



U M I H

UNION DES MÉTIERS ET
DES INDUSTRIES DE L'HÔTELLERIE

Service Affaires Sociales

Circulaire AS n° 15.20
16/03/2020

Le coronavirus et le monde du travail : Communiqué du Ministère du Travail

A la suite des décisions prises par le Premier Ministre en date du 14 mars, le Ministère du Travail a précisé, dans un communiqué du 15 mars 2020, les modalités d'organisation du travail qui doivent être adaptées ainsi que les recommandations sanitaire en vigueur.

Nous vous résumons ci-après ces mesures et vous invitons à prendre connaissance du communiqué ci-joint et à le diffuser auprès de vos adhérents.

1. Télétravail : la règle impérative pour tous les postes qui le permettent

La mesure à privilégier est le **télétravail** pour tous les postes qui le permettent.

En effet, le télétravail devient, jusqu'à nouvel ordre, la règle impérative chaque fois que celui-ci est possible.

2. Emplois non éligibles au télétravail : règles de distanciation

Les règles de distanciation et les gestes barrières pour les emplois non éligibles au télétravail doivent impérativement être respectés.

Les entreprises sont invitées à :

- Limiter au strict nécessaire les réunions (la plupart peuvent être organisées à distance, les autres doivent être organisées en respectant les règles de distanciation) ;
- Limiter les regroupements de salariés dans des espaces réduits ;
- Annuler ou reporter les déplacements non indispensables ;
- Adapter au maximum l'organisation du travail (exemple : rotation d'équipes).

3. Activité partielle (ex chômage partiel)

Toutes les entreprises dont l'activité est réduite du fait du coronavirus ainsi que toutes les entreprises concernées par l'arrêté de fermeture du 14 mars 2020 (restaurants, cafés) **sont éligibles à l'activité partielle.**

Pour rappel, ce dispositif est activable de manière dématérialisée sur www.activitepartielle.emploi.gouv.fr/

Les modalités de recours vous sont exposées dans la circulaire Affaires sociales n° 13.20 du 10/03/20.

Les services de la Direccte sont particulièrement mobilisés pour rendre ce dispositif le plus simple et le plus rapide possible.

Actuellement, les services accordent l'autorisation d'activité partielle en moins de 48 heures.

Toutefois, compte tenu de l'afflux prévisible des demandes, il est possible que ces délais s'allongent de quelques jours.

Quoiqu'il en soit, précise le Ministère du Travail, **les aides versées aux entreprises au titre de l'activité partielle (ex chômage partiel) seront calculées à partir de la date de demande, même si l'autorisation de l'administration intervient quelques jours plus tard.**

Remarque : ce qui devrait changer pour l'activité partielle

- *Le 13 mars 2020, la Ministre du Travail, Mme Pénicaud a précisé que :*

*⇒ Conformément aux règles de droit commun, l'indemnité horaire d'activité partielle versée par les employeurs aux salariés à l'échéance normale de paye correspond à **70 % du brut** (environ 84 % du net selon le ministère, compte tenu du différentiel de charges sociales entre salaire et indemnité d'activité partielle) ;*

⇒ En revanche, par dérogation, **les employeurs seront remboursés à 100 % de l'indemnité d'activité partielle versée** (alors qu'en principe, c'est un montant forfaitaire de 7,74 € ou 7,23 € selon l'effectif de l'entreprise).

Ce remboursement intégral pourrait inciter les entreprises qui le peuvent à compenser unilatéralement tout ou partie de la perte de rémunération subie par le salarié (dans le cas général, de l'ordre de 16 % selon le ministère du Travail).

• Les **salariés au SMIC** en activité partielle **conserveraient un montant égal au SMIC net**, par le jeu de la règle dite de la « rémunération mensuelle minimale (RMM) ». Celle-ci, qui ne concerne en principe que les salariés à temps plein, serait rendue applicable, selon nos informations, aux salariés à temps partiel, au prorata de leur durée contractuelle de travail. En pratique, la RMM peut amener l'employeur à compléter les indemnités d'activité partielle afin d'arriver au niveau du SMIC net.

En l'état des règles au 15 mars 2020, le complément versé par l'employeur au titre de la RMM ne lui est pas remboursé.

Toutefois, ces mesures restent tributaires des textes à paraître au Journal Officiel.

4. Indépendants et activité partielle

Le Ministère du travail précise qu'ils **ne sont pas** aujourd'hui **éligibles** au dispositif d'activité partielle. **Une solution d'indemnisation sera présentée prochainement.**

Pour rappel, les travailleurs indépendants peuvent joindre **l'URSSAF** par téléphone au **3698** pour demander un échelonnement de leurs cotisations.

Ils peuvent aussi solliciter **l'action sociale individuelle** spécifiques aux travailleurs indépendants pour la prise en charge partielle ou totale des cotisations au titre de l'aide aux cotisations en difficulté ou encore pour l'attribution d'une aide financière exceptionnelle (cf. circulaire Affaires sociales n° 11.20 du 27/02/20).

5. Situation des parents d'enfants de moins de 16 ans

Le Ministère du Travail rappelle que là aussi, le télétravail, lorsqu'il est possible, est la solution la plus adaptée.

Si le télétravail n'est pas possible et que le parent n'a pas de solution de garde pour ses enfants de moins de 16 ans, il peut demander un **arrêt de travail indemnisé**.

Le salarié bénéficie des IJSS maladie de droit et, s'il répond aux conditions requises, au complément de salaire par l'employeur prévu par le code du travail ou la convention collective, **sans délai de carence**.

Il s'agit d'un arrêt maladie qui ne nécessite pas d'aller chez le médecin pour obtenir un certificat.

L'employeur ne peut refuser cet arrêt ; il doit le déclarer sur un site dédié de l'assurance maladie (<https://declare.ameli.fr>), qui précise les règles à suivre.

Cet arrêt de travail, accordé pour 14 jours, sera **renouvelé** de façon à couvrir la durée de fermeture de la structure d'accueil de l'enfant.

Ce congé est **fractionnable**. Il est possible de fractionner l'arrêt de travail ou de le partager entre les parents sur la durée de fermeture de l'établissement (arrêt de travail en alternance pour l'un ou l'autre).

Pour de amples informations sur cette mesure : se reporter à la circulaire Affaires sociales n° 14.20 du 12/03/20.

Par ailleurs, **selon nos informations**, les modalités de calcul de ces **IJSS « parents » pourraient être révisées**, ce qui améliorerait l'indemnisation des salariés sans maintien de salaire de l'employeur, et réduirait le complément de l'employeur dans les autres cas.
Mais ce point reste également à être concrétiser par la publication d'un texte.