

NOTE D'INFORMATION

25 mars 2020

COVID-19 Communication auprès des adhérents

Depuis plusieurs jours, la Fédération CINOV met à disposition des adhérents un fil d'actualités et de ressources concernant le COVID-19.

Cet espace regroupe notamment les informations liées aux mesures de soutien aux entreprises à la suite de l'allocution du Président de la République du 16 mars qui « a décidé de prendre des mesures pour réduire les contacts et déplacements au strict minimum sur l'ensemble du territoire à compter du mardi 17 mars à 12h00, pour quinze jours minimum ».

❖ SOCIAL & FORMATION

- [Les actions à réaliser au 25/03](#)
- [Les aides financières](#)
- [L'activité partielle \(exemples\)](#)
- [La loi d'urgence pour faire face au Covid-19](#)

❖ GESTION DES CLIENTS ET PARTENAIRES

- Modèle de note pour informer vos partenaires et vos clients de la mise en place d'un plan de continuité d'activité

➤ **SOCIAL & FORMATION**

❖ **Les actions à réaliser au 25/03/20**

- **Informez vos salariés**

CINOV a mis en place un **modèle de note de service** dont vous pouvez vous inspirer pour informer vos salariés sur les mesures mises en place dans votre entreprise pour assurer leur sécurité. ➡ [LIEN](#)

- **Mettez en place le télétravail à titre impératif pour les postes éligibles**

Le télétravail est de principe pour toutes les fonctions éligibles à ce format. Vous avez donc la possibilité **d'imposer le télétravail** à vos salariés, sans leur accord et sans formalisme en cette période de crise sanitaire (L.1222-11 Code du travail)

Le télétravail signifie que le salarié travaille sous votre pouvoir de direction à son domicile : la garde d'enfant est simplement tolérée si elle n'empiète pas sur le travail du salarié.

Pour les emplois non-éligibles au format du télétravail, les entreprises ont l'obligation de repenser leur organisation en adaptant totalement aux exigences de santé et sécurité l'organisation du travail.

Avec la branche, CINOV a réalisé un guide de bonne pratique du télétravail. ➡ [LIEN](#)

- **Limitez et justifiez les déplacements professionnels**

En cas de déplacement indispensable ou qui ne peut être différé dans le cadre du travail d'un ou plusieurs salariés, vous devez leur **transmettre un [justificatif de déplacement professionnel à remplir](#)**. **Ce seul document justificatif suffit désormais** : le salarié n'a plus besoin de se munir à la fois du justificatif de l'employeur et de l'attestation de déplacement dérogatoire remplie par ses soins.

Vous déterminez vous-même la durée de validité du justificatif et n'avez donc plus à le renouveler chaque jour. La durée peut tenir compte de l'organisation du travail et des périodes de congé ou de repos. Il est exigé également que l'employeur indique sur le justificatif tous les lieux d'exercice de l'activité du salarié.

En tant qu'employeur, vous devez avoir [l'attestation spécifique](#) pour vos déplacements.

Vos salariés auront besoin de votre justificatif et de remplir leur attestation. A défaut, une amende de 135 euros pour les contraventions de 4^{em} classe est encourue.

Pour rappel, pour la continuité de l'activité économique, il est admis que pour les salariés qui exercent une activité qui les oblige à se déplacer ou à travailler en extérieur doivent la poursuivre à condition de pouvoir présenter ces documents en cas de contrôle.

- **Actualisez votre Document Unique d'Évaluation des risques**

Celui-ci doit être mis à jour au regard du Coronavirus puisque vous devez recenser tous les risques présents dans l'entreprise et les actions mises en place pour l'endiguer. A défaut, en cas de survenance du risque sans action de votre part prévue dans le Document Unique, vous vous exposez à une action en reconnaissance de faute inexcusable.

CINOV a élaboré un modèle de DUERP. ➡ [LIEN](#)

- **Réorganisez les congés payés :**

Dans le cadre de loi « urgence coronavirus », vous pourriez avoir la faculté d'imposer une semaine de congés payés à vos salariés durant cette période en plus de la faculté de déplacer des congés payés déjà posés pour raison exceptionnelle pour couvrir une période où le salarié doit rester à son domicile du fait du Coronavirus (contamination, enfant malade, fermeture d'école).

