



Webinar

« Coronavirus : quelles mesures RH prendre ? »

Mardi 10 mars 2020 | 12h00 – 13h00

Les intervenants



Laurence BRETON-KUENY,
Vice-présidente de l'ANDRH en charge
des questions de sécurité et de santé
DRH du groupe Afnor
Responsable du PCA pandémie grippale
depuis 2009



Mohamed MATERI,
Avocat associé
FROMONT BRIENS



Le sommaire du webinar



- I. Présentation de l'épidémie de coronavirus
- II. Les droits et obligations des employeurs et des salariés
- III. Les mesures de prévention
- IV. Les mesures à suivre en présence d'un salarié « à risque »
- V. Les salariés dont les enfants sont concernés par des mesures de maintien à domicile
- VI. Les mesures d'accompagnement annoncées par le Gouvernement



Littler



I. Présentation de l'épidémie de coronavirus



Le coronavirus

Définition et stade de l'épidémie



Les coronavirus sont une grande famille de virus, qui provoquent des maladies allant d'un simple rhume à des pathologies plus sévères comme le MERS ou le SRAS. La maladie causée par ce coronavirus a été dénommée COVID-19.



Les zones à risque, le 9 mars 2020, sont :

- Chine (Chine continentale, Hong Kong, Macao)
- Singapour
- Corée du Sud
- Italie (régions de Lombardie, de Vénétie, d'Emilie-Romagne et du Piémont)
- Iran



Le virus est présent sur le territoire national depuis le mois de janvier 2020, avec plusieurs zones de regroupement appelées « clusters ».

STADE 2 DU PLAN D'ACTION

(au 9 mars 2020)

Prévenir et limiter la
circulation du virus



Au 9 mars 2020

FRANCE – **1.126** cas de coronavirus confirmés

EUROPE – **9.161** cas de coronavirus confirmés

MONDE – **105.828** cas de coronavirus confirmés



Le coronavirus

Focus sur le Plan de Continuité d'Activité (PCA)



L'épidémie de coronavirus a d'ores et déjà des répercussions sur l'activité de certaines entreprises en France. Pour y faire face, elles peuvent être amenées à élaborer un PCA ou le mettre à jour.

Le PCA a pour objectif de **lister l'ensemble des mesures visant à assurer, selon divers scénarios de crise (notamment crise épidémique et mouvements sociaux), le maintien de l'activité essentielle de l'entreprise tout en préservant la santé et la sécurité des salariés.**

Ce plan peut prendre la forme d'un accord collectif ou d'une charte.

L'Administration exige, pour les plans de continuité en cas de pandémie grippale, une consultation des instances représentatives du personnel de l'entreprise sur le contenu du plan (Circ. DGT 2007/18 du 18 déc. 2007). L'élaboration ou la mise à jour d'un plan relatif à l'épidémie du coronavirus nécessite **l'information et la consultation du CSE.**



[DOC] Webinar "Comment mettre en place un PCA ?"

11/12/2019

Aucune obligation juridique pour l'employeur d'établir un PCA



Little



II. Les droits et obligations des employeurs et des salariés



Le coronavirus

Les obligations des employeurs



Obligation de sécurité de moyen

Obligation de sécurité et de prévention en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise (C. trav. art. L. 4121-1).

Il appartient désormais à l'employeur de **prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés** (Arrêt Air France du 25 novembre 2015).

Ces mesures comprennent :

- des actions de prévention des risques professionnels ;
- des actions d'information ;
- des actions de formation ;
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

En cas de risque avéré, l'employeur engage sa responsabilité sauf s'il démontre avoir pris les mesures de prévention nécessaires et adaptées.

Information et consultation du CSE sur les mesures à visée collectives prises dans le cadre de l'épidémie.



