



CORONAVIRUS COVID-19

Lettre d'info du 20/03/2020

PME-PMI | GRANDES ENTREPRISES
Continuité d'activité

Les mesures de confinement n'impliquent pas un arrêt systématique de l'activité des entreprises

Les dirigeants d'entreprises et salariés qui s'interrogent sur les conséquences des restrictions de déplacements sont invités à suivre les consignes nationales, qui sont évolutives :

► <https://www.interieur.gouv.fr/Actualites/L-actu-du-Ministere/Coronavirus-COVID-19-Questions-reponses-sur-les-mesures-de-restrictions>

Concernant les conditions de la poursuite de l'activité économique de l'entreprise, le ministère du Travail a précisé les modalités d'organisation du travail, qui doivent être adaptées à la suite des décisions du Premier ministre, le samedi 14 mars et du Président de la République, le lundi 16 mars.

Ces mesures de confinement ne doivent pas se traduire par un arrêt de l'activité économique de l'entreprise mais par un aménagement de celle-ci pour faire face à la crise sanitaire traversée par le pays.

Outre les trajets domicile-travail autorisés pour ceux qui ne peuvent pas télé-travailler ou travailler à distance, il est bien évidemment admis que les personnes exerçant une activité qui les oblige à se déplacer (les livreurs par exemple) ; à travailler en extérieur (chantiers de bâtiments et travaux publics notamment) ou les établissements industriels, entrepôts, marchés de gros, doivent la poursuivre, à condition de respecter les consignes sanitaires en vigueur et de pouvoir présenter à tout moment en cas de contrôle leur attestation de déplacement dérogatoire ainsi que le justificatif de déplacement professionnel.

Il est impératif que la vie économique de la Nation soit la moins impactée possible par la gestion de cette crise sanitaire, afin de permettre le réapprovisionnement normal des commerces alimentaires et de première nécessité.

Le télétravail est la règle impérative pour tous les postes qui le permettent

Le moyen le plus efficace pour lutter contre la diffusion du coronavirus est de limiter les contacts physiques. Chacun, employeur comme salarié, peut contribuer à lutter contre cette diffusion, en ayant recours, chaque fois que possible, au télétravail.

Près de 8 millions d'emplois (plus de 4 emplois sur 10) sont aujourd'hui compatibles avec le télétravail dans le secteur privé. Il est impératif que tous les salariés qui peuvent télétravailler, recourent au télétravail jusqu'à nouvel ordre.

Les règles de distanciation pour les emplois non éligibles au télétravail doivent impérativement être respectées

Les gestes barrière et les règles de distanciation au travail sont impératifs.

Les entreprises sont invitées à repenser leur organisation pour :

- 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 au maximum adaptée, par exemple la rotation d'équipes.

Par ailleurs, si vous travaillez dans une autre commune, vous pouvez aller et revenir de votre lieu travail dès lors que ce déplacement est justifié par une nécessité professionnelle.



CORONAVIRUS COVID-19

PME-PMI | GRANDES ENTREPRISES
Continuité d'activité

Lettre d'info du 20/03/2020

Les solutions pour les parents d'enfants de moins de 16 ans

Les principes de solidarité et de responsabilité doivent plus que jamais s'appliquer. Des solutions d'entraide pour la garde des enfants (hors publics fragiles et personnes de plus de 70 ans) sont à inventer et à organiser localement. La priorité doit être accordée -quoiqu'il arrive- aux personnels soignants. Cependant :

- le télétravail, lorsqu'il est possible, est la solution la plus adaptée,
- si le télétravail n'est pas possible et que vous n'avez pas de solutions de garde pour vos enfants de moins de 16 ans, vous pouvez demander un arrêt de travail indemnisé, sans délai de carence, et valable le temps que durera la fermeture de la structure d'accueil de votre enfant. Il s'agit d'un arrêt maladie qui ne nécessite pas d'aller chez le médecin pour obtenir un certificat.

Ce congé est fractionnable. L'employeur ne peut refuser cet arrêt ; il doit le déclarer et envoyer l'attestation à l'assurance maladie. Informations ► <https://www//declare.ameli.fr>

Le périmètre de l'interdiction de recevoir du public a été strictement défini par arrêté du 14 mars du ministre de la santé.

Elle vise les lieux selon leur classification ERP (établissement recevant du public) et concerne, jusqu'au 15 avril, les catégories suivantes :

- au titre de la catégorie L : salles d'auditions, de conférences, de réunions, de spectacles ou à usage multiple,
- au titre de la catégorie M : centres commerciaux,
- au titre de la catégorie N : restaurants et débits de boissons,
- au titre de la catégorie P : salles de danse et salles de jeux,
- au titre de la catégorie S : bibliothèques, centres de documentation,
- au titre de la catégorie T : salles d'expositions,
- au titre de la catégorie X : établissements sportifs couverts,
- au titre de la catégorie Y : musées.

