



Société d'Avocats Inter-barreaux
www.sva-avocats.fr

Avocats Associés

Thierry VERNHET

Nicolas JONQUET

Alain COHEN-BOULAKIA

Eve TRONEL-PEYROZ

Jérôme JEANJEAN

Arnaud LAURENT

Christophe FEBVRE

Stéphane DESTOURS

Jean-Claude ATTALI

Nathalie MONSARRAT

Emilie VERNHET-LAMOLY

Antoine SILLARD

Avocats

Odile LABERTRANDE

Delphine RIGEADE

Charlotte CARDI

Guillaume MONFLIER

Charles BORKOWSKI

Simon VANDEWEEGHE

Fanny JOUSSARD

Mathias GIMENEZ

Valentine ROBERT-GILABERT

Xavier HEMEURY

Alaume LLORCA-VALERO

Olivia ROUGEOT

Sarah LAASSIR

Mathilde IGNATOFF

Donia CHALA

Eleni LIPSOS

Julie SANCHEZ

Doaa BENJABER

Sophie MAUREL

Isabelle MERLY-CHASSOUANT

Céline THIL

Sandrine MARTY

Lucile FONTANILLES

Anaïs KOPPEL

Agathe Le QUELLEC

Alexandra VALENZA

Partenaire

Estelle RODRIGUEZ

COVID-19 : LA GESTION PRATIQUE EN ENTREPRISE

- N°2 -

Dernière mise à jour : 20/03/2020

Chers clients,

En cette période de crise sanitaire sans précédent, nous vous proposons de prendre connaissance de la note d'actualité n°2 sur la gestion pratique en entreprise des circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie de Covid-19.

Pour vous aider dans cette gestion de crise, nous aborderons les points suivants :

1. L'aménagement des modalités de consultation du CSE ;
2. La réorganisation du travail ;
3. Le recours au télétravail ;
4. La mise en place de l'activité partielle ;
5. Point d'actualité en sécurité sociale sur l'indemnisation des salariés.

1. L'AMÉNAGEMENT DES MODALITÉS DE CONSULTATION DU CSE

En raison des circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie de Covid-19, il apparaît que les modalités d'information et de consultation du CSE ne pourraient pas être respectées.

En ce sens, le [projet de loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 enregistré à la Présidence du Sénat le 18 mars 2020](#), prévoit la possibilité de légiférer par ordonnance afin de « *modifier les modalités d'information et de consultation des instances représentatives du personnel, notamment du comité social et économique pour leur permettre d'émettre les avis requis dans les délais impartis* » (art. 17, 1°, c, viii).

En l'absence de précisions réglementaires sur ce point à l'heure actuelle et en cas d'impossibilité de réunir physiquement les membres du CSE, nous vous conseillons d'aménager exceptionnellement les modalités d'information et consultation en prévoyant par exemple, une réunion par visioconférence ou conférence téléphonique. Le PV devra préciser les circonstances exceptionnelles ayant nécessité de telles modalités.

Remarque : Si en principe le recours à ce procédé est limité à trois réunions par année civile, il peut être autorisé au-delà de 3 réunions, par accord entre le Président et les membres du CSE lequel sera formalisé dans le PV.



MONTPELLIER
1, place Alexandre Laloac
341114 - 34000 Montpellier - Cedex 1
Tél. : +33 (0)4 67 58 75 00
Fax : +33 (0)4 67 92 23 11

PARIS
175, rue de Rivoli - 75001 Paris
Tourne Palais - C55
Tél. : +33 (0)1 47 70 03 81
Fax : +33 (0)1 53 20 68 01

NÎMES
288, allée de l'Amérique Latine
Navico Center - Bât 3 - 30900 Nîmes
Tél. : +33 (0)4 67 58 75 00
Fax : +33 (0)4 67 92 23 11

RODEZ
7, boulevard Gambetta
Résidence Le Riney - 12000 Rodez
Tél. : +33 (0)5 65 73 15 90
Fax : +33 (0)5 65 68 80 12