Le coronavirus

Les obligations des salariés



Obligation de sécurité des salariés

En vertu de l'article L. 4122-1 du code du travail, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

RECOMMANDATIONS DES MINISTÈRES DU TRAVAIL ET DE LA SANTÉ

(Question-réponse du 28 février 2020)

« Il est recommandé d'informer son employeur avant la reprise du travail lorsque l'on revient d'une de ces zones à risque. »



Le bon sens et l'obligation de sécurité qui incombe au salarié devrait conduire celui-ci à informer son employeur qu'il a été :

- en contact avec une personne contaminée ;
- dans une zone à risque.



Le coronavirus

Le droit de retrait des salariés



En application de l'article L. 4131-1 du code du travail, un travailleur peut se retirer d'une situation de travail s'il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente « **un danger grave et imminent** » pour sa vie ou sa santé.

PRECISIONS DES MINISTÈRES DU TRAVAIL ET DE LA SANTÉ

(Questions-réponses du 28 février 2020 et du 9 mars 2020)

Employeur prend toutes les mesures de prévention et de protection édictées par le Gouvernement



DROIT DE RETRAIT INJUSTIFIÉ



Employeur demande au salarié de se déplacer et de séjourner dans une zone à risque ou de circulation active du virus en France



DROIT DE RETRAIT JUSTIFIÉ

La légitimité du droit de retrait reste soumise à l'appréciation des juges



Le coronavirus

Le droit d'alerte des salariés et du CSE



Deux alertes en cas de « danger grave et imminent »

- **Alerte en cas de danger grave et imminent du salarié**
- **Alerte en cas de danger grave et imminent et en matière de santé publique et d'environnement du CSE**

Si un membre du CSE constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, il en alerte immédiatement l'employeur.

L'employeur devra alors appliquer la procédure prévue aux articles L. 4132-2 du code du travail et procéder, immédiatement, à une enquête conjointe avec le représentant du personnel et prendre les dispositions nécessaires pour remédier au danger.



Littler



III. Les mesures de prévention

Quelles sont les mesures prendre en terme de communication ?

Première des choses, il faut activer la cellule de crise et le comité de pilotage et, le cas échéant, désigner un responsable PCA pandémie grippale coronavirus et son suppléant.

- A chaque COMEX, un point dédié et des décisions partagées
- Des réunions de comité de pilotage nombreuses pour aligner les décisions par rapport pour l'ensemble des parties prenantes : salariés, clients, fournisseurs, prestataires,
- Importance de la communication envers les salariés, site intranet et extranet, adresse mail dédiée au coronavirus
- Tenue de tableaux de bord précis
- Réunions d'information voire consultation CSE en y associant le CCSCT



Le coronavirus

PCA pandémie grippale coronavirus ou pas, quelles sont les mesures à mettre en œuvre ?



Se préparer et veiller à la sécurité des personnes, tels sont les modalités à mettre en œuvre à l'activation du PCA pandémie grippale par la direction générale, et lors de la reprise d'activité.

Ces modalités s'articulent autour de 4 axes plus de la gestion de crise et de la communication :

- L'organisation du travail des salariés (gestion des activités essentielles)
- La gestion des absences des salariés
- Le travail à domicile dit travail à distance ou télétravail
- La rétribution des salariés

Afin de se préparer au PCA pandémie grippale, trois types de recueil d'informations nécessaires :

- Recueil informatique des données personnelles
- Recueil informatique des possibilités de travailler à distance
- Recueil informatique sur la position des collaborateurs en termes d'activités en phase 5B/6



Le coronavirus

Quelles sont les mesures à mettre en œuvre pour le travail sur le site ?



