

Note d'information aux adhérents

Mesures organisationnelles et sociales à prendre dans le cadre de la lutte contre la propagation du covid-19

ÉLÉMENTS D'INFORMATIONS SANITAIRES.....	2
RECOMMANDATIONS ORGANISATIONNELLES	3
MISE EN PLACE DE L'ACTIVITE PARTIELLE.....	4
Dans quels cas est-il possible de recourir à l'activité partielle ?.....	4
Quels salariés sont concernés ?	5
Quelle est la durée de l'activité partielle ?.....	5
Quelle procédure suivre pour mettre en œuvre l'activité partielle ?	6
Démarches auprès du comité social et économique	6
Démarches auprès de l'administration	6
Démarches auprès des salariés.....	7
Quelles modalités d'indemnisation de l'activité partielle ?	8
L'indemnité d'activité partielle des salariés	8
L'allocation d'activité partielle des employeurs	9
Exemples chiffrés de calcul du montant des indemnités.....	9
MISE EN PLACE DU TELETRAVAIL.....	11
Salariés concernés	11
Formalisation	11
Mise en œuvre pratique	12
MODIFICATION DES DATES DE CONGES PAYES	12
RUPTURE DES CDD OU CDDU.....	12
Rupture pour force majeure.....	12
Rupture amiable.....	13
DIFFERENTS CAS D'INDEMNISATION DES SALARIES PAR LA SECURITE SOCIALE	13
Salarié faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile l'empêchant de travailler.....	13
Salarié obligé de rester à domicile pour garder son enfant en raison de la fermeture de son établissement scolaire.....	14
Salarié obligé de rester à domicile pour garder son enfant en raison de la fermeture de son établissement scolaire et qui est par ailleurs aussi soumis à une mesure de confinement	15
MESURES DE SOUTIEN AUX ENTREPRISES	15
Des délais de paiement d'échéances sociales	16
Des délais de paiement d'échéances fiscales.....	17



Éléments d'informations sanitaires

Le covid-19 présente les manifestations cliniques suivantes :

- **Durée de l'incubation** : en moyenne 5 jours (avec des extrêmes entre 2 et 12 jours) ;
- **Apparition des symptômes** : progressivement sur plusieurs jours (contrairement à la grippe qui débute brutalement) ;
- **Premiers symptômes** : maux de tête, douleurs musculaires, fatigue ;
- **Seconds symptômes** : fièvre et signes respiratoires (toux, douleurs thoraciques, gêne respiratoire) arrivent souvent 2 ou 3 jours après les premiers symptômes.

Chez 30 à 60% des sujets infectés, l'infection est asymptomatique ou paucisymptomatique (peu ou pas de manifestations cliniques).

Liste des personnes considérées comme susceptibles de développer une forme grave d'infection et personnes à risques selon le Haut Conseil de Santé Publique :

- Personnes âgées de 70 ans et plus (même si les patients entre 50 ans et 70 ans doivent être surveillés de façon plus rapprochée) ;
- Patients aux antécédents (ATCD) cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée, ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
- Diabétiques insulinodépendants non équilibrés ou présentant des complications secondaires à leur pathologie ;
- Personnes présentant une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale ;
- Patients présentant une insuffisance rénale chronique dialysée ;
- Malades atteints de cancer sous traitement.
- Les personnes avec une immunodépression congénitale ou acquise :
 - Médicamenteuse : chimiothérapie anti cancéreuse, immunosuppresseur, biothérapie et/ou une corticothérapie à dose immunosuppressive,
 - Infection à VIH non contrôlé ou avec des CD4 <200/mm³
 - Consécutives à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques,
 - Liée à une hémopathie maligne en cours de traitement,
- Les malades atteints de cirrhose au stade B de la classification de Child-Pugh au moins ;
- Les personnes présentant une obésité morbide (indice de masse corporelle > 40 kg/m²) par analogie avec la grippe A(H1N1)09.
- Femmes enceintes, par analogie avec les séries publiées sur le MERS-CoV et le SRAS en dépit d'une petite série de 18 cas d'infections à SARS-CoV-2 ne montrant pas de sur-risque ni pour la mère ni pour l'enfant.

Respectez tous les gestes barrières et précautions d'hygiène, étant précisé que le covid-19 peut survivre sur les surfaces sèches.

Recommandations organisationnelles

En tant qu'employeur, vous avez une **obligation de santé et de sécurité** vis à vis de vos salariés (article L. 4121-1 du code du travail). Vous devez donc mettre en place toutes les mesures possibles pour prévenir les risques auxquels ils sont exposés dans le cadre de leur activité professionnelle, dont l'infection covid-19 fait partie.

