

FAQ réponses expertes juridiques Coorace maj 18/03/2020

Vous êtes très nombreux à solliciter les expertes juridiques de Coorace pour diverses questions. Voici une foire à question, qui, nous l'espérons, lèvera quelques interrogations même si beaucoup de points restent encore à éclaircir.

Sachez également qu'une note d'information mise à jour quotidiennement est envoyée aux entreprises adhérentes, cette foire à question vient compléter cette note d'information.

Partie 1 : Le chômage partiel

Suite aux différentes restrictions imposées par le Président de la République, mon activité est en très forte baisse, que puis-je faire ?

Face à cette situation, vous pouvez en tant qu'employeur bénéficier du mécanisme de l'activité partielle (aussi appelé chômage partiel). Cette procédure est à solliciter en cas de réduction ou de suspension de l'activité en raison de toute circonstance de caractère exceptionnel (art 5122-1 du Code du travail).

Procédure de l'activité partielle :

L'employeur se connecte sur le site internet dédié (qui semble mieux fonctionner via firefox) : portail <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr> pour faire une demande d'autorisation préalable son UD de la Direccte.

1- La durée pendant laquelle on peut faire la demande

Cette demande est en principe préalable. En revanche, en raison d'importantes connexions rendant le site inaccessible, le gouvernement a précisé que cette demande pouvait être faite pendant 30 jours suivant la mise en activité partielle des salariés. Si cette demande porte sur une période antérieure à 30 jours au moment de la demande, elle devra être spécifiquement motivée. Cette dérogation repose sur l'article R5122-3 du Code du travail prévu en cas de sinistre et d'intempérie.

Dans l'attente du retour de la DGEFP et au vu de la saturation du site pour déclarer une activité partielle, nous vous recommandons de ne pas faire la demande d'activité partielle de suite mais d'attendre les précisions de la DGEFP. Pour rappel, vous avez 30 jours pour faire la demande de l'activité partielle.



2- Le délai d'instruction

Le délai d'instruction est en principe de 15 jours calendaires mais a été réduit à 48h en raison de l'épidémie du Covid-19. Cependant, nous sommes encore dans l'attente d'un décret instaurant ce délai.

Une fois la demande autorisée, l'employeur sollicite une indemnisation au titre de l'allocation d'activité partielle instruite par l'unité départementale et mise en paiement par l'agence de services et de paiement (ASP) par voie dématérialisée. Le délai pour effectuer cette demande d'allocation d'activité partielle est de 1 an à compter du terme de la période.

3- La consultation du CSE

En principe, pour les entreprises de plus de 50 salariés, le CSE doit être consulté au préalable. En revanche, en raison des mesures d'urgence et de l'impossibilité de se réunir, il serait sans doute envisageable d'effectuer cette réunion à posteriori. Cependant, le CSE devra être informé de la décision de l'administration concernant le recours à l'activité partielle.

4- L'indemnisation

L'employeur doit verser aux salariés une indemnité égale à 70% du salaire brut (84% du salaire net). Il perçoit en contrepartie une allocation d'activité partielle qui a été augmentée en raison de l'épidémie du Covid-19 à 8,04 euros (contre 7,74 euros) pour les entreprises de moins de 250 salariés. Ainsi, l'état prend en charge 100% de l'indemnisation versée par les employeurs à leurs salariés dans la limite de 4,5 Smic en vertu d'un décret qui sera pris prochainement. Au-delà de 4,5 Smic, la différence est à la charge de l'entreprise. C'est bien le chômage partiel, et non la totalité de la rémunération du salarié, qui sera pris en charge à 100% par l'Etat.

Le chômage partiel est-il mobilisable pour les SIAE pour l'ensemble des salariés ?

Pour les EI et les ETTI

Concernant les EI et les ETTI, aucun doute n'existe puisqu'une instruction technique relative au chômage partiel précise que les salariés des EI et des ETTI (permanents et les salariés en insertion) ne sont pas exclus du bénéfice de l'activité partielle.

Dans le cadre d'une ETTI cependant, le bénéfice de l'activité partielle pour les salariés d'une entreprise de travail temporaire est possible à condition que l'entreprise utilisatrice ait elle-même placé, ses propres salariés, en activité partielle (Instruction technique juin 2015).

Dans ce cas c'est à l'ETTI de faire la demande de chômage partiel pour le salarié.