Les masques et
produits hydro-
alcooliques

La cellule d'écoute

Les mesures prises
pour les
prestations de
nettoyage

Les mesures prises
pour la distance
sociale dans les
bureaux

Les mesures prises
pour le flux de
circulation

Les mesures prises
par rapport à la
restauration

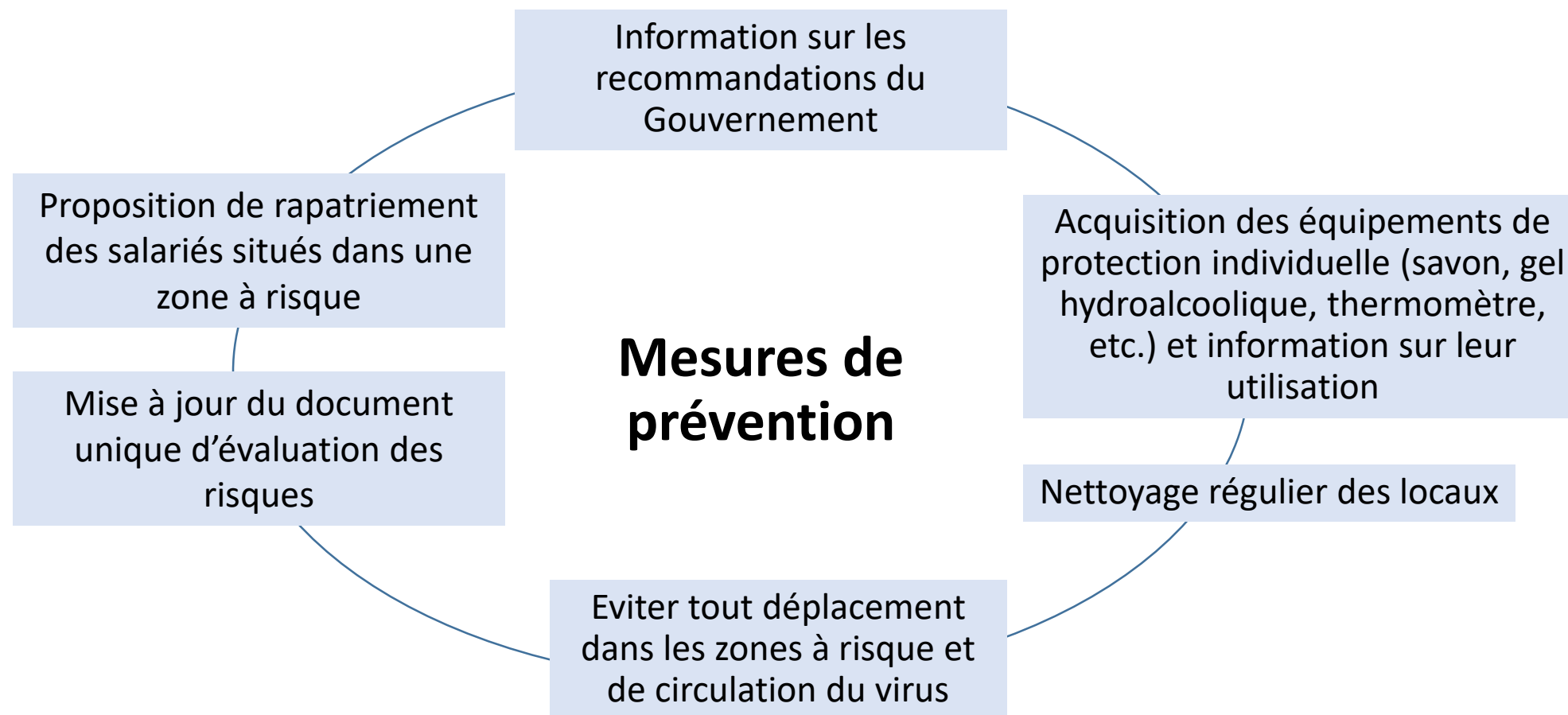
Les sous-traitants
et prestataires

Le service médical
infirmier et le
protocole



Le coronavirus

Pour toutes les entreprises, il est conseillé de mettre en œuvre les mesures de prévention suivantes :





Le coronavirus

Les mesures de prévention



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Ministère de la Santé
Solidarité, Santé, Prévention

Santé publique France

COVID-19

CORONAVIRUS, POUR SE PROTÉGER ET PROTÉGER LES AUTRES

-  **Se laver très régulièrement les mains**
-  **Tousser ou éternuer dans son coude**
-  **Utiliser un mouchoir à usage unique et le jeter**
-  **SI VOUS ÊTES MALADE
Porter un masque chirurgical jetable**

