
Webinaire - Covid 19 et Entreprises engagées

Compte-rendu de la session du mercredi 18 mars

Prochain webinaire vendredi 20 mars à 14h00
→ Lien d'inscription : [ici](#)

Animateurs du Webinaire :

Thibault Guilluy, Haut-commissaire à l'inclusion et à l'engagement des entreprises

Loïc Touranchet, Avocat en droit du travail

Lila Safraoui, Cheffe de projet « La France, une chance », Haut-commissariat à l'inclusion et à l'engagement des entreprises

RAPPEL : L'ensemble des entreprises peuvent bénéficier des mesures de droit commun du chômage partiel pour tous leurs salariés.

→ Le site <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/> doit faire face à une forte affluence. Pour ne pas pénaliser les entreprises, le Ministère du Travail a décidé d'accorder aux entreprises un délai de 30 jours pour déposer leur demande, avec effet rétroactif.

1 - Peut-on expliquer les modalités du droit de retrait pour les salariés?

→ Dans la situation actuelle du COVID 19, le droit de retrait est un droit individuel du salarié. Il n'y a pas de droit au retrait collectif.

→ Il s'agit du droit d'un salarié qui, au regard d'un danger immédiat et avéré, peut se retirer du travail sans faire l'objet de sanction.

→ Dans l'état actuel, l'Etat, les services de l'Etat ainsi que les entreprises prennent les mesures nécessaires pour protéger la santé des salariés.

→ Néanmoins, il peut y avoir au cas par cas, une étude de droit de retrait individuel dans l'hypothèse où le collaborateur considérerait que sa santé peut être mise en danger au regard de la situation, notamment s'il n'a pas d'élément de protection individuelle.

→ S'il a des éléments de protection individuelle, si l'entreprise a mis en place un plan de prévention, il n'est pas dans le droit de retrait.

2-Est-ce qu'en période de chômage partiel, les congés payés sont toujours cumulés ?

→ Oui. Le chômage partiel est un mécanisme juridique de protection des salariés et de l'entreprise.

→ Le salarié qui est en situation de chômage partiel ne perd pas ses droits de congés payés et continue à acquérir tous les mois, les droits à congés payés sur une base pleine.

3- Comment se met en place d'un point de vue opérationnel, le « chômage technique », le « chômage partiel », juridiquement on parle d'activité réduite (totalement ou partiellement) ?

→ Le Ministère du travail a modifié l'ordre de fonctionnement, nous attendons le décret qui arrivera rapidement.

→ 1ère chose, on notifie aux collaborateurs leur passage au chômage partiel ou en activité réduite,

→ Simultanément pour ceux qui ont des représentants du personnel, faire un début d'information, de consultation auprès du Comité Social Economique (CSE),

→ puis, vous avez 30 jours pour aller sur l'interface du Ministère du Fond National pour l'Emploi (FNE) pour déclarer votre situation et demander l'autorisation du recours à l'activité réduite.

→ Notifier aux salariés individuellement ou collectivement pour leur dire que tel ou tel service est en activité réduite.

Attention plateforme actuellement surchargée.

Déclaration des heures en activité partielle à réaliser sur la plateforme Activité partielle : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/apart/index.php/login>

4-L'employeur peut-il choisir seul, les salariés qui travailleront et les salariés qui seront placés en activité partielle ?

→ L'employeur a la latitude d'organiser, dans cette période difficile, son entreprise.

Il choisit quelles sont les activités qui sont maintenues, quels sont les collaborateurs qui continuent à travailler et les collaborateurs qui basculent en activité réduite ou partielle.

→ La seule limite étant la discrimination, les seuls critères sont l'intérêt de l'entreprise, la continuité de l'activité économique.

5-Les stages payés et les contrats d'alternance rentrent-ils bien dans le périmètre du chômage partiel ?

→ Les stagiaires sont exclus, en l'état, puisque ce ne sont pas des salariés. Nous prenons ce point en question à poser.

→ En revanche, les contrats d'alternance et de professionnalisation sont bien des contrats de travail, des CDD et sont inclus dans le dispositif.

6-Quelles sont les mesures d'accompagnement prévues dans cette crise pour les travailleurs indépendants ?

→ Ils ne sont pas prévus dans la logique de l'activité réduite ou partielle, réservée aux salariés.

Des mesures vont être prises pour les travailleurs indépendants, a annoncé Monsieur Lemaire. Les textes ne sont pas encore parus. La capacité de suspendre les loyers, les factures d'eau et d'électricité est à l'étude.