Pour rappel, la question de la facturation du reste à charge à l'entreprise utilisatrice ne se pose pas ici puisque l'Etat, au vu de l'épidémie du Covid-19 a indiqué prendre à sa charge 100% du reste à charge de l'employeur.

Le fait que le salarié soit en chômage partiel suspend automatiquement le contrat de mission entre l'ETTI et le salarié intérimaire. De même, il semble logique que pour l'entreprise utilisatrice, le contrat de mise à disposition soit suspendu pendant la période de fermeture.

Pour les ACI, nous avons eu différents échos des directes qui pour certaines acceptent le recours au chômage partiel pour les CDDI et d'autres qui le refusent. Cependant, la DGEFP nous a confirmé que les ACI pouvaient bien bénéficier du mécanisme de l'activité partielle pour l'ensemble de leurs salariés (salariés permanents et salariés en parcours). Nous sommes cependant en attente de précisions de la DGEFP pour savoir comment cela se traduit en pratique.



Pour les AI : bien que rien n'interdit dans les textes aux AI de recourir au chômage partiel, la mise en œuvre en pratique s'avère très compliquée et les dispositions du travail temporaire ne semble pas transposable ici.

A ce titre, nous avons fait remonter beaucoup de questions à la DGEFP pour lesquels nous ne pouvons apporter de réponses avec le droit actuel :

- *Quelle base doit-on prendre pour calculer l'indemnisation des salariés en CDDU, sachant que les heures sont pour la majorité des cas non inscrites ou de manière indicative dans les CDDU ?*

A ce titre, nous rappelons que légalement, un minimum d'heure doit être prévu dans le CDDU pour prévenir notamment ce genre de situation. En revanche, nous sommes là aussi en attente de réponses de la DGEFP

- *Les CDDU des salariés en parcours arrivent pour la plupart à terme le 31 mars. Quid du chômage partiel et du renouvellement du CDDU ?*

A ce titre, nous rappelons également que nous recommandons de faire des CDDU de plusieurs mois afin notamment de ne pas mettre les salariés dans une situation de précarité mais nous avons remonté cette problématique à la DGEFP en espérant qu'elle puisse répondre

- ***Quid de l'aide aux postes et de la déclaration des heures dans l'ASP ?***

Partie II : Les salariés en arrêt maladie

Que faire si un salarié de votre entreprise doit garder son enfant de moins de 16 ans concerné par une mesure de fermeture de son établissement scolaire ?

Les crèches et les écoles étant fermées à compter du lundi 16 mars, les parents pourront bénéficier d'un arrêt de travail indemnisé. L'Assurance maladie a mis en place le télé-service declare.ameli.fr pour permettre aux employeurs de déclarer un arrêt de travail en ligne pour ses salariés.

C'est à l'employeur de faire la démarche et non au salarié si aucune possibilité de télétravail n'est possible.

Le salarié n'a pas besoin d'entrer en contact avec la caisse d'assurance maladie. Cet arrêt est accordé pour toute la durée de fermeture de l'établissement accueillant l'enfant.

En revanche, l'enfant doit avoir moins de 16 ans et un seul parent pourra se voir délivrer un arrêt de travail. Aussi, le salarié doit fournir à l'employeur une attestation sur l'honneur pour certifier qu'il est le seul à demander cet arrêt. Le salarié reçoit alors les indemnités journalières et le cas échéant le complément de salaire de son employeur sans délai de carence. Pour ce qui est des modalités de complément de salaire, il demeure une incertitude car pour le moment, les modalités de l'arrêt de travail classique semblent reprises.

Pour rappel, dans un arrêt de travail classique (non professionnel) voici les modalités. Le maintien de salaire imposé à l'employeur s'applique tant pour les salariés en insertion que pour les salariés permanents.

En revanche, le salarié doit toujours justifier :

- d'un an d'ancienneté* ;



- doit être pris en charge par la Sécurité sociale ;

* La condition d'ancienneté s'apprécie au premier jour de l'absence (C. trav. art. D 1226-8 du code du travail) en cumulant toutes les périodes de travail accomplies dans la même « entreprise » dans le cadre d'un contrat de travail. Vu les mois travaillés au sein de l'AI par le salarié, par mesure de précaution et en faveur du salarié en parcours, nous vous préconisons de lui verser les indemnités complémentaires.

Quid de l'arrêt maladie alterné, temporaire ou à temps partiel ?