 **Vous avez des questions sur le coronavirus ?**
GOVERNEMENT.FR/INFO-CORONAVIRUS
0 800 130 000
(appel gratuit)

 **Coronavirus Covid-19**

Toute l'information à jour : gouvernement.fr/ info-coronavirus	Pour toutes vos questions : N° vert 0800 130 000 (appel gratuit)
Uniquement en cas de symptômes (fièvre, toux, difficultés respiratoires) : composez le 15	



Little



IV. Les mesures à suivre en présence d'un salarié « à risque »



Le coronavirus

Salariés ayant été en contact avec une personne contaminée, revenant d'une zone à risque ou d'une zone dans laquelle le virus circule



En présence d'un salarié en contact avec une personne contaminée, revenant d'une zone à risque ou dans laquelle le virus circule (risque sérieux d'être contaminé).

ETAPE 1 :

L'employeur indique au salarié de :

- surveiller sa température 2 fois par jour ;
- surveiller l'apparition de symptômes d'infection respiratoire (fièvre, toux, difficultés respiratoires, etc.) ;
- respecter les mesures habituelles d'hygiène (lavage des mains fréquent avec du savon ou du gel hydroalcoolique) ;
- éviter les contacts proches ;
- éviter tout contact avec les personnes fragiles (femmes enceintes, personnes âgées, etc.) ;
- éviter toute sortie non indispensable (cinéma, restaurants, etc.) ;
- en cas de signe d'infection respiratoire dans les 14 jours suivants le retour : contacter le 15.

ETAPE 2 :

L'employeur doit éviter que le salarié soit en contact avec un grand nombre de personnes (réunions indispensables, contacts proches) et des personnes fragiles.

Plusieurs solutions peuvent être envisagées :

- Si le poste de travail le permet, l'employeur réorganise le poste en privilégiant le télétravail.



Le coronavirus

Salariés ayant été en contact avec une personne contaminée,
revenant d'une zone à risque ou d'une zone dans laquelle le virus circule



Mise en place du télétravail

Accord collectif

Charte

Accord avec le salarié

A défaut

Décision unilatérale de
l'employeur

A défaut d'un texte ou d'un accord avec le salarié, l'employeur pourrait imposer au salarié le télétravail.

En effet, l'article L. 1222-11 du code du travail dispose qu'en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un « aménagement du poste de travail ». Cette notion d'« aménagement du poste » doit se différencier de la modification du contrat de travail, laquelle nécessite l'accord du salarié.

A ce titre, le question-réponse publié le 28 février 2020 par les Ministères de la santé et du travail précise « l'article L. 1222-11 du code du travail mentionne le risque épidémique comme pouvant justifier le recours au télétravail sans l'accord du salarié ».



Le salarié percevra alors sa rémunération à échéance
normale de paie



Le coronavirus

Salariés ayant été en contact avec une personne contaminée,
revenant d'une zone à risque ou d'une zone dans laquelle le virus circule



- Si le poste du collaborateur ne se prête pas au télétravail, plusieurs options peuvent se présenter :

1

Modification des dates de congés des salariés ayant déjà posés des congés

L'Administration précise que l'épidémie du coronavirus justifie cette modification compte tenu des « circonstances exceptionnelles » prévue par les dispositions de l'article L. 3141-16 du code du travail.
En revanche, si le salarié n'a pas posé de congés, l'employeur ne peut les imposer.

2

Positionnement de JRTT

Les JRTT à la libre disposition de l'employeur pourrait être imposés par ce dernier.



Le coronavirus

Salariés ayant été en contact avec une personne contaminée,
revenant d'une zone à risque ou d'une zone dans laquelle le virus circule



L'employeur demande au salarié de rester à son domicile

Deux possibilités :

- **Salarié n'ayant pas d'arrêt de travail de l'ARS**

Le salarié ne bénéficie pas d'un arrêt de travail délivré par le médecin de l'ARS, l'employeur maintient la rémunération du collaborateur à échéance normale de paie et les droits inhérents.

