



EMPLOYEURS : FACE À LA CRISE, QUELLES SOLUTIONS ?

CHRISTELLE DUPIN-RAPPART & NATHALIE BONDUEL

WEBINAR - 23 AVRIL 2020



En résumé, Cerfrance c'est...

60 ans d'expertise
au service des entrepreneurs

320 000 clients

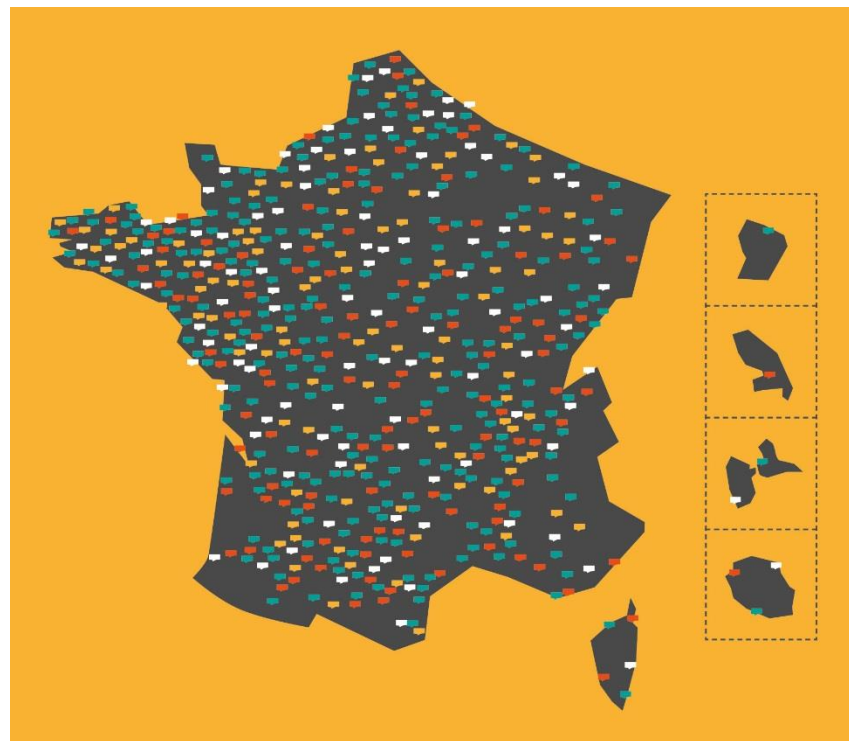
13 000 collaborateurs

700 agences

59 entités départementales
ou régionales

1 Conseil National

816 M€ de chiffre d'affaires



Nathalie
BONDUEL



Christelle
DUPIN
RAPPART



Sommaire

01

Activité partielle

02

Arrêts de travail

03

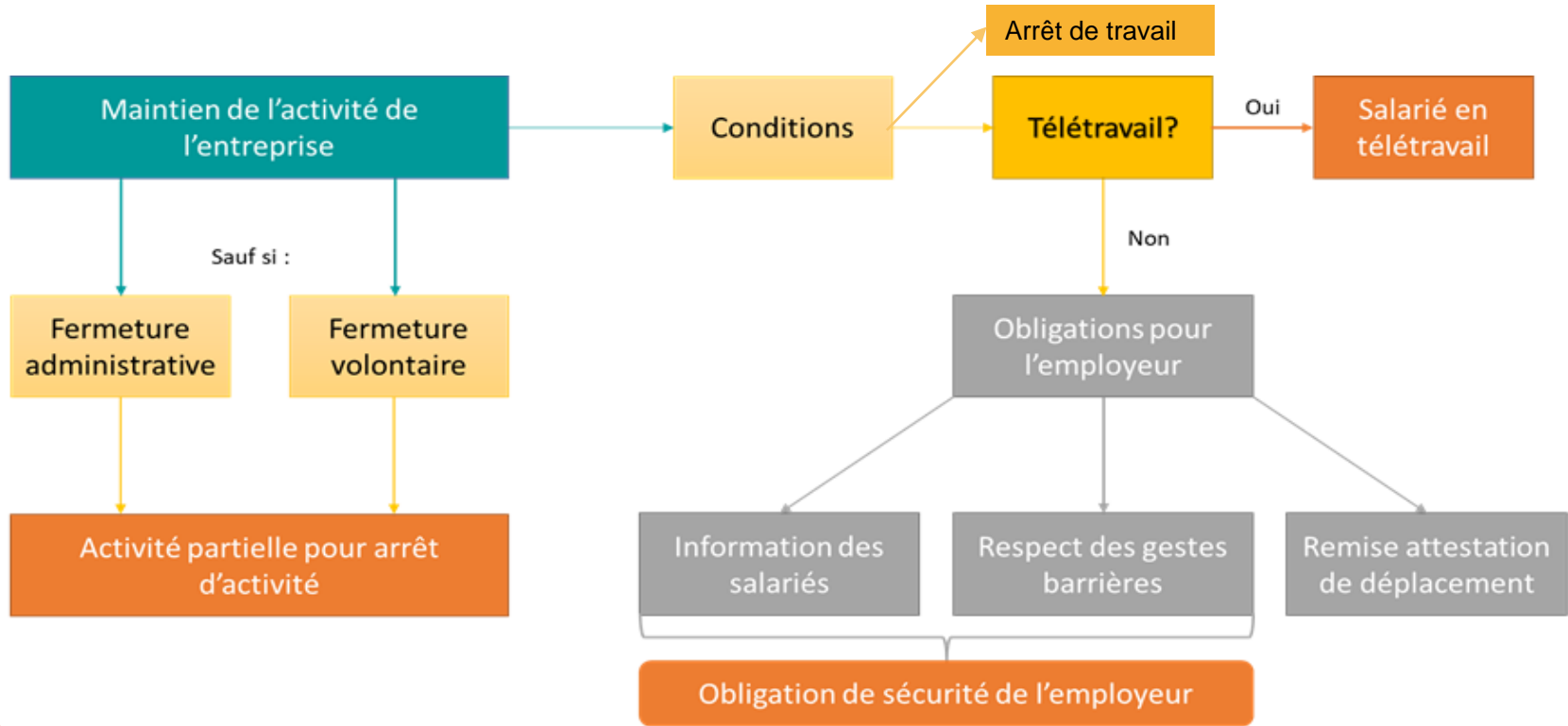
Autres solutions : congés payés et allongement des durées de travail

04

Préparer le déconfinement



Face à la situation sanitaire...



01

Activité partielle



L'activité partielle : alternative au licenciement



* *Anciens termes*



Réduction du temps de travail
Arrêt total et temporaire de l'activité...
Durée maximum = 12 mois

Le Gouvernement a redimensionné le dispositif d'activité partielle en le modifiant au fil des jours...



Les motifs : contrôles à posteriori

- ▶ Réduction du délai d'acceptation implicite de la demande d'activité partielle de 15 jours à 48 heures (jusqu'au 31/12/2020)



▶ **Vigilance** sur la motivation

- « Circonstances de caractère exceptionnel »
