

**Crèches, écoles, collèges, lycées, universités... Tous les établissements scolaires seront fermés à partir de lundi pour « ralentir la propagation » du coronavirus.**

Comment réagir ?

- 1- Publier une liste des postes éligibles au télétravail
- 2- Interroger tous les salariés dont le poste de travail n'est pas éligible au télétravail au moyen du questionnaire suivant :

Etes-vous parent d'un enfant de moins de 16 ans ?	OUI / NON
L'autre parent occupe-t-il un poste éligible au télétravail ?	OUI / NON
Si non, lequel des deux parents va garder les enfants du 16 au 27 mars inclus	VOUS / L'AUTRE PARENT

Dans le cas où c'est votre salarié qui gardera les enfants, il convient de lui demander les documents suivants :

- Le livret de famille
- Une attestation sur l'honneur certifiant qu'il est le seul à demander un arrêt de travail pour garder ses enfants du 16 au 27 mars inclus.

Un modèle est disponible dans les questions/réponses pour les entreprises et les salariés disponible à l'adresse suivante : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/coronavirus-questions-reponses-entreprises-salaries>

- 3- Faire une demande d'arrêt de travail sur le service en ligne « Declare.ameli.fr » pour chacun des salariés qui gardera ses enfants.

Extrait :

*Dans le cadre des mesures visant à limiter la diffusion du coronavirus, les autorités publiques ont décidé la fermeture temporaire, dans certaines communes, de crèches et d'établissements scolaires. Elles ont également décidé le confinement à domicile des enfants vivant dans ces communes, même si ceux-ci n'y sont pas scolarisés.*

*Cette décision s'accompagne, pour les parents qui n'auraient pas d'autre possibilité pour la garde de leurs enfants que celle d'être placés en arrêt de travail, d'une prise en charge exceptionnelle d'indemnités journalières par l'Assurance Maladie.*

*D'autres décisions administratives entraînent également le confinement à leur domicile de personnes vivant dans ces zones et travaillant auprès de populations fragiles.*

*Le télé-service « declare.ameli.fr » de l'Assurance Maladie est l'outil mis en place à cette fin. Destiné aux employeurs des salariés concernés, ce service vous invite à déclarer les employés de votre entreprise à qui un arrêt de travail doit être délivré dans ce cadre. Ce télé-service s'applique aux salariés du régime général, salariés agricoles, marins, clerks et employés de notaire, travailleurs indépendants et travailleurs non-salariés agricoles et agents contractuels de la fonction publique. Pour les autres régimes spéciaux, notamment les agents de la fonction publique, l'arrêt n'a pas besoin d'être déclaré sur le site (en l'absence de versement d'indemnité journalière pour un régime d'assurance maladie) et doit être géré directement par l'employeur.*

Concernant les parents d'enfants, le versement d'indemnités journalières sera rendu possible aux conditions suivantes :

*Seuls les parents d'enfants de moins de 16 ans au jour du début de l'arrêt sont concernés par le dispositif. La limite d'âge est fixée aux enfants de moins de 18 ans pour les parents d'enfants en situation de handicap pris en charge dans un établissement spécialisé.*

*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. Nous vous demandons de bien vouloir vous y référer pour nous confirmer que l'établissement de l'enfant est bien situé sur l'une de ces communes.*

*Un seul parent (ou détenteur de l'autorité parentale) peut se voir délivrer un arrêt de travail. À cet égard, le salarié doit fournir à son employeur une attestation sur l'honneur certifiant qu'il est le seul à demander un arrêt de travail dans ce cadre.*

*L'arrêt de travail peut être partagé entre les parents. Il est possible de le fractionner en remplissant une demande pour chacune des périodes d'arrêt.*

*Votre entreprise ne doit pas être en situation de mettre, sur cette période, l'employé concerné en télétravail : l'arrêt de travail doit être la seule solution possible.*

*Les déclarations faites sur ce télé-service ne déclenchent pas une indemnisation automatique des employés concernés. Celle-ci se fait après vérification par les caisses de sécurité sociale des éléments transmis et sous réserve de l'envoi, selon les procédures habituellement employées, des éléments de salaires à la caisse d'affiliation de votre employé.*

*Attention, « declare.ameli.fr » n'est pas un télé-service 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.*

- 4- Si cela n'a pas été encore fait, convoquer les membres du CSE à une réunion extraordinaire qui aura pour thème l'épidémie liée au virus COVID-19 et ses conséquences.