Cette solution peut apparaître, en théorie, litigieuse puisque l'employeur est en principe tenu de fournir du travail à son collaborateur. Toutefois, en pratique, ce risque doit être relativisé dans la mesure où la majeure partie des collaborateurs vont se satisfaire de cette dispense qui intervient dans un contexte particulier.

- **Salarié ayant un arrêt de travail de l'ARS**

Le salarié peut prendre contact avec l'ARS (www.ars.sante.fr ou la plateforme téléphonique) afin qu'un médecin habilité par celle-ci procède le cas échéant à l'établissement d'un avis d'arrêt de travail correspondant à la durée d'isolement préconisée.



Seuls les salariés identifiés comme cas contact à haut risque par l'ARS peuvent bénéficier d'un arrêt de travail pendant la période d'isolement.

Le contrat de travail du salarié est suspendu.



Le coronavirus

Salariés ayant été en contact avec une personne contaminée,
revenant d'une zone à risque ou d'une zone dans laquelle le virus circule



€ Le salarié bénéficie alors d'indemnités journalières de sécurité sociale, sans délai de carence, dans la limite de 20 jours. L'employeur devra verser au salarié les indemnités complémentaires si l'intéressé répond aux conditions requises par le texte applicable (Décret 2020-73 du 31 janvier 2020).

S'agissant du maintien de salaire par l'employeur, un décret a supprimé le délai de carence prévu pour le maintien de salaire légal, pour la durée d'application de la règle précitée concernant les IJSS soit jusqu'à la fin du mois de mars (Décret 2020-193 du 4 mars 2020).

PRECISIONS DE L'ADMINISTRATION

(Questions-réponses du 9 mars 2020)

« Seuls les **salariés identifiés comme cas contact à haut risque** par l'ARS peuvent bénéficier d'un arrêt de travail pendant la période d'isolement recommandée. »



Le coronavirus

Salariés ayant les symptômes du coronavirus ou étant contaminé



En présence d'un salarié ayant des symptômes du coronavirus

L'employeur indique au salarié :

- de consulter le site du Gouvernement afin d'avoir toutes les informations utiles sur la maladie ;
- de contacter le 15 ;
- de ne pas se rendre chez un médecin ou aux urgences ;
- de limiter les contacts avec d'autres personnes.

En présence d'un salarié contaminé

L'employeur doit procéder au nettoyage des locaux après un délai de latence en veillant à :

- équiper les personnes en charge du nettoyage avec notamment une blouse à usage unique et des gants de ménage ;
- privilégier une stratégie de lavage-désinfection humide.

Le salarié contaminé sera alors en arrêt de travail pour maladie.



Le coronavirus

Salariés ayant les symptômes du coronavirus ou étant contaminé exemple de message



Exemple d'un message en présence d'un salarié ayant été détecté positif

Un de vos collègues vient d'être testé positif au coronavirus, en conséquence toutes les personnes partageant son bureau sont mises en quatorzaine en télétravail. Les personnes de l'étage sont mises pendant 2 jours en télétravail par mesure de précaution. 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.

Illustration des Mesures de prévention dans le cadre de l'épidémie de Coronavirus COVID-19 (ex 2019-nCoV)