- « Coronavirus »
- « Fermeture des restaurants, perte de clientèle, pas de livraison possible, annulation des foires et salons, approvisionnement difficile ou impossible, difficultés d'accès... et l'impact sur l'emploi (arrêt complet pour l'ensemble du personnel, pour une partie des activités)... »

Conserver toute preuve justifiant de la situation.



Quelles sont les sanctions pour fraude ?

- ▶ Si l'employeur vient à demander une indemnisation pour des heures pendant lesquelles les salariés travaillent, télétravaillent, sont en arrêt de travail ou congés payés (RTT), cela est passible de sanctions prévues en cas de travail illégal :

SANCTIONS

Reversement
des aides
perçues au titre
des heures
indûment
perçues par
l'employeur

Interdiction de
bénéficier
pendant 5 ans
d'aides
publiques

Sanctions
pénales



Pour quels salariés ?

- ▶ Tous les salariés en CDI, CDD, saisonniers
- ▶ À temps complet ou à temps partiel
- ▶ Elargissement aux salariés en **forfait en heures ou en jours sur l'année**
- ▶ Elargissement aux cadres dirigeants et **VRP multcartes**
- ▶ Restent exclus
 - **Les salariés assimilés** = mandataires sociaux (sauf s'ils cumulent un contrat de travail avec leur mandat social).

