## Sommaire

<b>I. Aides financières pour les entreprises (et les indépendants).....</b>	<b>2</b>
Délais de paiement pour faire face à la baisse de l'activité.....	2
Demandes de délai de paiement et/ou de remise d'impôts directs .....	3
Des garanties d'emprunt et des prêts par Bpifrance .....	4
Une aide de 1 500 € dans le cadre du fonds de solidarité .....	4
Des aides de la Sécurité sociale des indépendants sur dossier .....	6
Autre aide de la Sécurité sociale des indépendants : parent d'un enfant à garder ou personne « vulnérable » .	6
Régime d'indemnisation de l'activité partielle .....	6
Éligibilité au dispositif.....	7
Procédure pratique : .....	8
1. Les salariés concernés .....	8
2. Mise en œuvre d'une demande d'autorisation administrative préalable .....	9
3. Une information préalable des salariés .....	10
4. L'indemnisation du salarié .....	10
5. L'allocation versée à l'entreprise.....	12
6. Les conséquences sur le contrat.....	13
<b>II. Pour vos salariés.....</b>	<b>13</b>
Faire face à la baisse d'activité – Résumé des dispositifs : .....	13
1. L'activité partielle.....	14
2. Déplacement des congés.....	14
3. Imposer des dates de congés .....	15
4. Garde d'enfant ou salarié « particulièrement vulnérable ».....	15
5. Droit de retrait.....	15
Mesure de prévention et de sécurité.....	15
Mesures générales de sécurité recommandées à ce jour .....	18
Pour les personnels en contact avec le public .....	19
Si un ou plusieurs salariés de mon entreprise présentent un risque d'avoir été contaminés .....	19
Quelles mesures doivent être prises si un de mes salariés est contaminé ou suspecté ? .....	19
Pour les personnes considérées comme « vulnérables » ou contraintes de garder un enfant .....	21
Des dispositions spécifiques pour les arrêts de maladie habituels .....	24
Point sur le droit de retrait.....	24
Suspension des délais d'homologation des ruptures conventionnelles.....	25
<b>III. Règles sanitaires dans la clinique .....</b>	<b>25</b>

## I. Aides financières pour les entreprises (et les indépendants)

Une première liste non exhaustive des dispositifs déployés pour les entreprises et certaines pour les indépendants :

### Délais de paiement pour faire face à la baisse de l'activité

Suite à la demande du Gouvernement, le réseau des Urssaf a annoncé des mesures de soutien se traduisant notamment par l'octroi de délais de paiement des cotisations sociales et la remise exceptionnelle des majorations et pénalités de retard sur les périodes ciblées.

**Pour un report des cotisations salariales et patronales**, si la DSN de mars 2020 n'est pas encore déposée, il suffit de moduler le paiement SEPA au sein de cette DSN qui peut être déposée jusqu'au 15 avril à 12h. En cas de difficultés, vous pouvez ainsi reporter tout ou partie du paiement des cotisations salariales et patronales pour cette échéance. La date de paiement de ces cotisations sera reportée d'office jusqu'à 3 mois dans l'attente de convenir avec les organismes des modalités de leur règlement. En pratique vous pouvez moduler votre paiement en fonction de vos besoins : montant à 0, ou montant correspondant à une partie des cotisations.

- Premier cas, vous n'avez pas encore effectué votre DSN de mars 2020 (jusqu'au 15 avril). Vous êtes en paiement trimestriel et souhaitez revenir sur le montant des ordres de paiement SEPA éventuellement émis dans les DSN de janvier et de février consultez ce document page 3 : <https://tinyurl.com/yx7mxcnt>
- Deuxième cas, vous avez transmis votre DSN : vous pouvez la modifier en déposant une DSN « annule et remplace » jusqu'au jour précédant l'échéance inclus (soit le 14 avril 23h59), ou en utilisant le service de paiement de votre espace en ligne Urssaf. Si vous êtes en paiement trimestriel et souhaitez revenir sur le montant des ordres de paiement SEPA éventuellement émis dans les DSN de janvier et de février, consultez le même document que dans le premier cas, page 3.
- Troisième cas, vous réglez les cotisations hors DSN : vous pouvez adapter le montant de votre virement bancaire, ou bien ne pas effectuer de virement.

Pour un report des seules cotisations patronales, les entreprises concernées peuvent adresser un message sur le site [urssaf.fr](http://urssaf.fr) via la rubrique « Une formalité déclarative », puis « Déclarer une situation exceptionnelle ». Ces demandes seront traitées de manière prioritaire par les Urssaf »

Lien : <https://www.economie.gouv.fr/mesures-exceptionnelles-urssaf-et-services-impots-entreprises>

**Mise à jour** : le report du paiement des cotisations en juin est conditionné à une demande préalable auprès de l'Urssaf. Si l'entreprise présente des difficultés majeures de trésorerie (et non plus importantes, comme précédemment indiqué) le report de paiement de tout ou partie des cotisations salariales et patronales Urssaf est possible pour l'échéance de paiement du 5 ou 15 juin 2020 comme pour les cotisations de retraite complémentaire Agirc-Arrco pour l'échéance de paiement du 25 juin 2020. La date de paiement de ces cotisations pourra alors être reportée jusqu'à trois mois. Aucune majoration de retard ne sera appliquée.

**Mise à jour - juillet** : en cas de difficultés, la part patronale des échéances de juillet peut être reportée pour les cotisations dues à l'Urssaf. Les entreprises doivent désormais s'acquitter des cotisations sociales aux dates d'exigibilité, soit au 5 et au 15 juillet 2020. Toutefois, en cas de difficultés persistantes liées à l'épidémie de Covid-19, le report de cotisations reste possible pour ces échéances, sous certaines conditions :

- la possibilité de report ne concerne que les cotisations patronales ;
- les cotisations salariales ne sont pas concernées et doivent être versées à l'échéance.

Les entreprises souhaitant bénéficier des possibilités de report de la part patronale doivent au préalable remplir un formulaire de demande via leur espace en ligne :

En l'absence de réponse de l'Urssaf dans les deux jours ouvrés suivants le dépôt du formulaire, la demande est considérée comme acceptée.

En pratique, l'entreprise peut minorer son paiement de tout ou partie des cotisations patronales (au travers du bloc paiement de la DSN si elle a opté pour le téléversement, ou via l'ajustement du montant du virement si elle utilise ce mode de paiement).

**Pour les cotisations des libéraux**, les échéances mensuelles des 20 mars, 5 et 20 avril ne sont pas prélevées. Les échéances du 5 et 20 mai sont également reportées. Elles ne seront pas prélevées et il n'y a pas de paiement à effectuer. Le montant de ces échéances sera lissé sur les échéances à venir en 2020.

**Dernière mise à jour :** les Urssaf ont reporté automatiquement les échéances de cotisations et contributions sociales personnelles depuis le 20 mars 2020. Elles reporteront également les échéances d'août.

Les travailleurs indépendants souhaitant s'acquitter de tout ou partie de leurs cotisations peuvent effectuer leur paiement :

- soit par virement à partir de leur espace en ligne sur le site [www.urssaf.fr](http://www.urssaf.fr) à partir de la rubrique « un paiement », en choisissant le motif « connaître les moyens et dates de paiements » et le sous-motif « un virement » ;
- soit par chèque libellé à l'ordre de leur Urssaf en précisant au dos du chèque le numéro de compte cotisant et l'échéance concernée.

**Le paiement normal reprend à compter du mois de septembre en cas de paiement mensuel, à compter du mois de novembre en cas de paiement par trimestre.**

Afin d'éviter que les montants des échéances qui seront demandées soient trop élevés en raison des échéances qui ont été reportées depuis le mois de mars 2020, les Urssaf/CGSS ont estimé le revenu 2020 des travailleurs indépendants pour réduire ces montants.

Le site internet des Urssaf indique le montant de cette estimation et la marche à suivre si celle-ci ne convient pas au cotisant (actualité du 27/7/2020, <https://www.urssaf.fr/portail/home/actualites/toute-lactualite-independant/reprise-du-paiement-des-cotisati.html>)

### **Demandes de délai de paiement et/ou de remise d'impôts directs**

A la suite des annonces du ministère de l'Économie et des Finances pour aider les entreprises se trouvant en difficulté en raison du coronavirus, l'administration fiscale vient de préciser que les entreprises ont la possibilité de demander à bénéficier d'un délai de paiement et/ou d'une remise d'impôts directs (impôt sur les bénéfices notamment).

Afin de faciliter leurs démarches, les entreprises peuvent accéder sur le site [impots.gouv.fr](http://impots.gouv.fr) à un formulaire de demande spécifique à leur situation. Les entreprises concernées devront notamment y indiquer des éléments justificatifs suivants :

- Le montant de leur chiffre d'affaires mensuel réalisé de janvier à mai 2019 ainsi que celui réalisé de janvier à mai 2020 ;
- Les autres dettes à honorer (nature, montant, échéance) ;
- La situation de leur trésorerie ;
- Et tous autres éléments de nature à justifier un délai de paiement ou une remise

La TVA n'étant pas un impôt direct, elle n'entre pas dans le champ de ces mesures.

## Des garanties d'emprunt et des prêts par Bpifrance

Pour répondre aux besoins de financement des entreprises françaises dont l'activité est entravée par les mesures d'urgence sanitaires prises et par la contraction de la demande globale, la garantie de l'État peut être demandée notamment pour les prêts qui seront octroyés entre le 16 mars 2020 et le 31 décembre 2020. Des conditions seront fixées par arrêté, parmi lesquelles :

- Le fait de comporter un différé d'amortissement de 1 an minimum ;
- La possibilité laissée à la discrétion du seul emprunteur, d'amortir le prêt sur une période additionnelle de 5 ans ;
- Ne prendre aucune autre sûreté ou garantie ;
- Ne pas s'accompagner d'une réduction des concours apportés par l'établissement prêteur à l'entreprise concernée par rapport au niveau qui était le leur le 16 mars 2020.

