



coblenceavocats

ALERTE / SOCIAL

L'actualité en droit social

Afin de répondre aux conséquences sociales relatives à la période de confinement mise en place pour lutter contre le COVID-19, notre équipe sociale a dressé une synthèse des différentes mesures que les entreprises ou leurs salariés ont à leur disposition pour y faire face.

1/ Le recours à l'activité partielle

Il s'agit pour l'employeur de la faculté qui lui est offerte de réduire la durée du travail voire de fermer tout ou partie de l'entreprise, notamment en cas de « circonstances exceptionnelles ».

Un projet de décret aménage un dispositif exceptionnel de recours à l'activité partielle. Il conviendra cependant de vérifier l'état de la législation lorsque le décret définitif sera publié, ce qui est annoncé pour les prochains jours.

1.1. Les cas de recours à l'activité partielle

Les « circonstances exceptionnelles », dans la situation présente, peuvent être de deux ordres :

- la baisse d'activité provoquée par l'épidémie
- l'impossibilité d'exercer l'activité à raison de l'absence d'une fraction du personnel.

1.2. Le dispositif

- L'employeur est tenu de maintenir 70% de la rémunération brute (soit 84% du salaire net) du salarié sur les heures chômées.
- L'employeur peut demander un remboursement à l'État pour chaque heure chômée en deçà de la durée légale du travail (limite 1.000 heures par an et par salarié).

Le projet de décret prévoit que l'allocation sera proportionnelle aux revenus des salariés placés en activité partielle : cette allocation aujourd'hui forfaitaire (7,74 € par heure chômée par salarié dans les entreprises de moins de 250 salariés ; 7,23 € pour les entreprises de plus de 250 salariés) sera fixée à 70% de la rémunération brute du salarié concerné, dans la limite de 70% de 4,5 SMIC. Ce taux horaire ne peut être inférieur à 8,03 €.

À noter : en principe, l'activité partielle ne s'applique aux salariés en forfait jours qu'en cas de fermeture du lieu de travail ou d'un service. Toutefois le projet de décret prévoit d'élargir le dispositif à ces salariés, y compris lorsqu'il n'y a pas fermeture totale de l'établissement.

- La durée maximum du dispositif sera de 12 mois selon le projet de décret (contre 6 mois en principe).

1.3. La procédure de mise en place de l'activité partielle

- Le Comité social et économique doit être informé et consulté.

Le projet de décret prévoit que cet avis pourra être demandé dans un délai de deux mois à compter de la demande d'autorisation préalable.

- L'employeur formule une demande motivée au Préfet (Direccte) via le site internet dédié exclusivement : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>

Un identifiant et un mot de passe sont communiqués à l'employeur par email dans un délai de 48 heures. Actuellement, face à l'afflux de demandes, les services sont saturés et de ce fait les délais allongés.

Le projet de décret prévoit que les entreprises bénéficieront d'un délai de 30 jours pour déposer leur demande d'activité partielle avec effet rétroactif. L'activité partielle peut donc être mise en place avant, bien que la demande n'ait pas été formellement déposée.

Le projet de décret prévoit également qu'il sera possible d'adresser une seule demande préalable d'autorisation d'activité partielle y compris lors que la demande concerne plusieurs établissements.

- La réponse de la Direccte doit vous parvenir dans les 48 heures (actuellement, l'afflux exceptionnel de demandes pourrait là encore allonger les délais de réponse).

A noter : Les aides versées aux entreprises au titre du chômage partiel seront calculées à partir de la date de demande, même si l'autorisation de l'administration intervient quelques jours plus tard. Le projet de décret prévoit que les dispositions exceptionnelles qu'il met en œuvre s'appliqueront à toutes les demandes d'activité partielle formulées depuis le 1er mars 2020.

- Après validation par la Direccte, l'employeur devra mensuellement renseigner sur le site dédié les relevés de temps pour chacun des salariés concernés par l'activité partielle.
- L'activité partielle ne constitue pas une modification du contrat de travail : elle s'impose aux salariés. Il n'est donc pas nécessaire d'obtenir leur accord pour le mettre en place, sauf concernant les salariés protégés, ceux-ci ne pouvant se voir imposer un changement des conditions de travail.

Les liens utiles pour faciliter vos démarches

- ✓ [Site étatique d'information](#)
- ✓ [Site URSSAF d'information](#)
- ✓ Questions/réponses pour les entreprises et les salariés :

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

- ✓ [Simulateur de l'activité partielle](#)
- ✓ [Site de demande d'autorisation](#)

2/ Les autre mesures

• Arrêts de travail pour garde d'enfants et pour isolement

Cette mesure est applicable aux parents d'enfants dont l'établissement scolaire est fermé. Un téléservice a été mis en place afin de permettre aux employeurs de déclarer les salariés concernés.

<https://declare.ameli.fr/>

• Délais de paiement d'échéances fiscales et/ou sociales avec la mise à disposition d'un modèle de demande à adresser au SIE

<https://www.impots.gouv.fr/portail/actualite/demande-de-delai-de-paiement-ou-de-remise-pour-les-entreprises-en-difficulte-suite-au>

• Modulation du taux de prélèvement à la source afin de permettre aux particuliers d'adapter leur prélèvement à l'évolution de leur situation

<https://www.impots.gouv.fr/portail/comment-gerer-mon-taux-de-prelevement-la-source>

• Remise d'impôts directs en cas de situation critique via un formulaire de demande en ligne

<https://www.impots.gouv.fr/portail/actualite/demande-de-delai-de-paiement-ou-de-remise-pour-les-entreprises-en-difficulte-suite-au>

• Dispositif d'aide à hauteur de 1500 € pour toutes les petites entreprises, les indépendants, et les microentreprises grâce au fonds de solidarité.

• Le Covid-19 reconnu comme un cas de force majeure par l'Etat et les collectivités locales pour leurs marchés publics, permettant de ne pas subir de pénalités de retard en cas de non-respect des délais d'exécution

• Report des remboursements, procédures de crédit accélérées, suppression des pénalités, etc.

[Lire le communiqué](#)

• Plan de soutien activé par Bpifrance afin de garantir la trésorerie des TPE PME impactées

[Lire le communiqué](#)

• Il est prévu un appui au traitement d'un conflit avec des clients ou fournisseurs par le Médiateur des entreprises.

• Les mesures de confinement décidées par le gouvernement autorisent les déplacements dérogatoires, notamment pour se rendre sur le lieu de travail, lorsque les déplacements sont indispensables à l'exercice d'activités ne pouvant être organisées sous forme de télétravail (sur justificatif permanent) ou lorsqu'il s'agit de déplacements professionnels ne pouvant être différés. Des formulaires (attestation de déplacement dérogatoire - à remplir par les particuliers - et justificatif de déplacement professionnel – à remplir par les employeurs) sont à télécharger 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>

CONTACTS

Catherine Davico-Hoarau : hoarau@coblence-avocats.com

Chantal Giraud-van Gaver : van-gaver@coblence-avocats.com

Laurent Guardelli : guardelli@coblence-avocats.com

Elisabeth Laherre : laherre@coblence-avocats.com

Martine Riou : riou@coblence-avocats.com