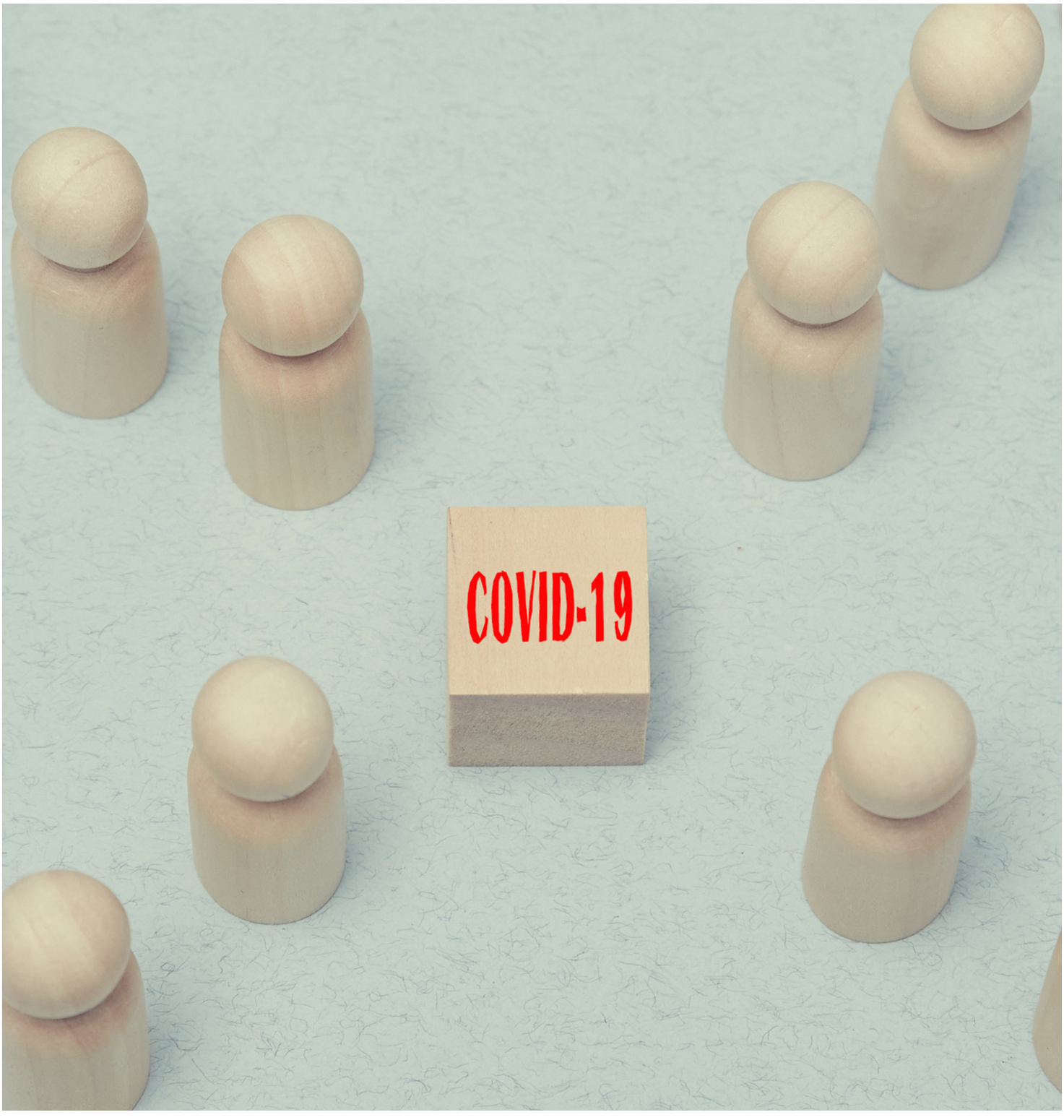


CORONAVIRUS, COVID-19 :

Quels impacts pratiques pour les professionnels RH ?

MAJ du 03/04/2020

ANDRH
Association Nationale des DRH

SOMMAIRE

QUELS IMPACTS RH ? PAGES 4-6



Rappel des mesures RH et différentes situations pour les salariés 4

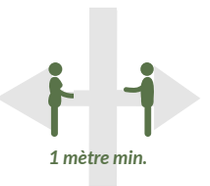
Focus sur la fermeture des établissements scolaires et de certains lieux ouverts au public 5



Ressources disponibles pour les agents du secteur public et indépendants 6

ASSURER LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES SALARIÉS PAGES 7-10

Mesures générales et rappel des obligations de l'employeur 7



Pour les salariés en contact avec le public 8

Pour les salariés des entreprises du bâtiment 9



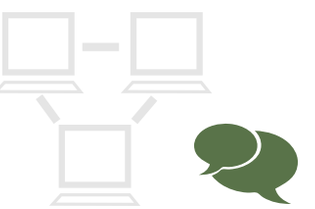
Mesures à mettre en place si un salarié est infecté 9

Focus sur le droit de retrait 10

MAINTENIR LE DIALOGUE SOCIAL PAGES 11-12



Rôle du CSE pendant la crise et obligations de l'employeur 11



Organiser les réunions IRP et négocier des accords à distance 12

RECOURIR À L'ACTIVITÉ PARTIELLE (CHÔMAGE PARTIEL) PAGES 13-15



Le dispositif, en bref 13



Comment effectuer sa demande et calculer l'indemnité ? 14

Comment effectuer sa demande d'allocation ? 15

ADAPTER TEMPS DE TRAVAIL ET TEMPS DE REPOS PAGES 16-17

Rappel des règles générales en matière de temps de travail 16

Les dérogations admises par la loi d'urgence et l'ordonnance notamment en matière de congés payés 17

IMPACTS SUR LA PAIE ET LES DÉCLARATIONS SOCIALES PAGES 18-18



Les différents arrêts de travail possibles 18

Comment déclarer les situations en DSN ? 19

Et reporter ses échéances sociales (Urssaf, Agirc-Arrco) ? 20-21

ANDRH
Association Nationale des DRH

Les informations contenues dans ce document sont d'ordre général et ne constituent pas une consultation juridique.
© ANDRH - Tous droits réservés

Mémo ANDRH - 23/03/2020

COVID-19 CORONAVIRUS

Quels impacts RH ?

Depuis le 14/03/2020, la France est entrée **au stade 3** de gestion de l'épidémie du COVID-19. De **nouvelles mesures** ont été prises par le Gouvernement. Un **"Question/réponses"** destiné aux salariés ainsi qu'aux employeurs, publié par le ministère du Travail et d'autres précisions sont progressivement apportées.

Ce mémo ANDRH recense les **mesures** que les **professionnels RH** peuvent ou doivent mettre en place depuis le début de l'épidémie et sera régulièrement mis à jour.

Le **coronavirus** appelé COVID-19 peut provoquer une infection respiratoire aigue avec des difficultés respiratoires voire des complications pulmonaires de type pneumonie. Les symptômes peuvent apparaitre jusqu'à 14 jours après un contact avec une personne malade.

0 800 130 000

La plateforme gratuite d'information de 9 h à 19 h, 7 jours / 7

LE SITE D'INFORMATION OFFICIEL

https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus

OBJECTIF

Limiter la circulation des personnes et les contacts physiques (et donc du virus)

MESURES GÉNÉRALES

Pour les entreprises en France

METTRE EN PLACE LE TÉLÉTRAVAIL

pour l'ensemble des salariés pouvant télétravailler et dont la présence n'est pas requise

Communiqué de M. Pénicaud du 15 mars 2020

ACTIVER VOTRE PLAN DE CONTINUITÉ D'ACTIVITÉ

Comment élaborer un PCA ?

METTRE À JOUR LE DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES (DUER)

Exemple de DUER intégrant le coronavirus

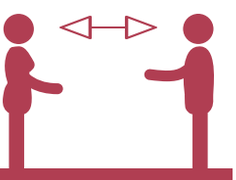
COMMUNIQUER AUPRÈS DES SALARIÉS ET DES MANAGERS SUR LES MESURES D'HYGIÈNE ("GESTES BARRIÈRE"...) ET DÉCISIONS PRISES

RESPECTER LES RÈGLES DE DISTANCIATION SOCIALE

et les gestes barrières pour les salariés dont l'emploi n'est pas éligible au télétravail

- **Limiter les réunions au strict nécessaire**, privilégier les dispositifs de réunion à distance
- **Éviter les regroupements non nécessaires**
- **Annuler ou reporter les déplacements non indispensables.**
- **Adapter l'organisation de travail au maximum** (rotation des équipes, ex).