Dans l'attente d'un décret, le site Ameli.fr vient de préciser qu'il était possible de « de fractionner l'arrêt ou de le partager entre les parents sur la durée de fermeture de l'établissement. »

<https://www.ameli.fr/hauts-de-seine/assure/actualites/covid-19-des-arrets-de-travail-simplifies-pour-les-salaries-contraints-de-garder-leurs-enfants>

Aussi, pour les parents séparés par exemple, il semble possible de prendre son arrêt pour une semaine, puis de le reprendre pour la prochaine semaine de garde. Encore un fois, cela reste en attente de précisions par décret.

Le médecin refuse de faire un arrêt de travail à mon salarié alors que ce dernier est considéré en raison de son état de santé comme une personne fragile, que puis-je faire ?

Le site Ameli permet désormais aux salariés dont l'état de santé conduit à les considérer comme présentant un risque de développer une forme sévère de la maladie Covid-19 et ne pouvant recourir au télétravail de se déclarer directement sur le site [declare.ameli.fr](https://www.ameli.fr/declare) afin d'obtenir un arrêt de travail d'une durée initiale de 21 jours. Les salariés concernés n'ont donc plus besoin de passer par leur employeur ou par leur médecin traitant pour obtenir cet arrêt.

Pour plus de précisions, notamment concernant les salariés ayant un état de santé fragiles, vous pouvez consulter le lien suivant : <https://www.ameli.fr/assure/actualites/covid-19-extension-du-teleservice-declareamelifr-aux-personnes-risque-eleve>

Partie III : Les relations clients

Puis-je facturer une mise à disposition non réalisée chez le client ?

Si le client n'a pas pu honorer le contrat de mise à disposition en raison de la fermeture de son entreprise, vous ne pourrez pas lui facturer la prestation puisque pour les heures non effectuées, vous allez bénéficier de l'allocation d'activité partielle et il ne vous restera aucune charge.

Si le client a annulé la mission du salarié en raison de l'absence de protection (masques et gants) des salariés intervenant à leur domicile, dans une situation classique, il serait possible de facturer aux clients la mission non effectuée (même si en pratique les AI ne le font jamais) au motif qu'un contrat signé engage les deux parties.

Cependant, au vu de l'ampleur de la crise sanitaire, il semble difficile de facturer les missions annulées par les clients. Ce dernier pourrait en effet plaider que l'épidémie de Covid-19 est une force majeure (événement imprévisible, irrésistible et extérieure) lui permettant de refuser les missions des salariés (ainsi que de rompre ou suspendre le contrat de mise à disposition). Mais rien ne vous empêche de négocier avec vos clients.



Partie IV : Attestation sur l'honneur et justificatif de déplacement professionnel

En complément de l'attestation de déplacement dérogatoire complétée et signée par le salarié, doit-on en tant qu'employeur délivrer une autre attestation ? Si oui, pourriez-vous svp me transmettre un exemple ?

L'employeur doit effectivement fournir à son salarié un justificatif de déplacement professionnel. Vous pouvez télécharger ce justificatif sur le site du ministère de l'intérieur <https://www.interieur.gouv.fr/Actualites/L-actu-du-Ministere/Attestation-de-deplacement-derogatoire-et-justificatif-de-deplacement-professionnel> ou directement sur le lien suivant : <https://static.ccm2.net/scrub-files/14389057.pdf>

Concernant ce justificatif de déplacement pour les salariés en AI, ETTI ou ETT-ESS cela risque en effet de poser problème puisqu'un justificatif de déplacement doit normalement indiquer le lieu du travail du salarié. Or, les salariés de ces structures ont souvent plusieurs lieux de travail dans la même journée.

A ce titre, il semble possible que vous accompagniez au justificatif de déplacement professionnel un planning hebdomadaire permettant de récapituler les différents lieux de travail sur lesquels doit se rendre le salarié mis à disposition. C'est notamment ce qui est préconisé pour d'autres professions (ex : les infirmiers libéraux). Cela vous évitera de remplir un justificatif pour chaque mission effectuée par le salarié.

Nos salariés peuvent-ils se servir de l'attestation sur l'honneur en version numérique lors de leurs déplacements professionnelles ?

Alors que mardi, le gouvernement avait indiqué qu'il était possible de remplir l'attestation en version numérique et de la présenter directement sur le smartphone, aujourd'hui mercredi 18 mars, il annonce finalement que les versions numériques ne seront pas valables en cas de contrôles. En revanche, une application officielle pourrait bientôt voir le jour mais en attendant, il convient de présenter une version papier qui peut être faite sur papier libre.

Attention, des sites frauduleux mettent en ligne de faux documents payant !