- **Utilisez le dispositif d'arrêt de travail pour les gardes d'enfant et les personnes à risque élevé**

Pour la garde d'enfant : À ce jour, seuls les parents devant garder leurs enfants peuvent être placés en arrêt de travail, et **sous conditions**, afin de bénéficier d'une prise en charge exceptionnelle d'indemnités journalières par l'Assurance Maladie. Un complément à ces indemnités journalières sera à verser le cas échéant ([article 43 de notre convention collective](#)).

Les indemnités peuvent être versées pendant toute la durée de fermeture de l'établissement accueillant cet enfant.

Pour les personnes à risque élevé : Les personnes présentant un risque de développer une forme sévère de la maladie Covid-19 (ex : femme enceinte) et sans possibilité de télétravail doivent faire l'objet d'un arrêt de travail impérativement. ➡ [LIEN](#)

❖ Les aides financières

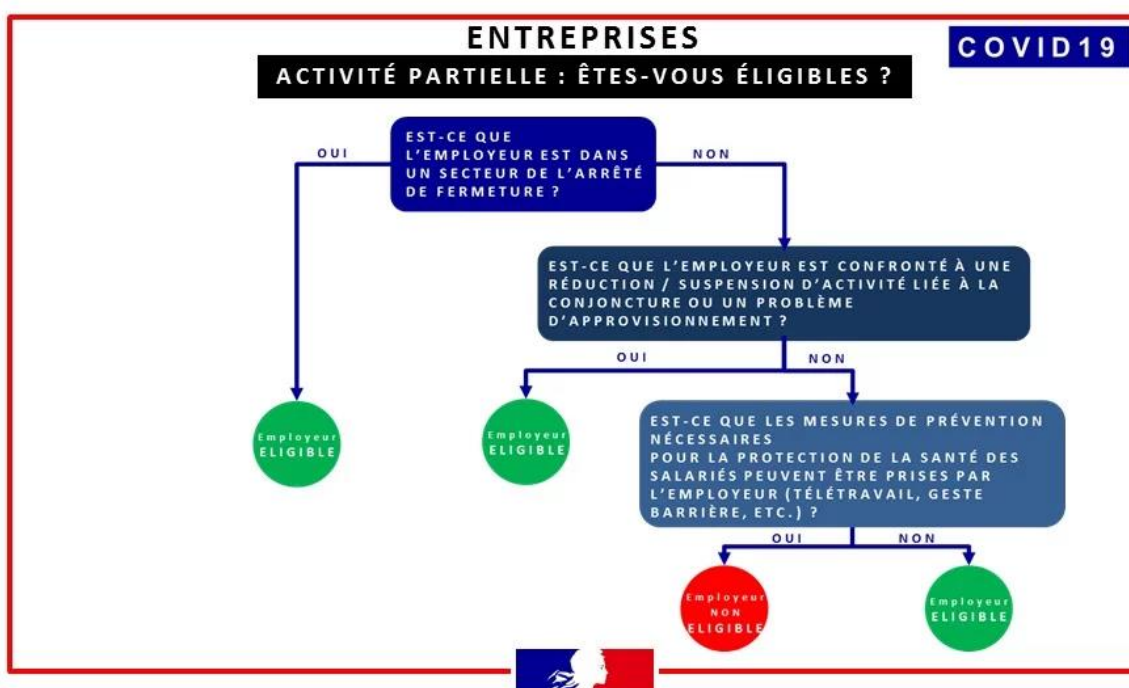
Des **aides financières directes et indirectes** ont été mises en place par le gouvernement, notamment :

- le report d'échéances sociales (à déclarer sur le site de l'Urssaf) ou fiscales (prendre contact avec la Direction des finances publiques) : ➡ [LIEN](#) ;
- Mise en place d'un comité de crise sur la question du crédit inter-entreprises pour répondre aux cas les plus difficiles et désamorcer une tendance à la cessation ou au retard de paiement : ➡ [LIEN](#)
- pour les Travailleurs-non-salariés : [l'échéance mensuelle du 5 avril](#) ne sera prélevée par l'Urssaf et la CIPAV a mis des mesures en place : <https://www.lacipav.fr/coronavirus-adh%C3%A9rents>

- l'activité partielle pour les salariés ;
- **L'activité partielle (chômage partiel)**

Concernant l'**activité partielle**, à ce jour, vous avez la possibilité de demander l'autorisation sur <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr> (48 heures de délai de réponse).