AGDE
5, Espace les Grands Coyrets,
Rue Louis Vallières - 34300 AGDE
Tél. : +33 (0)4 67 58 75 00
Fax : +33 (0)4 67 92 23 11

2. LA RÉORGANISATION DU TRAVAIL EN RAISON DES CIRCONSTANCES EXCEPTIONNELLES LIÉES À L'ÉPIDÉMIE DE COVID-19

→ Aménagement du temps de travail

Dans des situations d'urgence, il est possible de déroger à certaines durées maximales de travail et aux repos obligatoires, notamment par :

- La suspension du repos hebdomadaire de 35 heures en cas de travaux urgents à condition d'informer préalablement l'inspecteur du travail et de consulter le CSE (article [L.3132-4](#) du Code du travail) ;
- La dérogation au repos quotidien de 11 heures consécutives en cas de travaux urgents à condition d'informer l'inspecteur du travail et d'attribuer au salarié un repos équivalent (article [D.3131-1](#) du Code du travail) ;
- Le dépassement de la durée maximale quotidienne de travail de 10 heures dans la limite de 12 heures (articles [D.3121-4](#) et [suivants](#) du Code du travail) :
 - En cas de surcroît temporaire d'activité à condition d'obtenir une autorisation de l'inspecteur du travail ;
 - En cas d'urgence à condition d'informer préalablement l'inspecteur du travail et de consulter le CSE.
- Le dépassement de la durée maximale hebdomadaire dans la limite de 60 heures à condition d'informer préalablement l'inspecteur du travail et de consulter le CSE (article [R.3121-8](#) du Code du travail).

→ Modification des horaires de travail

Par principe, la modification des horaires de travail relève du pouvoir de direction de l'employeur, l'accord du salarié n'est donc pas nécessaire. Cependant, il est impossible d'imposer unilatéralement des modifications importantes telles que :

- Un passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit ;
- Un passage d'un horaire fixe à un horaire variable par cycle.

Remarque : Pour les salariés à temps partiel, les conditions de modification des horaires doivent être prévues par le contrat de travail.

→ Le traitement des congés payés

Le « [Questions/Réponses](#) » du Gouvernement Q°21, actualisé le 17 mars 2020, précise que : « *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* ».

Il est en effet juridiquement impossible pour l'employeur d'imposer des congés payés à brève échéance pour faire face à l'isolement des salariés, sauf accord de celui-ci.

Certains salariés pourraient cependant préférer prendre des congés payés plutôt qu’être déclarés en activité partielle qui est moins bien rémunérée. Dans ce cas, les dates de prise de congés peuvent être modifiées d’un commun accord.

Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles telle que l’épidémie de Covid-19, il est juridiquement possible d’imposer aux salariés qui auraient déjà posé leurs congés payés une modification de leurs dates sans respecter de délai de prévenance (article [L.3141-16](#) du Code du travail). Le [“Questions/Réponses”](#) du Gouvernement Q°21 confirme qu’il est possible de les déplacer sur une période de 14 jours.

Remarque : Le [projet de loi d’urgence pour faire face à l’épidémie du Covid-19](#), prévoit que le gouvernement pourrait adopter une ordonnance permettant aux employeurs d’imposer ou de modifier unilatéralement les dates de prise d’une partie des congés payés, des JRTT et des jours de repos affectés sur le CET en dérogeant aux délais de prévenances légaux et conventionnels.

3. LE RECOURS AU TÉLÉTRAVAIL DOIT ÊTRE PRIVILÉGIÉ

En cas de circonstances exceptionnelles telles que l’épidémie du Covid-19, le télétravail peut être mis en œuvre sans l’accord du salarié lorsque l’aménagement du poste de travail est rendu nécessaire pour permettre la continuité de l’activité de l’entreprise et garantir la protection des salariés (article [L.1222-11](#) Code du travail).

Conformément aux recommandations du ministère du travail, cette solution doit être privilégiée dès lors qu’elle est possible.

En pratique, tenant la difficulté à régulariser un avenant de mise en place du télétravail pour les salariés concernés, nous vous préconisons de formaliser par écrit, notamment par e-mail, les principales modalités pratiques de ce télétravail, telles que :

- La durée de mise en place du télétravail (limitée à la durée du confinement) ;
- Les outils professionnels de l’entreprise mis à la disposition du salarié ;
- Les moyens et la fréquence des échanges entre le salarié et l’entreprise ;
- Le suivi des horaires de travail.