→ La BPI a développé une ligne budgétaire pour pouvoir effectuer des prêts, des avances de trésorerie pour éviter toute défaillance des entreprises.

Le Ministère de l'Economie a annoncé il y a quelques jours le dégagement d'un fonds de 2 milliards d'euros pour donner la possibilité d'avoir des prises en charge à hauteur de 1500 euros pour les travailleurs indépendants qui ont vu leur chiffre d'affaire réduit de + de 70% sur le mois de mars.

→ Avons eu des remontées de dirigeants de TPE, PME qui sont au RSI et pour lesquels il n'y a pas aujourd'hui, de situation d'activité partielle et pour lesquels on étudie le cas au gouvernement afin de mettre quelque chose en place pour ces personnes.

→ Soutien de la BPI :

Plus d'informations : <https://www.bpifrance.fr/>

→ Toutes les aides de droit commun sont mobilisables :

Report de droit des charges sociales et fiscales

<https://www.economie.gouv.fr/mesures-exceptionnelles-urssaf-et-services-impots-entreprises>

Dispositif de soutien de la BPI pour des crédits de court et moyen terme
<https://www.bpifrance.fr/>

7- Les travailleurs non salariés, gérants, VRP et caisses d'indemnités

→ Fonds à hauteur de 1500 euros, possibilité d'activer les aides sociales des caisses URSSAF pouvant reporter ou prendre en charge le coût des cotisations sociales. Des mesures sont à l'étude pour renforcer cet arsenal.

Demande de mise en paiement décalé des cotisations

Plus d'informations :

<https://www.economie.gouv.fr/mesures-exceptionnelles-urssaf-et-services-impots-entreprises>

8- Quel est le niveau d'intervention en matière d'activité partielle ?

→ Mécanisme en 3 temps

- mise en place de l'activité partielle pour les salariés : décision unilatérale du chef d'entreprise

→ pas de forme requise, l'envoi d'un email suffit et garder la preuve de cet envoi

Cet email fait partir le délai de l'activité partielle et permet ensuite de faire la demande auprès des services du ministère.

→ Jusqu'à 30 jours pour faire la demande auprès des services du Ministère avec rétroactivité au 1er jour de l'activité partielle.

Ex d'un collaborateur ne travaillant plus et d'un collaborateur qui aura une activité à 50 pourcent :

- celui qui ne travaille plus aura son salaire habituel à zéro et percevra 70% de son salaire de référence, soit 84% du net.

L'employeur n'aura pas de charge patronale à payer, celui-ci sur la base du bulletin de salaire fera la demande d'indemnisation à l'Etat qui le remboursera à hauteur de 100%. La totalité du coût des charges est pris en charge par le FNE (Fond National pour l'Emploi), par l'Etat.

- le collaborateur qui travaille à 50%, 2,5 jours en télétravail et 2,5 jours en activité partielle sera payé pendant les 2,5 jours. L'employeur paie des charges salariales sur ce salaire et sur la 2e partie à 50%, on rebascule sur 70% d'allocations de salaire de référence. Le collaborateur aura sur son bulletin de salaire une 1ère ligne avec son salaire et une 2e ligne avec l'allocation. Puis, l'employeur fait une demande auprès des services de l'Etat d'un remboursement des allocations versées.

9- Peut-on cumuler un arrêt pour garde d'enfant et l'activité partielle ?

→ Pas de cumul possible.

On est soit en garde d'enfants (régime spécifique d'indemnités journalières Sécurité Sociale) soit on est en activité partielle. En revanche, il est possible d'alterner entre garde d'enfants et activité partielle.

10- Les cadres dirigeants peuvent-ils être en activité réduite ? Peut-on suspendre l'activité d'un service ou d'une direction ?

→ Les cadres dirigeants ne sont pas exclus, ce sont des salariés, ils rentrent dans l'activité réduite.

Le Ministère du travail a adapté l'ancien régime d'activité partielle qui prévoyait pour les cadres autonomes en forfait jour ou forfait heure sur l'année, la fermeture complète d'un

service pour bénéficier de l'activité réduite donc par analogie on considérerait que c'était le cas pour les cadres dirigeants.

→ Ce n'est plus le cas, on attend le décret ce jour ou demain, les salariés cadres au forfait jour et cadres dirigeants peuvent bénéficier de l'activité réduite y compris par réduction du temps de travail.

11 – Pouvez ré-expliquer les pourcentages de salaires versé par l'employeur et pris en charge par l'Etat en cas d'activité partielle ?

→ En l'état des textes, l'employeur verse au salarié 70% du salaire brut, ce qui correspond à 84% du salaire net (entre 1 SMIC et 4,5 SMIC).