#### Exemple d'ordre du jour :

- 1- Evacuation des risques spécifiques liés au virus
- 2- Information et consultation sur les mesures de prévention et de protection
- 3- Le cas échéant, information et consultation sur le recours à l'activité partielle.
  
- 5- Si vous êtes contraint de réduire ou de suspendre temporairement votre activité, (du fait par exemple de l'absence massive de salariés indispensables à l'activité de l'entreprise) faire une demande d'activité partielle.

#### 2 formes :

- fermeture temporaire de l'établissement ou d'une partie de l'établissement ;
- réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué au sein de l'entreprise.

Il convient de déposer une demande sur le portail dédié : [activitepartielle.emploi.gouv.fr](http://activitepartielle.emploi.gouv.fr)

Après avoir créé le compte, il convient de déposer la demande d'autorisation préalable en précisant le motif « Autres circonstances exceptionnelles » puis, comme sous-motif « coronavirus ».

Cette demande se fait nécessairement en amont du placement effectif des salariés en activité partielle et elle précise notamment :

- Les motifs justifiant le recours à l'activité partielle : votre demande doit indiquer précisément les effets de l'épidémie COVID-19 sur l'activité de votre entreprise ;
- La période prévisible de sous-activité ;
- Le nombre de salariés concernés.

Elle est accompagnée de l'avis préalable du CSE.

Si cela s'avérait impossible, le Gouvernement a communiqué qu'il y aurait une tolérance si le dossier est déposé dans un délai raisonnable après le début de l'activité partielle demandée.

Une fois la demande déposée, l'autorité administrative dispose d'un délai de 15 jours maximum pour instruire la demande (Code du travail, art. R. 5122-4). A l'issue de ce délai et en l'absence de réponse de l'administration, la demande est réputée acceptée.

Le Gouvernement a donné instruction de traiter prioritairement (sous 48 heures) les demandes liées au Covid-19 afin de réduire fortement le délai effectif d'instruction.

### **Quelles sont les conséquences sur les contrats de travail des salariés ?**

Lorsque les salariés sont placés en position d'activité partielle, leur contrat de travail est suspendu (partiellement ou totalement) mais non rompu. Ainsi, sur les heures ou périodes non travaillées, les salariés ne doivent pas être sur leur lieu de travail.

Le contrat de travail étant suspendu, les salariés perçoivent une indemnité compensatrice versée par l'entreprise.

Cette indemnité doit au minimum être égale à 70 % de la rémunération antérieure brute. Il est tout à fait possible d'augmenter ce montant.

En cas de formation pendant l'activité partielle, cette indemnité est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure.

### **Quelle compensation financière pour l'entreprise ?**

L'entreprise bénéficie d'une allocation forfaitaire cofinancée par l'Etat et l'UNEDIC dont le montant est fixé comme suit :

7,74 euros si l'entreprise compte entre 1 et 250 salariés ;  
7,23 euros si l'entreprise compte plus de 250 salariés.

Le Gouvernement envisage d'augmenter le montant de cette allocation en la portant ainsi à 8,04 euros pour les entreprises de moins de 250 salariés. Ce qui correspond à un SMIC net.

Il est à noter que ce versement est limité à 1000 heures par an et par salarié et ce, quelle que soit la branche professionnelle.

**Le Pôle Social se tient à votre disposition pour toute information complémentaire.**

Elise LAURENT  
[elaurent@emo-avocats.com](mailto:elaurent@emo-avocats.com)

Emmanuelle DUGUE-CHAUVIN  
Avocat associé - Spécialiste en Droit du Travail  
[echauvin@emo-avocats.com](mailto:echauvin@emo-avocats.com)  
Ligne directe assistante : 02.35.59.36.24