Il est rappelé qu’en cas de recours massif au télétravail, il convient de consulter le CSE pour les entreprises de plus de 50 salariés.

4. LA MISE EN PLACE DE L’ACTIVITÉ PARTIELLE

L’épidémie liée au Covid-19 constitue une circonstance exceptionnelle qui permet à l’employeur de recourir au dispositif d’activité partielle lorsqu’il est contraint de réduire ou suspendre temporairement son activité (article [R.5122-1](#) Code du travail).

La mise en activité partielle de l’entreprise vient en prévention de la mise en œuvre d’autres mesures telles que le licenciement pour motif économique et constitue un préalable indispensable.

→ **La procédure de mise en place de l’activité partielle**

- *La demande d’autorisation s’effectue par voie dématérialisée*

Pour recourir à l’activité partielle, l’employeur doit formuler une demande dématérialisée auprès de la DIRECCTE. Cette demande s’effectue en ligne sur le site internet dédié :

<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>

En raison de la crise sanitaire actuelle, le ministère du travail accorde un délai de 30 jours aux entreprises pour procéder à cette demande, laquelle aura un effet rétroactif à la date de déclaration de mise en activité partielle ([Communiqué de presse du ministère du travail 16 mars 2020](#)). La demande n'aurait donc plus à être réalisée préalablement à la mise en place du dispositif.

Un décret sur ce point devrait paraître dans les prochains jours.

- *Consultation du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés*

Le CSE doit être consulté avant la mise en place de l'activité partielle et son avis doit être communiqué lors de la demande d'autorisation à l'administration.

Remarque : pour les entreprises de moins de 50 salariés, bien qu'il n'existe aucune obligation légale en ce sens, il est tout de même recommandé d'informer le CSE.

- *Information des salariés*

Il est recommandé d'informer les salariés de la mise en place d'un tel dispositif.

→ **Les 3 étapes de la démarche en ligne**

1- Création et connexion dans l'espace personnel de l'établissement concerné

L'employeur doit créer son « espace personnel » lors de la première connexion ou renseigner ses identifiants si un espace personnel est déjà existant. En cas de première connexion, les étapes suivantes devront être réalisées :

- Renseigner le numéro SIRET de l'établissement pour lequel l'activité partielle est demandée (une demande devra être effectuée par établissement) ;
- Recopier le « code » reproduit afin de s'assurer qu'il ne s'agit pas d'un pirate informatique ;
- Accepter les conditions générales d'utilisation et « valider » ;
- Aller dans le formulaire de demande de « Création de compte d'accès à l'extranet Activité Partielle », et renseigner les informations suivantes :
 - Dénomination de l'établissement ;
 - Libellé de voie, code postal, ville ;
 - Double saisie de l'adresse mail de l'établissement ;
 - Téléphone fixe de l'établissement ;
 - Nom, prénom et adresse mail de la personne à contacter ;
 - Téléphone fixe de la personne à contacter ;
 - Renseigner une question secrète.

Une fois la demande envoyée, l'employeur devrait recevoir sous 48h au maximum, trois mails de l'Agence de Service et de Paiement (ASP) contenant :

- L'identifiant de connexion ;
- Le mot de passe de connexion qui devra être changé après la première connexion ;
- Une confirmation de la création de l'habilitation à solliciter une demande d'activité partielle.

Si vous n'avez pas reçu l'un de ces mails dans un délai de 48h :

- Vérifier le dossier « SPAM » ou « courrier indésirable » de la messagerie ;
- Contacter l'ASP (par email à l'adresse : contact-ap@asp-public.fr ou au 0820 722 111).

