

Covid19 – Dispositifs mobilisables par les employeurs au 16 mars 2020 – 16h00

Chômage partiel, Congés anticipés, Arrêt de travail

Le 14 mars 2020, le Premier ministre a décidé, à la suite du passage en stade 3 du plan de lutte contre l'épidémie et jusqu'à nouvel ordre, la fermeture complète de tous les établissements d'Activité Physique ou Sportive que ce soit clubs ou structures d'entraînement.

Plusieurs dispositifs sont mobilisables par les employeurs pour faire face à la baisse d'activité liée à ces fermetures ou à l'absence d'un salarié chargé de la garde de ses enfants de moins de 16 ans :

- Mise en place du télétravail,
- Arrêt de travail pour garde d'enfant,
- Mise en congés, en récupérations ou en RTT,
- Activité partielle (chômage partiel).

Cette fiche vise à vous présenter les différents dispositifs applicables au sein de votre structure à mettre en perspective avec les conséquences économiques (perte de CA) et sociales (continuité du service proposé) liées au plan de lutte contre l'épidémie.

Mise en place du télétravail :

Le télétravail est devenu la règle impérative pour tous les postes de travail qui le permettent depuis le 15/03/2020. 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. Il n'y a pas de formalisme particulier pour le mettre en place.

Arrêt de travail pour garde d'enfant :

Un téléservice, <https://declare.ameli.fr/>, est mis en place par l'Assurance Maladie pour permettre aux employeurs de déclarer leurs salariés contraints de rester à domicile suite à la fermeture de l'établissement accueillant leur enfant de moins de 16 ans, sans possibilité de télétravail. Cette déclaration fait office d'avis d'arrêt de travail. Elle s'effectue sans délai de carence pour une durée de 1 à 14 jours. Au-delà de cette durée, la déclaration devra être renouvelée autant que de besoin.

Formalités employeurs : il faut faire remplir au salarié une attestation indiquant qu'il est le seul parent bénéficiant de cet arrêt.

Pose de congés, RTT et récupérations :

L'article L. 3141-16 du code du travail prévoit que c'est à l'employeur de fixer la période des congés payés, en vertu de son pouvoir de direction. Le délai d'information est d'un mois. En cas de circonstance exceptionnelle entraînant la fermeture de l'entreprise/association, et si le salarié a déjà posé des congés payés, le code du travail ouvre la possibilité pour l'employeur de les déplacer durant la période de fermeture de l'entreprise. Il n'est pas possible d'imposer une mise en congé dans un délai de moins d'un mois.

Les RTT et les récupérations sont posés à l'initiative du salarié sauf si un accord d'entreprise précise la présence de JRTT (RTT à l'initiative de l'employeur). Il n'est donc pas possible d'obliger un salarié à poser ses jours de RTT sans son accord.

L'employeur peut seulement inciter les salariés à recourir aux congés payés, ainsi qu'aux RTT et aux contreparties en repos qu'ils ont acquis, pour éviter une mise en activité partielle.

Activité partielle (chômage partiel) :

Le principe de l'activité partielle est de compenser la perte de revenu occasionnée pour les salariés, du fait de la réduction de leur temps de travail en deçà de la durée légale, conventionnelle ou contractuelle, tout en aidant les employeurs à financer cette compensation afin d'éviter les licenciements économiques.

Le dispositif d'activité partielle peut être sollicité par les entreprises dans le cadre de circonstances à caractère exceptionnel comme l'épidémie COVID19 (article R. 5122-1 du code du travail).

Principes :

Lorsque les salariés sont placés en position d'activité partielle, le contrat de travail est suspendu mais non rompu. Ainsi, sur les heures ou périodes non travaillées, les salariés ne doivent pas être sur leur lieu de travail, à disposition de leur employeur et se conformer à ses directives.

Le contrat de travail étant suspendu, les salariés perçoivent une indemnité compensatrice versée par leur employeur. Cette indemnité doit correspondre au minimum à 70 % de la rémunération antérieure brute et peut être augmentée par l'employeur. En cas de formation pendant l'activité partielle, cette indemnité est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure.

Qui verse l'indemnité compensatrice ? C'est l'employeur qui verse l'indemnité au salarié. Cela permet aux salariés d'être rémunérés en temps et en heure par leurs employeurs.

Quelle compensation financière pour l'employeur ? L'employeur bénéficie d'une allocation forfaitaire cofinancée par l'Etat et l'Unédic : de 7,74 € par heure.

Comment faire une demande d'activité partielle ? Toutes les demandes doivent être déposées sur le portail dédié <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/> en amont du placement effectif des salariés en activité partielle. Toutefois, il n'est pas toujours possible d'anticiper les demandes d'activité partielle avant le placement des salariés en activité partielle. Dans ce cas, les employeurs sont invités à déposer leur demande d'activité partielle dans un délai raisonnable après le début de la période demandée. « CORONAVIRUS » doit être indiquée dans les raisons vous poussant à effectuer votre demande. Du fait de l'absence de visibilité sur la durée de l'épidémie de Covid19 vous pouvez faire une première demande couvrant une période de 3 mois, renouvelable si nécessaire.

Existe-t-il un délai de carence ? Non, l'activité partielle peut être mobilisée dès la 1^{ère} heure dite « chômeée ».

Peut-on avoir des périodes travaillées et d'autres périodes chômeées ? Oui, il est possible que certains jours d'une même semaine soient travaillés et d'autres chômeés. Le temps consacré à l'encadrement peut être chômeé, celui lié à la réparation de matériel, de travail administratif ou de développement peut lui être travaillé.

Peut-on mettre en place une activité partielle différente en fonction selon le poste occupé par mes salariés ? Oui, l'activité partielle est individualisée et peut varier d'un salarié à l'autre au sein d'une même structure employeuse.

Est-il possible de maintenir le salaire de son/ses salariés en cas d'activité partielle ? Oui, l'indemnité doit correspondre au minimum à 70 % de la rémunération antérieure brute et peut être augmentée par l'employeur.

Comment justifier ? Il est nécessaire de préciser les termes « Activité partielle » sur les bulletins de salaire ou sur tout document permettant à la fois d'informer les salariés et de fournir un document justificatif en cas de contrôle. Il est demandé de préciser les jours (heures) non travaillés au titre de l'activité partielle.

Exemple :

Un employeur décide de faire chômer son salarié deux jours par semaine. Son contrat de travail prévoit un temps de travail hebdomadaire de 39 heures : $39h / 5 \text{ jours} = 7.8 \text{ heures par jour}$

Lundi, mardi, mercredi sont travaillés = $7.8 \text{ heures} * 3 \text{ jours} = 23.4 \text{ heures travaillées}$

$35 \text{ heures légales} - 23.4 \text{ heures travaillées} = 11.6 \text{ heures indemnifiables au titre de l'activité partielle.}$

Vous inscrirez donc dans la demande d'indemnisation : 23.4 heures travaillées et 11.6 heures chômeées.

Votre indemnisation sera de 89.784 € ($11.6 \text{ heures} * 7.74 \text{ €}$)