

**Rendez-vous
le 3 avril à 11 h**

bpifrance

CRÉATION

WEBINAIRE

**COVID-19 : Le point sur
les mesures RH et
sociales**

Intervenantes :

Lila Léon : Juriste Bpifrance Création

Alice Guillemet : Avocate droit social

Margaux Tedesco : Avocate droit social

01. Principe : la continuité de l'activité

- Le mot d'ordre : la communication
- La protection des salariés
- En cas de contamination ou suspicion de contamination
- La mise en place du télétravail
- Le droit de retrait des salariés
- Les ressources

02. La mise en œuvre de l'activité partielle

- Quelques rappels
- Les conditions de recours à l'activité partielle
- La procédure
- Les modalités financières
- Les sanctions en cas de fraude

03. Les droits et obligations des employeurs

- Congés, RTT, arrêt de travail : que peut imposer l'employeur ?
- L'indemnisation pendant l'arrêt de travail
- L'arrêt de travail pour garde d'enfant

04. Le retour à l'activité normale

- Quelques préconisations



1

LA CONTINUITÉ DE L'ACTIVITÉ

La continuité de l'activité

■ Un seul mot d'ordre : la communication !

• Auprès de qui ?

- Les salariés et les managers
- Le public, vos clients ou partenaires

• Sur quoi ?

- Les mesures d'hygiène et barrière à respecter
- Les mesures d'organisation de l'entreprise

• Comment ?

- Les moyens de communication numériques (mail, téléphone, outils collaboratifs)
- L'affichage en interne ou externe

• Qui sont vos interlocuteurs privilégiés ?

- Le CSE s'il existe



Diffusez les recommandations sanitaires du gouvernement

La continuité de l'activité

■ La protection des salariés

• Ce que dit la loi :

« *L'employeur est responsable de la santé et de la sécurité de ses salariés* ».



• Réévaluer les risques pour adapter les mesures :

- organisation du travail : règles de distance sociale et gestes barrière,
- limitation des réunions et regroupements des salariés,
- équipements (barrières, écrans, éloignement des guichets, produits d'hygiène...),
- annulation ou report des déplacements,
- justifier les déplacements vers le lieu de travail (voir modèle attestation),
- Mettre à jour le document unique d'évaluation des risques.



Consulter la notice du ministère du travail

La continuité de l'activité

■ En cas de suspicion ou de contamination d'un salarié

• RAPPEL :

L'employeur doit veiller à la protection de TOUS les salariés.

• La procédure à suivre :

- renvoyer le salarié à son domicile,
- appeler le 15 si les symptômes sont graves,
- informer les salariés qui ont été en contact avec la personne,
- nettoyer les espaces de travail du salarié concerné.



Restez informés sur l'évolution de l'épidémie de Covid-19

La continuité de l'activité

■ La mise en place du télétravail

• Objectifs :

- assurer la continuité de l'activité,
- éviter et réduire les risques de contamination.

• Pour qui ?

- Le télétravail concerne tous les postes de travail compatibles avec le travail à distance.

• Une obligation ?

- L'employeur est en mesure d'imposer le télétravail,
- Impossibilité pour l'employeur de refuser le télétravail à un salarié sauf justification.

• Comment ?

- Aucune formalité ne s'impose dans ces circonstances exceptionnelles.



A noter : Le risque épidémique peut justifier le recours au télétravail sans l'accord du salarié (article L 1222-11 du code du travail).

La continuité de l'activité

■ La mise en place du télétravail

• Obligation de l'employeur :

Mettre à la disposition du salarié le matériel nécessaire.

• Obligations du salarié:

- s'assurer de disposer d'une bonne connexion,
 - déclarer le télétravail à son assurance,
 - rester joignable pendant les horaires habituels de travail,
 - assurer la protection et la confidentialité des données,
 - faire régulièrement le point avec son manager,
 - préserver des moments de déconnexion.
- ### • Que faire en cas d'accident du travail?
- Informer l'employeur dans les plus brefs délais pour assurer la prise en charge de l'accident.



Pour aller plus loin : [Vidéo de présentation du télétravail](#)

La continuité de l'activité

■ Le droit de retrait des salariés

• Principe:

« Le droit de retrait permet au salarié de 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 ».



• Conditions dans le cadre du coronavirus :

- Le salarié pourra exercer son droit de retrait uniquement si l'employeur n'a pas 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,
- Le droit de retrait pourra durer jusqu'à ce que les mesures permettant de faire face au coronavirus soient prises.