2- Envoyer une demande d'autorisation de recours à l'activité partielle

Une fois connecté dans son espace personnel, l'employeur doit saisir et envoyer une demande d'autorisation de recours au dispositif en renseignant les onglets suivants :

- Informations établissement ;
- Motifs et mesure : Dans cette rubrique, il convient de :
 - Cocher la case « autres circonstances exceptionnelles » ;
 - Mentionner « coronavirus » ;
 - Indiquer les raisons ayant conduits à la réduction ou l'arrêt temporaire de l'activité ;
 - Cocher la case :
 - « Suspension d'activité » si les salariés ne travaillent plus ;
 - Ou « réduction d'activité » s'ils peuvent travailler en partie.
- Informations activité partielle : la date de début doit correspondre au premier jour d'arrêt d'activité ou de réduction d'activité.

Remarque : en l'absence de visibilité de la durée de la mesure, la DIRECCTE Occitanie précise qu'il faut indiquer la date du 30 juin 2020 (et en cas de reprise préalable, une information à la DIRECCTE devrait suffire pour interrompre la prise en charge).

En outre, il conviendra de fournir :

- Un RIB,
- Et l'avis du CSE (pour les entreprises d'au moins 50 salariés).

3- Envoyer une demande d'indemnisation

L'employeur doit saisir une demande d'indemnisation dans la rubrique « Créer une demande d'indemnisation ». Il est conseillé d'envoyer cette demande d'indemnisation dès le premier jour du mois à partir duquel commence l'activité partielle. Ensuite, la demande d'indemnisation doit être réalisée en début de mois.

Cette demande devra comprendre :

- Noms et prénoms des salariés concernés ;
- Numéros de sécurité sociale des salariés ;
- Forme d'aménagement du temps de travail à laquelle ils sont soumis ;
- Nombre d'heures prévues au contrat ;
- Nombre d'heures travaillées ;
- Nombre d'heures chômées.

Le site calcule automatiquement les heures à indemniser.

Le délai d'instruction du dossier et l'autorisation administrative, qui sont en principe de 15 jours calendaires, ont été réduits à 48 heures selon l'annonce du ministère du travail du 9 mars 2020. Un décret à paraître est attendu.

→ L'indemnisation de l'activité partielle

- *Pour les salariés concernés*

L'indemnisation concerne uniquement les heures « chômées » en deçà de la durée hebdomadaire légale du travail (ou contractuelle si elle est inférieure).

En conséquence, toutes heures supplémentaires ou complémentaires (sauf dispositions conventionnelles plus favorables), n'ont pas à être indemnisées par l'employeur. Si toutefois ce dernier souhaite les indemniser, il ne percevra pas de remboursement par l'Etat.

A ce jour, les salariés reçoivent une indemnité horaire, versée par leur employeur, égale à 70% de leur salaire brut horaire (environ 84% du salaire net horaire). Cette indemnisation peut aller jusqu'à 100% en cas de mise en place d'action de formation pour le salarié pendant cette période.

Précision : Les indemnités d'activité partielle n'ont pas le caractère de salaires, elles ne sont donc pas soumises aux cotisations de sécurité sociale et sont également exonérées de contribution Fnal, versement transport, contribution de solidarité autonomie, assurance chômage et AGS, cotisations de retraite complémentaire Agirc et Arrco, les taxes apprentissage, formation professionnelle, construction, pénibilité et dialogue social.

En matière de CSG et de CRDS, les indemnités sont considérées comme des revenus de remplacement, soumises à ce titre à des taux spécifiques à savoir 6,2% pour la CSG et 0,5% pour la CRDS (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).

- *Pour l'employeur*

En contrepartie, l'employeur percevra une allocation versée par l'Etat :

- Pour les entreprises entre 1 et 250 salariés : il a été annoncé à l'occasion d'un point presse interministériel du 9 mars 2020 que le montant initial de cette allocation de 7,74 €/heure par salarié serait revalorisé à 8,04 €/heure par salarié ;
- Pour les entreprises de plus de 250 salariés : 7,23€/heure par salarié.

Cependant, dans le [communiqué de presse du 16 mars 2020](#), le ministère du travail s'est engagé à garantir aux employeurs une allocation représentant 100 % de l'indemnisation versée au salarié dans la limite 4,5 SMIC (représentant 45,135 €/heure par salarié). Il n'a pas été précisé pour l'instant, quelles seraient les entreprises concernées. Cette mesure devrait faire l'objet d'un décret à paraître.