Le simple fait de demander ce dispositif en raison du Coronavirus ne suffit pas. La demande de recours doit préciser les motifs justifiant le recours à l'activité partielle, à savoir les effets de l'épidémie sur votre activité et la période prévisible de sous-activité. Les preuves justifiant la demande doivent être conservées.



Votre CSE doit être consulté pour avis, à distance en raison des circonstances, et son avis doit être joint lors de la demande d'activité partielle.

Un projet de décret vous affranchit de cette obligation de consultation préalable, dans la mesure où l'avis pourra être régularisé dans les deux mois suivants la demande.

A défaut de CSE, vous devez informer tous les salariés sur la mise en place par tout moyen (ex : mail).

➔ [Modèle de note de service](#)

Votre demande devra indiquer les conséquences du Coronavirus sur votre activité (ex : impossibilité d'accueil des clients et donc de facture) et la période prévisible de sous-activité.

Une fois validée, vous devrez communiquer l'autorisation de la Direccte au CSE ou à chacun de vos salariés. Chaque salarié visé par le dispositif doit faire l'objet d'une information individuelle.

Une fois vos salariés en activité partielle, ils toucheront une indemnité horaire versée à l'échéance habituelle de la paie, **et** une indemnité conventionnelle complémentaire ([accord de branche du 16 octobre 2013](#)) :

Rémunération brute < 2 000 €	95 % de la rémunération horaire brute
Rémunération brute compris entre 2 000 € et le plafond de la sécurité sociale (3 428 euros)	80 % de la rémunération horaire brute
Rémunération brute) > au plafond de la sécurité sociale	75 % de la rémunération horaire brute
<p>L'indemnité ne peut dépasser le plafond de 100 % de la rémunération nette du salarié.</p> <p>Cette indemnisation conventionnelle complémentaire mensuelle du salarié sera en tout état de cause au minimum de 50 €.</p>	

Vos salariés en forfait-jours ou forfait-heures ne sont pas éligibles à ce dispositif, sauf en cas de fermeture totale de votre établissement pendant au moins une demi-journée. **Un décret à venir devrait étendre le dispositif à l'ensemble des salariés en forfait-jours et forfait-heures.**

Les indemnités sont exonérées de charges sociales, mais restent soumises à CSG-CRDS amoindri.

Une fois vos salariés indemnisés, vous devrez établir des demandes d'indemnisation tous les mois en les adressant à l'Agence de services et de paiement au titre de l'allocation d'activité partielle.

Votre demande devra comporter :

- des informations relatives à l'identité de l'entreprise ;
- la liste nominative des salariés concernés ;
- les états nominatifs précisant notamment le nombre d'heures chômées par salarié.

Exceptionnellement, un décret à venir prévoit que les aides versées aux entreprises au titre de l'activité partielle seront calculées à partir de la date de la demande avec effet rétroactif et le remboursement aux employeurs des allocations légales d'activité partielle sera intégral.

A ce jour, l'allocation versée à l'entreprise est, par heure chômée, fixée à ce jour, en attendant le futur dispositif annoncé par le gouvernement :

- 7,74 € dans les entreprises employant jusqu'à 250 salariés ;
- 7,23 € dans les entreprises à partir de 251 salariés.

1) Exemple 1

Un salarié mis en activité partielle totale perçoit 3.000 euros mensuels bruts pour 35 heures.

Il faut maintenir sa rémunération à hauteur de 2.400 euros (80%).

L'indemnité horaire au titre de l'activité partielle correspond à $(3.000/151,67) \times 80\% = 15,83$ euros/heure.

Vous percevrez une allocation par l'Etat de 7,74 €/h, soit 1174 euros ($7,74\text{€} \times 151,67\text{h}$).

Votre coût résiduel sera donc de 1.226 euros (2400-1174)

Avec le nouveau décret, l'allocation de l'Etat serait de 2.100 euros (70% de la rémunération brute mensuelle du salarié). Votre coût résiduel serait donc de 300 euros.