1 mètre min.



LES GESTES BARRIÈRES

- Se laver régulièrement les mains
- Éternuer ou tousser dans le pli de son coude ou un mouchoir
- Utiliser un mouchoir à usage unique et le jeter
- Saluer sans se serrer la main, éviter les embrassades.

https://www.gouvernement.fr/sites/default/files/contenu/piece-jointe/2020/03/coronavirus_gestes_barierre_spf.pdf

JUSTIFIER LES DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS

NEW

Un modèle à télécharger et remplir (ou à reproduire sur papier libre) par l'employeur puis à remettre à chacun des salariés amenés à se déplacer.

Modèle de l'attestation pour déplacement obligatoire / justificatif déplacement professionnel

QUID DU RESTAURANT D'ENTREPRISE ?

Les restaurants d'entreprises peuvent rester ouverts.

- Aménager les tables pour respecter une distance d'un mètre entre les personnes
- Étaler les horaires de repas

Pensez également à solliciter vos représentants du personnel et les services de santé au travail.

© ANDRH - Tous droits réservés

Mémo ANDRH - 24/03/2020

FERMETURE DES ÉTABLISSEMENTS RECEVANT DU PUBLIC

"non indispensables à la vie de la Nation"

La liste des **établissements** concernés est fixée par un arrêté du 14 mars complété par un arrêté du 15 mars 2020 portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus covid-19. Des précisions ont été apportées par l'arrêté du 19 mars.



CINÉMAS, BARS OU DISCOTHÈQUES, MUSÉES, BIBLIOTHÈQUES...

Les restaurants peuvent rester ouverts pour leurs activités de livraison et de vente à emporter.

+ d'infos sur l'arrêté du 19 mars 2020

DISPOSITIF D'ACTIVITÉ PARTIELLE (PAGE 13)

Les commerces alimentaires, pharmacies, banques, stations-services ou de distribution de la presse ne sont pas concernés.

FERMETURE DES ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES

Crèches, écoles, collèges, lycées...

La fermeture de l'ensemble des crèches, écoles, collèges, lycées et universités est prévue pour une durée minimum de 15 jours, et autant que nécessaire, et ce, à partir du lundi 16 mars 2020.

Un service de garde pour les personnels qui sont indispensables à la gestion de la crise sanitaire est mis en place.



SI TRAVAIL À DISTANCE POSSIBLE

TÉLÉTRAVAIL



PAS DE POSSIBILITÉ DE TÉLÉTRAVAIL + ENFANT(S) DE MOINS DE 16 ANS

ARRÊT DE TRAVAIL À DÉCLARER PAR L'EMPLOYEUR VIA LE TÉLÉSERVICE AMELI

Modèle attestation salarié

https://declare.ameli.fr/

QUID DES CFA ET ORGANISMES DE FORMATION ?

Les CFA suspendront l'accueil en formation des jeunes à partir du lundi 16 mars 2020, et ce jusqu'à nouvel ordre. Idem pour les prépas apprentissages, les EPIDE et les E2C.

Le « coût contrat » est maintenu et sera payé aux CFA par les OPCO. Les CFA ne pourront donc pas avoir accès à l'activité partielle.
Les jeunes en formation devront rejoindre leur entreprise. Si celle-ci est en activité partielle, ils en bénéficieront au même titre que les salariés. Leur rémunération sera maintenue.

Pour les organismes de formation, le principe est de privilégier le maintien de l'activité et l'accueil des stagiaires, en appliquant les mesures barrières recommandées par le Gouvernement, dès lors que la situation sanitaire le permet.

Communiqué de presse du 13 mars 2020

QU'EN EST-IL DES SALARIÉS FRONTALIERS ?

Des précisions ont été apportées par un communiqué de presse du Ministère du Travail du 19 mars 2020 quant à leur **circulation**, leurs **droits** et leur **protection sociale**.

Communiqué du 19 mars 2020



Circulation des frontaliers

Même application des instructions générales du Ministre de l'intérieur :

- Si possibilité de travail à distance : télétravail
- Autorisation de franchir les frontières avec mesures spécifiques (justificatif de déplacement professionnel, attestations sur l'honneur pour la France) voire des laissez-passer spécifiques octroyés par les autorités nationale.

Droits et protection sociale

Même application des mesures / recommandations générales :

- Maintien du contrat de travail avec les droits et la protection associés ;
- Recours massif au télétravail si possible ;
- En cas de télétravail, pas d'impact en matière de couverture sociale ou de régime d'imposition ;
- Bénéfice du chômage partiel dans les mêmes conditions que les autres salariés ;
- Bénéfice de la prestation compensatoire pour la garde des enfants – en raison de la fermeture des structures d'accueil – si prévue dans l'État d'activité.

RESSOURCES ET LIENS UTILES POUR LES AUTRES STATUTS
(liste non exhaustive)

POUR LES AGENTS DU SECTEUR PUBLIC
Et leurs employeurs

La **Direction générale de l'administration et de la fonction publique** (DGAFP) a mis à disposition diverses ressources notamment un **questions/réponses** à destination des agents du secteur public et de leurs employeurs ainsi qu'un **guide du management à distance en situation exceptionnelle**.

QUESTIONS/RÉPONSES DGAFP

GUIDE DU MANAGEMENT À DISTANCE

LA PAGE DÉDIÉE AU COVID-19

POUR LES INDÉPENDANTS ET MICRO-ENTREPRENEURS

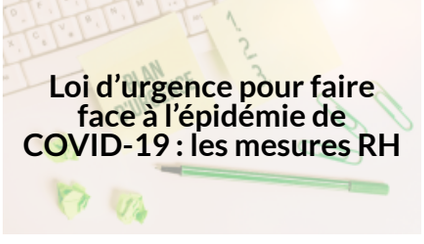
Diverses **mesures** ont été annoncées pour venir en aide aux entreprises en difficultés pendant cette période avec une **attention particulière** pour les plus petites entreprises, indépendants et micro-entrepreneurs : report des échéances sociales et fiscales, aide de 1 500€....

SYNTHÈSE DES MESURES [PDF]

FAQ DESTINÉE AUX INDÉPENDANTS

LA PAGE DÉDIÉE AUX ENTREPRISES

À RETROUVER ÉGALEMENT EN ACCÈS LIBRE



















Mémo ANDRH - 20/03/2020

COVID-19 CORONAVIRUS

Assurer la sécurité ainsi que la santé physique et morale des salariés

Pour rappel, l'employeur est tenu d'évaluer les **risques professionnels** et de mettre en place des **mesures de prévention** dans le cadre de son **obligation de santé et de sécurité**. Cette évaluation et son actualisation doivent être retranscrites dans le **document unique d'évaluation des risques**.

Outre les recommandations sanitaires dans le cadre de l'**épidémie du COVID-19**, la mise en place du **télétravail massif** et le **maintien de l'activité** dans les entreprises "indispensables à la vie de la Nation" amènent à la mise en place de **mesures complémentaires** et de **nouvelles pratiques** en fonction de la situation des salariés.

Le **coronavirus** appelé COVID-19 peut provoquer une infection respiratoire aigue avec des difficultés respiratoires voire des complications pulmonaires de type pneumonie. Les symptômes peuvent apparaitre jusqu'à 14 jours après un contact avec une personne malade.

0 800 130 000

La plateforme gratuite d'information de 9 h à 19 h, 7 jours / 7

LE SITE D'INFORMATION OFFICIEL

https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus

Q/R DU MINISTÈRE DU TRAVAIL

https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries

Quelles mesures l'employeur doit il prendre pour protéger la santé de ses salariés face au virus ?

RECOMMANDATIONS SANITAIRES GÉNÉRALES



Appliquer les règles de distanciation sociale

- **Limiter les réunions au strict nécessaire**, privilégier les dispositifs de réunion à distance
- **Éviter les regroupements non nécessaires**
- **Annuler ou reporter les déplacements non indispensables.**
- **Adapter l'organisation de travail au maximum** (rotation des équipes, aménagement des horaires...).



Respecter les gestes barrières

- Se laver régulièrement les mains
- Éternuer ou tousser dans le pli de son coude ou un mouchoir
- Utiliser un mouchoir à usage unique et le jeter
- Saluer sans se serrer la main, éviter les embrassades.