Il existe un simulateur à destination des entreprises afin de connaître les montants estimatifs d'indemnisation qu'elles peuvent escompter en cas de recours à l'activité partielle et donc le montant estimatif de leur reste à charge (<https://www.simulateurap.emploi.gouv.fr>). Cependant, le simulateur n'est pas encore à jour du décret à paraître concernant une indemnisation à 100% dans la limite de 4,5 SMIC.

5. SÉCURITÉ SOCIALE : POINT D'ACTUALITÉ SUR LES MODALITÉS D'INDEMNISATION DES SALARIÉS

Les dispositions du [décret n°2020-73 du 31 janvier 2020](#) prévoyant des conditions dérogatoires d'octroi des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) pour les assurés faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile et se trouvant dans l'impossibilité de travailler, ont été modifiées afin d'assouplir les modalités d'indemnisation des salariés.

- Le [décret n°2020-193 du 4 mars 2020](#) assouplit l'indemnisation complémentaire versée par l'employeur ;
- Le [décret n° 2020-227 du 9 mars 2020](#) prévoit désormais que le dispositif dérogatoire d'indemnisation est étendu aux parents qui sont contraints de rester chez eux pour garder un enfant et qui se trouvent dans l'impossibilité de travailler ;

- Le [décret n°2020-227 du 9 mars 2020](#) prévoit également une simplification la procédure d'arrêt de travail des salariés placés en isolement et prolonge jusqu'au 30 avril 2020 la possibilité de mettre en œuvre ces mesures dérogatoires d'indemnisation.

Ci-dessous un rappel des procédures et conditions d'indemnisation des salariés.

1- Rappel des conditions dérogatoires d'octroi des IJSS pour les assurés qui font l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile et qui se trouvent dans l'impossibilité de travailler

En cas d'arrêt de travail, ces assurés peuvent bénéficier des IJSS :

- Dès le 1er jour d'arrêt de travail (le délai de carence de 3 jours ne s'applique pas) ;
- Pour une durée maximale de 20 jours.

2- Procédure de délivrance des arrêts de travail dérogatoires

Depuis le [décret n°2020-227 du 9 mars 2020](#), pour bénéficier des IJSS, l'assuré ne doit plus obtenir un avis d'arrêt de travail prescrit par un médecin de l'agence régionale de santé (ARS).

Désormais, l'arrêt de travail de l'assuré est établi directement par la CPAM dont dépend l'assuré, ou le cas échéant, par les médecins conseils de la caisse nationale d'assurance maladie **qui le transmettent à l'employeur.**

Les salariés identifiés par l'ARS comme « *cas contact à haut risque* » peuvent bénéficier d'un arrêt de travail à titre dérogatoire pendant la période d'isolement. En pratique, c'est la CPAM qui adresse l'arrêt de travail à l'employeur concerné ([Questions/Réponses du Gouvernement Q°22](#)).

Remarque : Si un salarié signale avoir été en contact avec le Covid-19, il doit impérativement être renvoyé à son domicile et ne pas se rendre sur son lieu de travail. Nous vous conseillons de lui adresser par e-mail une confirmation de la mesure de protection prise à son égard ainsi qu'une demande de justification de son arrêt de travail. Dans l'attente de son identification comme « cas contact à haut risque » par l'ARS et de la délivrance de son arrêt de travail par la CPAM le cas échéant, le salaire doit être maintenu.

3- Extension de la procédure dérogatoire d'indemnisation aux parents d'enfants confinés et aux personnes à « risques élevés »

Comme indiqué *supra*, le [décret n° 2020-227 du 9 mars 2020](#), a modifié le décret du 31 janvier 2020, et prévoit désormais que le dispositif dérogatoire d'indemnisation est étendu aux parents qui sont contraints de rester chez eux pour garder un enfant et qui se trouvent dans l'impossibilité de travailler.

De plus, le site AMELI a diffusé une [note le 17 mars 2020](#), précisant que la procédure dérogatoire était étendue aux personnes à « risques élevés », lesquelles peuvent se voir octroyer un arrêt de travail délivré par la CPAM si elles ne peuvent avoir recours au télétravail.