[Voir les recommandations du gouvernement](#)

La continuité de l'activité

▪ **Le droit de retrait des salariés : conséquences**

• **En cas d'exercice légitime du droit de retrait :**

(situation de travail où persiste un danger grave et imminent)

- aucune sanction ou retenue sur salaire ne peut être appliquée,
- l'employeur ne peut demander au travailleur de reprendre son activité tant qu'il n'a pas mis en œuvre les recommandations.

• **En cas d'exercice abusif du droit de retrait :**

- une retenue sur salaire pour inexécution du contrat de travail peut être effectuée
- l'abus peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement.



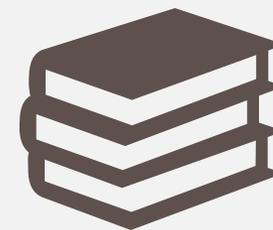
Voir les recommandations du gouvernement

La continuité de l'activité

▪ Les ressources

• Mise en place d'une FAQ par le ministère du Travail :

- à destination des salariés et des employeurs,
- sur les mesures de protection à observer au travail, le télétravail, les outils mobilisables en cas de variation de l'activité,
- mise à jour quotidienne.



[Consulter le document Questions-Réponses](#)



2

**La mise en œuvre
de l'activité partielle**

La mise en œuvre de l'activité partielle

▪ Quelques rappels

• En quoi consiste l'activité partielle ?

- en une fermeture temporaire de l'établissement ou d'un service,
- ou en une diminution de la durée du travail des salariés.

• Qui est éligible?

- Toute entreprise connaissant une réduction ou suspension d'activité.
- La baisse d'activité doit être avérée.

• Comment ?

- Demande à faire en ligne sur un site dédié : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/>.



Présentation du dispositif exceptionnel d'activité partielle Covid-19

La mise en œuvre de l'activité partielle

▪ Les conditions

• Une situation exceptionnelle :

L'épidémie de coronavirus a été considérée comme une circonstance à caractère exceptionnel autorisant le recours à l'activité partielle.

• La nécessité d'un lien de causalité :

- justifier une fermeture administrative ou une baisse d'activité,
- justifier le lien entre l'épidémie du Covid-19 et la baisse d'activité.



• Les salariés concernés :

- Tous les salariés disposant d'un contrat de travail, peu importe leur durée du travail.



[Pour en savoir plus sur cette mesure](#)

La mise en œuvre de l'activité partielle

■ La procédure

■ La demande :

- demande à faire en ligne par l'employeur sur un site dédié : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/>,
 - en l'absence de réponse de l'administration **dans les 2 jours** suivant votre demande, la demande est considérée comme étant acceptée.
- ### ■ Rétroactivité du dispositif :
- l'employeur dispose d'un délai de 30 jours à compter du placement des salariés en activité partielle pour adresser sa demande,
 - si la demande est acceptée, il sera possible de solliciter des allocations pour les salariés placés en activité partielle depuis le 1er mars 2020.
- ### ■ Durée :
- L'activité partielle est accordée pour une **durée maximale de 12 mois**.



La demande doit être effectuée en ligne :

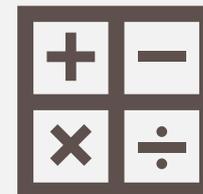
La mise en œuvre de l'activité partielle

▪ La consultation du CSE

- Les textes prévoient désormais la **nécessité de consulter le CSE dans toutes les entreprises qui disposent de cette instance**, même celles de moins de 50 salariés,
- **L'avis du CSE** peut être recueilli postérieurement à la demande et devra être transmis dans un délai maximal de 2 mois à compter de la demande,
- Une tolérance existe pour les entreprises qui n'ont pas encore mis en place de CSE, malgré leurs obligations, et qui pourront tout de même solliciter le bénéfice de l'activité partielle.

La mise en œuvre de l'activité partielle

▪ Les modalités financières



• Ce que l'employeur doit verser :

- Une indemnité égale à 70 % du salaire brut (soit 84 % du net) à ses salariés, sauf pour les salariés au Smic ou moins qui sont indemnisés à 100 %.

Attention : votre convention collective peut prévoir une indemnisation supérieure !