① Dans un premier temps, les mesures de prévention consistent à :

- Sensibiliser le personnel sur les risques et leur rappeler les consignes de sécurité (gestes barrières, distance physique, évitement des personnes « fragiles »...);
- Procéder aux affichages « gestes barrière » et « lavage de mains » sur les lieux de travail et les envoyer par courriel ;
- Transmettre aux salariés les points d'information de la médecine du travail ;
- Mettre à disposition savon, essuie-mains à usage unique et gel hydroalcoolique sur les lieux de travail ;
- En cas de contamination, procéder aux mesures de nettoyage des surfaces dans les conditions précisées par le ministère du travail ;
- Dans la mesure du possible, espacer les salariés les uns des autres au maximum et limiter le nombre de personnes par bureau ;
- **Mettre à jour le document unique d'évaluation des risques professionnels en y intégrant ce nouveau risque et les mesures de prévention mises en place.**

② Dans un second temps, les mesures de prévention consistent à :

➤ *En cas de maintien de l'activité professionnelle*

Pour les CDI et CDD (dont CDD d'usage) :

- Autant que possible, mettre les salariés en télétravail ;
- Lorsque le télétravail n'est pas possible, organiser les lieux de travail et l'activité de façon à ce que les personnes se tiennent à une distance d'au moins 2 à 3 mètres – dans l'idéal une personne par bureau.

→ A l'heure où nous rédigeons cette note, il n'y a pas encore d'interdiction de se rendre sur les lieux de travail, sous réserve que toutes les mesures de prévention et de sécurité susvisées soient mises en œuvre.

➤ *En cas de suspension de l'activité professionnelle*

Pour les CDI et CDD (dont CDD d'usage, contrats de professionnalisation et contrats d'apprentissage) :

- Mise en activité partielle ou chômage technique, avec possibilité de faire varier le taux d'activité partielle par unité de production / service / équipe. La mise en activité partielle suspend le contrat de travail (comme dans la situation d'un arrêt maladie par exemple).

Pour les CDD (dont CDD d'usage) :



- A la demande écrite du salarié (notamment les intermittents qui préfèrent être au chômage plutôt qu'en activité partielle) : rupture amiable du contrat de travail.

Mise en place de l'activité partielle

Dans quels cas est-il possible de recourir à l'activité partielle ?

L'employeur peut placer ses salariés en position d'activité partielle lorsque l'entreprise est contrainte de réduire ou de suspendre temporairement son activité pour l'un des motifs suivants :

- La conjoncture économique ;
- Des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- Un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
- La transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- Toute autre circonstance de caractère exceptionnel (article R. 5122-1 du code du travail).

La mise en activité partielle suspend le contrat de travail.

Les questions-réponses du ministère du travail publié le 9 mars 2020 apporte des précisions sur le déclenchement du dispositif adapté à l'épidémie de covid-19. **Quatre situations sont susceptibles d'ouvrir droit à l'activité partielle pour les salariés :**

- si les salariés indispensables à la continuité de l'entreprise sont contaminés par le coronavirus ou placés en quarantaine rendant ainsi impossible la poursuite de l'activité ;
- si les pouvoirs publics décident de limiter les déplacements pour ne pas aggraver l'épidémie ;
- si les transports en commun sont suspendus par décision administrative empêchant les salariés de se rendre sur leur lieu de travail ;
- si l'épidémie entraîne une baisse d'activité entraînant des difficultés d'approvisionnement, la dégradation de services sensibles, l'annulation de commandes, etc.

En conséquence, le covid-19 peut être envisagé comme une circonstance exceptionnelle à même de justifier le recours à l'activité partielle.

Les salariés sont placés en position d'activité partielle, après autorisation expresse ou implicite de l'autorité administrative, s'ils subissent une perte de rémunération imputable :

- soit à la fermeture temporaire de leur établissement ou partie d'établissement ;
- soit à la réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou partie d'établissement en deçà de la durée légale de travail.

En cas de réduction collective de l'horaire de travail, les salariés peuvent être placés en position d'activité partielle individuellement et alternativement (article L. 5122-1 du code du travail).

Vous pouvez donc décider de :

- **Fermer totalement votre entreprise ;**
- **Réduire l'horaire de travail des salariés, collectivement ou individuellement ;**

- Dans un premier temps, réduire l'horaire de travail des salariés ; puis évaluer dans un second temps la nécessité de fermer totalement votre entreprise.

Quels salariés sont concernés ?

Tout salarié étant sous contrat de travail de droit français est susceptible de bénéficier de l'activité partielle / chômage technique : CDI, CDD, CDD d'usage, alternants (contrats de professionnalisation et contrats d'apprentissage).

Il n'y a pas de disposition spécifique aux salariés intermittents du spectacle. Il semble donc que vous puissiez faire la demande d'activité partielle de ces salariés dans les mêmes conditions que pour les salariés permanents.

La Fesac a demandé au ministère du travail des précisions sur l'application de ce régime aux intermittents du spectacle, nous sommes actuellement en attente de réponses (ex : calcul du montant de l'indemnité d'activité partielle pour les artistes payés au cachet, prise en compte de l'indemnité dans le calcul des droits à l'assurance chômage, etc.)

En cas de problème, veuillez donc nous informer de toute difficulté d'application afin que l'on puisse les faire remonter aux ministères concernés.