Modèle en PDF libre de droit à télécharger

ENTRE OBLIGATIONS ET BONNES PRATIQUES



Mettre à jour le document unique d'évaluation des risques (DUER)

Exemple de DUER intégrant le coronavirus



Associer le médecin de travail et/ou les services de santé au travail

Instruction du 17 mars 2020 relative au fonctionnement des services de santé au travail



Associer et consulter, le cas échéant, les IRP

- Mise à jour du DUER
- Modification importante de l'organisation du travail
- Recours à l'activité partielle
- ...

L'instruction du 17 mars 2020 réorganise les services de santé au travail pendant la période de crise sanitaire.

Une attention particulière est portée aux salariés exerçant une activité nécessaire à la vie économique de la Nation dont les visites médicales doivent être maintenues, prioritairement en vidéoconférence.



Communiquer auprès des salariés et des managers sur les mesures d'hygiène ("gestes barrière"...) et instructions



Encourager des outils de communication à distance et moment de convivialité virtuels

Télétravail : bonnes pratiques et conseils

FOCUS SUR LES SALARIÉS EN CONTACT AVEC LE PUBLIC

Hors milieu de soins (et qui ne peuvent pas télétravailler)

Pour rappel, l'ensemble des établissements ouverts au public dont l'activité n'est pas "indispensable à la vie économique de la Nation" font l'objet d'une mesure de fermeture. La liste des établissement concernés est fixée par arrêté (le plus récent date du 19 mars 2020).

La transmission du virus se fait par un « contact étroit » avec une personne déjà contaminée, par l'inhalation de gouttelettes infectieuses émises lors d'éternuements ou de toux par la personne contaminée.

1 ÉVALUER LA DURÉE DU CONTACT (BREF, PROCHE OU PROLONGÉS)

2 METTRE EN PLACE LES MESURES DE PRÉVENTION

SI LES CONTACTS SONT BREFS (MOINS DE 15 MIN)

LES MESURES BARRIÈRES PERMETTENT DE PRÉSERVER A SANTÉ DES SALARIÉS

- Se laver régulièrement les mains avec du savon
- Éternuer ou tousser dans le pli de son coude ou un mouchoir
- Utiliser un mouchoir à usage unique et le jeter
- Saluer sans se serrer la main, éviter les embrassades.

EXEMPLES DE MESURES COMPLÉMENTAIRES

- Informer / rappeler les mesures barrières
- Mettre à disposition le matériel et les produits nécessaires
- ...

SI LES CONTACTS SONT PROLONGÉS ET PROCHES

LES MESURES BARRIÈRES SONT À COMPLÉTER

EXEMPLES DE MESURES COMPLÉMENTAIRES

- Installation d'une zone de courtoisie d'1 m
- Nettoyage régulier des surfaces avec un produit approprié
- Mettre en place une rotation des équipes et/ou aménager les horaires
- Informer / rappeler les mesures barrières
- Mettre à disposition le matériel et les produits nécessaires (lingettes désinfectantes, gants pour les gestes à risque, etc.)
- ...

QUID DES PROFESSIONNELS DE SANTÉ ?

Mesures spécifiques

Des informations spécifiques pour les **professionnels de santé** et les **établissements médico-sociaux** sont régulièrement mises à jour sur le site du **Ministère des solidarités de de la Santé**.

Site du Ministère des solidarités et de la santé

ET LES RESTAURANTS D'ENTREPRISE ?

Pas d'obligation de fermeture

- Renforcer les mesures d'hygiène
- Aménager les tables pour respecter une distance d'un mètre entre les personnes
- Étaler les horaires de repas

DÉSINFECTER LES SURFACES

Généralité

"Les produits de nettoyage et désinfectants couramment utilisés sont efficaces contre le COVID-19.

En plus du nettoyage régulier, les surfaces qui sont fréquemment touchées avec les mains doivent être nettoyées et désinfectées DEUX FOIS PAR JOUR, notamment lorsqu'elles sont visiblement souillées."

Exemples : poignées de porte, boutons d'ascenseur, interrupteurs d'éclairage, poignées de toilettes, comptoirs, mains courantes, surfaces d'écran tactile, claviers...

Source : Gouvernement.fr

Spécificités pour les transporteurs publics et de marchandises, taxis et VTC

- Nettoyage désinfectant de chaque véhicule ou matériel roulant de transport public au moins une fois par jour
- Sauf impossibilité technique avérée, séparation du conducteur des voyageurs d'une distance au moins égale à un mètre et information des voyageurs.
- Affichage des gestes barrières et de distanciation sociale dans les transports en commun
- Suspension des vente à bord de titres de transport
- Pour les opérations de transport de marchandises, lorsque les lieux de chargement ou de déchargement ne sont pas pourvus d'un point d'eau, mise à disposition de gel hydro-alcoolique.
- ...

Arrêté du 19 mars 2020 complétant l'arrêté du 14 mars 2020 portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus covid-19

POUR ALLER PLUS LOIN

Quelles mesures l'employeur doit il prendre pour protéger la santé de ses salariés face au virus ?

FOCUS SUR LES SALARIÉS DES ENTREPRISES DU BÂTIMENT
et des travaux publics

Un **guide de bonnes pratiques**, préalablement validé par les Ministères du Travail et des Solidarités et de la Santé, réalisé avec l'appui de l'OPPBTP sera publié dans les prochains jours.

CP "COVID-19 | Continuité de l'activité pour les entreprises du bâtiment et des travaux publics" du Ministère du Travail du 21 mars 2020



DOCUMENT D'AIDE POUR ÉTABLIR SON PLAN DE CONTINUITÉ D'ACTIVITÉ

Spécialement élaboré pour les PME, TPE et entreprises artisanales, l'OPPBTP propose un **document d'aide pour établir son plan de continuité d'activité** (PCA), dans le respect des mesures barrières nécessaires à la préservation de la santé et de la sécurité des salariés.

+ d'infos et téléchargement du document



GUIDE DE BONNES PRATIQUES

Pour préciser l'ensemble des mesures et des procédures applicables et accompagner les professionnels du secteur.

Le **guide** a reçu l'agrément des ministères de la Transition écologique et solidaire, de la Ville et du Logement, des Solidarités et de la Santé, et du Travail.

+ d'infos et téléchargement du document

L'OPPBTP, C'EST QUOI ?

L'**Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics** est un organisme français administré paritairement par des représentants de salariés et d'employeurs.

MISSIONS

Accompagner les professionnels du bâtiment et des travaux publics à améliorer leur conditions de travail pour prévenir des accidents du travail et des maladies à caractère professionnel

SITE INTERNET

https://www.oppbtp.com/

ET SI UN SALARIÉ EST INFECTÉ ?
Les mesures à prendre

Le coronavirus pouvant probablement survivre 3 heures sur des surfaces sèches. Une **désinfection des sols et surfaces** doit être effectuée.



ÉQUIPEMENT DES PERSONNES EN CHARGE DU NETTOYAGE DES SOLS ET SURFACES

- port d'une **blouse à usage unique**
- **gants de ménage**

Le port de masque de protection respiratoire n'est pas nécessaire du fait de l'absence d'aérosolisation par les sols et surfaces.



ENTRETIEN DES SOLS
privilégier une stratégie de lavage-désinfection humide

- les sols et surfaces soient nettoyés avec un **bandeau de lavage à usage unique imprégné d'un produit détergent** ;
- les sols et surfaces soient en suite rincés **à l'eau du réseau d'eau potable** avec un autre bandeau de lavage à usage unique ;
- un **temps de séchage** suffisant de ces sols et surfaces soit laissé ;
- les sols et surfaces doivent être désinfectés avec de l'**eau de javel diluée** avec un bandeau de lavage à **usage unique** différent des deux précédents.

Les déchets produits par la personne contaminée suivent la filière d'élimination classique.

"DIRECTIVES" POUR LE SALARIÉ INFECTÉ
se reporter aux informations sur le portail officiel

Si le salarié a de la toux, de la fièvre, et des difficultés respiratoires :
- appeler son médecin traitant ou un médecin par téléconsultation ;
- appeler le 15 qu'en cas de difficultés respiratoires ou de malaise ;
- s'isoler strictement à domicile.

Si le salarié est testé positivement ou diagnostiqué cliniquement :
- rester strictement à domicile ;
- en cas de rendez-vous médical indispensable porter un masque pour m'y rendre ;
- appeler le 15 qu'en cas de difficultés respiratoire ou de malaise ;
- se faire prescrire un arrêt de travail initial d'une durée de 7 à 14 jours (le cas, échéant rallongé à 7 jours supplémentaires) > le transmettre à son employeur ;
- rester isolé pendant 48h après la résolution complète des symptômes.