→ Les employeurs sont remboursés à 100% par l'Etat, dans la limite de 4,5 SMIC.

A noter, il y a un plancher pour les salariés au SMIC, le SMIC net est remboursé à 100%.

12- Quelle règle pour imposer des congés payés d'ici à fin mai, peut-on les imposer en période de confinement ?

→ Non, on ne peut pas imposer la prise de congés payés à un collaborateur, en revanche, on peut la proposer.

Par ailleurs, les congés payés qui ont été posés sont maintenus, aucune obligation pour les employeurs de les annuler si le collaborateur le demande. Possibilité de les décaler le cas échéant.

La majorité des entreprises aujourd'hui se positionnent sur différents sujets, la question des congés payés et la question des JRTT (jours de réduction du temps de travail), peut être fixée en partie par l'employeur, on peut donc en imposer une partie aux salariés.

13- Cas de salariés en période d'essai ? Peut-on suspendre le contrat de travail d'un salarié ayant commencé il y a une semaine, faut-il rompre la période d'essai ?

Plusieurs situations :

→ Pour le collaborateur ayant commencé son activité professionnelle : si la période d'essai n'est pas concluante, on peut l'arrêter.

→ Pour le collaborateur n'ayant pas commencé son activité professionnelle, on ne peut arrêter la période d'essai puisque celle-ci s'arrête sur la base du travail réellement effectuée, la période d'essai va être repoussée d'autant (temps de travail effectif pour juger de la compétence professionnelle du collaborateur).

14- Que se passe-t-il dans le cadre d'une rupture conventionnelle qui doit prendre fin à la mi-mars ?

→ Tous les événements qui ont des effets juridiques : la signature d'une rupture conventionnelle, une notification de licenciement, des procédures en cours, ... demeurent.

→ Difficulté pour les procédures de licenciements en cours (disciplinaires ou d'insuffisance professionnelle), notamment pour la tenue de l'entretien préalable. Préconisation d'entretien préalable par visioconférence ou par téléphone, si cela est impossible ou si l'un des deux refuse, possibilité de notifier les griefs pour demander la réponse au collaborateur, la rupture conventionnelle prendra fin.

15-Que fait-on des stagiaires en l'absence du maître de stage et de salarié, les écoles nous demandant de les accueillir ?

→ Il n'y a pas de régime d'activité partielle pour les stagiaires et les écoles sont fermées. On peut les accueillir ou les mettre en télétravail s'ils ont une activité tertiaire.

Pour les autres activités, on ne pourra pas les accueillir dans les entreprises, il faut alors se rapprocher de l'école pour suspendre la convention de stage et la faire débiter dès la fin du confinement.

16- Les tickets restaurants, sont-ils dus aux salariés en période de chômage partiel ?

La préfecture d'IDF soumet l'idée de redistribuer les tickets non utilisés par les salariés et de voir dans quelle mesure on peut en faire don de ces tickets à des personnes bénéficiant d'hébergement d'urgence. Comment les entreprises peuvent faire don de ces tickets restaurants ?

→ Si on est en suspension de contrat de travail, il n'y a pas la nécessité de prendre ses repas sur son lieu de travail, les tickets restaurants peuvent être suspendus par les entreprises.

La proposition de dons de tickets restaurant est très intéressante, elle reste à instruire.

17- Quelle démarche est à effectuer quand on doit cesser l'activité partielle ?

→ Aucune démarche, il faut notifier aux salariés la fin de l'activité partielle, de façon collective ou individuelle.

Cela peut être fait de façon graduelle, on peut faire une reprise d'activité économique normalisée avec certains services, certains départements, pour certaines personnes qui reprennent une activité pleine et entière.

Rappel du mécanisme : on met les gens au chômage partiel, on fait la demande d'autorisation auprès du ministère, les gens travaillent en activité partielle et les heures déclarées en activité partielle sont envoyées pour remboursement des allocations versées.

On peut faire des demandes d'activités partielles pour plusieurs mois, ce qui va représenter quelques centaines ou milliers d'heures et pour autant n'en utiliser que la moitié, le plafond étant à 1000 heures par salarié et par entreprise.

18- Est-ce qu'il faut avoir consulté le CSE et les instances représentatives avant de mettre en place une activité à temps partiel dans cette période ?

→ Non, nous sommes dans une période dérogatoire et attendons le décret qui sera dérogatoire.

Avant le COVID 19, on devait demander l'autorisation au Ministère et pour demander l'autorisation, il fallait joindre l'avis du CSE. Si l'avis du CSE n'était pas joint, il n'y avait pas d'autorisation.

