

FAQ

ASSURANCE

Date	Questions	Réponses
20/03/20	Les compagnies d'assurance prennent-elles en charge les pertes d'exploitation consécutives à la baisse d'activité liée au Coronavirus ?	Non. Même si l'entreprise a souscrit un contrat d'assurance pertes d'exploitaiton, les catastrophes sanitaires comme l'épidémie ou la pandémie ne sont pas prises en charge comme peuvent l'être les catastrophes naturelles.

FINANCEMENT

Date	Questions	Réponses
23/03/20	Comment demander un report de 6 mois des mensualités de prêt ou de crédit-bail ?	<p>Dans le contexte de la crise sanitaire, les banques françaises se sont engagées à tout mettre en œuvre pour aider leurs clients notamment en accordant un report jusqu'à 6 mois des remboursements de crédits sans frais</p> <p>Les loyers des crédits-baux peuvent être considérés comme des mensualités de prêts. Concernant les loueurs, ils convient de négocier au cas par cas avec eux.</p> <p>Exemples de courriers afin que l'entreprise demande un report de 6 mois de ses mensualités de prêt ou de ses loyers de crédit-bail :</p> <p>Modèles de courrier en Annexes</p>

INDEMNISATION MALADIE

Date	Questions	Réponses
24/03/20	Si le télétravail est potentiellement possible mais que le salarié gardant ses enfants n'est pas disponible pour télétravailler, peut-il bénéficier d'un arrêt maladie ?	Selon les informations données par la Direction de la SS au Conseil supérieur, si le salarié ne peut pas du tout télétravailler, il peut demander un arrêt de travail indemnisé, sans délai de carence. Il s'agit d'un arrêt maladie qui ne nécessite pas d'aller chez le médecin pour obtenir un certificat. Ce congé est fractionnable entre les deux parents. L'employeur ne peut refuser cet arrêt
24/03/20	Le membre d'un couple peut-il bénéficier d'un arrêt garde d'enfant alors que l'autre membre du couple est sans activité professionnelle ?	Le décret du 31 janvier 2020 n° 2020-73 vise les personnes dans l'impossibilité de travailler. Or, l'autre parent peut « théoriquement » assurer la garde de l'enfant. Donc, ce dispositif d'exception ne devrait pas être admis. Toutefois l'appréciation du respect de cette condition peut dans certains cas être nuancée (garde partagée de l'enfant, etc.).
24/03/20	Un membre du couple bénéficie de l'arrêt garde d'enfant, son conjoint vient d'être placé en activité partielle. Il peut donc garder les enfants. L'autre membre doit-il renoncer à l'arrêt de travail qui lui a été prescrit ?	En l'absence de précision, nous nous reposons sur le site declare.ameli.fr qui précise que l'arrêt peut être délivré pour une durée de 1 à 21 jours et qu'il sera éventuellement renouvelable selon les mêmes modalités en fonction de la durée de fermeture des établissements. Les conditions d'attribution de l'arrêt semblent devoir s'apprécier au moment où l'employeur et salarié sont arrivés au constat de l'impossibilité du télétravail. Ainsi, l'arrêt devrait aller jusqu'à son terme, sauf volonté expresse du salarié de reprendre le travail. Dans ce cas, l'employeur doit en avvertir l'assurance maladie pour suspendre le versement des IJSS.
20/03/20	L'indemnisation du salarié en arrêt de travail pour garder un enfant, ou en état de confinement, est-elle soumise à un délai de carence et/ou une condition d'ancienneté ?	Il est prévu par les textes une indemnisation spécifique, sans délai de carence. Mais la condition d'ancienneté prévue pour le maintien de salaire légal n'a pas été supprimée. Donc cette condition d'ancienneté s'applique (Décret n° 2020-193 du 4 mars 2020 - Décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 - Covid 19 version du 9 mars 2020 « 19 questions-réponses pour les entreprises et les salariés »)