Collectivement

Individuellement
et/ou par roulement
(par unité de production,
service, atelier, etc...)



Le montant de l'indemnité AP

70 % de sa rémunération brute antérieure

➤ de **8,03 € (SMIC) à 31,98 €** / heure chômée

➤ C'est un **minimum**

Un accord de branche peut prévoir une indemnité supérieure (exemple : SYNTEC)
L'employeur peut donner davantage s'il le souhaite par accord d'entreprise ou DUE : le complément bénéficiera de l'exonération de charge également

➤ **Apprenti et contrat de professionnalisation** : égal au % du SMIC qui leur est applicable au titre des dispositions du code du travail et convention collective (en fonction de leur âge et niveau d'études)

Allocation versée au salarié remboursée à l'employeur par l'Etat sous 12 jours



Le coût : subtilités

Déterminer la
rémunération
antérieure

Assiette de l'indemnité de congés payés en intégrant avantage en nature, prime versée mensuellement, majoration travail de nuit, dimanche **mais pas les heures supplémentaires**, ni remboursement de frais professionnels

Pas d'indemnisation
pour les heures perdues
au-delà de 35 heures

Temps de
travail
atypique pris
en compte

Heure d'équivalence
Salariés sans référence horaire : forfait jour, VRP...
(décret du 16 avril 2020).

Exemple :

Vendeur à 39 heures

- Salaire : $151,67 \times 12 \text{ €}$
= 1 820,04 €
 - HS $17,33 \times 15 \text{ €} = 259,95 \text{ €}$
 - Prime de dimanche = 100 €
 - Rémunération brute
= 2 179,99 €

 - Horaire de référence
= $1\ 920,04 / 151,67 = 12,65 \text{ €}$
- Indemnité = 70 % de 12,65 €, soit 8,85 € par heure chômée



Difficultés techniques du portail de l'ASP

Dossiers non créés, codes d'activation non reçus...

Portail saturé



Délai supplémentaire **jusqu'au**
30 avril 2020 pour demander autorisation
activité partielle



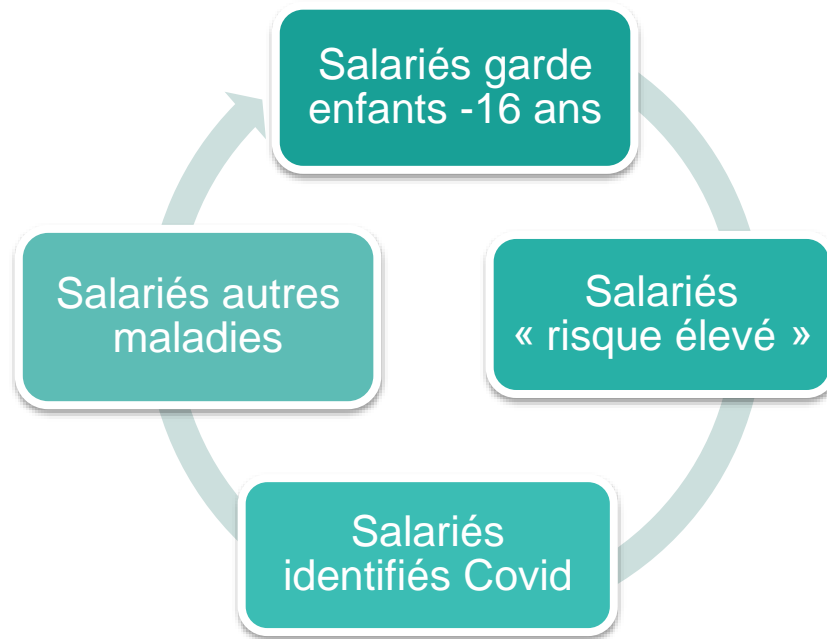
Être en veille sur les mises à jour des logiciels
paye



02 Arrêts de travail



Les différents arrêts de travail COVID-19



Consignes de traitement (MSA et URSSAF)

Pour tous les arrêts de travail :
via le site declare.ameli.fr
+
DSN événementielle

ARRET DE TRAVAIL GARDE ENFANTS

A la charge de l'employeur, doit attester que le télétravail (= norme) n'est pas possible