En sont en revanche exclus (article R. 5122-8 du code du travail) :

- Les salariés dont la durée du travail est fixée dans le cadre de **conventions de forfait en heures ou en jours sur l'année**. Cette exclusion ne vise toutefois que le cas où l'activité partielle est demandée pour une réduction de l'horaire pratiqué dans l'établissement (l'activité partielle est donc possible en cas de fermeture de l'entreprise) ;
- Les **gérants de société** et les **mandataires sociaux** ;
- Les salariés possédant un contrat de travail de droit français travaillant sur des sites localisés dans des pays tiers.

Attention, il faut procéder à une analyse cohérente de la situation. **La réduction ou la cessation d'activité doit être temporaire et collective. Elle doit donc concerner tout un établissement ou une partie de celui-ci : unité de production, atelier, service, équipe chargée de la réalisation d'un projet (notamment en matière de prestations intellectuelles).**

Il n'est pas possible qu'à l'intérieur d'une même catégorie de personnel ou d'une même activité, l'ensemble des salariés concernés ne soit pas traité selon les mêmes modalités (activité partielle pour certains et pas pour d'autres). Veuillez donc bien à la cohérence des mesures d'activité partielle que vous appliquez.

Quelle est la durée de l'activité partielle ?

L'autorisation d'activité partielle peut être accordée pour **une durée initiale de maximum de 6 mois** (article R. 5122-9 du code du travail). Si la sous-activité dure plus de 6 mois, il sera possible de renouveler l'activité partielle dans des conditions particulières.

Le nombre d'heures indemnisables maximal est de **1000 heures par an et par salarié** (article R. 5122-6 du code du travail). Cette période ne s'apprécie pas par année civile mais à compter du premier jour de la demande d'autorisation.

Quelle procédure suivre pour mettre en œuvre l'activité partielle ?

Démarches auprès du comité social et économique

N.B : *Ces démarches ne concernent que les entreprises dotées d'un CSE. En principe, seules les entreprises d'au moins 50 salariés sont concernées. D'un point de vue pratique, nous vous conseillons de consulter votre CSE quel que soit l'effectif de l'entreprise, car le site du ministère n'est pas encore à jour sur ce point.*

L'employeur qui envisage de recourir à l'activité partielle doit préalablement informer et consulter le CSE, s'il existe. L'avis du CSE consigné dans le procès-verbal de réunion est en effet requis s'agissant d'une mesure de nature à affecter la durée du travail. **Cet avis accompagnera la demande d'autorisation d'activité partielle.**

Les informations à transmettre au CSE sont les suivantes :

- Les motifs de recours à l'activité partielle ;
- Les catégories professionnelles et les activités concernées ;
- Le niveau et les critères de mise en œuvre des réductions d'horaire.

L'avis du CSE doit être transmis à la Direccte lors de la demande préalable d'autorisation d'activité partielle.

En l'absence de CSE, l'employeur doit informer par écrit et individuellement, chaque salarié de sa décision de recourir à l'activité partielle ; il doit préciser la durée prévisionnelle de l'activité partielle ainsi que le nombre de salariés concernés.

Démarches auprès de l'administration

Après avoir éventuellement recueilli l'avis des membres du CSE, l'employeur doit adresser à la Direccte du département où est implanté l'établissement concerné une **demande préalable d'autorisation d'activité partielle.**

Toutes les demandes d'activité partielle doivent être obligatoirement effectuées en ligne sur <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/apart/> (le serveur est surchargé...il faut prendre son mal en patience).



Cette demande doit préciser (article R. 5122-2 du code du travail) :

- Les motifs justifiant le recours à l'activité partielle (*par exemple, mesures administratives liées à la lutte contre la propagation du covid-19*) ;
- La période prévisible de sous-activité (*vous pouvez difficilement la chiffrer, mais compte tenu des arrêtés ministériels publiés au journal officiel, au moins jusqu'au 15 avril 2020*) ;
- Le nombre de salariés concernés ;
- L'évaluation du nombre total d'heures demandées pour la période prévisionnelle d'activité partielle.

En principe, la décision de la Direccte est notifiée à l'employeur dans un délai de 15 jours. **A défaut de réponse, l'autorisation est considérée comme accordée** (article R. 5122-4 du code du travail). Il est possible de suivre l'état d'avancement de l'instruction du dossier en ligne sur l'espace dédié créé au moment de la saisine de la demande.

Le ministère du Travail a donné instruction à l'Administration de traiter prioritairement les demandes liées au Covid-19, dans un délai de 48 heures. A l'issue de ce délai, vous devez donc pouvoir considérer que l'autorisation est implicitement accordée.

Une fois l'autorisation administrative obtenue, qu'elle soit expresse ou tacite, vous pouvez suspendre l'activité de l'entreprise et mettre les salariés en activité partielle/chômage technique.

Démarches auprès des salariés

L'employeur doit informer par écrit et individuellement chaque salarié de sa décision de recourir à l'activité partielle.

Celle-ci ne constitue pas une modification du contrat de travail, mais un changement des conditions de travail, donc le refus d'un salarié de se soumettre au placement en activité partielle constitue une faute grave qui peut justifier son licenciement.