15/03/20	<p>Quand la convention collective prévoit un complément de salaire par l'employeur, en cas de maladie, le salarié en arrêt de travail pour garder les enfants, ou pour isolement, en bénéficie-t-il ?</p>	<p>Dans la mesure où le salarié bénéficie d'un arrêt de travail, il semblerait logique de considérer que le maintien de salaire prévu par la convention s'applique. Le Ministère du travail confirme cette position</p> <p>https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries</p>
19/03/20	<p>Le délai de carence prévue par la convention collective s'applique-t-il ?</p>	<p>Le décret ne vise que le délai de carence légal.</p> <p>Mais la question réponse du ministère du travail (Q/R N°7) précise que "<i>S'agissant de l'indemnité complémentaire conventionnelle ou légale, elle s'applique également sans délai de carence en application du 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</i>".</p>
17/03/20	<p>Les parents d'un enfant de moins de 16 ans peuvent-ils se partager l'arrêt de travail ?</p>	<p>Oui. 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 :</p> <p>https://www.ameli.fr/assure/actualites/covid-19-des-arrets-de-travail-simplifies-pour-les-salaries-contraints-de-garder-leurs-enfants</p>
20/03/20	<p>Comment sont indemnisés les salariés en arrêt maladie avant la mise en activité partielle ?</p>	<p>Etant sous le régime de la maladie, ils perçoivent d'une part les indemnités journalières de la sécurité sociale calculées sur la base du salaire précédent l'arrêt et d'autre part, s'ils répondent aux conditions d'éligibilité, au complément de salaire employeur.</p> <p>Si tel est le cas, ce dernier est calculé sur la base du salaire que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé, donc sur la base de la rémunération versée pendant la période d'activité partielle.</p>
20/03/20	<p>Comment gérer les salariés dont l'arrêt maladie démarre pendant la période d'activité partielle ?</p>	<p>En cas d'arrêt de travail pendant l'activité partielle (démarré avant ou pendant (circ. DGEFP 201312 du 12 juillet 2013, annexe 2), l'arrêt est traité comme de la maladie. Il convient donc d'appliquer le régime suivant : 1 Versement des IJSS maladie par la sécurité sociale (subrogation possible). Complément employeur sans pouvoir dépasser les indemnités que le salarié aurait perçues au titre de activité partielle (cass. soc. 2 juillet 1987, n° 83- 43626).</p> <p>L'employeur doit informer la Direccte de ces arrêts maladie s'il est placé en activité partielle</p>

19/03/20	Seuls les salariés devant garder un enfant sont éligibles à un arrêt de travail spécial coronavirus ?	NON. Depuis le 18 mars 2020 ce dispositif est étendu aux personnes dont l'état de santé conduit à les considérer comme présentant un risque de développer une forme sévère de la maladie Covid-19. Cet arrêt pourra être déclaré rétroactivement à la date du vendredi 13 mars.
19/03/20	Qui sont les personnes bénéficiant d'un arrêt de travail eu égard à leur vulnérabilité face au Covid-19 ?	Voir la liste sur le site ameli.fr. Il s'agit des femmes enceintes; des personnes atteintes d'insuffisances cardiaques; des personnes atteintes de maladies des coronaires ; des personnes avec antécédents d'accident vasculaire cérébral; des personnes souffrant d'hypertension artérielle; des personnes atteintes d'insuffisance rénale chronique dialysée ; des personnes atteintes de Diabète de type 1 insulino-dépendant et de diabète de type 2 ; des personnes avec une immunodépression : personnes atteintes de pathologies cancéreuses et hématologiques, ou ayant subi une transplantation d'organe et de cellules souches hématopoïétiques, personnes atteintes de maladies inflammatoires et/ou auto-immunes recevant un traitement immunosuppresseur, personnes infectées par le VIH ; les personnes atteintes de maladie hépatique chronique avec cirrhose ; les personnes présentant une obésité avec un indice de masse corporelle (IMC) égal ou supérieur à 40.