→ Depuis 3 jours, le Ministère s'est positionné sur le sujet : on notifie au collaborateur, en même temps et parallèlement on met en œuvre la procédure d'information de consultation du CSE c'est à dire ordre du jour, convocation. On informe, on consulte le CSE et dans un délai d'un mois, on saisit l'administration.

19- Un salarié peut-il passer en chômage partiel après avoir fait du télétravail, le télétravail étant inadapté pour réaliser son activité ?

→ Oui, sur la logique de la continuité de l'activité économique, on ne travaille en télétravail que si cela est possible. Il faut essayer le télétravail y compris avec les difficultés que cela comprend : problèmes de réseaux, de bandes passantes, d'outils technologiques. Si cela ne marche pas, on peut activer le chômage partiel.

20- L'employeur peut-il faire un complément de salaire en plus de l'activité partielle, sans payer de charges supplémentaires ?

→ Ce n'est pas prévu d'un point de vue juridique.

L'Etat fait un effort hors du commun pour soutenir les entreprises. L'allocation est de 70% et on ne peut aller au dessus dans le cas contraire, on paie des charges.

21- Dans le cadre du congé garde d'enfants indemnisé par la sécurité sociale et l'employeur, le delta de rémunération entre l'indemnité journalière et le maintien à 90% est à charge de l'entreprise ? Est-ce qu'une aide financière est prévue pour l'employeur, le coût étant important ?

→ Point déjà soulevé, cela n'est pas prévu par les textes pour le moment. Le ministère étudie la situation.

22- Que va-t-il se passer pour le prélèvement des impôts à la source et pour les impôts sur le revenu ?

→ Distinction entre les travailleurs indépendants, les entreprises et les salariés. Le travailleur indépendant a la possibilité d'avoir un report de 3 mois sur les prélèvements, pour les salariés, pas de possibilité semble-t-il car maintien des salaires et de l'activité. Possibilité de consulter les dispositions particulières sur le site Economie.gouv.fr

23- Les TPE-PME sont démunies pour savoir si leur activité continue ou pas, la liste du Préfet étant très restrictive, cette liste est-elle exhaustive ?

→ L'activité économique en France continue, certains secteurs de l'activité sont arrêtés par décret du Premier Ministre. Il faut regarder par rapport au décret du 14 mars 2020, mais le principe est que l'activité continue dès que cela est possible. Il est important de maintenir l'activité, tout en préservant la santé, la sécurité des personnes.

24- Est-il préférable de reporter les nouvelles embauches prévues sur la période de confinement jusqu'à nouvel ordre ?

→ Pour les engagements contractuels vis-à-vis des salariés, 1^{er} point : le collaborateur peut être embauché pendant la période de confinement, si l'entreprise est en activité partielle, les nouveaux salariés basculent de suite en activité partielle, ce qui permettra à la reprise de pouvoir compter sur les compétences dont on avait besoin avant.

Si le choix est différent, se rapprocher du collaborateur pour voir s'il est possible de reporter l'embauche mais la vocation de l'activité partielle c'est qu'il n'y ait pas de reste à charge pour les employeurs à hauteur de 4,5 SMIC ce qui est beaucoup. S'il y avait des embauches en cours c'est qu'il y avait des besoins, vous pouvez les prendre et les basculer en activité partielle.

AUTRES LIENS UTILES :

Aides envisagées pour compenser la perte des chiffres d'affaires et/ou pour fermeture d'activités ?

→ Vous êtes invités à négocier avec votre banquier pour suspendre vos échéances de crédit ou le rééchelonner vos prêts bancaires. Il vous est possible de saisir la médiation du Médiateur du crédit :

<https://mediateur-credit.banque-france.fr/saisir-la-mediation/vous-allez-saisir-la-mediation-du-credit>

→ Le règlement des factures d'eau/d'électricité ou de loyer peut également être suspendu. Vous êtes invités à vous rapprocher de vos fournisseur/bailleur pour demander le report du paiement.

→ Des aides à venir par l'exploitation des aides aux postes non payées en période d'activité partielle sont en construction. Les têtes de réseaux IAE sont en train d'être consultées. Le FDI sera le dispositif utilisé pour ce déploiement d'aides.

Lien de la plateforme de l'inclusion?

→ Lien vers la Plateforme : <https://inclusion.beta.gouv.fr/>

→ Cette plateforme sera utile pour vous informer et la remonter vos besoins de terrain durant la période en cours.

→ La partie FAQ/Forum de cette plateforme sera prochainement activée. Et il n'y aura pas besoin d'inscription.