

360° Questions / Réponses

16.03.2020 à 15 heures

Q1 : A partir de combien de salariés puis-je mettre en place le chômage partiel ?

R1 : Je peux mettre en place le chômage partiel dès le premier salarié.

Q2 : Le chômage partiel est en principe une mesure collective, puis-je mettre en chômage partiel seulement une partie de mes salariés ? Quel est le taux de prise en charge du chômage partiel ?

R2 : Oui je peux mettre en activité partielle qu'une catégorie de salariés dans l'entreprise. Les DIRECCTE reçoivent en ce moment des directives allant dans ce sens pour ne pas bloquer ce type de demandes.

Le taux de prise en charge et le coût financier peuvent être évalués au lien suivant :
<http://www.simulateurap.emploi.gouv.fr>

Q3 : Puis-je intervenir chez les bénéficiaires en isolement ou COVID 19 positif si je ne dispose pas de masques de protection ?

R3 : Non si je ne peux pas protéger mes salariés, pas d'intervention.

Q4 : Quid du droit de retrait de mes salariés ?

R4 : Si je ne dispose pas d'équipement de protection homologué mon intervenant ne peut pas intervenir, il est désormais légitime à invoquer un droit de retrait.

Pas de fabrication « maison » de gel hydro alcoolique (même en suivant les recommandations de l'OMS).

Lavage des mains au savon et à l'eau reste le plus efficace !

ATTENTION : PAS de fabrication de masque maison !

Q5 : Le PCA est-il toujours d'actualité ?

R5 : Non, à notre sens, le PCA est fait pour anticiper ce type de situation, il faut désormais prendre les mesures d'urgence les plus adaptées à sa situation : protéger les bénéficiaires les plus fragiles et les plus dépendants et maintenir les interventions. Protéger vos salariés. En cas de difficulté avec les autorités, **contactez la Fédésap, nous prenons le relais : rgranet@fedesap.org**

Q6 : Les SAAD peuvent-ils accueillir du public ?

R6 : Non.

L'article 1^{er} de l'arrêté du 14 mars 2020 ne visant pas la catégorie « W » dont relève suivant l'article GN1 de l'arrêté du 25 juin 1980, les locaux des entreprises de Services à la Personne, vous n'avez pas obligation de fermer vos bureaux. Par contre, suite à notre sollicitation ci-dessous la réponse du Ministère de la Santé est explicite :

« Les bureaux peuvent accueillir des salariés sans être accessibles au public (catégorie W non visée par arrêté), avec nécessité de mettre en place tous les gestes barrières. »

PRÉCONISATIONS :

- Vous pouvez ouvrir vos bureaux, mais en interdisant l'accès au public.
Ex. : porte d'entrée fermée avec affichage : « pas d'ouverture au public »
- Vous pouvez recevoir vos salariés en respectant scrupuleusement les gestes barrières :

Une distance de 1 mètre entre chaque personne, suivant la disposition de vos locaux le nombre de personnes physiques présentes dans vos locaux doit permettre le respect de cette règle.
N'hésitez pas à faire des marquages au sol pour permettre une distance de 1 mètre entre vos équipes et entre vos équipes et les salariés reçus en agence.

Q7 : Comment répondre au client qui souhaite que mon auxiliaire de vie intervienne avec un masque ?

R7 : Le chef d'entreprise doit faire droit à sa demande et demander à l'auxiliaire de vie de ne pas intervenir s'il ne dispose pas de masque homologué.

Q8 : Mon salarié est intervenu auprès de personnes contaminées ? Que dois-je faire ?

R8 : Il faut diriger mon salarié étant rentré en contact avec une personne contaminée vers le centre 15.

Q9 : Quid du portage de repas ?

R9 : Il faut rester sur les recommandations antérieures, en effet, **il n'y a pas de risque de contamination car il n'y a pas d'obligation de contact**, le salarié portant le repas à domicile peut donc continuer d'intervenir pour l'instant.

Q10 : S'il n'y a pas d'intervenant pour exercer sa mission puis-je facturer la prestation ?

R10 : S'il n'y a pas d'intervention il ne doit pas y avoir de facturation avec ou hors APA.

Q11 : Que faire s'il n'y a plus de garde d'enfant ?

R11 : Le salarié qui ne peut pas intervenir doit être mis en chômage partiel.

Pour vos clients prestataires ou mandataires, l'allocation PAJE est maintenue uniquement si l'activité est maintenue et que le salaire du salarié est maintenu. Sinon il n'y a pas de maintien de l'allocation PAJE.

Q12 : Quid du salarié qui ne peut pas faire garder son enfant ?

R12 : Je peux le mettre en récupération d'heures, en congés (déplacer ses congés), en arrêt de travail (de son médecin traitant l'employeur se rend sur declare.ameli.fr) ou en chômage partiel.

Ou faire une demande d'arrêt pour garde d'enfant :

Connectez-vous sur le nouveau service en ligne : <https://declare.ameli.fr/declaration> afin de déclarer en ligne votre salarié contraint de rester à domicile à la suite de la fermeture de l'établissement accueillant son enfant (crèches et établissements scolaires).

Cette déclaration fera office de demande d'arrêt de travail.

L'arrêt de travail sera délivré pour une durée de 14 jours calendaires à compter de la date de début de l'arrêt.

Les déclarations faites sur ce télé service « declare.ameli.fr » ne déclenchent pas une indemnisation automatique. Celle-ci se fait après vérification par l'Assurance Maladie des éléments transmis et sous réserve de l'envoi, selon les procédures habituellement employées, des éléments de salaire à la caisse de sécurité sociale d'affiliation de l'employé concerné.

Dès lors qu'il en a le droit, votre salarié percevra les indemnités journalières et, le cas échéant, le complément de salaire prévu à l'article L 1226-1 du code du travail dès le 1^{er} jour d'arrêt (sans délai de carence).

NB : en cas d'arrêt, la prise en charge de la prévoyance se fait conformément au contrat en cas d'absence de prévoyance c'est l'entreprise qui complète le salaire.