ACTIVITE PARTIELLE

Date	Questions	Réponses
<i>Cas de recours</i>		
24/03/20	Une entreprise dont l'activité n'est pas visée par les fermetures imposées peut-elle recourir à l'activité partielle ?	<p>Le principe reste la continuité de l'activité dans le respect des consignes sanitaires. Voir conditions posées dans FAQ ci-dessus pour la mise en activité partielle.</p> <p>Une Direccte a donné les informations suivantes au Conseil supérieur : "la DIRECCTE va rester vigilante sur les demandes émanant d'entreprises non concernées par les arrêtés des 14 et 15 mars et particulièrement pour les demandes d'entreprises relevant des trois situations suivantes : recours à l'activité partielle pour des sièges sociaux; recours à l'activité partielle pour des entreprises présentant une forte proportion de cadres; recours à l'activité partielle pour des entreprises relevant de secteurs pour lesquels des consignes de fermeture systématique ont pu être diffusées.</p>
20/03/20	Peut-on solliciter l'activité partielle, si les salariés sont en télétravail, et qu'ils connaissent des problèmes de connexion les empêchant de travailler ?	<p>En principe, c'est à l'employeur de tout mettre en œuvre pour les résoudre.</p> <p>Si le problème ne peut pas être résolu et que le télétravail n'est pas possible, les salariés viennent travailler dans les locaux (avec autorisation de déplacement et justificatif de l'employeur : voir FAQ Conditions de travail.</p> <p>Si le problème ne peut pas être résolu mais que le télétravail est quand même possible mais au ralenti, il n'y a pas de perte d'heures, donc pas d'activité partielle possible.</p> <p>Si la situation entraîne des difficultés économiques telles que des licenciements économiques devront être envisagés, on sollicite l'activité partielle.</p>
19/03/20	Les salariés sont inquiets car les mesures barrières sont difficilement applicables (pénurie de gel hydroalcoolique), et préfèrent ne pas travailler ni se déplacer. Ce motif sera-t-il suffisant pour permettre l'application de l'activité partielle ?	Le principe est la continuité de l'activité. L'activité partielle ne peut être justifiée que par une baisse d'activité, la fermeture de l'établissement., etc. A défaut, la Direccte pourrait refuser l'indemnisation au titre de l'activité partielle.
19/03/20	Les commerces alimentaires (boulangerie,...) qui décident de fermer afin de protéger la santé de leurs salariés	<p>Le dispositif d'activité partielle est réservé exclusivement aux baisses d'activité. Une fermeture pour protéger la santé des salariés n'est pas visée</p> <p>le principe est le maintien de l'activité économique sous respect des mesures sanitaires données par le ministère</p>

24/03/20	Un mandataire social est-il éligible à l'activité partielle (chômage partiel) ?	Actuellement, seuls les salariés avec un contrat de travail peuvent en bénéficier. Le CSOEC a demandé au ministère d'étendre l'activité partielle aux mandataires sociaux sans contrat de travail. A suivre...
24/03/20	Un travailleur indépendant est-il éligible à l'activité partielle ?	Actuellement, seuls les salariés avec contrat de travail en bénéficient. Un texte est attendu pour étendre le dispositif aux indépendants. A suivre...
24/03/20	L'employeur peut-il recourir simultanément à l'activité partielle, le télétravail, et en même temps avoir des salariés en arrêt maladie ?	OUI. Mais il faut veiller à l'articulation de ces différents dispositifs. Le télétravail s'il est possible est à privilégier. Si l'entreprise a une baisse d'activité, elle peut faire une demande d'activité partielle, pour une fermeture de l'entreprise ou d'un service, ou une réduction d'horaire. Donc cela a un caractère collectif; toutefois, le code du travail indique qu'en cas de réduction collective de l'horaire de travail, les salariés peuvent être placés en position d'activité partielle individuellement et alternativement (C. trav., art. L. 5122-1). Si des salariés sont en arrêt maladie, ils ne sont pas dans le dispositif d'activité partielle tant que dure l'arrêt de travail.
24/03/20	L'activité partielle peut-elle ne concerner qu'un salarié ?	L'activité partielle est une mesure 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 (Circ. DGEFP 12 du 12-7-2013). En cas de réduction collective de l'horaire
24/03/20	Faut-il informer les salariés de la mise en activité partielle ?	Oui, en l'absence de CSE, il faut les informer (mail, courrier).
24/03/20	Si après une demande d'activité partielle, la baisse d'activité est encore plus significative dans la période déclarée, peut-on réduire encore plus le nombre d'heures de travail ?	OUI. Le ministère nous a indiqué que l'on pouvait compléter la demande initiale.
26/03/20	L'employeur doit-il imposer la prise des congés payés avant le mettre en oeuvre l'activité partielle ?	La prise des congés payés n'est pas un préalable obligatoire pour la mise en oeuvre de l'activité partielle.