Quelques limites seront prévues : la garantie est rémunérée, elle ne peut couvrir la totalité du prêt garanti, elle n'est acquise qu'après un délai de carence, elle ne peut pas bénéficier à des entreprises faisant l'objet d'une procédure collective : sauvegarde, redressement judiciaire et liquidation. A contrario, les procédures préventives pourraient bénéficier de ce dispositif.

Contactez Bpifrance : [www.bpifrance.fr](http://www.bpifrance.fr) ou 0 969 370 240

## Une aide de 1 500 € dans le cadre du fonds de solidarité

**Mise à jour - mai :** l'aide est reconduite pour le mois de mai, avec des conditions d'attribution particulières pour les demandes au titre du mois de mai, et deux nouveautés pour les aides de mars et avril :

Pour les aides à compter de mars : les entreprises dont le dirigeant a bénéficié d'une ou de plusieurs pensions de retraite ou d'indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS) entre les mois d'avril 2020 et de mai 2020, verront le montant de l'aide réduite du montant des retraites et IJSS.

Pour les aides à compter d'avril : les entreprises créées en février 2020 sont désormais également éligibles à l'aide. Pour les entreprises créées entre le 1<sup>er</sup> avril 2019 et le 31 janvier 2020, la perte doit être évaluée par rapport au chiffre d'affaires mensuel moyen sur la période comprise entre la date de création de l'entreprise et le 29 février 2020

Pour les aides à compter de mai : la perte de chiffre d'affaires d'au moins 50 % doit être constatée sur la période comprise entre le 1<sup>er</sup> mai 2020 et le 31 mai 2020. Il est désormais précisé qu'une seule aide est versée par entreprise.

**Mise à jour - avril :** l'aide est reconduite pour le mois d'avril, avec des conditions d'attribution assouplies pour les demandes au titre du mois d'avril (qui pourront être formulées jusqu'au 31 mai) :

- La perte de chiffre d'affaires du mois d'avril 2020 (50 % minimum) pourra se comparer, au choix du professionnel, soit au chiffre d'affaires du mois d'avril 2019, soit au chiffre d'affaires moyen de l'année 2019.
- Pour les entreprises en nom propre, le plafond de bénéfices de 60 000 euros est doublé, et donc porté à 120 000 euros, si le conjoint du chef d'entreprise travaille à ses côtés en tant que conjoint collaborateur.
- Pour les sociétés, le plafond de bénéfices de 60 000 euros s'apprécie non plus globalement, mais par associé et conjoint collaborateur.
- L'aide complémentaire, qui était fixée uniformément à 2 000 euros au titre du mois de mars, passe en avril à 3 500 euros ou 5 000 euros pour les entreprises dépassant des plafonds de chiffre d'affaires.

**Mise à jour - juillet** : le premier volet de l'aide en faveur des TPE impactées par la crise sanitaire est prolongé pour toutes les entreprises au titre des pertes du mois de juin. Son accès est en outre facilité, les entreprises n'ayant plus à justifier d'un refus de prêt de leur banque pour accéder au deuxième volet. Le fonds comporte désormais 3 volets :

- une première aide égale au montant de la perte de chiffre d'affaires et plafonnée à 1 500 €, versée par la direction générale des finances publiques (DGFIP). Elle peut être demandée chaque mois au titre duquel le fonds est ouvert ;
- une aide complémentaire d'un montant de 2 000 à 5 000 € versée aux entreprises les plus en difficulté par les régions. Elle ne peut être demandée qu'une seule fois ;
- une aide supplémentaire laissée à l'appréciation des collectivités locales et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre.

L'aide est en effet attribuée aux entreprises remplissant les conditions susvisées qui ont fait l'objet d'une interdiction d'accueil du public entre le 1<sup>er</sup> juin 2020 et le 30 juin 2020 ou ont subi une perte de CA d'au moins 50 % sur cette période.

Les conditions d'attribution de l'aide de 1 500€ sont précisées, on peut désormais en bénéficier si on a subi une baisse de 50 % de son chiffre d'affaire sur la période.

Cette aide est versée par le fonds créé pour prévenir la cessation d'activité des très petites entreprises et notamment des professions libérales, résidentes fiscales françaises, avec un chiffre d'affaires annuel inférieur à 1 million d'euros et un bénéfice annuel imposable inférieur à 60 000 euros, particulièrement touchées par les conséquences économiques du covid-19.

L'aide prend la forme de subventions attribuées par décision du ministre de l'Action et des Comptes publics aux entreprises qui, soit ont fait l'objet d'une interdiction d'accueil du public intervenue entre le 1<sup>er</sup> mars 2020 et le 31 mars 2020, soit ont subi une perte de chiffre d'affaires d'au moins 50 % (au lieu des 70 % initialement prévus) durant la période comprise entre le 1<sup>er</sup> mars 2020 et le 31 mars 2020, par rapport à la même période de l'année précédente.

Pour les personnes physiques ayant bénéficié d'un congé pour maladie, accident du travail ou maternité durant la période comprise entre le 1<sup>er</sup> mars 2019 et le 31 mars 2019, ou pour les personnes morales dont le dirigeant a bénéficié d'un tel congé pendant cette période, cette condition s'apprécie par rapport au chiffre d'affaires mensuel moyen sur la période comprise entre le 1<sup>er</sup> avril 2019 et le 29 février 2020.

Le fonds comporte deux volets :

- Premier volet : une aide plafonnée à 1 500 €. L'aide est d'un montant égal à la perte déclarée de chiffre d'affaires en mars 2020, dans la limite de 1 500 €.

La demande d'aide est réalisée sur le site [impots.gouv.fr](https://impots.gouv.fr) (espace « particulier »), au plus tard le 30 avril 2020, et accompagnée de justificatifs : une déclaration sur l'honneur attestant que l'entreprise remplit les conditions requises, l'exactitude des informations déclarées ainsi que l'absence de dette fiscale ou sociale impayée au 31 décembre 2019, sauf bénéfice d'un plan de règlement ; une estimation du montant de la perte de chiffre d'affaires ; les coordonnées bancaires de l'entreprise.

La DGFIP effectuera des contrôles de premier niveau et versera l'aide rapidement au demandeur. Des contrôles de second niveau pourront être effectués par la DGFIP postérieurement au versement de l'aide. Cette somme sera défiscalisée.

- Second volet : une aide complémentaire de 2 000 € serait prévue à partir du 15 avril 2020, l'entreprise se rendra sur une plateforme ouverte par la région dans laquelle ils exercent leur activité.

L'entreprise pourrait percevoir une aide complémentaire forfaitaire de 2 000 € lorsque, au jour de la demande :

- Elle a bénéficié du premier volet de l'aide ;
- Elle emploie, au 1<sup>er</sup> mars 2020, au moins un salarié en CDI ou en CDD ;
- Elle se trouve dans l'impossibilité de régler ses dettes exigibles à 30 jours ;
- Elle s'est vu refuser un prêt de trésorerie d'un montant raisonnable, demandé à compter du 1<sup>er</sup> mars 2020, par sa banque, ou sa demande est restée sans réponse passé un délai de 10 jours.

Elle est accompagnée de justificatifs : une déclaration sur l'honneur attestant que l'entreprise remplit les conditions requises et l'exactitude des informations déclarées ; une description succincte de sa situation, accompagnée d'un plan de trésorerie à 30 jours, démontrant le risque de cessation des paiements ; le montant du prêt refusé, le nom de la banque le lui ayant refusé et les coordonnées de son interlocuteur dans cette banque.

Des échanges de données sont opérés, dans le respect du secret fiscal, entre l'administration fiscale et les services en charge de l'aide.

> *Le dossier de presse et la FAQ du ministère de l'Économie sont disponibles sur l'espace réservé.*

### **Des aides de la Sécurité sociale des indépendants sur dossier**

**Mise à jour :** l'aide financière du CPSTI est accessible aux travailleurs indépendants ne pouvant pas bénéficier de l'aide du fonds de solidarité.

Les conseillers du Conseil de la Protection Sociale des Travailleurs Indépendants (CPSTI) ont décidé de renforcer et de faciliter l'accès à l'action sociale à destination des artisans, commerçants et professionnels libéraux permettant ainsi :

- L'attribution d'une aide financière exceptionnelle ;
- Le maintien de la prise en charge totale ou partielle des cotisations et contributions sociales personnelles.

Trois conditions sont demandées : avoir effectué au moins un versement de cotisations depuis son installation, avoir été affilié avant le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et être impacté de manière significative par les mesures de réduction ou de suspension d'activité.

La demande peut être faite sur le site internet : <https://www.secu-independants.fr/action-sociale/aide-coronavirus/>

Il est à noter que les décisions du CPSTI s'inscrivent dans le cadre d'un budget spécifique et limité dont les conseillers décident de l'attribution.

### **Autre aide de la Sécurité sociale des indépendants : parent d'un enfant à garder ou personne « vulnérable »**

Les professionnels libéraux peuvent bénéficier du dispositif d'indemnités journalières de l'assurance maladie dès lors qu'ils sont contraints de stopper leur activité pour garder leurs enfants, s'ils sont considérés comme des personnes « vulnérables », ou s'ils partagent leur domicile avec une personne vulnérable.

> ***Les modalités de ces arrêts sont détaillées dans la partie dédiée aux salariés, au paragraphe « Pour les personnes considérées comme "vulnérables" ou contraintes de garder un enfant ».***

### **Régime d'indemnisation de l'activité partielle**

> *Voir les tutoriels sur le formulaire en ligne de demande préalable d'activité partielle et la demande d'indemnisation : <https://tinyurl.com/ty5sn8x>*

Le Gouvernement a annoncé la possibilité pour les entreprises contraintes de réduire ou de suspendre temporairement leur activité de recourir au dispositif d'indemnisation relatif à l'activité partielle en déposant leur demande, avant le placement effectif des salariés en activité partielle.

**Rétroactivité** : un nouveau décret confirme enfin que les entreprises qui placent leurs salariés en activité partielle en raison du motif « circonstance exceptionnelle / coronavirus » pourront faire la demande d'activité partielle 30 jours après la décision de mise en œuvre effective.

