

Covid-19 : la gestion de vos ressources humaines après les annonces du Président de la République

Maj-19 mars 2020



Des mesures fortes annoncées pour accompagner les entreprises

Les entreprises se préparent depuis plusieurs semaines, à l'expansion mondiale de l'épidémie de Covid-19. Des mesures d'hygiènes sont renforcées, des affichages informatifs ont été faits, toutes les précautions visant à protéger les salariés sont mises en place.

La décision de confinement annoncée par le Président de la République le 16 mars dernier conduit les entreprises à s'adapter et faire face à une dimension nouvelle et inédite de la gestion de leurs ressources humaines : généralisation du télétravail, arrêts de travail pour garde d'enfants, réduction ou arrêt de l'activité, mais aussi management à distance Parallèlement, le Gouvernement annonce la simplification et l'élargissement des modalités d'indemnisation des entreprises qui recourent au dispositif d'activité partielle ainsi que le report, sans pénalités, du paiement des cotisations sociales et impôts dus en mars 2020.

Le projet de loi rendu public le 18 mars qui prévoit d'autoriser le gouvernement à procéder par ordonnance, laisse entrevoir des mesures inédites et extraordinaires sur la durée du travail, la limitation des ruptures de contrats, etc.

Les informations gouvernementales

Le Gouvernement informe régulièrement les salariés et les employeurs sur les actions à mener et les précautions à prendre dans le cadre de l'épidémie de coronavirus notamment au sein des entreprises. Un document sous forme de questions-réponses est mis à jour régulièrement : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/coronavirus_entreprises_et_salaries_q-r.pdf

Pour mémoire, plusieurs démarches sont actuellement possibles dont les principales décrites ici. Mais d'autres mesures peuvent exister de façon plus particulière dans l'aménagement d'accords collectifs notamment sur le temps de travail, la prise de congés payés ou de RTT, la mise en place d'accords de performance collective, etc.

Confinement

Outre certains déplacements liés à la santé, seuls sont tolérés sur dérogation avec attestations individuelles et de l'employeur : les « déplacements entre le domicile et le lieu d'exercice de l'activité professionnelle, lorsqu'ils sont indispensables à l'exercice d'activités ne pouvant être organisées sous forme de télétravail (sur justificatif permanent) et les déplacements professionnels ne pouvant être différés ».

Télétravail : une obligation

Le télétravail peut être imposé par les employeurs en période d'épidémie.

Le Gouvernement a demandé aux entreprises susceptibles de l'organiser au regard de leur activité d'y recourir de manière systématique et généralisée.

Arrêt de travail indemnisé

En l'absence d'autres solutions et notamment de télétravail, l'employeur déclare l'arrêt de travail de ses salariés contraints de rester chez eux notamment pour garder leurs enfants du fait de la fermeture des écoles, sur le site internet <https://www.ameli.fr>.

Les arrêts ainsi déclarés seront indemnisés par la Sécurité Sociale sans délai de carence, sous certaines conditions (enfants de moins de 16 ans, pas de solution possible de télétravail, seul parent pouvant garder l'enfant, etc.) pour une durée à préciser.

Des accords de branche ou d'entreprise, des couvertures complémentaires à vérifier, peuvent prévoir un dispositif de maintien de salaire.

Activité partielle - « Chômage partiel »

Le dispositif d'activité partielle permet aux employeurs, dans certaines circonstances, comme une épidémie, les contraignant à réduire ou interrompre temporairement leur activité, de fermer tout ou partie de l'entreprise ou de diminuer le temps de travail des salariés concernés, après autorisation de l'administration. La consultation du CSE, en principe préalable, devrait pouvoir être réalisée à posteriori.

La demande d'autorisation doit être adressée à la Direccte avant la mise en activité partielle des salariés concernés, par voie dématérialisée (<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>). Le site étant souvent saturé, le Ministère du Travail a annoncé qu'un délai de 30 jours était accordé aux entreprises pour déclarer leur activité partielle, avec effet rétroactif au 1^{er} mars 2020.

Des mesures visant à faciliter les demandes d'autorisation auprès de l'administration et à élargir la prise en charge des indemnisations ont été annoncées. L'indemnisation pourrait être de 100% pour les salariés payés au SMIC et de 70% minimum pour les autres, dans la limite envisagée de 4,5 SMIC.

L'accompagnement d'EY Société d'Avocats

Notre équipe de 50 avocats spécialisés en droit social peut vous accompagner dans la gestion de la crise générée par l'épidémie de Coronavirus.

Pour toute information complémentaire, vous pouvez nous joindre au numéro suivant +33 (0) 1 55 61 13 77 – Code COVID 19

Ernst & Young Société d'Avocats

EY Société d'Avocats est un des cabinets leaders de la fiscalité et du droit. De par notre appartenance à un réseau de dimension mondiale, nous mettons notre expertise au service d'une performance durable et responsable. Nous faisons grandir les talents afin qu'ensemble, ils accompagnent les organisations vers une croissance pérenne. C'est ainsi que nous jouons un rôle actif dans la construction d'un monde plus juste et plus équilibré pour nos clients, nos équipes et la société dans son ensemble.

Ernst & Young Société d'Avocats

Inscrit au Barreau des Hauts de Seine

Membre d'Ernst & Young Global Limited

EY désigne l'organisation mondiale et peut faire référence à l'un ou plusieurs des membres d'Ernst & Young Global Limited, dont chacun est une entité juridique distincte. Ernst & Young Global Limited, société britannique à responsabilité limitée par garantie, ne fournit pas de prestations aux clients. Les informations sur la manière dont EY collecte et traite les données personnelles, ainsi que sur les droits dont bénéficient les personnes concernées au titre de la législation en matière de protection des données, sont disponibles à l'adresse suivante : ey.com/privacy.

Retrouvez plus d'informations sur notre organisation sur www.ey.com.

© 2020 Ernst & Young Société d'Avocats.

Tous droits réservés.

Document imprimé conformément à l'engagement d'EY de réduire son empreinte sur l'environnement.

Cette publication a valeur d'information générale et ne saurait se substituer à un conseil professionnel en matière

comptable, fiscale ou autre. Pour toute question spécifique, vous devez vous adresser à vos conseillers.

ey-avocats.com