



# sofradecNews

Bonjour,

Suite aux différentes annonces du gouvernement, le territoire français est touché de plein fouet par des mesures strictes afin de ralentir la propagation du virus COVID-19.

Ayant conscience que ces mesures impactent directement votre activité et dans une période de gestion de crise, vous trouverez ci-dessous des éléments afin de vous aider dans la gestion de vos salariés.

S'agissant d'une situation exceptionnelle évoluant très rapidement, les informations communiquées ci-dessous seront potentiellement amenées à évoluer dans les prochaines heures/jours. Nous vous tiendrons au courant régulièrement de la situation, notamment en cas de nouvelles mesures mises en place.

Nous vous rappelons, qu'en tant qu'employeur vous devez prendre les mesures nécessaires pour assurer la santé et la sécurité de l'ensemble de vos salariés. A ce titre, vous devez procéder à une évaluation du risque professionnel. Cette évaluation doit être renouvelée en raison de l'épidémie pour réduire au maximum les risques de contagion sur le lieu de travail ou à l'occasion du travail par des mesures telles que des actions de prévention, des actions d'information et de formation ainsi que la mise en place de moyens adaptés, conformément aux instructions des pouvoirs publics. Ces mesures doivent être adaptées en permanence pour tenir compte du changement des circonstances.

Actuellement, la protection en place, repose sur la mise en place du télétravail au sein des entreprises lorsque cela est possible afin de protéger la santé et la sécurité des salariés et d'éviter au plus les contacts. Ce n'est que, et uniquement si, le télétravail n'est pas possible que les 2 mécanismes ci-dessous peuvent être déclenchés :

## **Demande d'arrêt de travail pour les salariés contraints de garder leurs enfants sans possibilité de télétravailler :**

Un téléservice, « [declare.ameli.fr](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, **sans possibilité de télétravail**. Cette déclaration fait office d'avis d'arrêt de travail.

Ce dispositif concerne les **parents d'enfants de moins de 16 ans au jour du début de l'arrêt**. Les parents d'enfants en situation de handicap de moins de 18 ans pris en charge dans un établissement spécialisé sont également concernés.



# sofradecNews

Dans ce contexte, la prise en charge de l'arrêt de travail se fait exceptionnellement **sans jour de carence** et **sans examen des conditions d'ouverture de droit** au niveau de la sécurité sociale et au niveau des règles de maintien de salaire prévues par le code du travail. En l'état actuel des choses, le délai de carence conventionnel reste applicable, faute de précision.

L'arrêt peut être délivré pour une durée de 1 à 14 jours. **Au-delà de cette durée, la déclaration devra être renouvelée autant que de besoin.** Il est possible de fractionner l'arrêt ou de le partager entre les parents sur la durée de fermeture de l'établissement. **Un seul parent à la fois peut se voir délivrer un arrêt de travail et doit délivrer à son employeur une attestation sur l'honneur certifiant qu'il est le seul à le demander à cette occasion.**

Le téléservice de l'Assurance Maladie vous permet de déclarer l'arrêt de travail pour vos salariés. Il convient ensuite de nous envoyer ce document afin que nous puissions procéder à la déclaration « maladie » permettant la gestion du paiement des indemnités journalières et ensuite sa gestion sur le bulletin de paie.

Attention, « [declare.ameli.fr](https://declare.ameli.fr) » n'est pas un téléservice de déclaration des personnes présentant des symptômes du coronavirus ou infectées par cette maladie, ces derniers relevant d'un arrêt de travail prescrit par un médecin.

## **Mise en place de l'activité partielle au sein de la société :**

Si vous n'avez pas la possibilité de mettre vos salariés en télétravail et que vous êtes contraint de fermer votre entreprise, par obligation ou par absence d'activité (plus de livraisons, plus de déplacements, plus d'interventions...), vous pouvez faire appel au mécanisme de l'activité partielle. Il s'agit d'un mécanisme qui doit être mise en place qu'en cas de circonstances exceptionnelles (conjoncture économique, difficultés d'approvisionnement, sinistre, circonstant à caractère exceptionnelle) nécessitant la réduction du temps de travail des salariés ou la fermeture de l'entreprise ou d'un service de cette dernière.

Vous devez effectuer une demande sur le site suivant : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>. Il faut créer un espace personnel et effectuer la demande en ligne (pour une création d'espace, il faut normalement compter 2 semaines pour obtenir un nouveau mot de passe). En temps ordinaire, l'inspection du travail a 15 jours pour répondre, son silence valant acceptation. Au vue de la situation, le gouvernement a demandé une validation sous 48 heures. Nous ne sommes pas en mesure d'effectuer les démarches en votre nom car nous avons besoin d'une procuration, ce qui prolongera les délais de procédure. De plus, de nombreuses informations concernant votre entreprise sont nécessaires, notamment en terme d'organisation. Nous sommes, tout de même, à votre disposition pour tout support.