Nous attirons cependant votre attention sur le risque juridique qu'implique ce délai : dans le cas où la demande serait refusée (si les justificatifs ne sont pas suffisants pour la DIRECCTE) l'entreprise ne disposerait plus de fondement pour justifier la réduction unilatérale des rémunérations, et risquerait a minima des demandes de rappels de salaires.

Enfin, il convient d'être très attentif au motif renseigné sur la plateforme de demande auprès de la DIRECCTE : seul le motif « **circonstance exceptionnelle** » permet de faire la demande d'activité partielle 30 jours après la décision de mise en œuvre effective, et donc de bénéficier de l'activité partielle rétroactivement (les motifs comme conjoncture économique, ou difficultés d'approvisionnement ne le permettent pas), bien que vous ayez ensuite à apporter des justifications de vos difficultés économiques dans la demande.

### **Éligibilité au dispositif**

Il est important de noter que le dispositif du chômage partiel a pour finalité d'atténuer les répercussions des baisses relativement brutales et imprévisibles de l'activité sur la rémunération des salariés et d'éviter les licenciements. Il faut ainsi justifier d'une cause exceptionnelle, conjoncturelle et imprévisible rendant nécessaire une réduction ou une interruption d'activité dans l'entreprise. En revanche, le chômage partiel n'est pas possible pour des difficultés structurelles, ou des situations non imputables à la conjoncture économique.

L'employeur doit fournir dans sa demande toute information permettant d'attester qu'il se trouve bien dans l'un des cas prévus par la réglementation.

En cas d'absence (massive) de salariés indispensables à la continuité de l'activité de l'entreprise, par exemple malades ou en quarantaine, ou contraints, rendant ainsi impossible la continuité de l'activité, les autres salariés peuvent être placés en activité partielle pour fermeture de l'établissement.

**Attention** le gouvernement indique qu'aucune demande d'activité partielle ne sera autorisée pour les entreprises qui souhaiteraient fermer préventivement. L'activité partielle doit être mise en œuvre par rapport à des difficultés de l'entreprise, la crainte des salariés de venir travailler risque de ne pas être suffisante pour obtenir l'autorisation. Dans ce cas, à défaut d'arrêt de maladie, les repos supplémentaires payés ou repos compensateurs doivent être privilégiés, dans les conditions qui seront précisées par Ordonnance, les congés payés peuvent également être envisagés.

**Nous vous invitons à préparer des justificatifs de vos difficultés qui pourront être demandées par la DIRECCTE durant l'instruction de la demande. Il convient d'envisager plusieurs éléments pour justifier l'impact de la conjoncture économique et/ou des difficultés d'approvisionnement nécessitant le recours à l'activité partielle. Il faut aussi noter que ces éléments doivent être subis par l'entreprise.**

Par exemple, il peut être opportun de rassembler les éléments propres à montrer :

Des indicateurs économiques dégradés en comparaison de l'année précédente (des difficultés de trésorerie, des dettes constatées auprès des fournisseurs ou de certaines caisses, etc).

Une baisse particulièrement importante de clients par rapport à une période analogue (avec des emails d'annulation, ou des comparaisons de carnets de rendez-vous), l'impact concret de la demande du ministère de l'Agriculture de restreindre certaines activités durant l'épidémie.

Les ruptures d'approvisionnement, notamment en masques et en gel hydro alcoolique, qui peuvent également contribuer à justifier l'impossibilité de mettre en œuvre les gestes barrières impératifs,

(notamment du fait des clients, avec un descriptif factuel sur le non-respect des consignes pourtant recommandées par affichage par exemple, l'impossibilité de les faire respecter lors de l'affluence) si vous restez confrontés à une activité importante (en précisant que le télétravail est impossible).

## Procédure pratique :

### 1. Les salariés concernés

Une mesure collective : il s'agit d'une mesure collective qui doit être mise en place pour tous les salariés. Il est cependant possible d'utiliser la réduction individuellement et alternativement, dans le cadre d'un système de « roulement » par services, par poste, etc. On peut donc répartir les horaires restant différemment selon les salariés pour qu'ils viennent par roulement.

Il est envisageable de consommer un volume d'heures différent en fonction des nécessités impérieuses de l'activité, à condition toutefois de pouvoir justifier du respect du principe d'égalité de traitement des salariés qui sont placés dans une situation identique (par exemple, ils ont les mêmes fonctions, le même coefficient, il est ainsi possible de faire des différences entre un auxiliaire et un vétérinaire). Pour ces salariés, il ne sera pas possible de faire un traitement différencié dans le cadre du dispositif d'activité partielle. En revanche c'est possible si on peut justifier d'éléments objectifs et pertinents, qui doivent par ailleurs être vérifiables en cas de contentieux.

Ainsi, il est donc possible, d'exclure l'intégralité d'un service du bénéfice de l'activité partielle dès lors que les salariés de ce service ne souffrent pas d'une baisse d'activité ; ou d'individualiser, à l'intérieur de chaque service, les modalités d'utilisation des heures indemnisables à condition de pouvoir le justifier par des éléments objectifs et pertinents.

Enfin, il est à noter que la mise en activité partielle d'une seule personne n'est pas possible, sauf avec une différenciation claire, objective et pertinente. Sans cela, elle pourrait être considérée comme une modification unilatérale du contrat de travail prohibée, sauf si l'établissement ne compte qu'un seul salarié.

**Mise à jour** : à compter du 1<sup>er</sup> mai, les parents contraints de garder leur enfant, les personnes vulnérables ou les personnes cohabitant avec ces dernières devront être placés en activité partielle. Des informations plus détaillées sont présentes dans la note générale d'information.

**Mise à jour** : à compter du 1<sup>er</sup> juin, les conditions de prise en charge de l'indemnité d'activité partielle sont revues :

- L'indemnité versée au salarié est inchangée : pendant l'activité partielle, il perçoit 70 % de sa rémunération brute (environ 84% du salaire net), et au minimum le SMIC net.

- La prise en charge de cette indemnité par l'Etat et l'Unédic est de **85 % de l'indemnité** versée au salarié, dans la limite (inchangée) de 4,5 SMIC. Les entreprises seront ainsi remboursées de 60 % du salaire brut, au lieu de 70 % précédemment.

À partir du 2 juin, les parents des enfants qui ne pourraient pas être accueillis à l'école pour des raisons sanitaires « pourront continuer à bénéficier des dispositions relatives au chômage partiel »

Il doivent obtenir une attestation du Directeur de l'établissement scolaire précisant que l'enfant ne peut être accueilli. Cette attestation imposera alors à l'employeur de maintenir l'activité partielle.

Ainsi, si le salarié présente un certificat d'isolement établi par un médecin de ville ou le médecin du travail, ou depuis le 2 juin, une attestation de l'établissement d'accueil de l'enfant indiquant que l'établissement ne peut accueillir l'enfant, le placement en activité partielle est de droit.



Les « forfait jour » désormais éligibles :

**Mise à jour :** le Décret réformant l'activité partielle a ouvert la possibilité de mettre des salariés au forfait jour en activité partielle.

**Mise à jour :** Le Décret confirmant les modalités de conversion des jours en heures a été publié le 17 avril. Il prévoit que :

- une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
- un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Les éventuels jours fériés, de repos ou de congés qui seraient pris pendant ces périodes d'activité partielle ne sont pas indemnisables au titre de l'activité partielle, ils sont donc également convertis sur la base de 7h par jour pour être déduits du nombre d'heures faisant l'objet de la demande de remboursement à la DIRECCTE.

## 2. Mise en œuvre d'une demande d'autorisation administrative préalable

Le Gouvernement a annoncé la possibilité pour les entreprises contraintes de réduire ou de suspendre temporairement leur activité de recourir à l'activité partielle en déposant leur demande, avant le placement effectif des salariés en activité partielle, sur le portail dédié.

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.

La demande doit en principe être préalable à la décision de mise en chômage partiel.

Il est possible de la faire a posteriori mais nous attirons cependant votre attention sur le risque juridique qu'implique une demande faite après avoir mis en œuvre l'activité partielle : dans le cas où la demande serait refusée (si les justificatifs ne sont pas suffisants pour la DIRECCTE) l'entreprise ne disposerait plus de fondement pour justifier la réduction unilatérale des rémunérations, et risquerait a minima des demandes de rappels de salaires.

Procédure :

Sur le portail dédié : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/> vous devrez créer un compte : « Créer mon espace » ; vous recevrez un identifiant et un mot de passe par mail qui vous permettra d'accéder à la saisie de votre demande. L'identification se fait notamment grâce au numéro de SIRET de l'entreprise.

Sélectionner le motif de recours : « autres circonstances exceptionnelles » > « coronavirus »

Il convient d'être très attentif au motif renseigné sur le portail : les motifs autres que « **circonstance exceptionnelle** » (comme conjoncture économique, ou difficultés d'approvisionnement) ne permettent pas de bénéficier de la demande rétroactive d'activité partielle, bien que vous ayez ensuite à apporter des motifs et justifications de vos difficultés économiques dans la demande.

Pour toute demande d'assistance, les employeurs peuvent contacter le 0 800 705 800 (0,15 €/min) ou envoyer un courrier électronique au support technique : [contact-ap@asp-public.fr](mailto:contact-ap@asp-public.fr)

Il convient de faire la demande préalablement à la mise en activité partielle et d'en informer les salariés. Les entreprises qui disposent d'un CSE doivent l'informer également préalablement.

**Mise à jour :** l'accord des salariés protégés (notamment membre du CSE), n'est plus requis pour les placer en activité partielle.

Après la création du compte, qui peut prendre quelques jours, il convient de faire la demande, qui précise alors :

- Les motifs justifiant le recours à l'activité partielle ;
- La période prévisible de sous-activité ;
- Le nombre de salariés concernés ;
- Les coordonnées bancaires de l'employeur ;
- Si un CSE est présent : l'avis du CSE doit être transmis.

