

# Coronavirus Covid-19 :

Chères clientes, chers clients,

Nous vous espérons toujours en bonne forme.  
Comme vous pouvez le voir depuis la semaine dernière, nous tâchons de vous tenir informés des dernières mesures.

Nous en profitons pour vous parler aujourd'hui de la gestion des arrêts de travail et refaire le point une nouvelle fois du chômage partiel.

## Des dispositifs (nouveaux et existants) sont mis en place pour accompagner les entreprises (et leurs salariés) confronté(e)s à la crise du coronavirus.

### Qui est concerné ?

**Initialement, les personnes placées en quarantaine.** Outre les malades touchés par le Covid-19, peuvent bénéficier d'un arrêt de travail les personnes faisant l'objet d'une mesure d'isolement (quarantaine).

**Puis des parents.** Rapidement, cette faculté a été étendue aux parents d'un enfant de moins de 16 ans faisant lui-même l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction et de maintien à domicile, lorsque le télétravail n'est pas possible.

**Et désormais des personnes « à risque ».** Désormais, peuvent aussi bénéficier d'un arrêt de travail les personnes qui risquent de développer une forme grave du Covid-19, concrètement :

- 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.

## Quelle indemnisation ?

**Des indemnités journalières de sécurité sociale.** Ces personnes bénéficient des indemnités journalières versées par la Caisse d'assurance maladie, sans avoir à respecter les conditions d'ouverture des droits et sans délai de carence.

**Durée.** La durée maximale de versement des indemnités versées est fixée à 20 jours en cas de quarantaine, dure toute la durée de fermeture de l'établissement accueillant l'enfant, le cas échéant, ou 21 jours pour les personnes « à risque ».

**Une indemnisation complémentaire par l'employeur.** Lorsque l'employeur doit assurer l'indemnisation complémentaire du salarié, il ne doit appliquer, dans ces hypothèses, aucun délai de carence.

**Des conditions.** Pour bénéficier de l'indemnisation complémentaire de l'employeur, le salarié doit :

- avoir au moins un an d'ancienneté au 1er jour d'arrêt ;
- en principe, avoir justifié dans les 48 heures de son incapacité ;
- être pris en charge par la sécurité sociale ;
- être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres Etats membres de la Communauté européenne ou dans l'un des autres Etats partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

### Le saviez-vous ?

*Une ordonnance pourra adapter les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire aux indemnités journalières en cas de risque sanitaire grave et exceptionnel.*

## Quelles formalités ?

**Des arrêts établis par les caisses d'assurance maladie.** Dans ces situations, les arrêts de travail sont effectués par les caisses d'assurance maladie (CPAM ou MSA).

**Une déclaration de l'employeur.** S'agissant des parents d'un enfant de moins de 16 ans, concerné par la fermeture de son établissement scolaire ou d'accueil, un seul parent peut prétendre à l'arrêt de travail pour autant que le télétravail ne soit pas possible à mettre en œuvre. Il appartient alors à l'employeur de déclarer l'arrêt du salarié concerné via le site [declare.ameli.fr](https://declare.ameli.fr).

**Une déclaration du salarié.** S'agissant des personnes présentant un risque de contracter une forme grave du Covid-19, parce qu'elles doivent limiter leurs déplacements et leurs contacts, s'il n'est pas possible de mettre en œuvre le télétravail pour ces personnes, elles doivent s'auto-déclarer sur le site [declare.ameli.fr](https://declare.ameli.fr). Dans cette hypothèse, l'arrêt de travail sera établi par la CPAM et il appartiendra au salarié de le transmettre ensuite à son employeur.

## CHÔMAGE PARTIEL : LE POINT SUR LES NOUVELLES MESURES DES DÉCRETS À PRÉVOIR

Le projet de décret qui réforme l'activité partielle prévoit de prolonger la durée maximum de l'autorisation d'activité partielle. Elle passerait de 6 à 12 mois.

Il s'agit d'un bouleversement inédit et impacterait un nombre bien plus important que les 3600 entreprises bénéficiaires soit 180 millions d'euros indemnisés par l'État aujourd'hui (50 000 euros par entreprise aujourd'hui).

En activité partielle, vous versez une indemnité horaire aux salariés concernés. Cette indemnité correspond à 70 % de leur rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés (selon le calcul de maintien de salaire). Cette indemnité n'est pas plafonnée. Ce qui n'est pas le cas de l'allocation d'activité partielle qui vous est ensuite versée par l'Etat en remboursement de l'indemnité. Les accords collectifs applicables à votre entreprise peuvent prévoir des dispositions plus favorables.

### Les montants de l'indemnisation

Dans le régime qui est appliqué dans une situation normale et à défaut d'un complément convention prévu au sein d'une convention collective de branche (tel que dans la CCN Syntec) ou un accord d'entreprise, vous bénéficiez d'une allocation forfaitaire cofinancée par l'Etat et l'UNEDIC dont le montant est fixé à :

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

Le projet de décret prévoit que le taux horaire de l'allocation d'activité partielle versée à l'employeur correspond à 70 % de la rémunération horaire antérieure brute du salarié. Elle est limitée à 4,5 SMIC horaire. Pour les salariés ayant une rémunération supérieure à 4,5 SMIC, vous ne serez donc pas totalement remboursé de l'indemnité versée.

Nous sommes dans l'incertitude du salaire qui devra être pris en considération (prime d'ancienneté, 13ième mois). Aujourd'hui, le salaire sur une base 35 h sans ces éléments sert de base à l'indemnisation. Le taux horaire de cette allocation d'activité partielle ne peut pas être inférieur à 8,03 euros. Pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation et les salariés non soumis à la rémunération mensuelle minimale (RMM), l'allocation ne peut pas être supérieure au montant de l'indemnité horaire que vous versez.

### **Pour les salariés sous forfait**

Jusqu'à présent, les salariés en forfait en heures ou en jours bénéficiaient de l'allocation d'activité partielle que lorsque l'entreprise faisait l'objet d'une fermeture totale. Le projet de décret prévoit la suppression de cette condition et de prendre en compte les jours de réduction de l'horaire pratiquée dans l'établissement.

Reste que les DIRECCTE restent strictes dans ce cas d'après nos informations même pour les salariés aux 35 heures.

### **Chômage partiel : mentions sur le bulletin de paie**

Le projet de décret prévoit que sur le bulletin de paie des salariés concernés, le nombre d'heures indemnisées au titre de l'activité partielle et les sommes versées au titre de la période considérée sont mentionnés.

Sauf exception, les dispositions de ce projet de décret s'appliqueraient aux titres des heures chômées depuis le 1er mars 2020.

La loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 prévoit une habilitation afin que le Gouvernement puisse simplifier le régime social des indemnités. Il faut attendre maintenant les décrets d'application.

N'oubliez pas que nous restons à votre disposition, et dans ces moments difficiles, il convient d'être vigilant et appliquer les mesures sanitaires préconisées.

Prenez soin de vous,  
Bien cordialement

**Olivier ROMEUF**  
Expert-comptable

*PS : Le personnel du cabinet télétravaille et répond à vos mails. Certaines collaboratrices pourront être susceptibles de vous appeler mais en numéro masqué, donc penser à répondre.*