

CORONAVIRUS : INCIDENCES POUR LES EMPLOYEURS ET LEURS SALARIÉS

En raison du développement du Coronavirus, des mesures de soutien aux entreprises sont instaurées pour le paiement des cotisations.

Le Ministère du travail a par ailleurs présenté les mesures à prendre dans les entreprises, sous forme d'une série de questions/réponses (publication le 28 février 2020).

En parallèle, le gouvernement a mis en place un régime dérogatoire de versement des indemnités journalières de sécurité sociale mis en place pour les salariés placés en quarantaine (décret 2020-73 du 31 janvier 2020, JO 1er février).

MESURES DE SOUTIEN AUX ENTREPRISES

1 SUSPENSION DU PAIEMENT DES COTISATIONS

Il est possible de moduler le paiement des cotisations qui sont dues au 15 mars 2020 en modulant le paiement SEPA.

La DSN de février ayant été déposée, le paiement peut être modifié jusqu'au jeudi 19 mars à 12h00, en modifiant le paiement selon des instructions précises.

Si les cotisations sont réglées hors DSN, le montant de votre virement bancaire peut être adapté ou alors le virement peut ne pas être effectué.

De plus, l'Urssaf précise qu'en cas d'acquittement total des cotisations salariales, il reste possible d'échelonner le règlement des cotisations patronales, comme habituellement, en se connectant sur le site Urssaf et en utilisant la messagerie pour déclarer une situation exceptionnelle.

Pour les employeurs ayant une date d'échéance au 5 du mois, des informations seront communiquées ultérieurement, en vue de l'échéance du 5 avril.

Le report ou l'accord de délai est également possible pour les cotisations de retraite complémentaire. Il convient dès lors de se rapprocher de l'institution de retraite complémentaire compétent.

Pour les entreprises relevant de la MSA, tous les prélèvements au 15 mars sont stoppés sans aucune démarche à établir par l'employeur.

L'employeur doit ensuite régulariser intégralement s'il est en mesure de le faire ou à défaut, établir une demande d'étalement des cotisations par courrier ou par mail. Pour la Bourgogne :

MSA BOURGOGNE – 14 Rue Félix Trutat – 21000 DIJON

Bourgogneblfcai.blf@bourgogne.msa.fr

Téléphone : 03 86 47 37 65

Une information a été publiée sur l'espace en ligne de chaque employeur.

2 ACTIVITÉ PARTIELLE

Le dispositif d'activité partielle peut être sollicité par les entreprises dans le cadre de circonstances à caractère exceptionnel, telles que la fermeture d'un établissement, l'absence massive de salariés indispensables, la baisse d'activité liée à l'épidémie, etc.

Tous les salariés de l'entreprise peuvent être concernés par l'activité partielle.

La demande peut être déposée dans un délai « raisonnable » après le début de la période demandée et les demandes sont traitées dans un délai de 48 heures.

La demande est réalisée en ligne via le portail dédié : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>.

Les salariés en activité partielle perçoivent pour chaque heure chômée une indemnité d'un montant équivalent à 70 % de leur rémunération horaire brute servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés (100 % de la rémunération horaire net en cas de formation durant les heures chômées). L'employeur reçoit quant à lui une allocation de l'État.

L'état envisage de relever le montant de l'allocation à 8,04 € par heure (entreprises de moins de 250 salariés) au lieu de 7,74 €.

MESURES GÉNÉRALES DE PRÉCAUTION

1 OBLIGATION DE SÉCURITÉ DE L'EMPLOYEUR

L'employeur a une obligation de sécurité à l'égard des salariés qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour protéger leur santé physique. Il doit notamment les informer lorsque des risques se présentent et mettre en place les moyens adaptés pour protéger au mieux les salariés.

2 INFORMATION DES SALARIÉS ET DES ÉLUS DU PERSONNEL

Il est conseillé aux employeurs d'informer les salariés par tout moyen adapté (mail, affichage, réunion) des mesures à respecter en cas de signe d'infection au coronavirus, à savoir rester chez soi et appeler le 15.

L'employeur peut aussi rappeler les gestes d'hygiène élémentaire à respecter (se laver les mains régulièrement, tousser dans son coude, utiliser des mouchoirs jetables). Il peut même prendre l'initiative de fournir certains produits, tels que des solutions hydro-alcooliques ou des mouchoirs jetables.