Les entreprises qui ne pourraient pas anticiper avec précision la durée de leurs difficultés sont incitées à demander une période plus large, dans le cadre de la période maximale qui est de 6 mois.

#### Délai de réponse :

Le délai à compter duquel on peut mettre en place l'activité partielle est désormais ramené à 48 heures à compter de la demande d'autorisation (non de la création du compte). Si l'administration ne répond pas dans le délai de 48 heures, la demande est considérée comme acceptée implicitement. L'information préalable du CSE n'est plus requise, elle peut être faite à posteriori, en principe dans un délai de 2 mois.

### **3. Une information préalable des salariés**

Suite à la réponse ou l'accord implicite, bien que le placement en activité partielle ne constitue pas, en principe, une modification du contrat de travail, il est préférable que l'employeur informe les salariés des mesures de cette nature les concernant. L'employeur doit afficher les horaires de travail et par conséquent toutes les modifications apportées à cet horaire. S'il y a un CSE : l'employeur informe de la décision administrative.

### **4. L'indemnisation du salarié**

Chaque heure chômée indemnisable donne lieu au versement au salarié d'une indemnité horaire par l'employeur, lequel peut obtenir en contrepartie de l'État une allocation d'activité partielle.

Le versement par l'employeur aux salariés concernés de l'indemnité se fait aux échéances habituelles de paie.

Le salarié placé en activité partielle reçoit en principe une indemnité horaire, versée par son employeur, pour les heures chômées, correspondant à 70% de sa rémunération brute (soit environ 84% du net selon la ministre du Travail). La rémunération utilisée pour le calcul est celle servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés suivant la règle du maintien de salaire, ramenée à un montant horaire. L'indemnité versée est ensuite versée dans la limite de 35 heures par semaine, ou de la durée contractuelle. Les heures supplémentaires ne sont donc pas directement indemnisées.

Ainsi par exemple : un salarié dont l'horaire de travail habituel est de 35 heures hebdomadaire, qui est placé en activité partielle. Le mois précédent, il a perçu une rémunération brute de 2325 €. Le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle due au salarié est de :  $2325 / 151,67 \times 70 \% = 10,73 \text{ €}$ .

**Mise à jour :** Les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dont la rémunération est inférieure au SMIC reçoivent une indemnité horaire d'activité partielle d'un montant égal au pourcentage du salaire minimum conventionnel qui leur est applicable.

**Mise à jour :** pour les apprentis et les salariés en contrat de professionnalisation qui touchaient antérieurement une rémunération égale ou supérieure au SMIC, les mêmes dispositions que celles des autres salariés leur sont applicables : l'employeur verse une indemnité équivalente à 70 % de la rémunération horaire brute antérieure, qui ne peut être inférieure à 8,03 euros, avec un minimum au niveau du SMIC net.

### Une indemnité complémentaire si le total versé est inférieur au SMIC net :

Si la rémunération d'un salarié reste inférieure au SMIC net, après versement de l'indemnité d'activité partielle, l'employeur est dans l'obligation de lui verser une allocation complémentaire. Cette indemnité est égale à la différence entre la rémunération mensuelle minimale (ou SMIC net) et la somme nette perçue par le salarié (composée de l'indemnité d'activité partielle et éventuellement de son salaire). À ce jour, cette indemnité est à la charge de l'employeur.

**Mise à jour :** cette indemnité complémentaire est également prise en charge car le taux minimum de l'allocation remboursée à l'employeur est le SMIC net.

A l'occasion du paiement de l'allocation d'activité partielle, un document indiquant le nombre des heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées au titre de la période considérée est remis au salarié par l'employeur. Si le salarié bénéficie d'une indemnité complémentaire car le maintien à 70% est inférieur au SMIC, il est remis un document indiquant : le taux du Smic, le nombre d'heures correspondant à la durée légale du travail soit 35h, les déductions obligatoires ayant permis de déterminer le montant de la rémunération mensuelle minimale, les montants du salaire et des diverses allocations constituant les éléments de la rémunération mensuelle minimale versée au salarié. Ces informations peuvent prendre la forme d'une mention sur le bulletin de paie.

### **Mise à jour :** comment gérer les jours fériés pendant l'activité partielle ?

- Si les jours fériés sont habituellement travaillés dans l'entreprise : les salariés seront indemnisés normalement au titre de l'activité partielle.
- Si les jours fériés sont habituellement non travaillés dans l'entreprise : l'activité partielle ne pourra pas être mise en œuvre et vous serez tenus de payer intégralement cette journée aux salariés.

Le 1<sup>er</sup> mai étant un jour obligatoirement chômé, vous devrez prendre en charge en intégralité la rémunération de vos salariés pendant cette journée.

**Cotisations sociales :** les indemnités d'activité partielle échappent aux cotisations de sécurité sociale applicables aux salaires et aux cotisations et prélèvements alignés sur cette assiette. Elles restent soumises à la CSG (6,2 %) et la CRDS (0,5 %) après abattement pour frais professionnels (1,75 %).

Les salariés relevant du régime local d'assurance maladie complémentaire obligatoire des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle restent redevables de la cotisation maladie au taux de 1,50 %. Pour les personnes qui ne sont pas redevables de la CSG et de la CRDS car elles ne résident pas fiscalement en France, l'indemnité est assujettie à une cotisation maladie majorée au taux de 2,80 %.

Par ailleurs, le dispositif d'écrêtement des prélèvements sociaux est applicable :

- Pour une entreprise qui cesse complètement son activité durant le mois, le précompte des contributions sociales ne peut avoir pour effet de porter l'allocation nette d'activité partielle en deçà du SMIC brut. Ainsi les salariés percevant une allocation mensuelle égale au SMIC brut (10,15 € x (52x35) /12) seront exonérés de prélèvements sociaux. Pour les indemnités supérieures à ce montant, les prélèvements sociaux seront le cas échéant réduits afin de garantir le SMIC brut. Le précompte doit se faire dans l'ordre suivant : CSG déductible, CSG non déductible, puis CRDS.

- En cas d'activité partielle durant le mois, le précompte des contributions sociales ne peut avoir pour effet de porter le montant cumulé de la rémunération nette d'activité et de l'allocation perçue en deçà du SMIC brut.

Dans le cas où l'employeur verse une part complémentaire au-delà de 70% de la rémunération brute, ce complément est soumis au même régime en matière de prélèvements sociaux. Toutefois les sommes qui seraient versées au titre d'indemnisation d'heures chômées non indemnisables au titre de l'activité partielle car excédant la durée légale du travail sont assujetties, au même titre que les rémunérations, aux cotisations et contributions sociales. Par ailleurs, les indemnités entrent dans la base du calcul du Prélèvement A la Source.

**Mise à jour :** à compter du 1er mai, si l'entreprise verse un complément à l'indemnité minimum et que l'indemnité horaire dépasse de 3,15 SMIC (70% de 4,5 SMIC), le complément sera assujéti à cotisations sociales intégralement.

## 5. L'allocation versée à l'entreprise

### Demande d'indemnisation :

Une fois l'autorisation obtenue, l'entreprise effectue une demande d'indemnisation auprès de l'Agence de services et de paiement (ASP). Cette demande doit comporter diverses informations, et notamment la liste nominative des salariés concernés avec, pour chacun, un état nominatif précisant le nombre d'heures chômées.

### Versement de l'indemnisation par l'ASP :

Le paiement de l'allocation forfaitaire par l'ASP à l'entreprise se fait à échéance mensuelle, et versement par l'employeur aux salariés concernés de l'indemnité due aux échéances habituelles de paie (attention, les deux paiements ne sont pas liés et l'employeur reste tenu de payer l'indemnité à ses salariés même s'il n'a pas encore reçu l'allocation correspondante). Dans certains cas, notamment pour les entreprises pratiquant la modulation, il convient de joindre une demande de remboursement mensuel pour ne pas être indemnisé en fin de période de modulation (à la fin de l'année civile).

La demande d'indemnisation comporte :

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

Pour les salariés modulés, les heures indemnisables se calculent à partir de la durée de la semaine considérée, dans la limite de 35 heures. Ainsi par exemple, soit un salarié travaillant sur la base hebdomadaire de 33 heures en période basse et de 42 heures en période haute. Au cours de deux semaines consécutives d'activité partielle, l'une en période basse, l'autre en période haute, il ne travaille que 20 heures par semaine.

Le nombre d'heures indemnisables est :  $(33 - 20) + (42 - 20) = 28$  heures.

### Limites :

Les heures non travaillées au titre de l'activité partielle font l'objet du versement de l'allocation dans la limite de la durée légale. Le nombre d'heures pouvant justifier de l'attribution de l'allocation d'activité partielle correspond à la différence entre la durée légale du travail, soit 35 heures par semaine, ou la durée stipulée au contrat, et le nombre d'heures travaillées sur ladite période.

L'allocation d'activité partielle est attribuée dans la limite d'un contingent annuel d'heures indemnisables fixé, en tenant compte de la situation économique, à 1000 heures par année civile et par contrat de travail. **Mise à jour :** ce contingent est désormais de 1607 heures (Arrêté du 31 mars).

### Indemnisation :

Actuellement, pour chaque heure chômée ouvrant droit à indemnisation, l'employeur devrait percevoir une allocation d'activité partielle de 8,03 € par heure chômée.

**Mise à jour :** la prise en charge de l'activité partielle par l'État par le biais de l'allocation versée à l'employeur a été augmentée pour les heures chômées dans le cadre de l'activité partielle entre le 1<sup>er</sup> mars et le 31 mai pour atteindre 70 % de la rémunération horaire brute, autant que le montant versé. Pour les revenus des salariés que ce taux ferait passer en dessous du SMIC net, le montant horaire minimum de l'allocation est de 8,03 € (sauf pour les apprentis avec un taux plafonné à ce que l'employeur verse), permettant une prise en charge du complément versé au minimum au niveau du SMIC net. Cette prise en charge est enfin limitée à 4,5 fois le SMIC.