L'ensemble des établissements de la catégorie N sont autorisés à maintenir leurs activités de vente à emporter et de livraison.

Au-delà des commerces de première nécessité, les commerces de détail de produits à base de tabac, cigarettes électroniques, matériels et dispositifs de vapotage en magasin spécialisé, sont autorisés à ouvrir.

L'employeur ne peut contraindre la prise de congés et geler les embauches effectives.

Un employeur ne peut pas imposer à un salarié de prendre des congés. Il peut par contre décaler les dates de congés déjà posés.

Pour les RTT, si l'accord d'entreprise prévoit des jours employeurs, l'entreprise peut les utiliser pour la période de fermeture. Pour plus de précisions, veuillez saisir l'unité départementale de la DIRECCTE.

Par ailleurs, il n'est pas possible pour une entreprise de reporter ou annuler les embauches faites avant la crise mais avec prise de poste pendant la crise du coronavirus.

L'employeur peut soit licencier le salarié dès le démarrage du contrat, soit le mettre en activité partielle.

Les restaurants d'entreprise peuvent rester ouverts, mais doivent être aménagés pour laisser un mètre de distance entre les places à table

Les restaurants d'entreprise peuvent rester ouverts. Ils doivent être aménagés pour laisser un mètre de distance entre les personnes à table. L'étalement des horaires de repas est recommandé.



CORONAVIRUS COVID-19

PME-PMI | GRANDES ENTREPRISES
Continuité d'activité

Lettre d'info du 20/03/2020

La situation des apprentis

Montant de la rémunération perçue par le salarié placé en activité partielle (AP)

Pour accompagner le versement de l'indemnité, l'employeur bénéficie d'une allocation forfaitaire cofinancée par l'État et l'Unedic :

- 7,74 euros pour les entreprises de 1 à 250 salariés ;
- 7,23 euros pour les entreprises de plus de 250 salariés.

La ministre du travail a annoncé qu'un décret sera prochainement pris pour réformer le dispositif d'activité partielle, afin de couvrir 100% des indemnités versées aux salariés par les entreprises, dans la limite de 4,5 SMIC.

Un salarié placé en AP perçoit une indemnité au moins égale à 70% de son salaire brut antérieur sur les heures non travaillées.

Attention, pour les salariés à temps plein rémunérés au SMIC, l'indemnisation versée au salarié ne peut être inférieure au SMIC net.

Toutes les entreprises qui subissent une baisse partielle ou totale d'activité sont éligibles au chômage partiel

Toutes les entreprises dont l'activité est réduite du fait du coronavirus -et notamment celles (restaurants, cafés, magasins...) qui font l'objet d'une obligation de fermeture en application de l'arrêté du 15 mars 2020- sont éligibles au dispositif d'activité partielle.

Ce dispositif est activable de manière dématérialisée sur ► <https://www.activitepartielle.emploi.gouv.fr/>

Les entreprises disposent d'un délai de trente jours pour déposer leur demande, avec effet rétroactif.

Le ministère du travail, en charge de l'activité partielle, fera évoluer prochainement le dispositif afin d'élargir les publics éligibles et de diminuer le reste à charge pour les entreprises.

Informations prochainement disponibles sur ► <https://travail-emploi.gouv.fr/>

Quels salariés peuvent bénéficier de l'activité partielle ?

La réponse dépend de la relation de travail (contrat de travail) et de la durée du travail :

- **peuvent bénéficier de l'activité partielle** : les CDI, CDD, apprentis, contrats de professionnalisation, intérimaires,
- **ne peuvent pas bénéficier de l'activité partielle** : les stagiaires, les indépendants, les autoentrepreneurs. Les salariés en période d'essai sont éligibles à l'activité partielle.

Quels sont les délais pour bénéficier de l'indemnisation ?

Au préalable, il est nécessaire d'obtenir la validation d'une demande d'autorisation préalable d'activité partielle, qui est instruite par la DIRECCTE pour un volume d'heures et un nombre de salariés concernés par la suspension d'activité.