21 jours maximum

Impossible si l'entreprise est fermée

1 seul parent peut en bénéficier

ARRET DE TRAVAIL PERSONNES À RISQUES

L'arrêt est demandé directement par le salarié sur le site AMELI pour 21 jours
Il est renouvelé automatiquement durant la période de confinement

ARRET DE TRAVAIL AUTRE

Prescription par un médecin

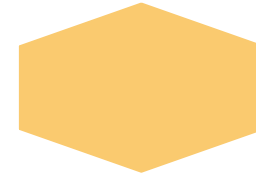


Foire aux Questions



Qui sont les personnes à risque élevé ?

- Femmes enceintes
- Maladies respiratoires chroniques (asthme, bronchite chronique...)
- Insuffisances respiratoires chroniques
 - Mucoviscidose...



Comment est indemnisé un salarié atteint du coronavirus ?

Arrêt de travail de droit commun et IJ complémentaires sans délai de carence



Foire aux Questions



Les parents d'un enfant de moins de 16 ans peuvent-ils se partager l'arrêt de travail ?

Oui, l'arrêt est fractionnable entre les 2 parents mais minimum à la journée

Quelle est la situation du salarié qui doit garder son enfant ?

- Information à l'employeur
- Voir si télétravail possible (reste la norme) ou prise de congés
- Sinon : arrêt de travail pour garde d'enfant réalisé par l'employeur

Attention : changement au 1^{er} mai



Foire aux Questions



Garde d'enfant et télétravail ?

Norme =
télétravail

Cumul
télétravail et
prise en charge
des enfants

L'administration
reconnait : pas
100% au poste

Mais négociation
possible

Il n'est "pas possible de demander des indemnités journalières au motif que les conditions de télétravail ne sont pas optimales", que ce soit des enfants en bas âge, ou à cause d'une connexion internet dégradée.



Alerte : complément de salaire

LES IJ
COMPLEMENTAIRES
CONVENTIONNELLES
EMPLOYEURS :



- Vérifier son contrat de prévoyance : pas toujours pris en charge sur les IJ, notamment pour garde d'enfant, reste à charge entre 40 et 50 %
- Vérifier convention collective
- Délai de carence applicable

Exemples :

- Le bâtiment prend en charge IJ Comple CCN arrêt de travail,
- L'AGRR LA MONDIALE : aide forfaitaire d'un montant de 300 € par salarié...



Nouveau : arrêt de travail / activité partielle ?

A partir du 1er mai, les salariés en arrêt de travail pour garde d'enfants ou ceux délivrés aux personnes vulnérables présentant un risque accru de développer des formes graves de la maladie **seront placés en activité partielle.**

Jusqu'au 30 avril, ces salariés seront indemnisés par leur employeur, en complément des indemnités journalières de sécurité sociale, à hauteur de 90 % de leur salaire, quelle que soit leur ancienneté, précise le communiqué.

Pourquoi ce changement de dispositif ? Car, au bout de 30 jours d'arrêt maladie, la part de l'indemnisation passe de 90 à 66%.

Le gouvernement veut donc éviter une réduction trop importante de l'indemnisation pour les salariés concernés.



03


Autres solutions : congés payés et allongement des durées de travail



Congés payés

► Imposer la prise des CP ou modifier les dates de CP

- Par accord d'entreprise ou de branche ou, à défaut de syndicats, avec des salariés par référendum
- Par dialogue social dans les TPE
- Dans la **limite de 6 jours ouvrables**
- En respectant un délai de prévenance d'**1 jour franc**



Possibilité de négocier des mesures dérogatoires

► Fractionner les congés sans accord du salarié

► Fixer les dates de CP sans être tenu d'accorder un congé simultané aux conjoints travaillant dans la même entreprise

Jusqu'au 31 décembre 2020



RTT, CET



- ▶ **Imposer ou modifier les dates des récupérations** (dans le cadre d'un accord de réduction du temps de travail) **ou de prise de jours de repos** (dans cadre d'un forfait jour)
- ▶ **Imposer les congés ou repos mis sur un compte épargne temps (CET)**
 - **Unilatéralement** par l'employeur
 - Dans la **limite de 10 jours**
 - En respectant un délai de prévenance d'**1 jour franc**

Jusqu'au 31 décembre 2020



Dérogations aux durées de travail

en attente du décret

► Extension des dérogations au repos dominical

- Dans les entreprises des **secteurs jugés essentiels** à la continuité de la vie économique et à la sûreté de la nation (liste fixée par décret).
- Dans les entreprises qui assurent aux précédentes, des prestations nécessaires à l'accomplissement de leur activité principale.