Le nouvel horaire doit être affiché dans l'entreprise (adressé par courrier électronique à l'ensemble des salariés, s'ils sont tous en télétravail). Une copie doit être adressée pour information à l'inspection du travail.

En cas d'horaires individualisés, les salariés doivent être informés individuellement des mesures qui les concernent. Ces changements d'horaires doivent être mis en œuvre de bonne foi, **il faut donc informer les salariés dès que possible des modifications apportées aux horaires et plannings.**

A l'occasion du paiement de l'allocation d'activité partielle, l'employeur doit remettre au salarié un document indiquant le nombre des heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées (article R. 5122-17 du code du travail) ou les faire figurer dans le bulletin de paie.

Cas particulier des salariés protégés : ils doivent donner leur accord écrit, comme pour tout changement des conditions de travail. Si le salarié protégé refuse alors que l'activité partielle n'entraîne pas une

modification des conditions d'exercice de son mandat, l'employeur peut engager contre lui une procédure de licenciement.

Quelles modalités d'indemnisation de l'activité partielle ?

L'indemnisation de l'activité partielle est fondée sur un double mécanisme (article L. 5122-1 du code du travail) :

- **D'une part, « l'indemnité d'activité partielle » versée par l'employeur au salarié ;**
- **D'autre part, l'aide de l'État et de l'Unédic, « l'allocation d'activité partielle », versée à l'employeur.**

L'indemnité d'activité partielle des salariés

Le salarié reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur à l'échéance habituelle de la paie, correspondant à **70 % de sa rémunération brute horaire ou à 100 % de la rémunération net horaire s'il est en formation pendant les heures chômées** (article R. 5122-18 du code du travail). L'indemnité figure sur le bulletin de salaire avec un intitulé explicite.

Attention : La rémunération mensuelle minimale est égale au Smic net.

Si après versement de l'indemnité d'activité partielle + l'éventuelle partie du salaire, la rémunération du salarié est inférieure au Smic net (soit environ 1185,35€ /mois ou 7,82€ / heure), **l'employeur doit verser une allocation complémentaire** égale à la différence entre la rémunération minimale et la somme qu'il a effectivement perçue (article L. 3232-5 du code du travail).

Ces indemnités ne sont pas considérées comme des salaires mais comme des revenus de remplacement (article L. 5122-4 du code du travail). Elles sont donc :

- **Exonérées de cotisations et contributions sociales salariales et patronales et de forfait social ;**
- **Exonérées de taxe sur les salaires ;**
- **Soumises à CSG et CRDS (sauf pour les faibles revenus) ;**
- **Soumises à impôt sur le revenu.**

Les heures chômées sont indemnisables dans la limite de la durée légale du travail, soit 35 heures hebdomadaires (article R. 5122-11 et R. 5122-19 du code du travail et Cass. Soc., 28/10/08, n°07-40.865). Le nombre d'heures indemnisables est donc égal à :

Durée légale du travail (35h/semaine) – nombre d'heures réellement travaillées sur la période considérée

ou

Durée conventionnelle ou contractuelle de travail (uniquement si celle-ci est inférieure à 35h/semaine) – nombre d'heures réellement travaillées sur la période considérée

Les heures supplémentaires, y compris celles qui sont incluses dans la durée habituelle de travail (ex : 39h/semaine) sont donc totalement exclues du champ de l'indemnisation de l'activité partielle.



L'employeur peut-il appliquer un régime plus favorable aux salariés ?

Aucun texte ne prévoit la situation où l'employeur prend à sa charge le différentiel entre l'indemnité d'activité partielle et le salaire habituellement perçu par le salarié. A notre sens, cela semble possible à condition de conclure un accord collectif avec les représentants du personnel ou de procéder à une décision unilatérale de l'employeur.

Toutefois, ce différentiel n'aura pas la qualification « d'indemnité d'activité partielle » ou « d'allocation complémentaire d'activité partielle », il s'agit d'un maintien de salaire. Il ne sera donc pas remboursé par l'État et ne bénéficiera pas du régime social et fiscal particulier susmentionné.

L'allocation d'activité partielle des employeurs

Le taux de l'allocation pris en charge par l'État (dont l'employeur obtient remboursement), est fixé par décret et varie selon l'effectif de l'entreprise. **Il est de 7,74 €/ heure dans les entreprises employant jusqu'à 250 salariés** (article D. 5122-13 du code du travail).

N.B. : Le ministère du travail a annoncé que l'État rembourserait intégralement 100% du chômage partiel, y compris au-delà du salaire minimal. Un prochain décret devrait prévoir que les employeurs seront remboursés à 100 % de l'indemnisation d'activité partielle pour tous les salaires inférieurs à 4,5 Smic.

Pour se faire rembourser les indemnités versées aux salariés en activité partielle, **l'employeur doit adresser une demande d'indemnisation en ligne au titre de l'allocation d'activité partielle tous les mois** (article R. 5122-5 du code du travail) à l'administration, via le site : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts>.