EXEMPLE DE MESSAGE POUR INFORMER LES SALARIÉS

Un de vos collègues vient d'être testé positif au coronavirus [...]. Par ailleurs, la Direction contactera toute personne identifiée comme ayant été à proximité du collaborateur testé positif au coronavirus afin de lui indiquer les directives à suivre.

Pour rappel, avoir croisé une personne en suffit pas, il est rappelé que la transmission du virus se fait par un « contact étroit » avec une personne déjà contaminée, notamment par l'émission de gouttelettes infectieuses lors d'éternuements ou de toux qui pénètrent dans les voies respiratoires.

En attendant le ménage complet est mis en place dans le bureau et les sanitaires.

Extrait [DOC] Webinar ANDRH / Fromont Briens



LE SITE D'INFORMATION OFFICIEL

https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus

FOCUS SUR LE DROIT DE RETRAIT

Uniquement en cas de danger grave et imminent

GÉNÉRALITÉS



DANGER GRAVE
menace pour la vie ou la santé du salarié

ET IMMINENT
immédiat ou dans un délai proche



RETRAIT DU SALARIÉ
qui peut quitter son poste de travail ou de refuser de s'y installer sans l'accord de son employeur

Aucune retenue sur salaire, ni sanction ne peut être exercé à l'encontre du salarié qui a effectué son droit de retrait (sauf abus).



EN CAS DE LITIGE
la légitimité du droit de retrait reste soumise à l'appréciation des juges au cas par cas

DÉFINITION DU DROIT DE RETRAIT

Dans 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, le salarié peut alerter son employeur et exercer son droit de retrait (art. L. 4131-1 du code du Travail).

EXEMPLES DE SITUATION OÙ UN SALARIÉ POURRAIT EXERCER SON DROIT DE RETRAIT

- Demande de déplacement dans une zone à risque sans motif impératif
- Absence totale de mesure de prévention et de protection

QU'EN EST-IL EN CAS DE PANDÉMIE ?

Extrait du Q/R du Ministère du Travail

*"Dans le contexte actuel, **dans la mesure où l'employeur a mis en œuvre les dispositions prévues par le Code du travail et les recommandations nationales** (https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus) visant à protéger la santé et à assurer la sécurité de son personnel, qu'il a informé et préparé son personnel, notamment dans le cadre des institutions représentatives du personnel, le droit individuel de retrait ne peut en principe pas trouver à s'exercer.*

*L'appréciation des éléments pouvant faire penser que le maintien au poste de travail présente un **danger grave et imminent** relève, le cas échéant, du juge qui vérifie le caractère raisonnable du motif.*

***Aucune sanction ou retenue sur salaire ne peut être appliquée du fait de l'exercice légitime du droit de retrait.** L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent.*

A contrario, si l'exercice de ce droit est manifestement abusif, une retenue sur salaire pour inexécution du contrat de travail peut être effectuée. L'exercice non fondé de ce droit ne caractérise pas l'existence d'une faute grave, mais peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement. Ces dispositions s'exercent le cas échéant sous le contrôle du juge."

Source : Q/R du Ministère du Travail

QUELLES BONNES PRATIQUES ?

S'assurer des mesures de prévention mises en place et de l'application des recommandations sanitaires

Être à l'écoute du ou des salariés concernés

Ne pas oublier le dialogue social et associer vos IRP



QUEL RÔLE POUR LE CSE ?

Un membre du CSE, qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, **en alerte immédiatement l'employeur ou son représentant** (art. L. 4131-2 du Code du Travail).

Ce dernier consigne cet avis par écrit sur un registre prévu à cet effet (art. D. 4132-1 du Code du Travail).

Une **réunion (par visioconférence)** peut également être demandée par les représentants du personnel.

TEXTES DE RÉFÉRENCE

Articles L4131-1 et s. du Code du Travail

Article D4132-1 et s. du Code duTravail

CIRCULAIRE DGT 2009/16 du 3 juillet 2009 relative à la pandémie grippale et complétant la circulaire DGT n°2007/18 du 18 décembre 2007

COVID-19 CORONAVIRUS

Comment maintenir le dialogue social ?

Gestion de la crise, maintien de l'activité, confinement et **réunions à distance** font partie de la nouvelle donne pour **maintenir le dialogue social** que l'ANDRH appelle les DRH à renforcer. Des adaptations ont été mises en place par la loi d'urgence et l'ordonnance portant sur les instances représentatives du personnel.

Retour sur le **rôle du CSE**, les **obligations** de l'employeur et les **aménagements** concernant le **dialogue social** pendant la période de crise. A noter qu'un décret sur les modalités de recours à la conférence téléphonique et à la messagerie instantanée est à venir.

Décret en attente

QUEL RÔLE POUR LE CSE PENDANT LA CRISE ?

Généralités et spécificités liées à l'épidémie

CSE

CSSCT

COMPÉTENCES GÉNÉRALES

Toutes tailles d'entreprise confondues

- Réclamations individuelles et collectives au sein des entreprises
- Droit d'alerte en cas de danger grave et imminent

Entreprises de 50 salariés et +

- Questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur la durée du travail ou les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle
- Aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

POUR ALLER PLUS LOIN

Fiches pratiques ANDRH sur le CSE

LISTE DES INFORMATIONS-CONSULTATIONS

Pour les entreprises de 50 salariés et +

- Mise à jour du DUER
- Recours à l'activité partielle
- Dérogations à la durée maximale de travail et règles en matière de repos
- Mise en place du télétravail
- Mise en place d'un plan de continuité d'activité (PCA)
- ...

AMÉNAGEMENTS INTRODUITS PAR LES ORDONNANCES

- Principe : Information/consultation préalable du CSE
- Si ce n'est possible :
  Aménagements admis en cas de recours à l'activité partielle ou à l'une des dérogations en matière de temps de travail

Recours à l'activité partielle

- Information/consultation ultérieure possible, avis à transmettre dans les 2 mois à la Direccte

Dérogation à la durée maximale de travail et temps de repos

- Information sans délai et par tout moyen
- Délai d'un mois pour rendre un avis

QUID DU CALENDRIER SOCIAL ?

Suspension des processus et délais électoraux

Vote

Suspension avec effet rétroactif à partir du 12 mars 2020 des processus électoraux au sein des entreprises

J+3 MOIS

Report de 3 mois à compter de la fin de l'état d'urgence si vous deviez engager des élections professionnelle

Absence de dispositions sur les procédures d'informations-consultations périodiques et ponctuelles

Le statut des salariés protégés est également prorogé pendant toute la période.

ET LES HEURES DE DÉLÉGATION ?

Maintien des mandats et du crédit-d'heures

- **Pas d'impact sur les mandats** même en cas d'arrêt maladie ou d'activité partielle ;
- **Report et mutualisation possibles** dans les conditions légales ou conventionnelles ;
- Dépassement admis en cas de circonstances exceptionnelles (preuve à apporter) ;
- Pour rappel : absence de déduction des heures passées en réunion avec l'employeur.

© ANDRH - Tous droits réservés

ORGANISER DES RÉUNIONS À DISTANCE AVEC LES IRP

Visioconférences, conférences téléphoniques, messagerie instantanée...

Dans un contexte où les déplacements et les réunions en présentiel sont restreints **au strict nécessaire**, l'ordonnance lève la limite des 3 réunions en visioconférence par an et permet l'utilisation d'autres outils de communication pour la durée de l'état d'urgence (art. 6).

LIMITATION DES RÉUNIONS EN PRÉSENTIEL (APPLICATION DE LA DISTANCIATION SOCIALE + CONSIGNES SANITAIRES)

VISIOCONFÉRENCE OU AUDIOCONFÉRENCE*

EN CAS D'IMPOSSIBILITÉ OU ACCORD D'ENTREPRISE MESSAGERIE INSTANTANÉE*

- Pour toutes les réunions du CSE et des IRP régies par le Code du Travail
- Après simple information des membres

**Décret à venir*

FOCUS SUR LA NÉGOCIATION D'ACCORD D'ENTREPRISE

Négociations via visioconférence, signature et dépôt électroniques

L'ordonnance du 1er avril 2020 ne fait pas mention des modalités de signature des accords. Le **Q/R du Ministère du Travail** apporte toutefois de premiers éléments de réponse quant au déroulé des **négociations** jusqu'à la **signature de l'accord**.