Cas n°1 : concernant les salariés qui reviennent d'une région considérée comme un foyer d'infection (décision prise par les pouvoirs publics et portée par l'Agence régionale de santé ARS) Asie : Chine continentale, Hong Kong, Macao, Singapour, Corée du sud, Iran Europe Italie : régions de Lombardie, Vénétie, et Emilie Romagne	Cas des déplacements professionnels et/ou personnels	Les collaborateurs concernés doivent se conformer aux mesures de quarantaine décidées par les pouvoirs publics (cas des retours de Chine en février 2020). Le décret du 31 janvier 2020 leur permet de bénéficier du versement d'indemnité journalière de sécurité sociale IJSS sur avis d'interruption de travail délivré par le médecin de l'ARS. La durée maximale du bénéfice de cette indemnisation est fixée à 20 jours. A l'issue de la mesure d'isolement et si les personnes concernées ne sont pas porteuses de la maladie, les salariés pourront reprendre leur emploi. Dans cette hypothèse, le salarié sera bien entendu considéré en absence légitime – au titre d'un arrêt de travail – et percevra son salaire de manière identique et sans jours de carence (même si la personne a moins d'un an d'ancienneté).
Cas n°2 : concernant les salariés qui reviennent d'une zone déclarée active par le Groupe AFNOR Asie dont Iran, Italie	2.1. Cas des déplacements professionnels	Les personnes concernées doivent respecter 14 jours d'isolement. Celles ayant un métier éligible au TOAD et ayant fait leur déclaration sur la base de données seront en TOAD EVENT. Les personnes ayant un métier non éligible, et qui ne pourront pas effectuer de télétravail, seront dispensées d'activités et payées pendant les deux semaines de la durée de l'isolement. (en vertu de l'accord TOAD PCA)

Cas n°3 : concernant les salariés en contact avec un malade dans une zone considérée comme foyer d'infection ; c'est l'ARS (agence régionale de santé) qui caractérise les catégories (pour information : l'ARS doit, durant l'hospitalisation du patient malade, mener une enquête afin d'identifier les personnes avec qui ce dernier a eu des contacts étroits dans les 24 heures précédant l'apparition des symptômes. En fonction de la durée et du degré de proximité, les « cas contacts » sont catégorisés de la façon suivante)	3.1. « risque négligeable » : pour l'ARS aucune action nécessaire	Le collaborateur concerné doit fournir l'attestation de l'ARS à son manager et à la DRH via l'adresse mail <u>dédiée</u>. Par mesure de précautions, les 14 jours d'isolement sont activés selon les modalités du 2.1.
	3.2. « risque faible » : la personne salariée est informée par un médecin de l'ARS et doit procéder à un suivi de son état de santé. Dans ce cas, il conviendra de mettre en œuvre les mesures prévues de façon à éviter tout contact avec les salariés de l'entreprise et l'éventuelle clientèle.	Le collaborateur concerné doit fournir l'attestation de l'ARS à son manager et la DRH, Par mesure de précautions, les 14 jours d'isolement sont activés selon les modalités du 2.1.
	3.3. « risque modéré / élevé » : la personne salariée est mise à l'isolement. La personne bénéficiera en toute logique d'un arrêt de travail, ce qui permettra à l'employeur de le traiter comme tel.	Le collaborateur fournit un arrêt de travail avec prise en charge dans le cadre du décret du 31 janvier 2020.
Cas n°4 : Cas des salariés vivant dans une zone géographique considérée comme foyer de propagation du virus	4.1. La liste des communes comprises dans les clusters concernés au 9 mars 2020: Il existe cinq zones de regroupement de cas (clusters) :	La personne concernée doit en informer son manager et la DRH via le mail l'adresse mail dédiée et doit respecter 14 jours d'isolement. Les mesures 2.1. seront activées. Si la personne se présente, elle doit avant de regagner son domicile passer par l'infirmerie pour obtenir un masque chirurgical FFP1 fourni par le groupe.
Cas n°5 Cas des salariés dont un proche poursuit une activité professionnelle ou scolaire dans une zone géographique considérée comme foyer de propagation du virus	5.1 zone de travail ou de scolarité dans la liste des communes comprises dans les clusters concernés au 9 mars 2020. Il existe cinq zones de regroupement de cas (clusters)	La personne concernée doit adresser une attestation sur l'honneur pour informer son manager et la DRH via le mail dédiée et doit respecter 14 jours d'isolement. Les mesures 2.1. seront activées.