Cette demande comporte :

- Des informations relatives à l'identité de l'employeur ;
- La liste nominative des salariés concernés ainsi que le numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques ;
- Les états nominatifs précisant notamment le nombre d'heures chômées par salarié.

L'allocation versée aux employeurs est en principe versée mensuellement par l'Agence de services et de paiement (ASP) (article R. 5122-14 du code du travail).

Un simulateur des montants d'indemnisation que vous pouvez escompter en cas de recours à l'activité partielle et des montants restant à votre charge est mis à votre disposition à l'adresse suivante : <http://www.simulateurap.emploi.gouv.fr/>

Exemples chiffrés de calcul du montant des indemnisations

① Soit un salarié travaillant dans une entreprise de moins de 250 salariés dont l'horaire de travail est de 35 heures hebdomadaires, le salaire mensuel brut à prendre en compte est de 2 024,80 € et le nombre d'heures indemnisées au titre de l'activité partielle est de 30 heures, sans heure de formation.



- Taux horaire de la rémunération du salarié : $2\,024,80 / 151,67 = 13,35 \text{ €}$
- Montant de l'indemnité horaire d'activité partielle : $70 \% \times 13,35 \text{ €} = 9,35 \text{ €}$
- Le salarié perçoit pour 30 heures d'activité partielle : $30 \times 9,35 \text{ €} = 280,50 \text{ €}$
- L'employeur se fait rembourser par l'État : $7,74 \text{ €} \times 30 = 232,20 \text{ €}$
- Reste à la charge de l'employeur : $280,50 \text{ €} - 232,20 \text{ €} = 48,30 \text{ €}$

② *Soit un salarié travaillant dans une entreprise de moins de 250 salariés dont l'horaire de travail est de 40 heures hebdomadaires, le salaire mensuel brut à prendre en compte est de 3000 € et le nombre d'heures indemnisées au titre de l'activité partielle est de 25 heures, sans heure de formation.*

- Taux horaire de la rémunération du salarié : $3000 / 173,20 = 17,32 \text{ €}$
- Montant de l'indemnité horaire d'activité partielle : $70 \% \times 17,32 \text{ €} = 12,12 \text{ €}$
- Le salarié perçoit pour 25 heures d'activité partielle : $25 \times 12,12 \text{ €} = 303 \text{ €}$
- L'employeur se fait rembourser par l'État : $7,74 \text{ €} \times 25 = 193,5 \text{ €}$
- Reste à la charge de l'employeur : $303 \text{ €} - 193,5 \text{ €} = 109,5 \text{ €}$

③ *Soit un salarié travaillant dans une entreprise de moins de 250 salariés dont la durée de travail est déterminée selon un forfait annuel en jours. Le salaire mensuel brut à prendre en compte est de 4000€.*

Rappel : les salariés dont la durée de travail est déterminée selon un forfait annuel, en heures ou en jours, sont exclus du bénéfice de l'activité partielle en cas de seule réduction de l'horaire de travail, mais en bénéficient en cas de fermeture de tout ou partie de l'établissement dont ils relèvent.

Dans ce cas, est prise en compte la durée légale correspondant aux jours de fermeture de l'établissement (article R. 5122-19 du code du travail). **Une journée de fermeture correspond à 7 heures, une demi-journée à 3 h 30.**

Si le salarié voit son établissement fermer pour 2,5 jours, le nombre d'heures indemnisables est :
 $2 \times 7 + 3,5 = 17 \text{ h } 30$

Si l'on part du postulat qu'il sera indemnisé sur la base de 35 heures hebdomadaires :

- Taux horaire de la rémunération du salarié : $4000 / 151,67 = 26,37 \text{ €}$
- Montant de l'indemnité horaire d'activité partielle : $70 \% \times 26,37 \text{ €} = 18,5 \text{ €}$
- Le salarié perçoit pour 17,5 heures d'activité partielle : $17,5 \times 18,5 \text{ €} = 325,75 \text{ €}$
- L'employeur se fait rembourser par l'État : $7,74 \text{ €} \times 17,5 = 135,45 \text{ €}$
- Reste à la charge de l'employeur : $325,75 \text{ €} - 135,45 \text{ €} = 190,3 \text{ €}$

④ *Un salarié à temps complet, rémunéré au SMIC, soit 1 539,42 € brut, est placé en activité partielle 70 h au cours du mois de mars 2020 qui compte 154 h travaillées.*

- Salaire brut des heures travaillées : $1\,539,42 \text{ €} - (1\,539,42 \text{ €} / 154 \times 70) = 839,68 \text{ €}$
- Pourcentage de charges sociales 2020 (environ) : 23 %
- Salaire net : $839,68 \text{ €} - (839,68 \text{ €} \times 23 \%) = 646,55 \text{ €}$
- Indemnités d'activité partielle brutes : $10,15 \text{ €} \times 70 \% \times 70 \text{ h} = 497,35 \text{ €}$

- Montant des indemnités nettes : 497,35 € (la CSG et la CRDS ne sont pas prélevées car elles ne peuvent ramener le cumul de la rémunération nette d'activité et des indemnités en dessous du SMIC brut)
- Rémunération mensuelle minimale (SMIC net 2020) : $1539,42 \text{ €} \times (1 - 0,23) = 1\,185,35 \text{ €}$
- Allocation complémentaire versée par l'employeur : $1185,35 \text{ €} - 646,55 \text{ €} - 497,35 \text{ €} = 41,45 \text{ €}$

Des questions se posent concernant le calcul de l'indemnité des intermittents du spectacle, en particulier ceux qui sont rémunérés au cachet. Nous avons interrogé le ministère du travail à ce sujet, nous reviendrons vers vous dès que possible.