DÉROULÉ DES NÉGOCIATIONS

Respect du principe de loyauté

Réunions à distance encouragées

- **Visioconférence**
- **Audioconférence**

Toutes les parties à la négociation doivent pouvoir être présentes (sauf celles qui ont refusées de l'être)

Réunions en présentiel sous conditions

- **Négociation urgente** (respect du calendrier législatif ou conventionnel des négociations, nécessités liées à la réponse à la crise sanitaire)
- Respect des consignes de sécurité sanitaire et les gestes barrières
- **Autorisation de déplacement professionnel**

SIGNATURE DE L'ACCORD

Envoi du projet :

- **Numériquement pour impression**
- **Par courrier ou porteur en cas d'impossibilité d'impression**
- Renvoi électronique du projet paraphé et signé par scan ou photo

Possibilité d'un mandat pour la signature de l'accord

- **Par écrit**
- **Ou par simple mail**

Le mandant et le mandataire doivent pouvoir être identifiés.

Pour les accords soumis à consultation des salariés :

- **Admission des outils de vote à distance**
- **Attention à l'intégrité et la confidentialité du vote**
- **Récapitulatif du vote électronique à fournir par le prestataire**

DÉPÔT DE L'ACCORD

Dépôt de l'accord via le portail en ligne

- **https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/**

Procédure de dépôt

En cas d'impossibilité de réunir l'ensemble des signatures sur un même fichier :

- **Envoi de l'ensemble des exemplaires sous un seul fichier pdf via la téléprocédure.**

L'ANDRH appelle tous les DRH à renforcer le dialogue social en cette période. Parmi les bonnes pratiques recommandées : communications régulières, transparence et maintien du lien.

ANDRH
Association Nationale des DRH

Les informations contenues dans ce document sont d'ordre général et ne constituent pas une consultation juridique. © ANDRH - Tous droits réservés

COVID-19 CORONAVIRUS

Comment recourir à l'activité partielle ?

L'activité partielle est un dispositif de "prévention des licenciements économiques" qui se traduit par la **suspension du contrat de travail** pour les salariés concernés et le versement par l'employeur d'une **indemnité** et d'un **remboursement par l'État et l'Unédic.**

Les modalités du dispositif ont été repensées compte tenu de l'épidémie du Covid-19 et de ses impacts sur les entreprises et les salariés. Plusieurs textes ont déjà été publiés (ordonnance, décret et arrêté).

Un nouveau décret d'application est attendu pour préciser notamment le régime des heures d'équivalence et les modalités de calcul de l'indemnité pour les salariés au forfait-jour.

SOURCES ET RÉFÉRENCES

Q/R du Ministère du Travail du 2 avril 2020

Urssaf.fr

DSN-info

Décret en attente

LE DISPOSITIF, EN BREF

SUSPENSION TEMPORAIRE DU CONTRAT DE TRAVAILPOUR LES SALARIÉS CONCERNÉS

Réduction d'horaires et/ou cessation temporaire d'une unité ou de l'entreprise

REMBOURSEMENT À 100 % VIA UNE ALLOCATION VERSÉE À L'EMPLOYEUR PAR L'ÉTAT ET L'UNÉDIC

Dans la limite de 4,5 SMIC

INDEMNITÉ VERSÉE PAR L'EMPLOYEUR AUX SALARIÉS CONCERNÉS

70 % min. de la rémunération antérieure brut (environ 84 % du net)

POUR LES DEMANDES DÉPOSÉES DEPUIS LE 1ER MARS 2020

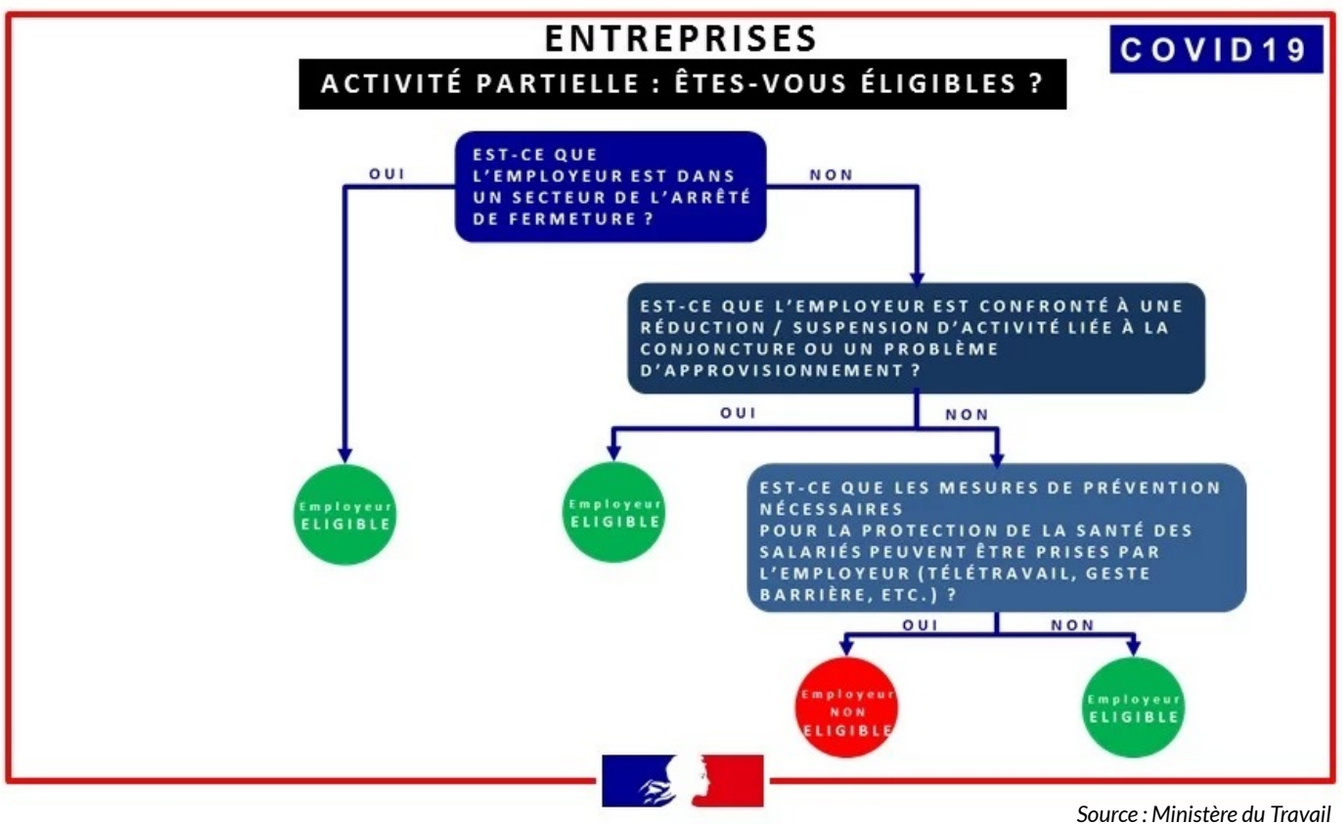
- 1 an maximum
- 1 607 h max (contingent annuel d'heures indemnisables)

En fonction de votre convention collective, des dispositions spécifiques peuvent s'appliquer.

QUELLES SITUATIONS SONT ÉLIGIBLES ?

Les situations éligibles

- Entreprises concernées par les arrêtés de fermeture ;
- Baisse d'activité/des difficultés d'approvisionnement ;
- Impossibilité de mettre en place les mesures de prévention nécessaires pour la protection de la santé des salariés (télétravail, geste barrière, etc.) pour l'ensemble des salariés.

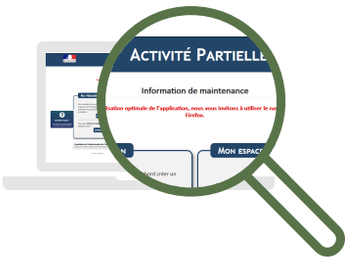


Source : Ministère du Travail

© ANDRH - Tous droits réservés

Mémo ANDRH - 03/04/2020

1. COMMENT EFFECTUER SA DEMANDE AUPRÈS DE LA DIRECCTE ?



Demander l'autorisation en ligne auprès de la DIRECCTE

https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/



Dans un délai de 30 jours à compter de la mise en activité partielle

- Réponse de la Direccte par mail
- En l'absence de réponse à l'issue du délai de 2 jours, demande réputée acceptée



Informer et consulter le CSE

- Pour les entreprises de 50 salariés et plus
- **Préalablement** lorsque c'est possible
- **2 mois au plus tard** pour transmettre l'avis du CSE à la Direccte pour les motifs de caractère exceptionnel

QUELLES INFORMATIONS SONT DEMANDÉES ?