# sofradecNews

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. Dans ce cas, le contrat de travail sera suspendu mais les salariés perçoivent une indemnité versée par l'employeur.

Pour les sociétés qui ont un CSE, il est nécessaire de le consulter avant la mise en place de l'activité partielle.

Les heures chômées ouvrent donc droit au versement d'une allocation dans la limite de 1000 heures par an et par salarié. Les salariés reçoivent une indemnité horaire, versée par leur employeur, égale à 70% de leur salaire brut horaire (environ 84% du salaire net horaire). Les salariés au Smic percevront une indemnité intégrale. Pour les entreprises de 1 à 250 salariés, l'entreprise percevra normalement 8,04€ (suite à l'annonce du gouvernement) au lieu des 7,74€ prévu initialement, par heure chômée et par salarié (7,23 € pour les entreprises de plus de 250 salariés). Les indemnités d'activité partielle versées par l'employeur à ses salariés ne sont assujetties ni au versement forfaitaire sur les salaires, ni aux cotisations de sécurité sociale, mais uniquement à la CSG/CRDS ; et restent imposables.

La demande de remboursement s'effectue à part, une fois la période d'activité partielle échue début avril pour la période du mois de mars. Il faut bien distinguer par jour, les salariés qui n'ont pas travaillés, ont travaillés en partie, ont pris des congés payés ou sont en arrêt maladie. L'employeur doit justifier le recours à l'activité partielle et être en mesure, en cas de contrôle, d'apporter la preuve de l'absence de travail des salariés les journées concernées.

Le site est saturé compte tenu du nombre de demandes. Il est également possible que le gouvernement adapte le mécanisme à la situation et prévoit une prise en charge plus importante (proportionnelle au salaire – en discussion actuellement) ou un recours facilité. Au vu de la situation exceptionnelle, l'inspection du travail, confirme une prise en charge quasi-systématique des demandes d'activités partielles. Il est recommandé d'effectuer une demande couvrant du début de la période au 30 juin, ou au moins une période supérieure à la semaine afin d'éviter la multiplication des demandes pour une même société, en précisant un nombre d'heures chômées couvrant l'ensemble de la période pour les salariés. Ce nombre d'heures sera dans tous les cas régularisé lors de la demande de remboursement.

La saturation du site empêche de procéder à la demande, mais empêche également l'inspection du travail de valider les demandes. Dans cette situation, toutes les demandes peuvent être effectuées de manière rétroactive (à partir du 1<sup>er</sup> mars 2020), dans un délai de 30 jours, elles seront bien prises en compte. De la même façon, pour les entreprises concernées par le CSE, il ne sera pas, a priori, demandé l'avis du CSE, car il est difficile à réunir, mais un mail d'information à l'institution représentative du personnel pourra être suffisant.

# sofradecNews

## Report du paiement des charges sociales :

Les entreprises dont la date d'échéance Urssaf intervient le 15 du mois peuvent reporter tout ou partie du paiement de leurs cotisations salariales et patronales pour l'échéance du 15 Mars 2020. La date de paiement de ces cotisations pourra être, à l'heure actuelle, reportée jusqu'à 3 mois.

Pour ceux dont l'échéance était au 15 Mars et qui payent leurs cotisations via un règlement SEPA, il est encore possible de modifier le montant du télé-prélèvement jusqu'à jeudi matin 7h.

Pour ceux dont l'échéance était au 5 Mars, il n'est pas possible d'agir pour les charges du mois de Février. Pour les charges de Mars payables au 5 Avril, des informations seront communiquées ultérieurement.

## Concernant les cotisations de retraite complémentaire :

Un report ou accord délai est également possible pour les cotisations de retraite complémentaire ; pour cela il convient de se rapprocher de son institution de retraite complémentaire.

## Congés payés :

Pour votre parfaite information, l'employeur peut déplacer des congés déjà posés par le salarié sur une autre période à venir pour couvrir la période de 14 jours, compte tenu des circonstances exceptionnelles en application de l'article L. 3141-16 du code du travail. **Par contre, si le salarié n'a pas posé de congés, l'employeur ne peut les imposer.**

Nous restons à votre disposition pour toute interrogation durant cette période particulière.

### Monika Jordan

Director Payroll Department/  
HR-Outsourcing

[mjordan@sofradec.fr](mailto:mjordan@sofradec.fr)

### Stéphanie Mabilde

Directrice Pôle Social

[smabilde@sofradec.fr](mailto:smabilde@sofradec.fr)

### Hélène Depoyant

Juriste en droit social

[hdepyant@sofradec.fr](mailto:hdepyant@sofradec.fr)



**sofradec**

153, Boulevard Haussmann  
75008 Paris

Tél.: +33 1 53 93 93 44

[www.sofradec.de](http://www.sofradec.de)