**Mise à jour** : À compter du 1<sup>er</sup> juin, la prise en charge se fait à hauteur à 60 % de la rémunération horaire brute.

**Mise à jour** : la prise en charge des formations prise sur le fonds FNE pendant l'activité partielle ne sont plus majorées à 100% depuis la publication de l'ordonnance

### **Fraude : le ministère du Travail annonce des contrôles renforcés sur l'activité partielle**

Une instruction a été adressée par la ministre du Travail aux Direccte afin de leur présenter les objectifs de ces contrôles. Les Direccte devront distinguer entre les entreprises qui, de bonne foi, ont fait des erreurs lorsqu'elles ont renseigné leurs demandes d'indemnisation, et celles qui ont fraudé.

Dans le premier cas, il est demandé aux Direccte d'engager un dialogue avec l'entreprise en vue d'une régularisation « à l'amiable », en amenant l'entreprise à reconnaître son erreur et à la corriger, conformément au principe du droit à l'erreur. La situation financière de l'entreprise sera prise en compte dans les modalités de remboursement des sommes dues, et des solutions d'accompagnement pourront être proposées.

En revanche, en cas de fraude, et dès lors que l'élément intentionnel constitutif de l'infraction aura été constaté, l'entreprise et/ou son responsable sera passible de sanctions pénales (jusqu'à 2 ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amendes) et administratives (remboursement des aides et exclusion du bénéfice des aides jusqu'à 5 ans).

Parmi les principales fraudes identifiées par l'administration, figurent :

- la mise en activité partielle de salariés auxquels il est demandé parallèlement de (télé)travailler ;
- les demandes de remboursement intentionnellement majorées par rapport au montant des salaires effectivement payés.

Rappelons que l'activité partielle est par nature un dispositif prévisionnel, demandée par rapport à une situation à un instant donné, permettant à un employeur en difficulté de faire prendre en charge tout ou partie de la rémunération de ses salariés.

## **6. Les conséquences sur le contrat**

La mise en activité partielle, si elle modifie les horaires de travail du fait de la non-fourriture du travail par l'employeur, est une mesure collective qui ne constitue pas une modification individuelle du contrat de travail des salariés.

En outre, pour limiter l'incidence de la période d'activité partielle sur les autres droits des salariés, les textes prévoient expressément que les heures ainsi chômées sont prises en compte pour l'acquisition des congés payés et la répartition de la participation et de l'intéressement.

## **II. Pour vos salariés**

### **Faire face à la baisse d'activité – Résumé des dispositifs :**

Il est possible de diminuer l'activité selon plusieurs modalités. Si aucun des dispositifs suivants ne s'adapte et que vous souhaitez demander à votre salarié de rester à domicile, dans ce cas cette période est considérée comme du travail effectif rémunéré, vous demeurez tenu de verser son salaire intégralement.

## 1. L'activité partielle

Il est possible de solliciter une mise en activité partielle, dont l'indemnisation va être renforcée suite aux annonces du Gouvernement, pour organiser une indemnisation pour réduction de la durée du travail ou fermeture de l'établissement (ou une partie).

Ce dispositif est prévu pour atténuer les difficultés économiques et éviter les licenciements, ainsi y compris en cette période, il faut justifier de motifs conjoncturels rendant nécessaires une réduction ou une interruption d'activité dans l'entreprise.

Cette réduction doit être collective mais peut être faite par roulement. Elle doit en principe toucher la même catégorie professionnelle ou le même service dans la même proportion.

*Avantage* : possibilité de réduire la durée du travail, prise en charge des indemnités versées aux salariés (en principe en totalité selon le projet de décret à paraître). Indemnités exonérées des cotisations sociales salariales (sauf CSG) et patronales.

*Inconvénient* : baisse de la rémunération des salariés (paiement des heures chômées à 70% du brut)

> Pour plus de détail, voir la partie sur l'activité partielle

## 2. Déplacement des congés

L'employeur peut déplacer des congés déjà posés par le salarié sur une autre période à venir pour couvrir tout ou partie de la période à risque, compte tenu des circonstances exceptionnelles. Il est à noter que ces congés ne sont pas ceux en cours d'acquisition sur la période 2019-2020 qui seraient pris par anticipation. Par contre, si le salarié n'a pas posé de congés, l'employeur ne peut les imposer. Un accord individuel est envisageable pour utiliser des congés qui n'auraient pas été posés, mais il convient d'en discuter, et la formalisation de l'accord du salarié est très importante.

Il est envisageable de prendre des repos compensateurs de remplacement majorés pas rapport à des heures supplémentaires effectuées

*Avantage* : le salaire est maintenu à 100 % pendant les congés payés.

*Inconvénient* : si les congés n'ont pas déjà été posés, les salariés peuvent préférer garder leurs congés pour les prendre plus tard, ou refuser de prendre des repos compensateurs.

**Mise à jour – loi d'urgence** : de nouvelles possibilités depuis la publication des ordonnances ce jeudi 26 mars : l'employeur a la possibilité d'imposer unilatéralement la modification ou la prise de jours de repos supplémentaires payés des forfaits jour, ainsi que les jours de repos affectés sur un Compte épargne-temps. L'employeur a également la possibilité d'imposer unilatéralement les RTT, à ne pas confondre avec les jours de repos compensateurs ou la modulation. Ces jours de RTT correspondent aux salariés qui ont une durée hebdomadaire fixée à 39 heures et bénéficient ainsi du 24 jours ouvrés de repos sur l'année en compensation.

Pour ces jours, Il ne peut en imposer plus de 10. Ces jours peuvent être imposés avec un délai de prévenance minimum d'un jour franc, c'est-à-dire un jour entier avant le début du repos (par exemple si la décision est prise le lundi soir, le jour de repos ne peut intervenir avant le mercredi matin.)

La pose des jours de ces congés spécifiques doit se justifier par l'intérêt de l'entreprise eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19. Enfin, ces modifications ne pourront intervenir que jusqu'au 31 décembre 2020.

Pour rappel les forfait jour ont 12 jours ouvrés de repos supplémentaires payés (parfois appelés RTT) pour un forfait complet de 216 jours, ce nombre est réduit en proportion du plafond prévu au contrat pour les forfait réduit (exemple : un forfait de 172 jours inclut 9,5 jours de repos supplémentaires payés).

### 3. Imposer des dates de congés

**Mise à jour – loi d’urgence** : le SNVEL a immédiatement entrepris de réunir les partenaires sociaux pour négocier un accord de branche. Les commissions paritaires ont eu lieu le 2 puis le 7 avril derniers. Elles ont abouti à la mise en place d’un accord applicable à compter de mercredi 15 avril.

Il sera alors possible d’imposer aux salariés la prise et les dates de 6 jours ouvrés de congés (au maximum), sur les congés acquis lors de la période de référence de juin 2018 à mai 2019, à savoir les congés à prendre avant le 31 mai 2020. Les dates doivent être communiquées au minimum un jour franc à l’avance.

L’accord prévoit également que si le confinement devait dépasser le 31 mai, la commission paritaire se réunira à nouveau pour examiner la possibilité d’imposer la prise de congés acquis sur la période 2019-2020. Le fait de négocier un accord sur les congés non-acquis dans un deuxième temps a été décidé au vu des retours des partenaires sociaux et dans le but d’écourter la phase de négociations et permettre au plus vite de solder les congés restant à prendre sur la période.

### 4. Garde d’enfant ou salarié « particulièrement vulnérable »

Il vous est également possible de déclarer des arrêts de maladie pour vos salariés qui ne peuvent faire de télétravail et sont contraints de garder leurs enfants. Ils doivent notamment attester que l’autre parent n’est pas en arrêt simultanément, mais ces arrêts peuvent être partagés avec l’autre parent.

Enfin, l’arrêt de travail est impératif pour les personnes « particulièrement vulnérables » listées par le Haut conseil de la santé publique. Les salariés peuvent alors directement demander leur arrêt sur [declare.ameli.fr](http://declare.ameli.fr) ou auprès de leur médecin selon la pathologie.

Dans ce cas il s’agit d’un arrêt de maladie classique avec versement des IJSS et du complément de l’employeur sans délai de carence.

**> Pour plus de détail, voir la partie sur les arrêts de maladie des salariés pour une garde d’enfant ou situation les rendant particulièrement vulnérables**

### 5. Droit de retrait

Ce sujet est traité à la fin de la note, dans l’avant dernier paragraphe.

## Mesure de prévention et de sécurité

**Mise à jour déconfinement – 29 juin** : Un troisième protocole a été mis en ligne par le ministère du Travail le 24 juin. La démarche de dé-confinement engagée dans les entreprises se poursuit et doit conduire par ordre de priorité :

- A évaluer les risques d’exposition au virus ;
- A mettre en œuvre des mesures de prévention visant à supprimer les risques à la source ;
- A réduire au maximum les expositions qui ne peuvent être supprimées ;
- A privilégier les mesures de protection collective ;
- A mettre en place les mesures de protection individuelles des salariés si besoin.

Un accompagnement à un retour à la normale : le nouveau protocole assouplit les règles applicables sur les lieux de travail et facilite le retour à la normalité de l’activité économique tout en respectant les règles sanitaires actuelles : respect des gestes barrières et de la distanciation physique. Ces mesures ont pour objectif de réduire au maximum le risque en supprimant les circonstances d’exposition :

Le respect d’une **distance d’au moins un mètre** entre les personnes devient la norme ; la jauge des 4 m2 est désormais un simple outil qui reste proposé à titre indicatif. En cas de difficulté à respecter la distance d’un mètre, **le port du masque est obligatoire** pour le salarié. Par ailleurs, celui-ci doit porter

un masque lorsqu'il est amené à être en contact à moins d'un mètre d'un groupe de personnes n'en portant pas.

L'application d'un **plan de gestion des flux** intégrant les salariés et les clients, fournisseurs et prestataires et d'un plan de circulation incitatif visant à fluidifier celle-ci reste d'actualité pour permettre la distanciation physique.

