

# Questions-réponses en matière sociale

---



## **1 / Je viens d'être embauché(e) ai-je le droit à l'arrêt maladie pour garde d'enfants de moins de 16 ans ?**

Oui, le bénéfice de l'arrêt maladie est ouvert à tous les salariés sous contrat de travail, peu importe leur durée d'affiliation au régime d'assurance maladie tant qu'ils remplissent les conditions. (enfant de moins de 16 ans à charge – 1 seul parent...etc).

## **2 / Dois-je maintenir la rémunération de mon salarié en arrêt pour garde d'enfants ?**

Oui et non.

L'arrêt de travail pour garde d'enfants est un arrêt maladie classique. Le salarié (ou l'entreprise en cas de subrogation de salaire) perçoit 50% de sa rémunération habituelle sans jour de carence et l'employeur doit effectuer le maintien de salaire prévu par le code du travail (90 % pendant 30 jours pour ceux ayant plus d'un an d'ancienneté) ou par la convention collective. Ce complément peut, selon le contrat de prévoyance, être pris en charge par cette dernière selon le délai de carence prévu au contrat.

## **3 / quelle est la durée de l'arrêt de travail pour garde d'enfants ?**

Pour l'instant la durée de l'arrêt de travail pour garde d'enfant de moins de 16 ans est de 14 jours calendaires.

## **4 / Puis-je cumuler l'arrêt de travail pour garde d'enfant et le chômage partiel pour un même salarié ?**

Non c'est l'un ou l'autre ou l'un après l'autre mais je ne peux pas cumuler les deux sur la même période.

## **5 / Ma nounou est en chômage partiel, puis-je bénéficier de l'arrêt maladie pour garde d'enfants ? ou ma nounou ne veut pas garder mon enfant ?**

Le texte d'origine ne mentionne que les enfants en crèche, écoles, collèges, lycées et université puisqu'à l'époque de sa rédaction, les employés à domicile n'étaient pas concernés. Il n'a pas été remanié depuis et la CPAM ne communique aucune information.

Nous pensons cependant que cela fonctionnera puisque l'enfant doit rester à domicile.

## **6 / Mon salarié en chômage partiel va-t-il perdre du salaire ?**

Un salarié placé en activité partielle est rémunéré par l'employeur à hauteur de 70% de son salaire brut. Cette indemnité n'est pas soumise à charges sociales sauf CSG CRDS à taux réduit et donc cela revient à verser 84% du net au salarié. Il perd donc automatiquement 16 % de son net.

L'employeur peut, s'il le souhaite, maintenir le salaire net du salarié mais dans ce cas il s'agit d'un complément de salaire soumis à charges sociales et non pris en charge par l'état.

### **7 / Vais-je avoir un reste à charge en tant qu'employeur pour les salariés en chômage partiel ?**

Non si vous n'avez pas maintenu la rémunération du salarié mais juste versé l'indemnité légale à hauteur de 70% du brut.

Oui si l'indemnité de 70% dépasse 4.5 SMIC qui représente le plafond fixé par l'état (45.68 € par heure)

Oui si vous avez maintenu la rémunération, le complément de salaire est soumis à charges sociales et reste à charge de l'employeur.

### **8 / J'avais prévu d'embaucher du personnel, dois-je maintenir ces embauches ?**

Oui. Les promesses d'embauche et les contrats de travail signés doivent être honorés à la date prévue.

Si l'entreprise est fermée à la date d'embauche, ces salariés bénéficieront du dispositif de chômage partiel comme les autres salariés.

Si l'indemnisation est limitée à l'indemnité légale de 70% du brut, l'état prendra en charge l'intégralité du coût du salarié (jusqu'à 4.5 SMIC soit 45.68 € par heure).

### **9 / A qui s'applique le dispositif de chômage partiel ?**

Le dispositif s'applique à tous les salariés relevant de l'assurance chômage (CDI, CDD, apprentis, contrats de professionnalisation, ....etc).

Les dirigeants en sont exclus qu'ils soient majoritaires ou minoritaires ainsi que leurs conjoints qui ne relèvent pas de l'assurance chômage (conjoint disposant de la signature bancaire notamment,...)