• Ce que l'Etat rembourse :

- L'employeur est remboursé à hauteur de 70 % de la rémunération brute des salariés, dans la limite de 4,5 fois le Smic.
- Donc vous n'aurez aucun reste à charge sauf pour les salariés dont la rémunération est supérieure à 6 927,39 € bruts mensuels et sauf si vous maintenez une rémunération supérieure à 70 % du fait de votre convention collective, ou bien par choix.



Pour plus de précision sur l'activité partielle

La mise en œuvre de l'activité partielle

▪ Remboursement

• La demande :

Pour obtenir le remboursement des indemnités, l'employeur doit adresser en ligne une demande d'indemnisation au titre de l'allocation d'activité partielle tous les mois.

Sur le site :

<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/R31001>

• Dans quel délai l'entreprise est remboursée ?

- L'allocation est versée par l'Agence de service et de paiement (ASP)
- L'entreprise reçoit l'allocation dans un délai moyen de 12 jours.



Voir le détail des modalités de remboursement sur le site de l'ASP

La mise en œuvre de l'activité partielle

■ Sanctions en cas de fraude

• Principe de non-cumul entre télétravail et activité partielle :

La mise en activité partielle des salariés n'est pas compatible avec le télétravail. Lorsqu'un employeur demande à un salarié de télétravailler alors que ce dernier est placé en activité partielle, cela s'apparente à une fraude et est assimilé à du travail illégal.

• Les sanctions sont les suivantes :

- reversement des aides perçues au titre des heures indûment perçues par l'employeur,
- interdiction de bénéficier pendant 5 ans d'aides publiques,
- sanctions pénales : 2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende.



[En savoir plus sur les sanctions](#)



3

Les droits et obligations des employeurs

Les droits et obligations des employeurs

■ Que peut imposer l'employeur ?

• Concernant les RTT/jours de repos :

- L'employeur peut unilatéralement imposer ou modifier les dates de prise de jours de RTT/jours de repos en respectant un délai de prévenance d'un jour franc, dans la limite de 10 jours de repos.



• Concernant les congés payés :

- possibilité de modifier les dates de congés payés préalablement posés,
- l'employeur peut, uniquement si un accord d'entreprise ou de branche le prévoit, imposer la prise de congés payés, en respectant un délai de prévenance d'un jour franc et dans la limite de 6 jours ouvrables.



Consulter ce que prévoit le décret

Les droits et obligations des employeurs

▪ L'indemnisation pendant l'arrêt de travail

• IJSS

Pour tout arrêt de travail, les salariés peuvent bénéficier des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) **sans conditions d'ouverture de droit et dès le premier jour d'arrêt de travail.**

• Maintien de salaire par l'employeur ou la prévoyance

Les conditions d'ancienneté et le délai de carence sont supprimés.

• Bon à savoir :

Si un salarié est en arrêt de travail au cours d'une période d'activité partielle, il ne pourra pas percevoir plus que s'il avait travaillé : le complément de salaire devra être calculé de façon à porter la rémunération du salarié **à hauteur de l'indemnité d'activité partielle** qu'il aurait perçue s'il avait été en activité.



L'employeur déclare les arrêts des salariés sur le site Ameli

Les droits et obligations des employeurs

▪ Arrêt pour garde d'enfant



• Dans quelle situation ?

- En cas d'impossibilité de mettre en œuvre le télétravail.
- Objectif : permettre au salarié de garder ses enfants de moins de 16 ans,
- Une mesure qui ne peut bénéficier qu'à un seul des deux parents.

• En pratique :

- l'arrêt est fractionnable et renouvelable tout au long de la durée de fermeture de l'établissement scolaire,
- cet arrêt de travail bénéficie des mêmes conditions dérogatoires : prise en charge dès le premier jour et sans condition d'ouverture.



Pour les parents contraints à l'isolement L'employeur déclare les arrêts des salariés sur le site Ameli



Le retour à une activité normale

Le retour à une activité normale

- **Quelques préconisations**

- Organiser la reprise de travail en informant les salariés, notamment ceux qui étaient placés en activité partielle.
- Tous les salariés qui auront été en télétravail devront pouvoir retrouver leur poste de travail.
- Se faire accompagner si nécessaire par un conseil.



Questions - Réponses



Conclusion

Retrouvez le replay, le support ainsi que la
FAQ de ce webinar sur
Bpifrance-creation.fr



Pour en savoir plus, rendez-vous sur :

<http://www.bpifrance-creation.fr>