19/03/20	Peut-on rompre la période d'essai d'un salarié dont l'entreprise passe en activité partielle ?	<p>NON. La finalité de la période d'essai est, pour l'employeur, d'évaluer les compétences du salarié dans son travail.</p> <p>Bien que la rupture ne doit pas être formellement motivée, il faut être en mesure, dans l'éventualité d'un contentieux, de justifier de l'insuffisance des compétences du salarié.</p> <p>Le recours à l'activité partielle n'est donc pas un motif de rupture de la période d'essai.</p>
24/03/20	La période d'essai est-elle prolongée en cas d'activité partielle ?	<p>En cas de fermeture totale : il nous semble (faute de précisions jurisprudentielles ou administratives) que la période d'essai devrait être prolongée.</p> <p>En cas de réduction d'horaire : il nous semble que cela n'a pas d'impact sur le terme initial de la période d'essai</p>
19/03/20	Un CDD doit prendre fin alors que l'entreprise est fermée au titre de l'activité partielle, le terme en est-il repoussé ?	NON . Le CDD prend fin à la date prévue initialement.
19/03/20	Le passage en activité partielle est-il un cas de force majeure permettant de mettre fin de manière anticipée au CDD ?	NON , les conditions ne semblent pas réunies.
19/03/20	Le salarié acquiert-il des congés payés durant la période d'activité partielle ?	OUI (article R 5122-11 CT) sans distinction peu important que l'activité partielle prenne la forme d'une réduction d'activité ou la suspension totale de l'activité.
23/03/20	Que se passe-t-il si l'employeur avait mis des salariés en activité partielle et que la Direccte refuse l'indemnisation ?	Si la demande de prise en charge n'est pas acceptée, les sommes versées aux salariés ne bénéficient pas du régime social de faveur et les salariés peuvent exiger le paiement de leur salaire habituel.

20/03/20	Comment se calcule l'indemnité quand le salarié a une partie variable ?	<p>Selon l'article R. 5122-18 C. tr. l'indemnité est calculée sur la base de la rémunération brute servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés. Un renvoi est fait à l'article 3141-24, II. Or le II de cet article vise uniquement le calcul de l'indemnité de congés sur la base du maintien de salaire. En application de la règle du maintien de salaire, l'indemnité de congés ne peut pas être inférieure à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler normalement pendant sa période de congés, calculée en fonction de son salaire précédant le congé. Les juges font une application stricte de cette règle et retiennent le salaire de la période précédant immédiatement le congé.</p> <p>Donc si on opte pour une position stricte, on retient le dernier salaire précédant la prise de congés. Il faut alors prendre en compte le montant de la partie variable le mois précédent.</p>
26/03/20	Quelle est la compensation financière dont bénéficie l'employeur ?	<p>Les modalités de calcul de la prise en charge par l'Etat ont évolué afin de permettre une prise en charge totale des sommes versées par l'employeur au titre de l'indemnisation due au salarié. Attention la prise en charge est toutefois plafonnée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC. (cf question sur l'indemnisation des salariés).</p> <p>Le taux horaire ne peut être inférieur à 8,03 euros.</p> <p><i>NB: ce minimum n'est pas applicable aux salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. (art</i></p> <hr/> <p>La demande de remboursement est à effectuer sur le site internet dédié :</p> <p>https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/</p>
24/03/20	Le remboursement par l'Etat est-il automatique ?	<p>NON. L'indemnisation se fait à la demande de l'employeur via le portail. La demande de remboursement doit préciser le nombre d'heures chômées par salarié pour la période donnant lieu à l'indemnisation, leur numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques.</p> <p><i>NB Les demandes de remboursement sont prescrites dans le délai d'1 an à compter du terme de la période couverte par l'autorisation.</i></p> <p>L'allocation d'activité partielle est liquidée mensuellement par l'Agence de services et de paiement pour le compte de l'État et de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage (art R 5122-9 CT).</p>