- Motif de recours (circonstances exceptionnelles + coronavirus) ;
- Circonstances détaillées et la situation économique à l'origine de la demande ;
- Période prévisible de sous-emploi (jusqu'au 30/06/2020 max).
- Nombre de salariés concernés ;
- Nombre d'heures chômées prévisionnelles.

ASSISTANCE & CONTACTS



Référent unique dans chaque DIRECCTE

Liste des contacts :
https://www.entreprises.gouv.fr/files/files/Coronavirus_MINEFI1203.pdf

Support technique

Par **téléphone**
- 0800 705 800 (métropole)
- ou 0821 401 400 (pour les DOM),

ou par **mail** : contact-ap@asp-public.fr

2. COMMENT CALCULER L'INDEMNITÉ À VERSER AUX SALARIÉS ?

Pensez à vous référer à votre convention collective, des dispositions spécifiques peuvent s'appliquer.

Assiette de l'indemnité

Même assiette que celle de l'indemnité de congés payés (prise en compte des majorations et autres primes par ex).

Régime social et fiscal

- Impôt sur le revenu : oui
- Pas de versement forfaitaire sur les salaires ni de cotisations salariales et patronales de Sécurité sociales
- CSG : oui, au taux de 6,20 %
- CRDS : oui, au taux de 0,50 %
- A écrêté si le montant net de l'allocation, cumulé avec une rémunération d'activité <SMIC

Taux horaire à calculer

Rapportée au **montant horaire** sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise (ou le cas échéant, à la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail).

Montant de l'indemnité

- **70 % de la rémunération brute** sauf dispositions conventionnelles plus favorable
- Si rémunération inférieure au Smic net horaire > allocation complémentaire à verser

EXEMPLE

Source : Urssaf.fr

Un salarié effectuant 35 h/semaine est placé en activité partielle à compter du 1er février 2019.

Le mois précédent, il a perçu une rémunération brute de 2 000 €.
Le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle due au salarié est de :
(2 000 / 151,67) × 70 % = 9,23 €.

D'autres exemples seront prochainement mis en ligne

L'ordonnance permet :
- Adapter du régime social applicable de l'indemnité versée aux salariés
- Étendre à de nouvelles catégories de bénéficiaires (salariés au forfait-jour notamment, VRP...)
- Réduire le reste à charge pour l'employeur.

Un décret d'application précisant notamment les modalités de calcul de l'indemnité pour les forfaits jours est à venir.

QUELS ACTIONS EN PAIE ET EN DSN ?

Mentions sur le bulletin

- **Absence du salarié au titre de l'activité partielle.**
- **Nombre d'heures chômées ;**
- **Taux appliqué(s) ;**
- **Montant de l'indemnité.**

Le document prévu antérieurement reste admis pour une période de 12 mois max.

Déclaration sociales

Déclaration des cotisations Régime Général et Régime Agricole : fiche consigne en ligne

Déclaration de la situation des salariés :
- déclarer une rémunération (bloc S21.G00.51) de type « 019 – Heure d'activité partielle »
- associer une suspension au contrat (bloc S21.G00.65) au motif « 602 – Chômage sans rupture de contrat », et dont les dates de début et de fin de suspension couvrent la période d'activité partielle.

Source : net-entreprises.fr

LE SALARIÉ CONTINUE DE BÉNÉFICIER

Sauf dispositions conventionnelles plus favorables

Certains organismes assureurs ont annoncé un maintien gratuit.

CONGÉS PAYÉS	RTT*	JOUR DE REPOS Si forfait-jours	MUTUELLE,PRÉVOYANCE	TITRES-RESTAURANTS Si déjà bénéficiaire	INTÉRESSEMENT, PARTICIPATION
✓	✗	?	? Se rapprocher de son organisme	✗ Sauf si horaire de travail entrecoupé d'une pause repas	✓ Si répartition proportionnelle à la durée de présence

** pour les salariés bénéficiant de RTT*

QUELLE ARTICULATION ENTRE ARRÊT DE TRAVAIL ET ACTIVITÉ PARTIELLE ?

- **Pas de cumul** entre les IJSS et l'indemnité pour activité partielle
- **Priorité de la première cause de suspension**
- Si arrêt de travail : maintien employeur dans la limite de l'indemnité "activité partielle" qui aurait été versée

FAUT-IL L'ACCORD DES SALARIÉS CONCERNÉS ?

- Non, ce n'est pas une modification du contrat de travail mais un changement des conditions de travail
- Même pour les salariés protégés dès lors qu'elle affecte tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier (art. 6 de l'ordonnance)

3. COMMENT EFFECTUER SA DEMANDE D'ALLOCATION ?



Demande à effectuer chaque mois sur le portail dédié

https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/



Allocation versée à l'entreprise par l'Agence de service et de paiement (ASP), sous 12 jours en moyenne

QUELLES INFORMATIONS RENSEIGNER ?

Pour chaque salarié :

- les **heures hebdomadaires réellement travaillées** (ou assimilées, telles que les congés, les arrêts maladie pour motif de coronavirus, etc.)
- et les **heures hebdomadaires réellement chômées.**

Déclarer des heures qui auraient été travaillées en heures chômées constitue une fraude et est assimilé à du travail illégal.

QUE COUVRE L'ALLOCATION VERSÉE PAR L'ÉTAT ?

- **Jusqu'à 70 % de la rémunération brute du salarié dans la limite de 4,5 Smic**

  Pas de prise en charge de de la part complémentaire versée par l'employeur en cas de dispositions conventionnelles plus favorable

- **Minimum de 8,03 € par heure indemnisée**

  Sauf pour :
  - les apprentis ;
  - les salariés en contrat de professionnalisation ;
  - les intérimaires.

Mise à jour du simulateur de calcul en ligne annoncé

http://www.simulateurap.emploi.gouv.fr/

TEXTES DE RÉFÉRENCE

- Art. L5122-1 à L5122-5 du Code du travail
- Décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle
- Ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle
- Questions/réponses du Ministère du Travail sur le dispositif exceptionnel d'activité partielle

ANDRH
Association Nationale des DRH

Les informations contenues dans ce document sont d'ordre général et ne constituent pas une consultation juridique. © ANDRH - Tous droits réservés

Mémo ANDRH - 29/03/2020

COVID-19 CORONAVIRUS

Adapter temps de travail et temps de repos

Diverses mesures sont admises par le Code du travail pour permettre de déroger aux **durées maximales de travail et/ou aux repos** notamment dans des situations d'urgence sur des périodes limitées.

L'une des ordonnances du 25 mars 2020 issues de la loi d'urgence :

- assouplit les modalités de **recours aux dérogations** aux **durées maximales de travail** et **temps de repos**.
- et précise les modalités dans lesquelles l'employeur peut imposer ou reporter des jours de **congés payés**, des **JRTT** ou encore des jours affectés au **CET**.

RAPPEL DES RÈGLES GÉNÉRALES

sauf dispositions conventionnelles / contractuelles plus favorables

DÉCOMPTE EN HEURES

DURÉE LÉGALE DE TRAVAIL

35 heures / semaine

151,67 heures par mois
1 607 heures par an

DURÉES MAXIMALES DE TRAVAIL

10 heures max / jour
48 heures / semaine

44 heures max par semaine en moyenne sur 12 semaines consécutives

TEMPS DE REPOS

20 minutes toutes les 6 heures consécutives

11 heures consécutives entre 2 journées de travail

24 heures consécutives min / semaine qui s'ajoutent au repos quotidien de 11 heures consécutives.

DÉCOMPTE EN JOURS (FORFAIT-JOURS)

DURÉE MAXIMALE DE TRAVAIL

218 jours max / an

TEMPS DE REPOS

11 heures consécutives entre 2 journées de travail

24 heures consécutives / semaine qui s'ajoutent au repos quotidien de 11 heures consécutives.

Pour rappel, l'employeur doit s'assurer régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail (art. L. 3121-60)

QUELLE ARTICULATION ENTRE CONGÉS PAYÉ ET ACTIVITÉ PARTIELLE OU LES ARRÊTS DE TRAVAIL "COVID-19" ?