A l'issue de chaque mois chômé, l'entreprise effectue une demande d'indemnisation en déclarant les heures non travaillées sur ► <https://www.activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts>



CORONAVIRUS COVID-19

PME-PMI | GRANDES ENTREPRISES
Continuité d'activité

Lettre d'info du 20/03/2020

Toutes les entreprises qui subissent une baisse partielle ou totale d'activité sont éligibles au chômage partiel (suite)

Montant de la rémunération perçue par le salarié placé en activité partielle (AP)

Pour accompagner le versement de l'indemnité, l'employeur bénéficie d'une allocation forfaitaire cofinancée par l'État et l'Unedic :

- 7,74 euros pour les entreprises de 1 à 250 salariés,
- 7,23 euros pour les entreprises de plus de 250 salariés.

La ministre du travail a annoncé qu'un décret sera prochainement pris pour réformer le dispositif d'activité partielle, afin de couvrir 100% des indemnités versées aux salariés par les entreprises, dans la limite de 4,5 SMIC.

Un salarié placé en AP perçoit une indemnité au moins égale à 70% de son salaire brut antérieur sur les heures non travaillées.

Attention, pour les salariés à temps plein rémunérés au SMIC, l'indemnisation versée au salarié ne peut être inférieure au SMIC net.

L'indemnité d'activité partielle est soumise à l'impôt sur le revenu.

Numéro de sécurité sociale

Le numéro de sécurité sociale de chaque salarié n'est pas nécessaire pour la demande d'activité partielle. Il est obligatoire lors de la demande d'indemnisation.

Dépôt des dossiers et délai de traitement

Toutes les demandes doivent être déposées sur le portail dédié (<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>) en amont du placement effectif des salariés en activité partielle.

Toutefois, il n'est pas toujours possible d'anticiper les demandes d'activité partielle avant le placement des salariés en activité partielle. Dans ce cas, les employeurs sont invités à déposer leur demande d'activité partielle dans un délai raisonnable après le début de la période demandée.

La réglementation applicable prévoit que l'autorité administrative (DIRECCTE) dispose de 15 jours maximum pour instruire la demande (article R. 5122-4 du code du travail). A l'issue de ce délai et en l'absence de réponse de l'administration, la demande est réputée acceptée. Il a cependant été donné instruction de traiter prioritairement les demandes liées au Covid-19 afin de réduire fortement le délai d'instruction.

Afin de ne pas pénaliser les salariés et les entreprises, le ministère du travail a décidé d'accorder aux entreprises un délai de 30 jours pour déposer leur demande, avec effet rétroactif au début de la période demandée.



CORONAVIRUS COVID-19

Lettre d'info du 20/03/2020

PME-PMI | GRANDES ENTREPRISES
Continuité d'activité

Toutes les entreprises qui subissent une baisse partielle ou totale d'activité sont éligibles au chômage partiel (suite)

Dépôt des dossiers et délai de traitement

Toutes les demandes doivent être déposées sur le portail dédié (<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>) en amont du placement effectif des salariés en activité partielle.

Toutefois, il n'est pas toujours possible d'anticiper les demandes d'activité partielle avant le placement des salariés en activité partielle. Dans ce cas, les employeurs sont invités à déposer leur demande d'activité partielle dans un délai raisonnable après le début de la période demandée.

La réglementation applicable prévoit que l'autorité administrative (DIRECCTE) dispose de 15 jours maximum pour instruire la demande (article R. 5122-4 du code du travail). A l'issue de ce délai et en l'absence de réponse de l'administration, la demande est réputée acceptée. Il a cependant été donné instruction de traiter prioritairement les demandes liées au Covid-19 afin de réduire fortement le délai d'instruction.

Afin de ne pas pénaliser les salariés et les entreprises, le ministère du travail a décidé d'accorder aux entreprises un délai de 30 jours pour déposer leur demande, avec effet rétroactif au début de la période demandée.

Délai entre deux demandes d'activité partielle

Certaines entreprises s'interrogent sur la possibilité de bénéficier de l'activité partielle alors qu'elles en ont bénéficié au cours des 36 derniers mois. Au vu du contexte COVID-19, une nouvelle demande peut être formulée.

Cas des salariés dont la durée du travail est supérieure à 35 H

L'allocation versée à l'employeur ne peut se faire au-delà des 35 H.

Exemple : un salarié qui a un contrat à 39h ne travaille que 20h. Le calcul de l'allocation versée par l'Etat et de l'indemnisation versée au salarié est limitée à $35h - 20h = 15h$ (et non 19h).

Cas des salariés en forfaits jours

Les salariés en forfaits jour ne sont éligibles à l'activité partielle que si leur service ou établissement fait l'objet d'une fermeture totale. Ils ne sont donc pas éligibles en cas de réduction temporaire de l'horaire collectif de travail.