Mise en place du télétravail

Le télétravail désigne « toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication » (article L. 1222-9 du code du travail).

A noter que le salarié en télétravail a exactement les mêmes droits qu'un salarié qui exécute son contrat dans les locaux de l'entreprise et que l'accident survenu sur le lieu du télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du salarié est présumé être un accident du travail (articles L. 1222-9 et L. 1222-10 du code du travail).

Enfin, le salarié doit être informé des restrictions qui portent sur l'utilisation des outils informatiques (s'il y en a) et des sanctions du non-respect de ces restrictions.

Salariés concernés

Uniquement pour les salariés dont les fonctions peuvent être réalisées en télétravail et qui disposent à leur domicile d'un espace adapté pour effectuer leur travail dans de bonnes conditions.

Formalisation

S'il n'existe ni accord collectif ni charte dans l'entreprise et que les parties conviennent de recourir au télétravail, alors **l'employeur et le salarié doivent impérativement formaliser leur accord.**

Le texte ne précise pas le contenu de cette « formalisation » du télétravail par les deux parties. Nous vous conseillons de formaliser cela dans une annexe au contrat de travail qui précise les aspects pratiques du télétravail : les conditions de passage au télétravail, les modalités d'évaluation du travail et de la charge de travail, les plages horaires pendant lesquelles le salarié peut être joint, etc.

Vous trouverez en annexe à ce document un modèle de formalisation écrite du télétravail proposé par notre cabinet Barthélémy Avocats (annexe 1).



Mise en œuvre pratique

Depuis 2017, l'employeur n'est plus dans l'obligation de fournir les équipements nécessaires à l'exécution du travail. En revanche, il doit prendre en charge les coûts directement engendrés par le télétravail pour le salarié.

Cela peut se faire soit en remboursement de dépenses réelles, soit en versement d'une indemnité forfaitaire exonérée de cotisations et contributions dans la limite d'un certain montant ([voir site de l'Urssaf](#)).

Modification des dates de congés payés

Il est possible de modifier les dates de congés payés de vos salariés afin de repousser la mise en activité partielle ou de limiter l'impact de l'activité partielle sur leur salaire.

Si elles sont déjà posées, il est possible de les déplacer. Si elles ne sont pas encore posées, il convient de suivre la procédure habituelle de fixation des congés payés.

Vous trouverez en annexe à ce document un modèle d'information au salarié de la modification de ses dates de congés payés, proposé par notre cabinet Barthélémy Avocats (annexe 2).

Rupture des CDD ou CDDU

Le contrat de travail à durée déterminée (dont le CDD d'usage) ne peut en principe être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail, sauf accord des parties (article L. 1243-1 du code du travail).

Soyez donc extrêmement vigilants sur une éventuelle rupture des contrats de travail en cours.

Rupture pour force majeure

La qualification juridique de la force majeure répond à trois conditions : elle doit être **extérieure à l'entreprise, irrésistible dans son exécution et imprévisible lors de la conclusion du contrat.**

Selon les informations données par le ministère, la date 30 janvier 2020, date où l'OMS a déclaré officiellement l'émergence du covid-19 et a présenté la situation épidémiologique au niveau international, met un terme au critère d'imprévisibilité.

La force majeure ne serait donc invocable à l'appui de la rupture contrat de travail que pour les contrats conclus avant le 30 janvier 2020. Pour tous les autres contrats, le covid-19 ne semble pas être un cas de force majeure.

Si vous êtes dans la situation où vous pouvez invoquer la force majeure et que vous dépendez de la convention collective de la production cinématographique, veillez à respecter l'article 15 du titre II, qui prévoit que le salarié percevra une indemnité équivalente aux rémunérations qu'il aurait perçues s'il avait travaillé jusqu'au terme du contrat en cas de contrat à terme précis ou jusqu'à la fin de la durée minimale de travail lorsque le contrat est conclu sans terme précis.

Rupture amiable

Certains salariés intermittents du spectacle ont demandé à leur employeur la rupture amiable de leur contrat, préférant percevoir leurs allocations de retour à l'emploi plutôt qu'une indemnité d'activité partielle.

La rupture amiable avant échéance du terme du CDD est en effet possible par accord mutuel des parties. Compte tenu de la situation, où l'activité partielle ou la mise en chômage technique est en principe la solution première - en adéquation avec la crise sanitaire que nous traversons - nous vous déconseillons de la proposer directement aux salariés. Toutefois, en cas de demande écrite par un salarié qui manifeste sa volonté claire et non équivoque de rompre le contrat, vous pourriez l'accepter.