### **10 / Mon salarié dispose encore de jours de congés, RTT, récup... doit-il les poser avant de bénéficier du chômage partiel ?**

Par exception au régime classique, l'activité partielle dans le cas du COVID-19 n'impose pas que le salarié ait soldé au préalable l'ensemble de ses jours de congés, RTT, récup....

Maintenir les congés revient pour l'employeur à maintenir la rémunération et les charges sociales afférentes, ce qui peut générer des difficultés de trésorerie.

Le salarié peut bénéficier immédiatement du dispositif de chômage partiel et reporter la prise de ses congés ultérieurement. L'employeur ne peut pas imposer au salarié la prise immédiate de ces jours.

### **11 / Puis-je cumuler un dispositif d'activité partielle et de télétravail pour le même salarié ?**

Oui. L'activité partielle se compte en nombre d'heure. Ainsi un salarié peut avoir une activité réduite et donc continuer à travailler (télétravail ou présentiel si indispensable). Dans ce cas, uniquement les heures chômées seront déclarées à la DIRRECTE au titre de l'activité partielle et seront prises en charge par l'Etat selon les règles déjà énoncées ci-dessus.

### **12 / Puis je mettre seulement une partie de mes salariés en chômage partiel, d'autres en télétravail, d'autres en maladie pour garde d'enfant et enfin d'autres qui travaillent normalement ?**

Oui toutes les solutions sont possibles mais ne doivent pas porter sur le même salarié pour la même période.

### **13 / Quelles sont les activités qui ont le droit de travailler ?**

- Les magasins de vente et centres commerciaux **pour leurs activités de livraison et de retraits de commandes** (click and collect notamment)

- Les restaurants et débits de boissons pour la **livraison et la vente à emporter**

- Les commerces et centres commerciaux peuvent recevoir du public pour les activités suivantes :

o Entretien et réparation de véhicules automobiles, de véhicules, engins et matériels

agricoles o Commerced'équipementsautomobiles

o Commerce et réparation de motocycles et cycles

o Fourniturenécessaireauxexploitationsagricoles

o Commerce de détail de produits surgelés o Commerced'alimentationgénérale

o Supérettes

o Supermarchés

o Magasinsmulti-commerces

o Hypermarchés

- o Commerce de détail de fruits et légumes en magasin spécialisé
- o Commerce de détail de viandes et de produits à base de viande en magasin spécialisé
- o Commerce de détail de poissons, crustacés et mollusques en magasin spécialisé
- o Commerce de détail de pain, pâtisserie et confiserie en magasin spécialisé
- o Commerce de détail de boissons en magasin spécialisé
- o Autres commerces de détail alimentaires en magasin spécialisé
- o Les distributions alimentaires assurées par des associations caritatives
- o Commerce de détail de carburants en magasin spécialisé
- o Commerce de détail d'équipements de l'information et de la communication en magasin spécialisé
- o Commerce de détail d'ordinateurs, d'unités périphériques et de logiciels en magasin spécialisé
- o Commerce de détail de matériels de télécommunication en magasin spécialisé
- o Commerce de détail de matériaux de construction, quincaillerie, peintures et verres en magasin spécialisé
- o Commerce de détail de journaux et papeterie en magasin spécialisé
- o Commerce de détail de produits pharmaceutiques en magasin spécialisé
- o Commerce de détail d'articles médicaux et orthopédiques en magasin spécialisé
- o Commerce de détail d'aliments et fournitures pour les animaux de compagnie
- o Commerce de détail alimentaire sur éventaires et marchés
- o Vente par automates et autres commerces de détail hors magasin, éventaires ou marchés n.c.a.
- o Hôtels et hébergements similaires
- o Hébergement touristique et autre hébergement de courte durée lorsqu'il constitue pour les personnes qui y vivent un domicile régulier
- o Terrains de camping et parcs pour caravanes ou véhicules de loisirs lorsqu'ils constituent pour les personnes qui y vivent un domicile régulier
- o Location et location-bail d'autres machines, équipements et biens
- o Location et location-bail de machines et équipements agricoles
- o Location et location-bail de machines et équipements pour la construction
- o Activités des agences de placement de main-d'œuvre
- o Activités des agences de travail temporaire
- o Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques
- o Réparation d'ordinateurs et d'équipements de communication
- o Réparation d'ordinateurs et d'équipements périphériques
- o Réparation d'équipements de communication
- o Blanchisserie-teinturerie
- o Blanchisserie-teinturerie de gros
- o Blanchisserie-teinturerie de détail
- o Services funéraires
- o Activités financières et d'assurance