Le comité social et économique (CSE), lorsqu'il y en a un dans l'entreprise, a lui aussi un rôle à jouer et doit être informé et consulté par l'employeur, notamment en cas de modification importante de l'organisation du travail liée au coronavirus.

3 ÉVITER LES DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS DANS LES ZONES À RISQUE

Les voyages professionnels vers les zones à risque sont déconseillés : à ce jour sont concernés la Chine continentale, Hong Kong, Macao, Singapour, la Corée du Sud, l'Iran, l'Italie (régions de Lombardie, Vénétie et Emilie-Romagne).

Ces zones sont susceptibles d'évoluer et sont régulièrement mises à jour sur le site <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>.

En cas de déplacement impératif, l'employeur doit s'assurer que le salarié met en œuvre les conseils préconisés sur le site du gouvernement dédié au coronavirus.

MESURES SPÉCIFIQUES AUX SALARIÉS À RISQUE

1 AUTORISER ET MÊME IMPOSER LE TÉLÉTRAVAIL SI LES EMPLOIS LE PERMETTENT

Le télétravail est la solution à privilégier, dans la mesure du possible.

Il est ainsi conseillé à l'employeur d'organiser la mise en place du télétravail, lorsque cela est possible, pendant les 14 jours suivant le retour d'un salarié revenant d'une zone à risque ou ayant été en contact avec une personne infectée.

2 MESURES DE PRÉCAUTION SI LE TÉLÉTRAVAIL EST IMPOSSIBLE

Si le télétravail n'est pas possible, l'employeur doit faire en sorte que le salarié « à risque » évite :

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

3 IMPOSER À UN SALARIÉ DE RESTER CHEZ LUI

Si l'employeur ne peut pas adapter le poste d'un salarié « à risque » en vue de limiter les contacts et si le télétravail n'est pas compatible avec l'activité, il peut demander au salarié de rester à son domicile.

Dans ce cas (maintien au domicile sans télétravail), à défaut d'arrêt de travail en bonne et due forme, le contrat de travail n'est pas suspendu et le maintien de la rémunération s'impose. La période d'absence est traitée comme une période normalement travaillée.

Le salarié peut prendre contact avec l'ARS (<http://www.ars.sante.fr>), afin qu'un médecin habilité lui établisse, le cas échéant, un arrêt de travail pour la durée d'isolement préconisée. Le salarié sera alors traité comme en arrêt maladie, ce qui atténuera les conséquences financières du maintien à domicile pour l'employeur (simple indemnisation complémentaire, si le salarié répond aux conditions du maintien de salaire).

4 UTILISER LES CONGÉS PAYÉS OU LES RTT

En tout état de cause, l'employeur ne peut pas imposer au salarié de poser des congés ou des jours de RTT pour couvrir la période de vigilance de 14 jours.

Toutefois :

- l'employeur peut déplacer des congés déjà posés par le salarié sur une autre période à venir pour couvrir la période de 14 jours, compte tenu des circonstances exceptionnelles ;
- si certains jours de RTT sont librement fixés par l'employeur dans l'entreprise, celui-ci peut modifier leur positionnement en cours de période, dans le respect du délai prévu par l'accord collectif mis en place.

Nettoyage des locaux en cas de besoin

Si un salarié a été contaminé, l'employeur doit procéder au nettoyage des locaux. À cet égard, il lui faut :

- soigneusement équiper les personnes en charge du nettoyage des sols et surfaces ;
- s'assurer que le nettoyage et le rinçage sont opérés correctement avec des bandeaux de lavage à usage unique.

Faire face au droit de retrait du salarié

En cas de danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, le salarié est en droit de suspendre son activité après avoir avisé l'employeur de ce danger (c. trav. art. L. 4131-1). Il suffit que le salarié ait un motif raisonnable de craindre pour sa vie ou sa santé pour qu'il déclenche la procédure d'alerte et de retrait.

Concernant le coronavirus, et selon le ministère, les possibilités de recours à l'exercice du droit de retrait sont « fortement limitées » lorsque l'employeur prend les mesures de prévention et de protection recommandées par le gouvernement.

Mise à jour du document unique d'évaluation des risques

L'actualisation du document unique d'évaluation des risques est nécessaire du fait de l'épidémie actuelle liée au virus COVID-19.