En tout état de cause, **la rupture anticipée par accord des parties doit s'appuyer sur un écrit**, qu'il s'agisse d'un simple document écrit qui met un terme immédiat au contrat ou d'un avenant au contrat qui en réduit la durée. Ni la signature d'un reçu pour solde de tout compte, ni l'acceptation d'un certificat de travail ne peuvent constituer une rupture d'un commun accord d'un contrat à durée déterminée.

Le document écrit qui formalise la rupture amiable doit :

- Être édité en deux exemplaires, un pour chacune des parties ;
- Préciser que la rupture amiable intervient à la demande du salarié ainsi que la date de sa demande ;
- Préciser la date de fin du contrat de travail ;
- Être signé par les deux parties.

Différents cas d'indemnisation des salariés par la sécurité sociale

Les règles d'indemnisation de la sécurité sociale ont fait l'objet de mesures exceptionnelles :

- *Décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus*
- *Décret n° 2020-193 du 4 mars 2020 relatif au délai de carence applicable à l'indemnité complémentaire à l'allocation journalière pour les personnes exposées au coronavirus*
- *Décret n° 2020-227 du 9 mars 2020 adaptant les conditions du bénéfice des prestations en espèces d'assurance maladie et de prise en charge des actes de télémédecine pour les personnes exposées au covid-19*

Salarié faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile l'empêchant de travailler

L'arrêt de travail est établi par la Caisse d'Assurance Maladie de l'assuré ou par les médecins conseils de la Caisse Nationale Assurance Maladie qui le transmettent immédiatement à l'assuré et à l'employeur.

A réception, l'employeur effectue la déclaration sociale évènementielle qui déclenche le versement des indemnités journalières (via net-entreprises).

Les conditions d'ouverture de droit relatives habituelles ne sont pas applicables : tous les salariés, quel que soit leur durée de cotisation antérieure, peuvent bénéficier des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS).

De même, le délai de carence habituel n'est pas applicable : les salariés perçoivent les IJSS dès le 1^{er} jour d'arrêt de travail.

L'employeur doit-il verser une indemnité complémentaire aux IJSS ?

- Si le salarié à moins d'un an d'ancienneté, l'indemnité complémentaire n'est pas due sauf dispositions conventionnelles contraires ;
- Si le salarié à au moins un an d'ancienneté, l'indemnité complémentaire est due sans délai de carence (attention aux dispositions conventionnelles améliorant le régime légal (niveau d'indemnisation / délai de carence)

La durée d'indemnisation est de **20 jours maximum** (en pratique, l'arrêt de travail sera sans doute délivré pour une période de 14 jours renouvelable, dans la limite de 20 jours).

Le dispositif est applicable jusqu'au **30 avril 2020**.

Salarié obligé de rester à domicile pour garder son enfant en raison de la fermeture de son établissement scolaire

4 conditions doivent être remplies :

- Les enfants doivent avoir moins de 16 ans le jour du début de l'arrêt
- Les enfants doivent être scolarisés dans un établissement fermé ou être domiciliés dans une des communes concernées (les listes des communes sont régulièrement mises à jour sur les sites internet des rectorats)
- Un seul parent peut se voir délivrer un arrêt de travail (le salarié doit fournir à son employeur une attestation sur l'honneur certifiant qu'il est le seul à le demander à cette occasion
- L'arrêt de travail doit être la seule solution possible sur cette période. Autrement dit, l'entreprise et le salarié doivent être dans l'impossibilité de pouvoir mettre en place du télétravail pour des raisons liés, par exemple, à la nature de l'emploi.

L'employeur doit déclarer la durée de l'interruption de travail via le site www.ameli.fr. Le salarié n'a donc pas à entrer en contact avec sa Caisse d'Assurance Maladie ou les médecins conseils de la Caisse Nationale Assurance Maladie. **La déclaration, accompagnée de la transmission des éléments de salaires, va déclencher l'indemnisation du salarié.**



Les conditions d'ouverture de droit relatives habituelles ne sont pas applicables : tous les salariés, quel que soit leur durée de cotisation antérieure, peuvent bénéficier des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS).

De même, le délai de carence habituel n'est pas applicable : les salariés perçoivent les IJSS dès le 1^{er} jour d'arrêt de travail.

L'employeur doit-il verser une indemnité complémentaire aux IJSS ?

- Si le salarié à moins d'un an d'ancienneté, l'indemnité complémentaire n'est pas due sauf dispositions conventionnelles contraires ;
- Si le salarié à au moins un an d'ancienneté, l'indemnité complémentaire est due sans délai de carence (attention aux dispositions conventionnelles améliorant le régime légal (niveau d'indemnisation / délai de carence)

A noter : Il semble possible qu'un salarié puisse solliciter une durée de suspension de son contrat de travail inférieure à la durée de fermeture de l'établissement scolaire afin d'alterner avec l'autre parent. Toutefois, cette faculté doit exercer de manière raisonnable et compatible avec le fonctionnement de l'entreprise. En pratique, un arrêt alternatif tous les 14 jours semble raisonnable.