#### **14 / Quelles sont les entreprises qui ne peuvent plus recevoir de public jusqu'au 15 avril ?**

- o Salles d'auditions, de conférences, de réunions, de spectacles ou à usage multiple ;
- o Magasins de vente et Centres commerciaux ;
- o Restaurants et débits de boissons (dont les restaurants et bars d'hôtels) ;
- o Salles de danse et salles de jeux ;
- o Bibliothèques, centres de documentation ;
- o Salles d'expositions ;
- o Etablissements sportifs couverts ;
- o Musées ;
- o Chapiteaux, tentes et structures ;
- o Etablissements de plein air ;
- o Etablissements d'éveil, d'enseignement, de formation, centres de vacances, centres de loisirs sans hébergement, sauf ceux relevant des articles 4 et 5

#### **15 / Si je continue à travailler, comment s'organise mon déplacement**

Pour pouvoir se déplacer, les salariés et dirigeants d'entreprise doivent avoir deux autorisations :

- 1 autorisation à remplir soi-même quotidiennement pour chaque déplacement
  - 1 autorisation permanente, remplie par l'employeur, justifiant que l'entreprise continue son activité et que la présence du salarié est indispensable.
- Voir pièces jointes.

### **16 / En tant que TNS, artisans, commerçants, agricoles, professions libérales à quelles aides puis-je prétendre ?**

L'arrêt pour garde d'enfant de moins de 16 ans est ouvert aux TNS. Ces deniers bénéficieront d'une indemnisation calculée sur la base du salaire moyen déclaré des 3 dernières années.

Le montant de l'indemnité est de 1/730e de ce salaire moyen avec un plafond de 52.90 € par jour.

La déclaration de l'arrêt de travail est à faire sur le site [declare.ameli.fr](http://declare.ameli.fr)

Un dispositif d'aide aux TNS les plus précaires devrait être mis en place dans les jours à venir mais nous ne disposons pas d'informations précises à ce sujet. Les démarches seront à faire à posteriori. L'URSSAF des indépendants a mis en place une action pour saisir le fonds d'action sociale pour ceux en très grande difficulté actuellement. Il faut déposer un dossier justifiant de ces charges personnelles et de l'absence de revenu professionnel.

### **17 / Mon salarié a-t-il le droit d'exercer son droit de retrait alors que l'entreprise fonctionne ?**

Conformément aux décisions gouvernementales, seuls les salariés présentant certaines pathologies ou certains critères de vulnérabilité limitativement listés par l'assurance maladie doivent impérativement rester à leur domicile en arrêt de travail, si aucune solution de télétravail n'est envisageable.

Ces salariés dont l'état de santé le justifie pourront ainsi se connecter directement, sans passer par leur employeur ni par leur médecin traitant sur le site [declare.ameli.fr](http://declare.ameli.fr) pour demander à être mis en arrêt de travail pour une durée initiale de 21 jours. Cet arrêt pourra être déclaré rétroactivement à la date de début du vendredi 13 mars.

Liste des critères de vulnérabilité :

- femmes enceintes
- maladies respiratoires chroniques (asthme, bronchite chronique ....) - insuffisances respiratoires chroniques
- mucoviscidose
- insuffisances cardiaques toutes causes
- maladie des coronaires
- antécédant d'AVC
- hypertension artérielle
- insuffisance rénale chronique dialysée
- diabètes de type 1 insulino-dépendant et diabètes de type 2
- personnes à immunodépression :
- pathologies cancéreuses et hématologiques, transplantations d'organe et de cellules souches, hématopoïétiques
- maladies inflammatoires et/ou auto-immunes recevant un traitement immunosuppresseur
- personnes infectées par le VIH
- maladies hépatiques chroniques avec cirrhose - obésité avec un IMC égal ou supérieur à 40.

### **18 / Mon salarié est en vacances au moment de la mise en chômage partiel de mon entreprise que se passe-t-il pour lui ?**

Les congés payés du salarié se poursuivent jusqu'à la fin initialement prévue et il est en chômage partiel à partir de la date prévue de son retour.