**Un référent Covid-19**, chargé de s'assurer de la mise en œuvre des mesures de prévention définies et de l'information des salariés doit être désigné dans l'entreprise, son identité et sa mission devant être communiquées à l'ensemble du personnel. Dans les entreprises de petite taille, le référent peut être le dirigeant.

Attention à certaines catégories de travailleurs : une attention particulière doit être portée par l'employeur dans l'application des mesures auprès des travailleurs détachés, saisonniers ou à contrat de courte durée de façon à s'assurer qu'ils ont une connaissance des modes de propagation du virus, des gestes barrière, des mesures de distanciation physique et des dispositifs de protection de la santé des salariés mis en œuvre au sein de l'entreprise équivalente à celle des autres salariés.

Le télétravail n'est plus la norme, sauf pour les salariés vulnérables n'ayant plus de certificat d'isolement.

Le protocole précise :

- les consignes de prévention des risques de contamination manu-portée : doit être mis en place en place des procédures de nettoyage / désinfection régulières des objets et points contacts que les salariés sont amenés à toucher sur les postes de travail et dans tous lieux, y compris les sanitaires. Un protocole sanitaire spécifique doit être établi pour les activités nécessitant des échanges / manipulations d'objet entre salariés ou entre salariés /clients – autres personnes. Il est aussi possible de dédier des objets à un salarié ;
- L'utilisation des vestiaires est organisée de façon à respecter les mesures d'hygiène et de distanciation physique d'au moins un mètre.
- les consignes d'aération : une aération régulière des espaces de travail et d'accueil du public doit être organisée si possible (pendant 15 mn toutes les 3 heures) ; sinon, un apport d'air neuf adéquat par le système de ventilation doit être assuré ;
- les conditions d'élimination des déchets.

**En cas de symptômes** : isoler la personne symptomatique dans une pièce dédiée et aérée en appliquant immédiatement les gestes barrière ; mobiliser le professionnel de santé dédié de l'établissement (sauveteur/secouriste du travail formé au risque COVID ou référent COVID) ; en l'absence de signe de gravité, contacter le médecin du travail ou le médecin traitant pour avis médical ; si confirmation d'absence de signes de gravité, organiser son retour à domicile en évitant les transports en commun ; en cas de signe de gravité appeler le SAMU ; après prise en charge de la personne, prendre contact avec le service de santé au travail et suivre ses consignes, y compris pour le nettoyage et la désinfection du poste de travail et le suivi des salariés ayant été en contact avec l'intéressée.

Un contrôle de température à l'entrée des établissements n'est toujours pas recommandé et il est rappelé que les entreprises ne peuvent pas organiser des campagnes de dépistage virologique pour leurs salariés.

En résumé :

- **Respecter une distance physique d'au moins 1 mètre**
- **Si risque de rupture de distance physique : faire porter systématiquement un masque grand public (ou masque à usage médical pour les personnes à risque de forme grave de Covid-19) par les salariés**



- **Mettre en place des dispositifs de protection (ex : écran transparent) si nécessaire dans les espaces rapprochés ne permettant pas de respecter une distance physique suffisante (ex : postes de travail côte à côte ou en face à face)**

- **Nommer un référent Covid-19 chargé de la prévention**

> Ces nouvelles obligations (et des exemples de bonnes pratiques) sont détaillées dans un document téléchargeable ici : <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/protocole-national-de-deconfinement.pdf>

### **Depuis le 18 mai : une subvention de l'Assurance maladie pour les équipements de prévention du risque Covid dédié au indépendants**

Proposée par l'Assurance Maladie – Risques professionnels, la subvention « Prévention COVID » vous permet de financer jusqu'à 50 % HT d'investissement, réalisé entre le 14 mars et le 31 juillet 2020 (avec un minimum de 1000€ HT. Le montant de la subvention versée est limité à 5 000 € par demande.

Les équipements financés doivent permettre :

- l'isolation du poste de travail et le respect des distances : par exemple, pose de vitre, plexiglas, cloisons de séparation, barrières, guides files, supports d'information visuelle.

- l'installation d'équipements d'hygiène : par exemple, installations permettant le lavage des mains, douches.

Les masques, gels hydro-alcoolique et visières sont financés uniquement si l'entreprise a également investi dans, au moins, une des mesures barrière et de distanciation sociale listée ci-dessus. Les gants et lingettes ne font pas partie du matériel subventionné. Les masques devront être conformes aux normes EN 14683 ou NF EN 149, ou selon les références disponibles sur le site du Ministère du Travail

Le budget dédié à la subvention « Prévention COVID » étant limité, la règle privilégiant les demandes de subvention selon l'ordre chronologique d'arrivée sera appliquée.

Le versement de la subvention ne sera plus possible lorsque le budget sera épuisé. Il est alors recommandé de faire la demande par mail rapidement à la caisse régionale (Carsat, Cramif, CGSS, CSS), en tous cas avant le 31 décembre 2020.

Il est à noter que l'aide est conditionnée par la mise à jour du Document unique d'évaluation des risques depuis moins d'un an, et logiquement pour tenir compte des adaptations liés à l'épidémie.

Pour plus d'information, notamment sur les conditions d'attribution, le matériel financé et les coordonnées des caisses : [ameli.fr/entreprise](https://ameli.fr/entreprise).

Le code du travail prévoit que l'employeur est responsable de la santé et de la sécurité de ses salariés. Il doit donc prendre les mesures nécessaires « pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale des travailleurs ». 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.

Il doit évaluer le risque et mettre en place une organisation et des moyens adaptés dans ce but, notamment vis-à-vis de la proximité avec le public.

Le document unique d'évaluation des risques doit également être mis à jour lorsque l'évaluation modifie le niveau des risques :

> *Un modèle de document unique est disponible sur l'espace réservé de notre site internet.*

> *Le ministère du Travail publie différentes recommandations sur son site, notamment des conseils de sécurité spécifiques aux cabinets vétérinaires (disponible sur l'accès réservé du site internet) et des recommandations générales et informations sur les types de masques : <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/article/mesures-de-prevention-dans-l-entreprise-contre-le-covid-19-masques>*

**Mise à jour :** A cet égard l'actualisation de l'évaluation des risques visera particulièrement à identifier les situations de travail pour lesquelles les conditions de transmission du virus peuvent se trouver réunies.

On considère de ce point de vue qu'un contact étroit avec une personne déjà contaminée, notamment par l'émission de gouttelettes infectieuses lors d'éternuements ou de toux qui pénètrent dans les voies respiratoires, est nécessaire pour transmettre la maladie : même lieu de vie, contact direct à moins d'un mètre lors d'une toux, d'un éternuement ou discussion de plus de 15 minutes en l'absence de mesures de protection. Un des vecteurs privilégiés de la transmission du virus est le contact des mains non lavées. La combinaison de ces critères permettra d'identifier le risque et les mesures de prévention à mettre en œuvre.

Il doit concrètement passer en revue les circonstances dans lesquelles les salariés peuvent être exposés au virus et **mettre en œuvre les mesures nécessaires pour éviter** ou, à défaut, limiter au plus bas le risque : organisation du travail (règles de distances sociales) ; équipements (écrans ou éloignement des guichets...) ; information ; sensibilisation et consignes de travail.

**Mise à jour :** suite au passage au stade 3 de l'épidémie, le télétravail devient la norme pour tous les postes qui le permettent.

Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

**Mise à jour :** l'employeur peut renforcer ces directives en les inscrivant dans le règlement intérieur des salariés s'il existe.

L'employeur devra informer le personnel de la présence d'un « cas contact » au sein de l'entreprise et des mesures prises afin de permettre aux personnes fragiles d'éviter toute exposition (femmes enceintes, malades chroniques, personnes âgées).

Les salariés peuvent être fondés à exercer leur droit de retrait si l'entreprise ne met pas en œuvre les recommandations sanitaires du Gouvernement.

### **Mesures générales de sécurité recommandées à ce jour**

**Mise à jour :** il est impératif d'appliquer toutes les mesures nécessaires de distanciation sociale et de sécurité avec les clients et entre les salariés notamment afin de garantir la sécurité des salariés.

Informez les salariés et les former aux mesures d'hygiène, notamment aux gestes dits « barrières » :

- Se laver très régulièrement les mains ;
- Tousser ou éternuer dans son coude ou un mouchoir ;
- Utiliser un mouchoir à usage unique et le jeter ;
- Saluer sans serrer la main, éviter les embrassades ;
- Dans la mesure du possible, garder une distance d'environ 1 mètre.

**Mise à jour :** Les gestes barrière et les règles de distanciation au travail sont désormais impératifs. Les entreprises sont invitées à repenser leurs organisations pour :

- Faire respecter impérativement règles de distanciation (1 mètre minimum) ainsi que les gestes barrières, simples et efficaces, en particulier avec les personnes fragiles (femmes enceintes, personnes âgées, personnes handicapées, etc) ;
- S'assurer que ces règles sont effectivement respectées, que savons, gels, mouchoirs sont approvisionnés et que des sacs poubelles sont disponibles.
- Limiter au strict nécessaire les réunions :
  - la plupart peuvent être organisées à distance ;
  - les autres doivent être organisées dans le respect des règles de distanciation ;

- Limiter les regroupements de salariés dans des espaces réduits ;
- Les déplacements non indispensables doivent être annulés ou reportés ;
- L'organisation du travail doit être adaptée par tous les moyens possibles ;

Nous mettons à dispositions une affiche à destination des propriétaires d'animaux listant les consignes de sécurité, dans l'espace réservé sur notre site, dans la documentation, article « coronavirus ».

### **Pour les personnels en contact avec le public**

Lorsque les contacts sont brefs, les mesures « barrières », disponibles et actualisées sur le site <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>, notamment celles ayant trait au lavage très régulier des mains, permettent de préserver votre santé et celle de votre entourage : *voir les mesures générales de sécurité recommandées au paragraphe précédent.*

Cependant, comme dans la majorité des cas, lorsque les contacts sont plus longs et proches, **il est impératif de compléter les mesures barrières au minimum par les mesures suivantes :**

- L'installation d'une zone de courtoisie d'un mètre ;
- Le nettoyage de toutes les surfaces, notamment à risque, avec un produit approprié ;
- Le lavage plus fréquent des mains.