Avec le dispositif d'activité partielle

- **Pas de cumul** entre CP et indemnité pour activité partielle
- **Priorité du CP sur l'activité partielle**

Avec un arrêt de travail

- **Priorité de l'arrêt de travail "classique" sur le CP**
- **Pas de précision à ce jour quant aux arrêts "covid-19"**

PRISE DES CONGÉS PAYÉS & RTT

CONGÉS PAYÉS

- Fixation des dates et ordre de prise des congés payés par l'employeur
- Modification des dates jusqu'à 1 mois avant le début du congé sauf "circonstances exceptionnelles"
- Pas d'imposition possible si le congé n'a pas été posé

RTT & JOURS DE REPOS

- Renvoi aux dispositions conventionnelles

Les informations contenues dans ce document sont d'ordre général et ne constituent pas une consultation juridique.
© ANDRH - Tous droits réservés

QUELLES DÉROGATIONS ADMISES PAR L'ORDONNANCE ?

Durées maximales de travail de jour et de nuit, repos quotidien et hebdomadaire

Décrets en attente

L'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 introduit un **régime exceptionnel** :
- jusqu'au **31 décembre 2020** au plus tard.
- uniquement pour **certains secteurs d'activités** qui seront définis par **décret**.

Les dérogations possibles et leurs modalités de recours, pour chacun de ces secteurs seront précisées par décret (communiqué du 27 mars 2020).

DURÉES DE TRAVAIL DE JOUR

12H MAX / JOUR

Augmentation de la durée de travail jusqu'à 12 heures / jour

60H MAX / SEMAINE

Augmentation jusqu'à 60h/ semaine avec une **moyenne de 48h /semaine**

REPOS QUOTIDIEN & HEBDOMADAIRE

9H MIN / JOUR

Réduction du repos quotidien jusqu'à 9 heures (consécutives)

REPOS HEBDOMADAIRE PAR ROULEMENT

Dérogation au repos dominical et attribution du repos hebdomadaire par roulement

DURÉE DE TRAVAIL DE NUIT

12H MAX / NUIT

Augmentation de la durée de travail de nuit jusqu'à 12 h / nuit

44H MAX / SEMAINE

Augmentation de la durée moyenne du travail de nuit jusqu'à 44 heures / semaine

QUELLE PROCÉDURE DÉROGATOIRE D'INFORMATION ?

Si information/consultation préalable impossible

Informer sans délai et par tout moyen :
- Le CSE (délai d'un mois pour rendre son avis)
- + La Direccte

COMMENT GÉRER LES CONGÉS PAYÉS, RTT, JOURS DE REPOS AINSI QUE LES JOURS AFFECTÉS AU CET ?

L'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 permet l'employeur de déroger à certaines règles pour la prise des jours de congés payés et autres jours de repos :
- **jusqu'au 31 décembre 2020** ;
- pour l'ensemble des secteurs d'activité ;

A noter qu'un accord collectif est requis concernant les congés payés.

Modifier ou imposer des jours de congés payés par accord collectif

"Afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du covid-19"

ACCORD COLLECTIF

Accord de branche ou d'entreprise

6 J MAX

LIMITE

de 6 jours de congés payés

J-1

DÉLAI DE PRÉVENANCE

1 jour franc minimum

L'accord peut également autoriser l'employeur de :
- **Fractionner** le congé principal sans accord du salarié ;
- Déroger à l'obligation d'octroyer un congé simultané à des conjoints ou des partenaires liés par un PACS travaillant dans l'entreprise.

Modifier ou imposer des jours de RTT, de repos ou affectés à un CET

"Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19"

DÉCISION UNILATÉRALE

de l'employeur

10 J MAX

LIMITE

de 10 jours au total

J-1

DÉLAI DE PRÉVENANCE

1 jour franc minimum

ANDRH
Association Nationale des DRH

Mémo ANDRH - 27/03/2020

COVID-19 CORONAVIRUS

Impact sur la paie et les déclarations sociales



SITUATION DU SALARIÉ EN TÉLÉTRAVAIL
"LA" règle impérative

Pour rappel, **le télétravail est la "règle impérative"** pour tous les postes qui le permettent pendant cette période de crise : tous les salariés qui peuvent télétravailler doivent être mis en télétravail jusqu'à nouvel ordre.

Pas de changement en paie : le télétravailleur est un travailleur à part entière.

Quid des titres-restaurants ? En principe, si les salariés de l'entreprise bénéficient des titres-restaurants, il en est de même pour les télétravailleurs. A ce jour, il n'y a pas d'annonce ou d'instruction dans le sens inverse.

SOURCES ET RÉFÉRENCES

Net-entreprise.fr
Le portail officiel des déclarations sociales

Urssaf.fr

Ameli.fr

Art. R.5122-1 et s., code du Travail

SITUATION DU SALARIÉ EN "ARRÊT DE TRAVAIL"

TYPE D'ARRÊT	PRESCRIPTEUR	DÉLAI DE CARENCE	IJSS	MAINTIEN EMPLOYEUR*	COMMENTAIRES
ARRÊT MALADIE "CLASSIQUE"	Médecin traitant ou médecin classique	Oui et non**	✓ Oui	✓ Oui	*Signalement en DSN avec le motif "maladie"*
POUR LES SALARIÉS CONTRAINTS DE GARDER LEURS ENFANTS***	Attestation sur l'honneur du salarié	✗ Non	✓ Oui	✓ Oui	*Déclaration par l'employeur sur declare.ameli.fr + signalement en DSN avec le motif "maladie'*
POUR LES CAS À RISQUE FAISANT L'OBJET D'UNE MESURE D'ISOLEMENT	Médecin conseil de la CPAM	✗ Non	✓ Oui	✓ Oui	*Signalement en DSN avec le motif "maladie" Anciennement délivrés par l'ARS.*
POUR LES PERSONNES À RISQUE ÉLEVÉ NEW	Déclaration via declare.ameli.fr	✗ Non	✓ Oui	✓ Oui	*Déclaration à effectuer directement par les personnes concernées directement à partir du 18/03 (avec effet rétroactif au 13/03)*

MAINTIEN EMPLOYEUR*

Le code du travail prévoit des conditions du maintien de salaire pour le salarié en arrêt maladie à partir d'un an d'ancienneté (art. L1226-1, code du Travail).
Certaines conventions collectives prévoient cependant des dispositions plus favorables.

SUPPRESSION DU DÉLAI DE CARENCE**

En cas de covid-19, à partir du 25 mars 2020

POUR LES SALARIÉS CONTRAINTS DE GARDER LEURS ENFANTS***

Seulement si impossibilité de télétravail et uniquement pour les parents d'enfants de moins de 16 ans et sans limite d'âge pour les enfants en situation de handicap.

Voir aussi la foire aux questions de l'Assurance maladie destinée aux employeurs.

QUELLE ARTICULATION ENTRE ARRÊT DE TRAVAIL ET ACTIVITÉ PARTIELLE ?

Focus l'activité partielle en pages 11 à 13
+ d'informations encore à venir.

- Pas de cumul entre les IJSS et l'indemnité pour activité partielle
- Priorité de l'arrêt de travail sur l'activité partielle (circulaire du 12 juillet 2013 + document technique de juillet 2015)



EST-IL POSSIBLE D'IMPOSER DES JOURS DE CONGÉS PAYÉS OU DE RTT ?

Plus d'informations sur la fiche "Adapter temps de travail et temps de repos" en pages 14-15

Possibilité de modifier les dates de jours de congés payés déjà posés:
- jusqu'à 1 mois avant le début de la date initiale du congé ;
- ou dans un délai moindre si accord d'entreprise ou de branche dans la limite de 6 jours de congés max.

Pour les RTT et jours de repos :
- dans la limite de 10 jours max ;
- délai de prévenance de 1 jour franc.

Cf. Ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020

Mémo ANDRH - 27/03/2020

QU'EN EST-IL DE L'ACQUISITION DES RTT ET CONGÉS PAYÉS ?

sauf dispositions conventionnelles plus favorables

SITUATION DU SALARIÉ	CONGÉS PAYÉS	RTT*	JOUR DE REPOS**
TÉLÉTRAVAIL	Oui	Oui	Oui
ARRÊT DE TRAVAIL "ORDINAIRE"	Non	Non	Oui
ACTIVITÉ PARTIELLE	Oui	Non	?

** pour les salariés bénéficiant de RTT* *** pour les salariés au forfait jour*

ET LES TITRES RESTAURANTS ?

- Pas de titres restaurants en cas d'arrêt maladie
- Pas de titres restaurant en cas d'activité partielle sauf si leur horaire de travail est entrecoupé d'une pause repas.