Elle permet de prévoir les mesures de prévention et de protection adéquates dont, par exemple, la mise en sécurité des installations en mode dégradé si nécessaire.

Il ne s'agit pas de traiter exclusivement les risques directement générés par l'activité professionnelle habituelle mais également d'anticiper les risques liés à l'épidémie de coronavirus COVID-19.

Les risques nouveaux générés par le fonctionnement dégradé de l'entreprise (aménagement des locaux, réorganisation du travail, affectation sur un nouveau poste de travail, télétravail...) et ceux liés à l'exposition au virus impliquent d'actualiser le document unique d'évaluation des risques.

INDEMNISATION DES SALARIÉS EN ARRÊT DE TRAVAIL

1 SALARIÉS ATTEINTS PAR LE CORONAVIRUS

Les salariés atteints par le coronavirus bénéficiant d'un arrêt de travail perçoivent des IJSS dans les conditions de droit commun.

L'employeur doit maintenir le salaire dans les conditions légales ou conventionnelles habituelles (si ce régime est plus favorable).

2 EN CAS DE QUARANTAINE PRESCRITE PAR L'AGENCE RÉGIONALE DE SANTÉ

Pendant 20 jours au maximum, les salariés qui, sur le territoire français, font l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile - en clair une « mise en quarantaine » - et se trouvent dans l'impossibilité de travailler se voient délivrer par le médecin de l'Agence régionale de santé (ARS) un avis d'arrêt de travail.

Ils peuvent bénéficier des indemnités journalières sécurité sociale (IJSS) maladie à des conditions dérogatoires :

- sans application du délai de carence de 3 jours ;
- et, le cas échéant, sans avoir à justifier des conditions habituelles d'ouverture de droit (durée minimale de cotisations ou d'activité requises).

Sont concernés les salariés :

- dans l'impossibilité de travailler en raison d'une mise en quarantaine en raison d'une potentielle exposition au coronavirus ;

- ou ayant séjourné dans une zone concernée par un foyer épidémique de ce même virus et dans des conditions d'exposition de nature à transmettre cette maladie, notamment s'ils sont en contact de personnes sensibles dans le cadre de leur activité professionnelle (personnels hospitaliers, d'EHPAD, de crèches...).

En outre, le médecin de l'ARS peut prescrire un arrêt de travail au parent d'un enfant ayant été en contact avec un cas confirmé, et qui est contraint de rester à domicile pour garantir l'isolement de son enfant.

Concrètement, le médecin de l'ARS délivre l'avis d'arrêt de travail, le transmet à la CPAM et à l'employeur. Ce dernier doit ensuite envoyer sans délai l'attestation de salaire à la CPAM.

A compter du 6 mars 2020 jusqu'au 30 avril 2020, les employeurs ont l'obligation de maintenir le salaire sans délai de carence dans les conditions légales.

3 SALARIÉS CONTRAINTS DE GARDER LEUR ENFANT

Un téléservice est créé par l'Assurance Maladie pour permettre aux employeurs de déclarer leurs salariés contraints de rester à domicile suite à la fermeture de l'établissement accueillant leur enfant.

Cette déclaration fait office de demande d'arrêt de travail, sous certaines conditions, pour les salariés concernés :

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

Cette déclaration fait office de demande d'arrêt de travail, sous certaines conditions, pour les salariés concernés :

Les indemnités journalières peuvent être versées pendant toute la durée de fermeture de l'établissement accueillant cet enfant.

L'obligation de maintien de salaire à la charge de l'employeur est identique à celle concernant les salariés confinés.

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

Le salarié est indemnisé par la CPAM sans condition ni délai de carence.

CONTACTS

- Numéro vert : 0 800 130 000 (7 jours sur 7 ; 24h sur 24)
- Site internet régulièrement actualisé : <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>.
- L'employeur qui suspecte un salarié d'être infecté doit consulter le 15.
- Le médecin du travail reste un des interlocuteurs susceptibles d'accompagner l'employeur si l'un des salariés est malade.
- L'employeur peut aussi contacter l'ARS (Agence régionale de santé- portail [web www.ars.sante.fr](http://www.ars.sante.fr)).
- Les recommandations du gouvernement, sont disponibles et actualisées sur la page suivante : <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>.