



Information PRO n°7 – 17032020 Coronavirus - Télétravail et activité partielle

Quelle indemnisation maladie en cas de fermeture d'un établissement scolaire et mesure d'activité partielle ?

Les indemnités journalières

Le Président de la République a annoncé la fermeture temporaire de l'ensemble des établissements accueillant des enfants sur tout le territoire national dès hier (crèches et établissements scolaires de la maternelle à l'université). Le salarié qui n'aurait pas d'autre choix que de rester à son domicile pour garder son enfant de moins de 16 ans devra en informer son employeur. Si le poste de travail le permet, le télétravail est la solution à privilégier.

Si le salarié se trouve dans l'impossibilité de travailler, notamment en télétravail, un arrêt de travail est délivré, sur déclaration de l'employeur via le site <https://declare.ameli.fr>, par la caisse d'assurance maladie dont dépend l'assuré ou par un médecin conseil de la CNAM. Il est transmis sans délai à l'employeur.

Les indemnités journalières de la sécurité sociale pourront être versées pendant toute la durée de fermeture de l'établissement d'accueil de l'enfant (décret du 31 janvier 2020, modifié par décret du 9 mars 2020).

Les entreprises doivent verser l'indemnité complémentaire légale (90% du salaire) et sont invitées à titre exceptionnel à indemniser les salariés concernés à hauteur de ce que prévoit leur convention collective. Dans les deux cas, il ne sera pas appliqué de jour de carence et l'indemnisation interviendra dès le 1^{er} jour d'absence.

L'activité partielle

Les pouvoirs publics ont décidé que l'État prendra en charge "intégralement" l'indemnisation de l'activité partielle demandée par les entreprises pénalisées par la propagation du Covid-19.

Le télétravail

Parmi les mesures préconisées par les pouvoirs publics dans le cadre de la gestion de l'épidémie de Coronavirus, le télétravail peut être une solution souhaitable pour les constructeurs de maisons individuelles, les promoteurs immobiliers et les aménageurs.

Le télétravail est défini à l'article L1222-9 du Code du travail : « forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué

par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication »

Les modalités de mise en place du télétravail sont relativement souples. S'il n'y a pas d'accord collectif ou de charte, le télétravail peut être mis en œuvre d'un commun accord entre l'employeur et le salarié concerné, cet accord étant formalisé par tout moyen (courrier, courriel, voire sms).

La propagation du virus Covid-19 sur l'ensemble du territoire national peut justifier qu'un employeur impose à un ou plusieurs de ces salariés de télétravailler sans avoir besoin d'obtenir leur accord et notamment si un salarié présente un risque sérieux d'être contaminés sans pour autant être en arrêt de travail ou s'il est tenu de garder son ou ses enfants.

Il est à noter qu'en cas de prescription d'un arrêt de travail, le contrat de travail est suspendu et le télétravail ne peut pas être mis en œuvre.

Par ailleurs, lorsque le télétravail est mis en place, il apparaît souhaitable que l'employeur en précise quelques règles (matériel mis à disposition, horaires de travail, durée, lieu,...).

Derniers éléments

Comme annoncé par le président de la République lundi 16 mars au soir, le décret n° 2020-260 restreint, sur le sol métropolitain et en Outre-mer, les déplacements dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus covid-19. Il interdit jusqu'au 31 mars 2020 "le déplacement de toute personne hors de son domicile", sauf en cas de :

- trajets entre le domicile et le ou les lieux d'exercice de l'activité professionnelle et déplacements professionnels insusceptibles d'être différés ;
- déplacements pour effectuer des achats de fournitures nécessaires à l'activité professionnelle et des achats de première nécessité dans des établissements dont les activités demeurent autorisées par arrêté du ministre chargé de la santé pris sur le fondement des dispositions de l'article L. 3131-1 du code de la santé publique ;
- déplacements pour motif de santé ;
- déplacements pour motif familial impérieux, pour l'assistance des personnes vulnérables ou pour la garde d'enfants ;
- déplacements brefs, à proximité du domicile, liés à l'activité physique individuelle des personnes, à l'exclusion de toute pratique sportive collective, et aux besoins des animaux de compagnie.

Ces déplacements devront s'effectuer "dans le respect des mesures générales de prévention de la propagation du virus et en évitant tout regroupement de personnes". Les personnes souhaitant bénéficier de l'une de ces exceptions doivent se munir, lors de leurs déplacements hors de leur domicile, d'un document leur permettant de justifier que le déplacement considéré entre dans le champ de l'une de ces exceptions.

Le préfet de département est habilité à adopter des mesures plus restrictives en matière de déplacement des personnes lorsque les circonstances locales l'exigent.

Derniers communiqués du Ministère du Travail

Communiqué du Ministère du Travail en date du 16 mars

Le ministère du Travail précise les modalités d'organisation du travail qui doivent être adaptées à la suite des décisions du Premier ministre du samedi 14 mars et du Président de la République ce soir.

1. 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.

2. 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 leurs organisations pour :

- ▶ Limiter au strict nécessaire les réunions :

- o la plupart peuvent être organisées à distance ;

- o 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.

3. 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.

4. 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, etc.) 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 www.activitepartielle.emploi.gouv.fr

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

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

Les principes de solidarités 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.

Quoiqu'il en soit :

- ▶ 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. Toutes les informations sur le site : <https://declare.ameli.fr>

Pour résumer

Doivent impérativement rester à la maison les salariés :

- ▶ malades ou particulièrement vulnérables ;

- ▶ qui sont l'un des deux parents qui assure la garde d'un enfant de moins de seize ans dont l'établissement scolaire est fermé ;

- ▶ qui sont en chômage partiel ;

- ▶ qui travaillent à distance (télétravail).

L'employeur est tenu d'organiser un travail à distance. Il est estimé que plus de 4 postes de travail sur 10 sont praticables à distance. Lorsque les salariés sont obligés de se rendre physiquement sur leur lieu de travail, parce que leur travail ne peut être effectué à distance et ne peut être différé, l'employeur est tenu de respecter et faire respecter les gestes barrières sur le lieu de travail.

Communiqué du Ministère du Travail le 17 mars 2020 :

Le ministère du Travail donne 30 jours aux entreprises pour déclarer leur activité partielle, avec effet rétroactif.

La crise sanitaire que nous traversons entraîne la mise en œuvre immédiate de mesures de soutien massif aux entreprises. Le dispositif d'activité partielle est une des mesures clés.

Un décret sera donc pris dans les tous prochains jours pour réformer le dispositif d'activité partielle, afin de couvrir 100% des indemnisations versées aux salariés par les entreprises, dans la limite de 4,5 SMIC.

Le serveur de l'Agence de service et de paiement (ASP) accessible aux employeurs pour procéder à leur demande d'activité partielle fait face à un afflux exceptionnel qui conduit à rendre le site inaccessible pour de nombreuses entreprises.

Les équipes de l'ASP conduisent ce jour les travaux techniques nécessaires au bon fonctionnement du site. Il a été décidé de le fermer jusqu'à demain mardi 17 mars matin pour permettre le bon déroulement de ces travaux.

Pour ne pas pénaliser les entreprises, le ministère du Travail a décidé d'accorder aux entreprises un délai de 30 jours pour déposer leur demande, avec effet rétroactif.