Cas n°6 : concernant des salariés souffrant d'affection longue durée https://www.ameli.fr/medecin/exercice-liberal/prescription-prise-charge/situation-patient-ald-affection-longue-duree/definition-ald	Salariés connus et déclarés auprès de la DRH, sinon il faut se manifester auprès de la DRH.	Les personnes sont mises en TOAD EVENT jusqu'à nouvel ordre sauf décharge de leur part. 
Cas n°7 : concernant des salariées enceintes	Salariées connues et déclarées auprès de la DRH, sinon il faut se manifester auprès de la DRH.	Les personnes, qui le souhaitent, sont mises en TOAD EVENT jusqu'à nouvel ordre. La DRH les prévient directement en mettant en copie leur manager.
Cas n°8 : concernant les parents dont les enfants sont dans des zones où les écoles sont fermées sur décision du gouvernement	Salariés dont un enfant de moins de 16 ans est dans une des zones de circulation active du virus dont l'école est fermée	Les personnes dont le métier est éligible au TOAD sont mises sur le TOAD EVENT pendant 14 jours après information de leur manager et de l'adresse mail dédiée Les personnes dont le métier est non éligible au TOAD doivent contacter la DRH via l'adresse mail dédiée et seront mises en arrêt maladie, c'est la DRH qui s'occupera des déclarations nécessaires et maintiendra le salaire pendant les 14 jours
Cas n°9 : concernant les salariés en temps partiel thérapeutique	Salariés dont le temps partiel thérapeutique est suivi par la DRH	Les personnes, qui le souhaitent, sont mises en TOAD EVENT jusqu'à nouvel ordre. La DRH les prévient directement en mettant en copie leur manager.



Littler



V. Les salariés dont les enfants sont concernés par des mesures de maintien à domicile



Le coronavirus

Les salariés ayant des enfants concernés
par des mesures de maintien à domicile à cause du coronavirus



- **Parent dont l'enfant fait l'objet d'une période d'isolement (enfant ayant été identifié comme cas contact à haut risque)**

Le salarié informe son employeur de la situation de son enfant.

À défaut de la mise en place d'une mesure d'aménagement du poste de travail (télétravail, congés, etc.), le salarié doit contacter l'ARS afin de bénéficier d'un arrêt de travail.

Le salarié peut bénéficier d'un arrêt de travail pour la durée de l'isolement.

- **Parent dont l'établissement (école, crèche, etc.) de l'enfant de moins de 16 ans fait l'objet d'une fermeture**

En l'absence d'un aménagement du poste de travail, le salarié peut être placé en arrêt de travail indemnisé.

L'employeur doit alors déclarer l'arrêt de travail à compter du jour du début de l'arrêt pour une durée correspondant à la fermeture de l'école.

La déclaration est faite sur le site de l'Assurance maladie.

Le salarié doit, afin que l'employeur puisse procéder à la déclaration, lui indiquer :

- le nom et l'âge de l'enfant ;
- le nom de l'établissement scolaire et de la commune dans laquelle l'enfant est scolarisé ;
- la période de fermeture de l'établissement scolaire.

L'arrêt de travail ne pouvant bénéficier qu'à un seul des parents, celui-ci doit fournir une attestation à l'employeur dans laquelle il atteste qu'il est le seul parent à demander le bénéfice de l'arrêt de travail.



Le coronavirus

Les salariés ayant des enfants concernés
par des mesures de maintien à domicile à cause du coronavirus



- **Parent dont l'enfant doit être maintenu à domicile car résidant dans une zone de circulation active du coronavirus**

En l'absence de mesures d'aménagement du poste de travail lui permettant de rester à son domicile, le salarié peut bénéficier d'un arrêt de travail.

Les modalités d'obtention de l'arrêt de travail sont identiques à celles énoncées pour les salariés dont l'établissement de leur enfant est fermé.



Les salariés bénéficient d'une prise en charge au titre des indemnités journalières de sécurité sociale (Décret n°2020-73 du 31 janvier 2020).

Le maintien de salaire légal ou conventionnel s'applique sans délai de carence (Décret n°2020-193 du 4 mars 2020).