FOCUS SUR LES SALARIÉS CONTRAINTS DE GARDER LEURS ENFANTS

qui ne peuvent pas télétravailler

Le dispositif de déclaration en ligne "declare.ameli. fr" a été mis en place mais ne dispense pas du signalement de l'arrêt de travail en DSN.

Pour rappel, sont éligibles les parents d'enfants de moins de 16 ans et sans limite d'âge pour les enfants en situation de handicap. L'arrêt peut être délivré pour une durée de 1 à 14 jours. Un seul parent à la fois (ou détenteur de l'autorité parentale) peut se le voir délivrer. Il est possible de fractionner l'arrêt ou de le partager entre les parents. L'arrêt est renouvelable.
Il s'applique aux salariés du régime général, salariés agricoles, marins, clercs et employés de notaire, travailleurs indépendants et travailleurs non-salariés agricoles et agents contractuels de la fonction publique. Pour les autres régimes spéciaux, notamment les agents de la fonction publique, l'arrêt n'a pas besoin d'être déclaré via le service et doit être géré directement par l'employeur.

POUR ALLER PLUS LOIN

La foire aux questions de l'Assurance maladie destinée aux employeurs.

Mode opératoire : déclaration en upload des salariés en maintien à domicile



1

Attestation de garde à domicile sur l'honneur du salarié

à transmettre à l'employeur



2

Déclaration en ligne de l'arrêt sur declare.ameli.fr

Mode opératoire
à télécharger



3

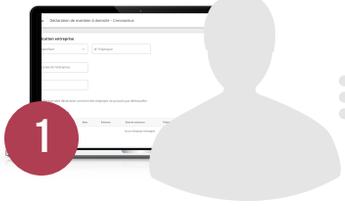
Signalement de l'arrêt avec le motif "maladie" en DSN ou via le service de "Déclaration de maintien à domicile" pour les utilisateurs inscrits DSN+PASRAU

FOCUS SUR LES SALARIÉS À RISQUE ÉLEVÉ

qui ne peuvent pas télétravailler

Le dispositif de déclaration en ligne "declare.ameli. fr" est étendu partir du 18 mars à aux personnes dont l'état de santé conduit à les considérer comme présentant un risque de développer une forme sévère de la maladie Covid-19.
L'arrêt pourra être établi à compter du 13 mars et sa durée initiale ne pourra pas dépasser 21 jours

Source : Ameli.fr



1

Déclaration en ligne par le salarié sur declare.ameli.fr



2

Transmission de l'arrêt de travail par le salarié à l'employeur



3

Signalement de l'arrêt avec le motif "maladie" en DSN

Mémo ANDRH - 27/03/2020

FOCUS SUR LES REPORTS DES COTISATIONS URSSAF

Et cotisations Agirc-Arrco

Diverses mesures ont été annoncées et/ou mises en place pour accompagner les entreprises en difficultés pendant cette période. Parmi elles : la possibilité de **modifier** ou **reporter** ses **cotisations** URSSAF ainsi que les **cotisations de retraite complémentaire** correspondant à la paie de février. De nouvelles informations seront communiquées ultérieurement sur la suite.

Source : Urssaf.fr

REPORT JUSQU'À **3** MOIS

0 PÉNALITÉ

POUR LES EMPLOYEURS À ÉCHÉANCE DU 5 DU MOIS

pour les employeurs d'au moins 50 salariés et dont la paie est effectuée au cours du même mois que la période de travail

Pour les cotisations salariales et patronales à l'échéance du 5 avril 2020



MONTANT À 0, OU AU MONTANT CORRESPONDANT AU PAIEMENT D'UNE PARTIE DE VOS COTISATIONS

Impératif de déclarer et donc de transmettre la DSN avant le dimance 5 avril avant minuit

COMMENT REPORTER VOTRE PROCHAIN PAIEMENT URSSAF ?

POUR LES PAIEMENTS VIA LA DSN

VOUS N'AVEZ PAS (ENCORE) DÉPOSÉ VOTRE DSN

Modulation du paiement SEPA lors du dépôt

La modulation s'effectue directement au sein de la DSN

Date limite : dimanche 5 avril avant minuit

POUR LES PAIEMENTS HORS DSN

OPTION N°1

Adapter directement le montant du virement

OPTION N°1

Ne pas effectuer de virement

COMMENT ÉCHELONNER LE PAIEMENT ?

RDV sur votre espace en ligne urssaf.fr
Via la messagerie : « Nouveau message » / « Une formalité déclarative » / « Déclarer une situation exceptionnelle ».

OU

Par téléphone au 3957
Il est également possible de joindre l'Urssaf par téléphone au 3957 (0,12€ / min + prix appel).

SPÉCIFICITÉS POUR LES COTISATIONS DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRES

Contactez directement votre IRC

Un report ou un accord de délai est également possible pour les cotisations de retraite complémentaire. Les employeurs sont invités à se rapprocher de leur institution de retraite complémentaire.

Source : Urssaf.fr

VOTRE CAISSE DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE RESTE VOTRE CONTACT

Pour connaître votre caisse de retraite complémentaire

Pour retrouver les coordonnées des différentes caisses de retraite complémentaire

POUR LES EMPLOYEURS À ÉCHÉANCE DU 15 DU MOIS

Pour les cotisations salariales et patronales à l'échéance du 15 mars 2020

COMMENT REPORTER VOTRE PROCHAIN PAIEMENT URSSAF ?

Source : Net-entreprise.fr

Montant à 0, ou au montant correspondant au paiement d'une partie de vos cotisations

POUR LES PAIEMENTS VIA LA DSN

CAS N°1
VOUS N'AVEZ PAS (ENCORE) DÉPOSÉ VOTRE DSN

Modulation du paiement SEPA lors du dépôt

La modulation s'effectue directement au sein de la DSN

Date limite : 16 mars 2020 (inclus)

CAS N°2
VOUS AVEZ (DÉJÀ) DÉPOSÉ VOTRE DSN

Modification du paiement Urssaf sur Urssaf.fr

Date limite : 19 mars 2020, 07h00

Télécharger le mode opératoire de DSN-info

Rejet du prélèvement Urssaf en contactant votre banque

Date limite : 19 mars 2020 entre 7h00 et 12h00

POUR LES PAIEMENTS HORS DSN

OPTION N°1

Adapter directement le montant du virement

OPTION N°1

Ne pas effectuer de virement

COMMENT ÉCHELONNER LE PAIEMENT ?

RDV sur votre espace en ligne urssaf.fr
Via la messagerie : « Nouveau message » / « Une formalité déclarative » / « Déclarer une situation exceptionnelle ».

OU

Par téléphone au 3957
Il est également possible de joindre l'Urssaf par téléphone au 3957 (0,12€ / min + prix appel).

SPÉCIFICITÉS POUR LES COTISATIONS DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRES

POUR LES PAIEMENTS VIA LA DSN

CAS N°1
VOUS N'AVEZ PAS (ENCORE) DÉPOSÉ VOTRE DSN

Modulation du paiement SEPA lors du dépôt

La modulation s'effectue directement au sein de la DSN (montant de paiement à zéro ou montant représentant une partie de vos cotisations)

Date limite : 16 mars 2020 (inclus)

CAS N°2
VOUS AVEZ (DÉJÀ) DÉPOSÉ VOTRE DSN ET LE PAIEMENT SEPA EST DÉJÀ RENSEIGNÉ

Date limite : 19 mars 2020 (inclus)

Pour une annulation

Contactez directement votre caisse de retraite

Pour une révision à la baisse

Contactez votre caisse de retraite pour demander son annulation et procédez au télépaiement du montant qui vous convient via le service en ligne COTIZEN

POUR LES PAIEMENTS HORS DSN

Vous pouvez adapter directement le montant de votre virement selon vos besoins.

Sources : Net-entreprise.fr
Agirc-Arrco

VOTRE CAISSE DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE RESTE VOTRE CONTACT

Pour connaître votre caisse de retraite complémentaire

Pour retrouver les coordonnées des différentes caisses de retraite complémentaire

ANDRH
Association Nationale des DRH

Créée en 1947, **l'ANDRH** est une association loi 1901 au service des professionnels des ressources humaines représentant les entreprises et organisations de tous secteurs d'activité et de toutes tailles, publiques et privées, nationales et internationales.
Avec plus de 5 000 membres rassemblé.e.s dans 80 groupes locaux, elle est la plus grande communauté de professionnel.le.s de la fonction RH en France.

Rejoignez-nous sur www.andrh.fr !