Le dispositif est applicable jusqu'au **30 avril 2020**.

Salarié obligé de rester à domicile pour garder son enfant en raison de la fermeture de son établissement scolaire et qui est par ailleurs aussi soumis à une mesure de confinement

Les mêmes règles s'appliquent à ces salariés, seuls 2 points sont à retenir :

- S'agissant de la procédure à respecter, **il convient de retenir la première cause de suspension du contrat de travail (isolement ou garde de l'enfant au domicile)** ;
- Concernant la durée d'indemnisation, les indemnités pourront être versées pendant toute la durée de fermeture de l'établissement accueillant l'enfant (et non le délai de 20 jours, sauf si la durée de fermeture est inférieure, ce qui semble peu probable).

Mesures de soutien aux entreprises

Le Gouvernement a mis en place des mesures de soutien « immédiates » aux entreprises. Ci-dessous, les informations fournies par la direction générale des finances publiques et la caisse nationale du réseau des Urssaf.

Parmi les mesures de soutien :

- Des délais de paiement d'échéance sociales et/ou fiscales ;
- Dans les situations les plus difficiles, des remises d'impôts directs pouvant être décidées dans le cadre d'un examen individualisé des demandes ;



- Un soutien de l'État et de la banque de France (médiation du crédit) pour négocier avec sa banque un rééchelonnement des crédits bancaires ;
- La mobilisation de Bpifrance pour garantir des lignes de trésorerie bancaires dont les entreprises pourraient avoir besoin à cause de l'épidémie ;
- Le maintien de l'emploi dans les entreprises par le dispositif de chômage partiel simplifié et renforcé ;
- L'appui au traitement d'un conflit avec des clients ou fournisseurs par le médiateur des entreprises ;
- La reconnaissance par l'État et les collectivités locales du Coronavirus comme un cas de force majeure pour leurs marchés publics. En conséquence, pour tous les marchés publics d'État et des collectivités locales, les pénalités de retards ne seront pas appliquées.

Des délais de paiement d'échéances sociales

Les employeurs 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 reportée jusqu'à 3 mois** : des informations seront communiquées ultérieurement sur la suite. Aucune pénalité ne sera appliquée.

Selon le ministère de l'économie, pour moduler le montant du règlement des cotisations à l'échéance du 15 :

- ① si l'employeur n'a pas encore déposé en ligne sa DSN de février 2020 : il peut la déposer jusqu'au lundi 16 mars 2020 inclus, en modulant son paiement SEPA au sein de cette DSN.
- ② si l'employeur a déjà déposé sa DSN de février 2020 : il peut modifier son paiement de deux façons : ou bien en déposant jusqu'au dimanche 15 mars inclus une DSN « annule et remplace » avec modification du paiement Urssaf ; ou bien jusqu'au jeudi 19 mars à 12h00, en modifiant son paiement Urssaf (attention, seulement si l'employeur est à l'échéance du 15) selon un mode opératoire disponible sur le site [urssaf.fr http://www.dsn-info.fr/documentation/telepaiement-services-urssaf.pdf](http://www.dsn-info.fr/documentation/telepaiement-services-urssaf.pdf)
- ③ l'employeur règle ses cotisations hors DSN : il peut adapter le montant de son virement bancaire, ou bien ne pas effectuer de virement.

Si l'employeur ne souhaite pas opter pour un report de l'ensemble des cotisations et préfère régler les cotisations salariales, il peut échelonner le règlement des cotisations patronales, comme habituellement. Pour cela, il peut se connecter à son espace en ligne sur urssaf.fr et signaler sa situation via la messagerie : « Nouveau message » / « Une formalité déclarative » / « Déclarer une situation exceptionnelle ». Il est également possible de joindre l'Urssaf par téléphone au 3957 (0,12€ / min + prix appel).

Pour les employeurs dont la date d'échéance intervient le 5 du mois, des informations leur seront communiquées ultérieurement, en vue de l'échéance du 5 avril.



Par ailleurs, Audiens, l'organisme de protection sociale du secteur de la culture, a également mis en place **des délais de paiement pour le règlement des cotisations de retraites complémentaire, prévoyance et santé et congés spectacles**. Un formulaire en ligne sur le site www.audiens.org vous permet d'effectuer une demande de délai de paiement via la messagerie de votre espace sécurisé ou au numéro de téléphone dédié aux employeurs : 0 173 173 932. Audiens s'est engagé à ne pas appliquer de majoration de retard.

Des délais de paiement d'échéances fiscales

Les entreprises peuvent demander au service des impôts des entreprises le report sans pénalité du règlement de leurs prochaines échéances d'impôts directs (acompte d'impôt sur les sociétés, taxe sur les salaires).

Si elles ont déjà réglé leurs échéances de mars, elles ont peut-être encore la possibilité de s'opposer au prélèvement SEPA auprès de leur banque en ligne. Sinon, elles ont également la possibilité d'en demander le remboursement auprès de leur service des impôts des entreprises, une fois le prélèvement effectif.