Attestation de garde d'enfant à domicile pour un salarié dont le métier est éligible au télétravail

Je, soussigné _____, atteste que mon enfant
_____, âgé de _____ ans est scolarisé au sein de l'établissement
_____ de la commune _____, fermé pour la
période du _____ au _____ dans le cadre de la gestion de l'épidémie de coronavirus.

Fait à _____, le _____

Signature



Littler



IV. Les mesures d'accompagnement annoncées par le Gouvernement



Le coronavirus

Mesures d'accompagnement annoncées par le Gouvernement



Le Ministère de l'Economie a annoncé plusieurs mesures d'accompagnement pour faire face aux conséquences du coronavirus :

- le **report d'échéance** sociales et/ou fiscales ;
- le cas échéant un **plan d'étalement de créances** avec l'appui de l'Etat et de la Banque de France ;
- l'obtention ou le maintien d'un **crédit bancaire** via Bpifrance ;
- l'appui au **traitement d'un conflit** avec des clients ou des fournisseurs ;
- le financement des salariés par le mécanisme du **chômage partiel** ;
- **l'absence de pénalité de retard** pour les entreprises titulaires de marchés publics.

Les entreprises
peuvent également
bénéficier de la FNE-
Formation



Pour les entreprises qui bénéficieraient d'une hausse d'activité, l'Administration a indiqué que la **modulation de la durée du travail** pouvait être appliquée dans des situations d'urgence sur des périodes limitées après information de l'Inspection du travail.



Le coronavirus

Focus sur l'activité partielle



900
entreprises
ont déjà fait
une
demande

Versement d'une allocation spécifique par l'Etat pour compenser la perte de salaire des travailleurs dont l'employeur a été dans l'obligation de fermer son établissement ou réduire les horaires de travail en deçà de la durée légale en raison du coronavirus.

Le contrat du salarié en situation d'activité partielle est suspendu.

Versement d'une indemnité compensatrice par l'employeur au minimum de 70% de la rémunération antérieure brute.
En cas de formation pendant cette période, le montant de l'indemnité est porté à 100%.

L'employeur bénéficie d'une allocation forfaitaire de :

- 8,04 € par heures chômées pour les entreprises de moins de 250 salariés (annonce du 9 mars 2020);
- 7,23 € par heures chômées pour les entreprises de plus de 250 salariés.

Situation éligible à l'activité partielle :

- Fermeture administrative d'établissement ;
- Absences (massives) de salariés indispensables à l'activité de l'entreprise (sous conditions) ;
- Interruption temporaire des activités non essentielles (sous conditions) ;
- Suspension des transports en commun par décision administrative ;
- Baisse d'activité liée à l'épidémie (difficultés d'approvisionnement, dégradation des services sensibles, annulations des commandes, etc.).

Information
et
Consultation du CSE

Demandes doivent être déposées en amont du placement effectif des salariés en activité partielle à l'adresse suivante :

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



A vos agendas pour vos prochains webinars !



Merci pour votre attention !
Retrouvez prochainement le support de
présentation dans votre espace
adhérent.e.



Et dans

personnel
La revue de l'ANDRH

12
MAR



WEBINAR "LES ÉCARTS DE SALAIRES F/H : RETOUR SUR L'ÉTUDE APEC"

🕒 12:00 - 12:30 / 📍 De votre ordinateur et par téléphone

Quelles évolutions sur les écarts de salaires entre les cadres femmes et les hommes en 2019 ? Pour faire le point sur la nouvelle enquête Apec, participez à notre webinar...

[Je m'inscris](#)

[En savoir plus](#)

20
MAR



WEBINAR "COMMENT METTRE EN PLACE UN ACCORD D'INTÉRESSEMENT ?"

🕒 12:00 - 13:00 / 📍 De votre ordinateur et par téléphone

Forfait social, nouveau plafond, prime exceptionnelle de pouvoir d'achat... De nouvelles dispositions portant sur les accords d'intéressement sont en vigueur en 2020...

[Je m'inscris](#)

[En savoir plus](#)

UNIVERSITÉ
DE L'ANDRH

27 & 28 MAI 2020

ENGAGEMENT(S) RH