*

2) Exemple 2

Un salarié mis en activité partielle une semaine au mois de mars, perçoit 2200 euros pour 151,67 heures.

Sur la période de suspension d'activité, il faut maintenir sa rémunération horaire à 80% au titre de l'activité partielle : $(2200/151,67) \times 80\% = 11,60$ euros => 406 euros pour la semaine ($11,6 \times 35\text{h}$).

Vous percevrez une allocation par l'Etat à hauteur de 270,9 euros ($7,74\text{€} \times 35\text{h}$).

Votre coût résiduel sera donc de 135,1 euros (406-270,9).

Avec le nouveau décret, l'allocation de l'Etat serait de 355,37 euros (70% de la rémunération brute du salarié sur la semaine). Votre coût résiduel serait donc de 50,63 euros.

*

3) Exemple 3

Un salarié à 38 heures 30 est mis en activité partielle pour deux semaines, il perçoit 4.000 euros bruts mensuels (3550 pour 35 heures).

Les heures perdues entre la 36ème et la 38,50ème heure n'ouvrent droit à aucune compensation (ni de l'état, ni de l'employeur). Elles ne seront donc pas rémunérées.

Il faut maintenir sa rémunération à hauteur de 1229,2 euros (75%).

L'indemnité horaire correspond à 17,56 euros au titre de l'activité partielle. $(3550\text{€}/151,67\text{h}) \times 75\%$

Le salarié étant en activité partielle perçoit pour une semaine en activité partielle 614,6 euros ($17,56\text{€} \times 35\text{h}$), donc 1.229,2 euros pour deux semaines.

Vous percevrez une allocation par l'Etat à hauteur de 541,8 euros ($7,74 \times 35 \times 2$).

Le coût résiduel pour l'entreprise pour deux semaines en activité partielle sera donc de 687,4 euros. ($1.229,2 - 541,8$)

Avec le nouveau décret, l'allocation de l'Etat serait de 1147,32 euros (70% de la rémunération brute du salarié sur la période = $(3550/151,67) \times 35 \times 2 = 1638,42 \times 70\%$). Votre coût résiduel serait donc de 81,5 euros. $(1228,81 - 1147,32)$

*

• La loi sur « l'urgence Covid-19 »

Le Parlement et le Sénat ont définitivement adopté, le dimanche 22 mars, la loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19.

Afin de limiter les ruptures du contrat en raison des difficultés économiques engendrées par cette crise sanitaire, le gouvernement va avoir l'opportunité, de par cette loi, de prendre diverses mesures par ordonnance qui pourront entrer en vigueur rétroactivement à compter du 12 mars 2020 afin de :

- D'adapter temporairement le régime social de l'indemnité d'activité partielle ;
- D'adapter temporairement l'indemnité complémentaire en cas d'arrêt maladie fixée à l'article [L.1226-1 du Code du travail](#) ;
- D'autoriser par accord de branche ou d'entreprise l'employeur à imposer ou à modifier les dates de prise des congés payés dans la limite de six jours ouvrables en dérogeant au délai de prévenance d'un mois, ainsi que les RTT et les jours de repos prévus par les forfaits ;
- De revoir les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation, ainsi que la prime dite « Macron », pourront être modifiées à titre exceptionnel ;
- De favoriser la consultation dématérialisée du CSE et suspension des procédures électorales du CSE ;

25 ordonnances ont été publiées ce jour par le gouvernement, dont l'ordonnance portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de repos et de durée du travail.

- Sur les congés payés

L'article 1 de l'ordonnance permet à un accord de branche ou d'entreprise d'autoriser l'employeur à imposer la prise de six jours ouvrables congés payés (une semaine), ou à modifier les dates d'un congé déjà posé, dans la limite de six jours ouvrables, en respectant un délai de prévenance d'au moins un jour franc.

L'accord peut également autoriser l'employeur à décider de la prise de jours de congés payés "acquis par un salarié, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris".

En cas d'accord de branche ou d'entreprise, l'employeur pourrait donc imposer des congés pris sur le solde des congés payés 2019/2020, mais aussi sur les congés payés acquis pour 2020/2021 (alors que la période pour prendre ces CP n'est pas encore ouverte).

La date limite de ce dispositif est le 31 décembre 2020, ce qui laisse une marge d'adaptation lors de la reprise de l'activité.