### **Si un ou plusieurs salariés de mon entreprise présentent un risque d'avoir été contaminés**

En cas de doute sur la situation, il est possible de reprendre le travail en veillant à bien respecter les mesures dites « barrières » :

**Mise à jour :** il est impératif d'appliquer toutes les mesures nécessaires de distanciation sociale et de sécurité avec les clients et entre les salariés notamment afin de garantir leur sécurité.

- Aménagements plus importants :

En cas de signes d'infection respiratoire dans les 14 jours suivant son retour : le salarié doit appeler son médecin.

Sur les postes de travail pour les salariés ayant été en contact avec une personne infectée pendant les 14 jours suivant le risque :

- Je réorganise le ou les postes de travail concerné(s) après analyse des risques en privilégiant le télétravail ;
- Si le télétravail n'est pas possible, 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 (réunion, formation, etc.) ; les contacts proches avec toute personne.
- Mesure individuelle demandée au salarié
  - Prévenir mon employeur ;
  - Respecter les mesures habituelles d'hygiène, notamment se laver fréquemment les mains avec du savon ou les désinfecter avec une solution hydro-alcoolique s'il n'y a pas de point d'eau à proximité ;
  - Surveiller ma température 2 fois par jour ;
  - Surveiller l'apparition de symptômes d'infection respiratoire (fièvre, toux, difficultés respiratoires).

### **Quelles mesures doivent être prises si un de mes salariés est contaminé ou suspecté ?**

**Mise à jour – déconfinement** : depuis la publication du protocole national de déconfinement par le ministère du Travail, il revient à l'entreprise (si possible avec la médecine du travail) de rédiger préventivement une procédure de prise en charge sans délai des personnes symptomatiques afin de les isoler rapidement dans une pièce dédiée et de les inviter à rentrer chez eux et contacter leur médecin traitant. Il convient aussi d'élaborer des matrices des contacts et leur qualification (« à risque » ou « à risque négligeable », selon la définition de Santé publique France) pour faciliter l'identification des personnes contacts en cas de survenance d'un cas avéré. Les définitions sont consultables sur ce lien : <https://www.santepubliquefrance.fr/media/files/01-maladies-et-traumatismes/maladies-et-infections-respiratoires/infection-a-coronavirus/definition-de-cas-07-05-20>

En présence d'une personne symptomatique (notamment fièvre et/ou toux, difficulté respiratoire, à parler ou à avaler, perte du goût et de l'odorat), la prise en charge repose sur :

- l'isolement ;
- la protection ;
- la recherche de signes de gravité.

1- Isoler la personne symptomatique dans une pièce dédiée en appliquant immédiatement les gestes barrières, garder une distance raisonnable avec elle (1 mètre) avec port d'un masque « grand public » ou chirurgical si disponible.

2- Mobiliser le référent COVID. Lui fournir un masque avant son intervention.

3- Demander à la personne de contacter son médecin traitant pour avis médical. Si confirmation d'absence de signes de gravité, organiser son retour à domicile en évitant les transports en commun. En cas de signe de gravité (ex. détresse respiratoire), appeler le 15.

4- Après la prise en charge de la personne, prendre contact avec le service de santé au travail et suivre ses consignes, y compris pour le nettoyage du poste de travail et le suivi des salariés.

5- Si le cas COVID est confirmé, l'identification et la prise en charge des contacts seront organisées par le médecin prenant en charge le cas et les plateformes de l'Assurance Maladie) : les contacts évalués « à risque » selon la définition de Santé publique France seront pris en charge et placés en quatorzaine (pendant 14 jours après la date du dernier contact avec le cas confirmé).

> Le détail de ces nouvelles obligations sont précisées dans un document téléchargeable ici : <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/protocole-national-de-deconfinement.pdf>

Il est toujours recommandé d'informer tous les autres salariés d'un cas possible d'infection afin qu'ils soient vigilants à l'apparition éventuelle de symptômes et qu'ils restent à domicile si c'est le cas.

Pour la désinfection, les mesures suivantes devront être prises par l'employeur, 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 et gants de ménage (le port d'un 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 ensuite 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

Il convient dans tous les cas de veiller à l'évolution des recommandations et mesures sur le site actualisé : <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>

### **Pour les personnes considérées comme « vulnérables » ou contraintes de garder un enfant**

Les personnes considérées comme à risque et susceptibles de développer une forme sévère de la maladie, les personnes cohabitant avec ces personnes vulnérables doivent impérativement rester chez elles, si aucune solution de télétravail n'est envisageable.

La liste est fixée selon les avis du Haut Conseil de la Santé Publique. Elle est disponible à cette adresse : <https://solidarites-sante.gouv.fr/actualites/actualites-du-ministere/article/coronavirus-qui-sont-les-personnes-fragiles>

**Mise à jour :** pour les salariés, les modalités de placement en activité partielle pour raison de santé peuvent être plus large.

Les parents contraints de garder un enfant du fait de la fermeture de son établissement d'accueil sont également concernés.

Des aides sont déployées pour prendre en charge ces situation, par le biais d'arrêt de maladie et de la mise en activité partielle.

Des attestations sur l'honneur que les parents sont les seuls à garder leur enfant sont nécessaires. Les arrêts peuvent être fractionnés entre les deux parents.

#### **1. Modalités spécifiques aux libéraux**

Pour en bénéficier, les professionnels libéraux doivent se connecter à l'adresse [declare.ameli.fr](http://declare.ameli.fr) et suivre les instructions.

En principe, le montant des indemnités journalières est de 56 € pour ce dispositif exceptionnel.

**Mise à jour :** les personnes bénéficiant d'un de ces arrêts en cours au 1er mai doivent renouveler leur déclaration via le téléservice pour obtenir une prolongation et pouvoir continuer à être indemnisées à compter de cette date.

#### **2. Modalités spécifiques aux salariés**

##### **a. Jusqu'au 30 avril**

##### **Des modalités communes aux parents et aux personnes vulnérables**

Les salariés sont placés en arrêt et perçoivent une indemnité complémentaire à celle qu'ils perçoivent par ailleurs de la Sécurité sociale, à échéance normale de paie.

Pour la calculer, il convient de comparer l'indemnité prévue par le code du travail et celles prévues par les conventions collectives pour verser la plus élevée au salarié :

Selon le code du travail, le salarié a d'abord droit à 90 % de sa rémunération brute pendant 30 jours, puis les 2/3 pendant les 30 jours suivants.

Chacune de ces périodes de 30 jours (à 90 % et 66,66 %) est augmentée de 10 jours tous les 5 ans d'ancienneté en plus de la 1ère année (dès 6 ans, 11 ans, etc). La condition d'ancienneté et le délai de carence de 7 jours sont supprimés pendant la crise pour ces arrêts (mais également pour les arrêts maladie classique, avec une chronologie spécifique, voir la question suivante). Mais un décret publié le 17 avril augmente également la deuxième période 30 jours de 66,66 % à 90 % rétroactivement, du 12

mars au 30 avril, ainsi les dispositions du code du travail semblent plus favorables que celles de la convention collective dans toutes ces situations exceptionnelles.

Pour information, selon la convention collective, les salariés vétérinaires doivent percevoir 90 % de leur rémunération, les salariés auxiliaires eux perçoivent 80 % de leur rémunération. Ce maintien se fait après un délai de carence de 3 jours et pendant toute la durée de l'arrêt, sans condition d'ancienneté.

La subrogation n'étant pas obligatoire, l'employeur verse cette indemnité complémentaire en déduisant le montant des IJSS que le salarié perçoit par ailleurs.

#### Des modalités spécifiques

- *Modalités spécifiques aux parents contraints de garder un enfant*

Si le télétravail est impossible, l'employeur déclare son salarié sur le téléservice [declare.ameli.fr](http://declare.ameli.fr)

**Mise à jour :** le téléservice « [declare.ameli.fr](http://declare.ameli.fr) » ne permet plus, depuis le 1er mai 2020, de déclarer les arrêts dérogatoires « garde d'enfant » des salariés des entreprises privées.

L'Assurance Maladie précise, dans un communiqué publiée le 20 mai 2020 sur le site [ameli.fr](http://ameli.fr), que, en cas de retard, ces déclarations sont à transmettre à l'Assurance Maladie via le « [service\\_ameli\\_upload](#) » sur le site [net-entreprises](#) pour les entreprises inscrites à la DSN ou éligibles au PASRAU. A défaut, une procédure d'envoi peut être communiquée en contactant le 3679.

En cas de difficultés d'utilisation du « [service\\_ameli\\_upload](#) », un mode opératoire est mis à disposition. Un accompagnement peut également être réalisé par téléphone en composant le 0811 709 811 ou le 3679.

Pour le remboursement de l'indemnité complémentaire, la Fédération Française des Assurances dont AG2R est membre ne considère pas cet arrêt comme un arrêt maladie et donc l'exclut unilatéralement des contrats de prévoyances de nos entreprises. Cette position dépasse le seul cadre de la branche vétérinaire : toutes les entreprises françaises sont concernées. La branche vétérinaire est l'une de celles qui a choisi de s'assurer pour le risque « arrêt maladie », « maladie professionnelle » et « accident du travail » et ce dès le 4e jour.

Nous avons donc alerté les plus hauts niveaux de l'État sur cette position inacceptable et extrêmement dangereuse pour les entreprises (dont les nôtres). En effet, ce refus de prise en charge laisserait entre 30 et 40% du salaire à la charge de l'employeur pour les salariés ayant bénéficié de cette mesure.

À ce jour AG2R met en place un fonds de solidarité pour prendre en charge une partie de ces frais. le formulaire de demande et les modalités et sont indiqués sur cette page :

<https://www.ag2rlamondiale.fr/faq/question?id=815>

Nous continuons nos discussions et reviendrons vers vous pour vous informer de l'évolution de cette prise en charge.