- *Les parents d'enfants confinés*

Les parents d'un enfant de moins de 16 ans faisant lui-même l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile et qui se trouvent pour l'un des motifs précités, dans l'impossibilité de continuer à travailler, peuvent également bénéficier d'un arrêt maladie dérogatoire.

Il est important de souligner que cet arrêt dérogatoire est accordé :

- A seulement un parent contraint de rester à domicile ;
- Seulement si le salarié contraint de rester à domicile pour l'un des motifs susvisés ne peut avoir recours au télétravail ;
- Et pour une durée de 1 à 14 jours renouvelable si besoin, selon le site AMELI.

Les parents concernés par ces arrêts de travail pourront bénéficier des IJSS dès le premier jour d'arrêt de travail, sans délai de carence à compter du 11 mars et jusqu'à la fin de la fermeture de l'établissement de l'enfant.

Ces arrêts de travail peuvent également être délivrés aux parents d'enfants en situation de handicap de moins de 18 ans et pris en charge dans un établissement spécialisé ([site AMELI : Covid-19 : des arrêts de travail simplifiés pour les salariés contraints de garder leurs enfants](#)).

En pratique, comment déclarer les salariés contraints de rester à domicile ?

1. L'employeur doit se rendre sur le télé-service prévu à cet effet à l'adresse suivante <https://declare.ameli.fr/>
2. Le salarié adresse à son employeur une attestation sur l'honneur précisant qu'il est le seul parent à demander le bénéfice de l'arrêt de travail pour garder son enfant à domicile.

- *Les personnes à « risques élevés »*

Les personnes à « risques élevés » sont celles dont l'état de santé conduit à les considérer comme présentant un risque de développer une forme sévère de la maladie Covid-19, à savoir :

- Les femmes enceintes ;
- Les personnes atteintes de maladies respiratoires chroniques (asthme, bronchite chronique...);
- Les personnes atteintes d'insuffisances respiratoires chroniques ;
- Les personnes atteintes de mucoviscidose ;
- Les personnes atteintes d'insuffisances cardiaques (toutes causes) ;
- Les personnes atteintes de maladies des coronaires ;
- Les personnes avec antécédents d'accident vasculaire cérébral ;
- Les personnes souffrant d'hypertension artérielle ;
- Les personnes atteintes d'insuffisance rénale chronique dialysée ;
- Les personnes atteintes de Diabète de type 1 insulino-dépendant et de diabète de type 2 ;
- Les 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.

Les personnes à « risques élevés » peuvent donc désormais bénéficier d'un arrêt de travail dérogatoire et rester à leur domicile, à condition de ne pas pouvoir avoir recours au télétravail.

En pratique, comment bénéficier de cet arrêt de travail dérogatoire pour les personnes à « risques élevés » ?

L'Assurance Maladie a étendu le télé-service de déclaration en ligne, à compter du 18 mars 2020, aux personnes à « risque élevés ».

Le salarié n'a pas besoin de passer par l'employeur ou son médecin traitant, il se rend directement sur le site <https://declare.ameli.fr/> pour demander un arrêt de travail d'une durée initiale de 21 jours. Cet arrêt pourra être déclaré rétroactivement à la date du vendredi 13 mars 2020.

4- Sur le complément employeur (maintien salaire)

L'indemnisation complémentaire versée par l'employeur aux salariés en arrêt maladie et ayant au moins un an d'ancienneté, est prévue par les articles [L. 1226-1](#) et [D. 1226-1](#) et [suivants](#) du Code du travail.

Toutefois, si des dispositions conventionnelles encadrent le maintien de salaire en cas de maladie et qu'elles sont plus avantageuses que les dispositions légales, il conviendra de les appliquer.