► Extension des dérogations aux durées maximales de travail

- Réduction du repos quotidien à 9 heures,
- Augmentation de la durée maximale de travail à 12 heures / jour,
- Augmentation de la durée maximale de travail à 60 heures / semaine,
- Augmentation de la durée maximale hebdomadaire moyenne à 48 heures sur 12 semaines consécutives ou 12 mois...



04

Préparer le déconfinement J-17 JOURS



Le déconfinement : dès le 11 mai

Anticiper votre reprise d'activité

- Sera progressive
- Exclus : restauration, événementiel...
- Vérifier si reprise intégrale ou partielle : lien avec activité partielle
- Retour des salariés = travail préparatoire



Déconfinement : quelles mesures prévoir ?

Obligation de sécurité de vos salariés : dès leur retour, mesures à prendre

Mettre à jour votre Document Unique d'évaluation des risques, évaluer les risques

Suivre les recommandations qui vont être prises par ANACT et DGT *

Informez votre CSE (voire consultez) et vos salariés dès maintenant

Écrivez votre plan de continuité

* <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-covid-19-fiches-conseils-metiers-pour-les-salaries-et-les>



Déconfinement : quelles mesures prévoir ?



Déconfinement : quelles mesures prévoir ?

Au moins 1 mètre entre chaque salarié

Pas de contact direct avec la clientèle

Adaptation de l'organisation du travail

Nettoyage renforcé des postes et lieux de travail

Limitation des regroupements de salariés dans des espaces réduits (fermeture des vestiaires, accès encadré aux espaces de restauration collective...)

Invitation des salariés ressentant des symptômes à demander un arrêt de travail immédiatement, à se faire dépister et à informer la société.

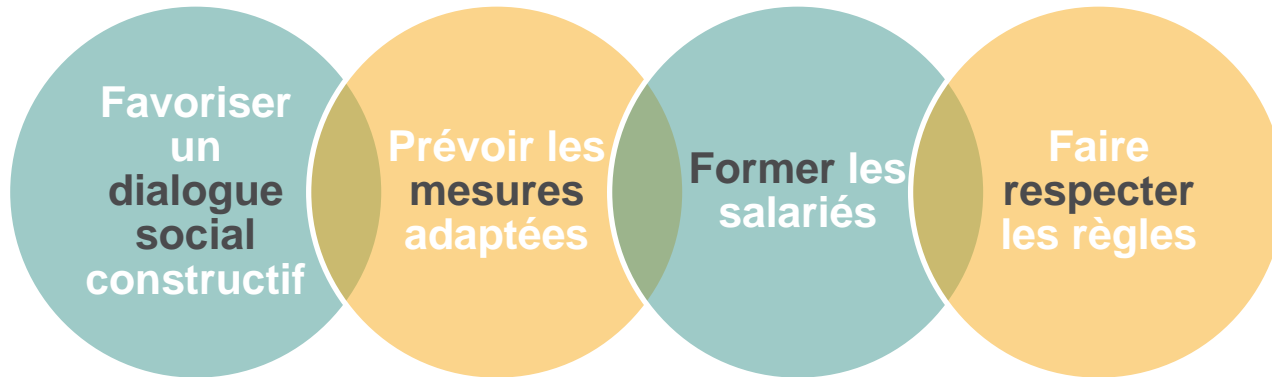


**Le télétravail
reste d'actualité
après le 11 mai**



Déconfinement : quelles mesures prévoir ?

UN ENJEU FORT



C'est à ce prix que la reprise de l'activité des entreprises pourra s'opérer sereinement.



Où se renseigner ?

Le Réseau Cerfrance vous accompagne

N'hésitez pas à contacter l'agence la plus proche de chez vous !

[Cerfrance.fr](https://www.cerfrance.fr)



merci