- *Modalités pour les personnes vulnérables ou partageant leur domicile avec des personnes vulnérables.*

Les personnes prises en charge par l'Assurance Maladie au titre d'une affection longue durée (ALD) doivent faire leur déclaration ou la renouveler sur le site [declare.ameli.fr](http://declare.ameli.fr)

Les autres personnes à risque de forme sévère listées par le Haut Conseil de la Santé Publique doivent s'adresser à leur médecin traitant ou à un médecin de ville pour demander à bénéficier d'un arrêt de travail.

Comme pour un arrêt de maladie elles doivent adresser le récépissé à leur employeur pour qu'il puisse adresser l'attestation de salaire à l'Assurance maladie.

La part complémentaire à la charge de l'employeur n'est prise en charge par AG2R qu'à compter du 23 mars, et pour l'heure pour une durée de 21 jours. Une prise en charge plus longue devrait bientôt être déployée.

**b. À partir du 1<sup>er</sup> mai**

Les modalités d'indemnisation des arrêts de travail pour les parents contraints de garder leur enfant ou pour les personnes vulnérables ou les personnes cohabitant avec ces dernières évoluent : ces personnes doivent être placées en activité partielle pour être indemnisé exclusivement par l'état en lieu et place d'un arrêt indemnisé en partie par l'assurance maladie et en partie par l'employeur.

C'est l'employeur qui est chargé de faire la demande d'activité partielle dans les deux cas (garde d'enfant ou personne vulnérable). Les conditions habituelles de l'activité partielle (notamment de difficultés économiques) ne sont pas requises. Ainsi l'entreprise doit faire la demande d'activité partielle même si l'entreprise n'y a pas recours pour le reste du personnel.

La demande est possible jusqu'à 30 jours après le 1<sup>er</sup> mai. Si un arrêt de travail (qu'il soit pour garde d'enfant ou personne vulnérable) a un terme fixé après le 30 avril, l'employeur doit envoyer un signalement de reprise anticipée d'activité via la déclaration sociale nominative (DSN) pour interrompre l'arrêt et basculer son salarié en activité partielle. L'indemnité d'activité partielle et les indemnités pour la maladie (journalières de la Sécurité sociale et complémentaires) ne sont pas cumulables sur la même période.

Dans le cadre de la nouvelle obligation, il nous semble que l'ampleur de la réduction en chômage partiel puisse être différente entre les salariés en arrêt garde d'enfant ou vulnérables et les autres. La loi prévoit que ce recours à l'activité partielle ne se fait pas aux conditions classiques. On peut donc faire des différences limitées à cette nouvelle obligation.

- *Modalités spécifiques aux parents contraints de garder un enfant*

Les salariés devant garder leurs enfants doivent continuer à confirmer leur impossibilité de poursuivre leur activité compte tenu de la fermeture de l'établissement d'accueil. Il est donc conseillé de demander des attestations (sur l'honneur) de garde d'enfant à domicile avec des dates couvrant toutes les périodes d'arrêt ou d'activité partielle. Les modèles d'attestation utilisés pour les arrêts de travail peuvent pour l'instant être utilisés. Le document est disponible sur l'accès réservé du site internet : <https://tinyurl.com/ty5sn8x>

L'activité partielle continuera tant que l'établissement d'accueil est fermé. Ensuite, en raison des rentrées progressives dans les établissements scolaires, « Le système restera en l'état tout le mois de mai » selon la ministre. Mais à partir du 1<sup>er</sup> juin, il deviendra plus restrictif : il faudra alors "une attestation de l'école" justifiant que celle-ci ne peut accueillir l'enfant, a-t-elle ajouté. À défaut de celle-ci donc, il semble bien que les parents ne pourront plus bénéficier du dispositif. Nous attendons cependant des précisions sur cette période de transition.

- *Modalités pour les personnes vulnérables ou partageant leur domicile avec des personnes vulnérables.*

Une nouvelle liste plus large a été publiée dans le Décret n° 2020-521 du 5 mai 2020 pour déterminer les personnes vulnérables concernés par l'activité partielle : <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2020/5/5/2020-521/jo/texte>

Les salariés vulnérables ou les salariés cohabitant avec une personne vulnérable doivent remettre un certificat d'isolement à l'employeur, dont ce dernier aura besoin pour justifier de sa demande. S'ils se

sont auto déclarés, la caisse d'assurance maladie leur transmet ce certificat d'isolement. Si un médecin a prescrit l'arrêt, ils doivent le contacter pour qu'il leur soit remis.

Pour ces personnes, l'activité partielle pourra continuer jusqu'à une date qui sera fixée par décret, qui ne sera pas forcément celle de la fin de l'état d'urgence sanitaire.

### **Des dispositions spécifiques pour les arrêts de maladie habituels**

**Mise à jour :** les dispositions ont récemment été adaptées pour les arrêts de maladie classiques, elles prennent fin le 10 juillet 2020 avec la sortie de l'état d'urgence sanitaire.

Pour les arrêts maladie classiques. Le maintien de salaire prévu par le code travail se fait sans condition d'ancienneté dès le 25 mars. Le délai de carence avant le versement est adapté pour les arrêts déjà en cours au 12 mars 2020 et ceux d'après. Il est versé :

- Dès le 4<sup>e</sup> jour pour les arrêts classiques ayant commencé entre le 12 et le 23 mars 2020 ;
- Dès le 1<sup>e</sup> jour pour les arrêts classiques ayant commencé à compter du 24 mars.

En revanche la deuxième période de 30 jours n'est pas augmentée à 90 % comme pour les arrêts spécifiques à la situation, elle reste à 66,66%

Le droit à cette indemnité complémentaire n'est pas épuisé par les éventuels arrêts du salarié pendant les 12 mois précédents ou même par les arrêts spécifiques à la période.

Il est à noter que ces nouvelles dispositions sont toujours à comparer avec les dispositions de la convention collective pour savoir laquelle est la plus favorable. Par ailleurs AG2R verse souvent une indemnité correspondant à un cumul du dispositif classique du code du travail et de la convention collective.

### **Point sur le droit de retrait**

Un travailleur peut se retirer d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Il doit alerter l'employeur de cette situation.

Il convient de souligner que le droit de retrait vise en principe une situation particulière de travail et non une situation générale de pandémie.

Dans le contexte actuel, dans la mesure où l'employeur a mis en œuvre les dispositions prévues par le code du travail et les recommandations nationales visant à protéger la santé et à assurer la sécurité de son personnel, qu'il a informé et préparé son personnel, notamment dans le cadre des institutions représentatives du personnel, le droit individuel de retrait ne peut en principe pas trouver à s'exercer, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux.

**Mise à jour :** Il est important de noter qu'il s'agit d'un droit individuel et subjectif. Ainsi c'est l'appréciation personnelle du salarié qui est pris en compte pour déterminer la légitimité du droit de retrait, et non la réalité du danger et son imminence : si un salarié craint avec un motif raisonnable que la situation présentait un tel danger, le retrait peut être légitime.

Ainsi, si le droit de retrait est légitime : aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre de travailleurs qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif légitime de penser qu'elle présentait un danger grave ou imminent pour chacun d'eux. Il convient alors de s'assurer que les recommandations sont correctement mises en œuvre, au besoin à l'aide du médecin du travail, avant d'inviter les salariés à revenir travailler.

Si le droit de retrait est abusif : lorsque les conditions du droit de retrait individuel ne sont pas réunies, le salarié s'expose à une retenue sur salaire pour la période d'absence.



N'hésitez pas à nous contacter si vous êtes confrontés à un salarié qui souhaite faire valoir son droit de retrait.

### **Suspension des délais d'homologation des ruptures conventionnelles**

Pour permettre aux administrations et aux administrés d'adapter leur fonctionnement en temps de crise du coronavirus, l'ordonnance 2020-306 du 25 mars 2020 a prévu une suspension générale des délais impartis à l'administration (notamment, pour prendre une décision), à compter du 12 mars. Cette suspension visait le délai de 15 jours ouvrables ouvert à la Direccte pour homologuer ou non une rupture conventionnelle.

Mais depuis la publication d'un Décret, les délais d'homologation qui étaient en cours au 12 mars 2020 ne sont plus suspendus depuis le 26 avril 2020. Les délais qui devaient commencer à courir entre le 12 mars et le 25 avril commencent alors le 26 avril. Le délai de rétractation n'a pas été suspendu.

### **III. Règles sanitaires dans la clinique**

**Mise à jour : à compter du 20 juillet, le port du masque devient obligatoire pour tous dans les établissements publics clos.**

Cette obligation concerne les parties de l'établissement qui accueillent du public uniquement. L'entreprise est également toujours régie par le protocole national de déconfinement dans sa version du 24 juin.

> *Le protocole est téléchargeable dans le lien qui suit ; un résumé des mesures sont disponible dans cette note, dans le paragraphe « Mesure de prévention et de sécurité » dans la partie dédiée à la protection des salariés : <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/protocole-national-de-deconfinement.pdf>*

Pour rappel, le protocole prévoyait déjà :

- L'obligation du port du masque pour les salariés (et toute personne) dès qu'une distance d'un mètre ne peut être respectée ;
- Le respect des gestes barrières et de la distanciation physique ;
- De mettre en place des dispositifs de protection si nécessaire dans les espaces rapprochés ne permettant pas de respecter une distance physique suffisante (ex : écran transparent) ;
- Le maintien d'un plan de gestion des flux intégrant les salariés et les clients, fournisseurs et prestataires (bien que la jauge de 4m<sup>2</sup> par personne soit indicative) et d'un plan de circulation incitatif ;
- Un référent Covid-19 chargé de la prévention.

Une affiche rappelant l'obligation de porter le masque est disponible :

[https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/affiche\\_coronavirus\\_masque\\_obligatoire\\_a4\\_fr.pdf](https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/affiche_coronavirus_masque_obligatoire_a4_fr.pdf)