S'ils sont éligibles, le calcul s'effectue par demi-journée, à raison de 7h par jour.

Cas des salariés détachés

Pour pouvoir bénéficier de l'activité partielle, il faut que le salarié ait un contrat de travail de droit français et l'établissement doit être soumis au code du travail. Donc :

- un salarié détaché d'une entreprise étrangère qui travaillerait en France n'est pas éligible ;
- un salarié français qui travaillerait sur un site à l'étranger n'est pas éligible.



CORONAVIRUS COVID-19

PME-PMI | GRANDES ENTREPRISES
Continuité d'activité

Lettre d'info du 20/03/2020

Toutes les entreprises qui subissent une baisse partielle ou totale d'activité sont éligibles au chômage partiel (suite)

Cas des travailleurs indépendants

Les indépendants ne sont pas éligibles à l'activité partielle (voir cependant la mise en place d'un fonds de solidarité, point 6.2).

Cas des apprentis

En tant que salarié, l'apprenti peut être mis en activité partielle par son entreprise.

Cependant, les CFA ne peuvent prétendre à l'activité partielle puisque les financements sont maintenus par les OPCO. Les salaires et les frais de fonctionnement sont, pour le moment, toujours assurés puisque les financements des contrats d'apprentissage sont pris en charge par les OPCO.

Les CFA n'accueillent plus les apprentis mais ne sont pas fermés. Ils doivent, dans la mesure du possible, assurer la continuité des apprentissages, à distance.

Cas des VRP

Les VRP ne sont pas éligibles à l'activité partielle.

Cas des cadres dirigeants

Ils ne sont pas éligibles à l'AP car non soumis à la législation sur le temps de travail.

Cas des présidents de SAS

Ils ne sont pas éligibles à l'AP car ils n'ont pas de contrat de travail.

Congés et activité partielle

Un salarié en activité partielle continue à cumuler des droits à congés annuels pendant la période chômée.

Modalités d'information préalable des salariés

Pour les entreprises qui disposent d'un CSE, les salariés sont considérés comme étant informés par la saisine du CSE.

Pour celles qui n'en ont pas, l'employeur doit informer les salariés qu'il envisage de mettre en place de l'activité partielle.

Modalités d'information des salariés concernés par l'activité partielle

Dans le cadre de la demande d'autorisation préalable d'activité partielle, l'entreprise indique la période concernée, le nombre de salariés concernés, le volume d'heures prévisionnelles.

La réduction du travail étant collective, il appartient à l'entreprise d'informer chaque salarié des heures travaillées et des heures chômées afin de leur donner le maximum de visibilité sur la conciliation vie professionnelle/vie personnelle.



CORONAVIRUS COVID-19

PME-PMI | GRANDES ENTREPRISES
Continuité d'activité

Lettre d'info du 20/03/2020

Toutes les entreprises qui subissent une baisse partielle ou totale d'activité sont éligibles au chômage partiel (suite)

Entreprises aidées

Jusqu'à présent, la règle est que les entreprises adaptées (EA), entreprises adaptées d'insertion (EI) et entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) sont éligibles à l'activité partielle.

Attention, pour les heures chômées, l'entreprise bénéficie de l'activité partielle mais l'aide au poste est supprimée.

Exemple de cas éligible à l'activité partielle	Commentaires
Fermeture administrative d'un établissement	
Interdiction de manifestations publiques à la suite d'une décision administrative	
Absence (massive) de salariés indispensables à l'activité de l'entreprise	Si les salariés indispensables à la continuité de l'entreprise sont contaminés par le coronavirus/en quarantaine rendant ainsi impossible la continuité de l'activité, les autres salariés peuvent être placés en activité partielle.
Interruption temporaire des activités non essentielles	Si les pouvoirs publics décident de limiter les déplacements pour ne pas aggraver l'épidémie, les salariés peuvent être placés en activité partielle.
Suspension des transports en commun par décision administrative	Tous les salariés ne pouvant pas se rendre sur le lieu de travail du fait de l'absence de transport en commun peuvent être placés en activité partielle.
Baisse d'activité liée à l'épidémie	Les difficultés d'approvisionnement, la dégradation de services sensibles, l'annulation de commandes... sont autant de motifs permettant de recourir au dispositif d'activité partielle.

La CCI Grand Hainaut se mobilise pour vos démarches
(conseil, information, soutien technique)

Contact mail : covid19@grandhainaut.cci.fr

<https://www.cci.fr/coronavirus-entreprise#carteCCI>

N° unique CCI Hauts-de-France/Directe : 03 28 16 46 88