- *Les indemnités complémentaires versées par l'employeur en l'absence de dispositions conventionnelles*

Le [décret n°2020-193 du 4 mars 2020](#) prévoit que les assurés qui font l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile ainsi que ceux qui sont parents d'un enfant de moins de 16 ans faisant lui-même l'objet d'une telle mesure et qui se trouvent, pour l'un de ces motifs, dans l'impossibilité de continuer à travailler bénéficient, en plus des IJSS sans délai de carence, de **l'indemnisation complémentaire versée par l'employeur dès le 1er jour d'absence, c'est-à-dire sans le délai de carence de 7 jours.**

Remarques :

- Les textes ne prévoient pas la suppression du délai de carence des indemnités complémentaires versées aux parents d'enfants entre 16 et 18 ans en situation de handicap dont la structure d'accueil est fermée, ni la suppression du délai de carence des indemnités complémentaires versées aux personnes « à risque élevé » en arrêt de travail ;
- Les autres conditions pour bénéficier du complément de salaire prévues par les articles [L. 1226-1](#) et [D. 1226-1](#) et [suivants](#) du Code du travail ont été maintenues et notamment la condition d'un an d'ancienneté ;
- *Les indemnités complémentaires versées par l'employeur en présence de dispositions conventionnelles*

En pratique, si la convention collective dont dépend l'entreprise prévoit un délai de carence plus favorable que le délai légal de 7 jours, il convient de l'appliquer.

Remarques :

- La suppression du délai de carence conventionnel n'a pas été prévue par les récents textes ;
- En raison des circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie due au coronavirus, il est conseillé de comparer les conditions légales du maintien de salaire et les conditions conventionnelles afin d'appliquer les dispositions les plus avantageuses au salarié. Cette appréciation s'effectue *in concreto* et au regard de l'avantage dans sa globalité (Cass. soc., 23 mai 2013, n° 12-15.571).

Il est encore important de préciser que l'employeur peut toujours décider du versement d'une indemnisation complémentaire plus favorable aux salariés que celle prévue par les dispositions conventionnelles. Dans ce cas, la même règle de faveur doit être appliquée à tous les salariés qui se trouvent dans la même situation.

✓ A SUIVRE

- Un décret est à paraître sur les modalités du recours à l'activité partielle ;
- Un projet de loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 (examiné à l'Assemblée nationale le 19 et 20 mars 2020) prévoit que le Gouvernement pourrait prendre toute mesure ayant pour objet :
 - De limiter les ruptures de contrat de travail en étendant le recours à l'activité partielle à de nouvelles catégories de bénéficiaires et en réduisant le reste à charge pour les employeurs ;
 - D'adapter les modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire (complément employeur) ;
 - De modifier les conditions d'acquisition des congés payés, de permettre à l'employeur d'imposer ou de modifier unilatéralement les dates de prise des congés payés, des JRTT, et des jours de repos affectés sur le CET en dérogeant aux délais de prévenances ;
 - De permettre à certains secteurs d'activité de déroger aux règles du Code du travail en matière de durée du travail et de repos hebdomadaire et dominical ;
 - De modifier les dates et modalités de versement de l'intéressement ;
 - D'aménager les modalités de l'exercice par les services de santé au travail de leurs missions ;
 - De modifier les modalités d'information et de consultation du CSE pour lui permettre d'émettre les avis nécessaires dans les délais impartis ;
 - D'adapter les dispositions dans le champ de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

✓ LES TEXTES A CONSULTER

- [Communiqué de presse du ministère du travail du 16 mars 2020](#)
- [Questions/Réponses Covid-19 version du 17 mars 2020](#)
- [Décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020](#)
- [Décret n° 2020-193 du 4 mars 2020](#)
- [Décret n° 2020-227 du 9 mars 2020](#)
- [Sur le site AMELI : Covid-19 : des arrêts de travail simplifiés pour les salariés contraints de garder leurs enfants](#)

Le département Droit social de la SCP SVA demeure à votre disposition pour tout complément d'information et vous accompagner dans vos différentes démarches.

Nathalie Monsarrat, Avocat Associée : nmonsarrat@sv-avocats.com

Valentine Robert-Gilabert, Avocat : vrobertgilabert@sv-avocats.com

Donia Chala, Avocat : dchala@sv-avocats.com

Julie Sanchez, Avocat : jsanchez@sv-avocats.com