L'accord peut aussi autoriser l'employeur à fractionner les congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié, et sans prendre en compte les dates de congés du conjoint.

Les autres points ne renvoient pas à un accord collectif, mais au **pouvoir unilatéral de l'employeur**.

- Sur les RTT

L'article 2 permet à l'employeur, par décision unilatérale, d'imposer la prise ou de modifier la date de jours de RTT, de repos des salariés au forfait, et de jours affectés sur le compte épargne temps.

La seule limite c'est que les jours imposés ne peuvent être supérieurs à dix.

L'employeur peut agir "par dérogation à l'accord ou à la convention collective instituant un dispositif de réduction du temps de travail".

- Sur les forfaits jours

L'article 3 de l'ordonnance permet à l'employeur, par décision unilatérale, de décider de la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de repos prévus par une convention de forfait.

L'employeur doit respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc.

- Sur les jours du compte épargne temps

L'article 4 de l'ordonnance autorise à imposer la prise de jours affectés sur le CET à une date déterminée par l'employeur.

- Sur la durée du travail

L'article 6 de l'ordonnance permet, "de manière temporaire et exceptionnelle", aux entreprises relevant de "secteurs d'activité particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale", de déroger aux règles de durée maximale quotidienne de travail (10h porté à 12h dans une limite hebdo de 60h et 48h de moyenne sur douze semaines), à la durée du repos quotidien (de 11h à 9h), et aux règles du repos dominical (article 7).

Les secteurs concernés seront précisés par décret.

*

Pour toutes précisions nécessaires : v.moreau@cinov.fr

*

N'hésitez pas à consulter les [Questions-Réponses du gouvernement](#) (à jour le 19 mars) sur les mesures sociales, et sur [la formation professionnelle](#).

Le gouvernement a également mis aussi en place un [document récapitulant l'ensemble des mesures prises par ce](#) dernier pour venir en aide aux entreprises dont l'activité se trouverait impactée par la crise du coronavirus.

❖ GESTION DES CLIENTS ET PARTENAIRES

Informez vos partenaires et vos clients de la mise en place d'un plan de continuité d'activité

CINOV met à votre disposition des modèles d'e-mail à adresser à vos partenaires et clients afin de les informer des actions mises en place au sein de votre entreprise dans le cadre de la crise liée au COVID-19 afin d'assurer une continuité d'activité.

- [Modèle 1](#)
- [Modèle 2](#)
- [Modèle 3](#)

-
- Publication d'une information générale sur le site de la Fédération CINOV : [Actualités](#)
 - Mise en place d'un fil d'actualités sur l'espace adhérent : « [INFO : Coronavirus/COVID-19](#) »
 - Mise à disposition de modèles, de guides et de notes de service : « [INFO : Coronavirus/COVID-19](#) »
 - Fiche CPME COVID-19 : [Consulter le guide](#)
 - Flyer Gouvernement COVID-19 : [Consulter le flyer](#)
 - Guide Pratique du télétravail : [Consulter le guide](#)
 - Modèle de lettre de service – COVID-19 : [Télécharger le modèle](#)
 - Mise en place de l'activité partielle : [Consulter le site du gouvernement](#)
 - Aides aux professionnels libéraux : [Consulter la note](#)
 - Communication régulière par emailing aux Adhérents « **Info Mail – COVID-19** »
 - Communication sur les **réseaux sociaux « COVID-19 »** traitant des sujets suivants :
 - Annulations et reports des événements Fédéraux : Le colloque « Quel contrat social à l'heure de la révolution numérique et de la conversion écologique ? » ainsi que les 2 prochaines étapes du REX BIM Tour ont été reportées au dernier trimestre 2020.
 - Diffusion d'information aux présidents des régions et des syndicats sur les actions menées par la Fédération CINOV notamment auprès des pouvoirs publics et des adhérents.

Contacts :

- Questions de niveau 1** (Recherche d'information) : www.cinov.fr
- Questions de niveau 2** (Accompagnements renforcés) : social@cinov.fr
- Questions de niveau 3** (Remontées/Situations complexes d'un adhérent) : Thierry SANIEZ – saniez@cinov.fr
- Communication & espace adhérent** : mottet@cinov.fr