15/03/20	L'allocation d'activité partielle (chômage partiel) est-elle soumise aux charges sociales ?	L'allocation d'activité partielle (chômage partiel) est exonérée des cotisations de sécurité sociale et cotisations alignées. En matière de CSG/CRDS, elle est considérée comme un revenu de remplacement. L'indemnité d'activité partielle est assujettie à la CSG au taux de 6,2 % et à la CRDS au taux de 0,50 %. Voir site Urssaf.fr Ces deux contributions sont calculées sur la base de 98,25 % de l'indemnité versée (après application d'un abattement de 1,75 % pour frais professionnels).
24/03/20	Quelle est la situation des salariés en congés payés alors que l'entreprise (ou le service, l'unité de production, etc.) est en activité partielle ?	Le salarié est en congés payés et il doit être indemnisé comme tel . L'indemnité de congés payés doit être calculée sur la base de la rémunération ordinaire perçue pendant les périodes de travail et non sur celle de la rémunération réduite liée à l'activité partielle (CJUE 13-12-2018 aff. 385/17). A son retour de congés payés, il sera en activité partielle comme les autres salariés.

INDEMNISATION MALADIE (Autres cas notamment dirigeants)

Date	Questions	Réponses
16/03/20	Le mandataire social assimilé salarié est-il indemnisé pour garder un enfant ?	<p>Oui. Comme les salariés.</p> <p>La réponse est incertaine pour ceux qui ne se versent pas de rémunération et qui ne sont donc pas affiliés au régime général de sécurité sociale.</p>
15/03/20	Un travailleur indépendant peut-il bénéficier d'un arrêt de travail pour garder les enfants ?	<p>Oui, le travailleur non salarié (travailleur indépendant ou exploitant agricole) doit déclarer son arrêt sur le site ameli.fr</p> <p>Le numéro de SIRET à déclarer est celui de l'indépendant et non celui de l'établissement.</p> <p>https://www.ameli.fr/assure/actualites/covid-19-des-arrets-de-travail-simplifies-pour-les-salaries-contraints-de-garder-leurs-enfants</p>
26/03/20	Les professions libérales peuvent-elles bénéficier de l'indemnisation maladie pour la garde des leurs enfants ?	<p>Pour les professionnels de santé , il nous a été indiqué qu'ils doivent contacter le 09 72 72 21 12.</p> <p>Le site Urssaf précise que dans le cadre de l'épidémie de coronavirus, l'Assurance Maladie va prendre en charge, de manière dérogatoire, les indemnités journalières pour l'ensemble des professionnels de santé libéraux s'ils sont amenés à interrompre leur activité professionnelle, selon des modalités alignées sur celles appliquées aux salariés et aux travailleurs indépendants. Ainsi, les indemnités journalières sont prises en charge pendant la durée de l'arrêt de travail sans application d'un délai de carence.</p> <p>Pour les autres professions libérales nous n'avons pas d'information similaire. Le site Urssaf indique que pour toute information sur les modalités de prise en charge des indemnités journalières liées au coronavirus, il faut se rapprocher de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie.</p>
19/03/20	Les conjoints collaborateurs peuvent-ils bénéficier de l'indemnisation maladie pour la garde de leurs enfants ?	<p>OUI. Le travailleur indépendant doit déclarer que son conjoint collaborateur assume la garde des enfants (de moins de 16 ans), et le conjoint collaborateur bénéficiera d'une indemnité journalière calculée selon les modalités de droit commun (sans délai de carence).</p>