



Les CDF vous proposent cette Foire aux Questions pour répondre à vos principales interrogations concernant l'impact de l'épidémie de Covid-19 sur votre personnel salarié, votre activité et la gestion de votre cabinet.

Sommaire :

1. **Modification du contrat de travail de mon personnel**
 - Télétravail
 - Annualisation des horaires
2. **Activité partielle**
 - Modification de la demande initiale
 - Indemnisation du salarié
 - Prime de secrétariat
 - Tickets restaurant
 - Congés du salarié
 - Cas particulier du salarié en arrêt de travail ou en arrêt maladie
 - Cas particulier du salarié avec enfant de moins de 16 ans dont l'établissement est fermé
 - Cas particulier de l'étudiant
3. **Formation du salarié**
4. **Indemnités du praticien libéral**

Q : Puis-je mettre une partie de mon personnel en télétravail ?

Réponse : Vous pouvez imposer à votre salarié d'adopter le travail à domicile. L'article L1222-11 du Code du travail s'applique parfaitement à la situation du coronavirus puisque qu'il prévoit la mise en œuvre du télétravail "en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure".

Les missions confiées à mon personnel :

- Il peut remplir toutes ses tâches habituelles réalisables en télétravail (renseignements sur les RDV et le fonctionnement du cabinet, relations avec les correspondants et les fournisseurs)
- Il ne peut en aucun cas, réaliser des consultations téléphoniques et encore moins réaliser des ordonnances.

Mise en place du télétravail :

Aucun formalisme n'est requis pour mettre en place le télétravail. Il est cependant préférable d'avoir une trace écrite (courriels, courrier, lettre remise en mains propre et contresignées des 2 parties ...)

Rémunération :

En télétravail, la rémunération que perçoit le salarié est identique à celle qu'il perçoit quand il travaille au cabinet. Le temps de travail du salarié peut être réparti entre des heures de télétravail et des heures chômées qui peuvent rentrer dans le cadre du dispositif de l'activité partielle.





Q : Est-il possible de faire un avenant au contrat CDI de mes salariés en annualisant leurs horaires ?

Réponse : Attention : Ceci demande une procédure de mise en place très formelle et qui concerne uniquement les temps partiels. Il s'agit en fait de la modulation du temps de travail que l'on retrouve dans la convention collective avec l'ensemble des modalités [en suivant le lien suivant](#) :

Dans les grands principes il faut dans un premier temps proposer le projet à vos salariés qui disposent d'un mois de réflexion pour donner leur accord. Une fois leur décision prise, vous pourrez rédiger un avenant à leur contrat de travail en conséquence. Les salariés pouvant bénéficier de cet avenant doivent avoir un contrat de travail d'au moins 18 heures hebdomadaires. Sachant que cette organisation demande beaucoup de rigueur et d'organisation dans les plannings, il faut être vigilant dans l'amplitude de votre modulation, la durée quotidienne du travail et son aménagement ainsi que le décompte du temps de travail.

Q : J'ai fait une demande de mise en activité partielle qui a été acceptée. Or, j'ai fait une erreur. Est-il possible de la modifier ?

Réponse : Oui, il faut faire un avenant à votre première demande et surtout ne pas créer une nouvelle demande. Il faut revenir sur votre première demande avec votre numéro de 11 chiffres, puis cliquer sur "**modifier ma demande/créer un avenant**". Dans cet avenant, vous inscrirez dans l'onglet "infos activité partielle" les corrections de vos erreurs avant de valider. Vous devez attendre une nouvelle fois la décision d'autorisation de cet avenant. Une fois obtenue, vous pourrez faire la demande d'indemnisation.

Q : Mes salariés seront-ils indemnisés à 100 % si je les mets en activité partielle ?

Réponse : Les salariés placés en position d'activité partielle percevront obligatoirement une indemnité garantissant un revenu de remplacement à hauteur de 70 % minimum de leur rémunération antérieure brute. Toutefois, de façon facultative, rien n'empêche un employeur d'indemniser son salarié au-delà de 70% du brut en application d'une décision unilatérale de celui-ci.





Q : En cas d'activité partielle, quel est le montant d'indemnité que je verse à mon salarié ? Cette somme est-elle imposée ?

Réponse : En activité partielle, les heures chômées sont rémunérées à 70% du salaire brut (prime d'ancienneté et prime de secrétariat comprises), ce qui correspond à environ 84 % du salaire net. C'est à vous de verser cette rémunération.

L'indemnité d'activité partielle versée au salarié est exonérée des cotisations salariales et patronales de Sécurité Sociale. En revanche, elle est assujettie à la CSG au taux de 6,2 % et à la CRDS au taux de 0,50%.

ATTENTION : Les retenues de CSG et de CRDS opérées sur l'indemnité d'activité partielle ne doivent pas avoir pour effet de réduire la rémunération à un montant inférieur à 1 539,42 € pour un salarié à temps complet. Dans le cas où la mise en activité partielle n'est pas totale, les heures travaillées sont rémunérées et chargées comme de coutume.

Q : Concernant l'activité partielle, dois-je inclure la prime de secrétariat dans le calcul du montant du salaire brut ?

Réponse : Oui, les primes rattachées au contrat de travail (ancienneté, secrétariat) sont à intégrer dans le calcul du salaire brut qui sert de base au calcul de l'indemnité de chômage partiel.

Exemple pour un salarié à temps complet (151,67h)

Salaire mensuel de base = 1800€

Prime ancienneté = 400€

Prime secrétariat = 176€

Soit un salaire mensuel brut de $1800+400+176 = 2376€$

L'indemnité horaire de chômage partiel dans ce cas est égale à $(2376/151,67) * 70\% = 10,97€$.

Q : En cas d'activité partielle, le salarié a-t-il droit à ses tickets restaurants ?

Réponse : Non, les heures d'activité partielle n'étant pas considérées comme des heures de travail effectif, votre salarié ne peut prétendre aux tickets restaurant.

Q : Lors de l'activité partielle, le salarié cumule-t-il des congés payés ?

Réponse : Oui, la totalité des heures chômées est prise en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés.





Q : Puis-je déplacer les congés de mes salariés compte tenu de la crise sanitaire ?

Réponse : L'employeur peut déplacer des congés déjà posés par le salarié sur une autre période à venir compte tenu des circonstances exceptionnelles. Une ordonnance permet aux employeurs de modifier unilatéralement les dates de prise d'une partie des congés payés (dans la limite de 6 jours ouvrables maximum). Cela ne peut se faire que dans le cadre d'un [accord d'entreprise](#). ([pour en savoir plus](#)) Attention cela n'est possible que si le salarié a déjà posé des jours de congés.

Q : Mon salarié est arrêt maladie et perçoit des IJ. Suis-je obligé de maintenir son salaire ? Cela inclut-il l'ancienneté et la prime de secrétariat ?

Réponse : Dans le cadre des dispositions de la Convention Collective Nationale des Cabinets Dentaires Libéraux, l'employeur est dans l'obligation d'assurer le maintien de salaire (primes d'ancienneté et de secrétariat comprises) à tout salarié comptabilisant au moins 1 an d'ancienneté dans le cabinet pendant une durée variable selon la durée de cette ancienneté.

Q : En cas d'arrêt de travail pour enfant de moins de 16 ans, sommes-nous tenus par la convention collective de maintenir les salaires ?

Réponse : La convention collective des cabinets dentaires stipule qu'en complément des versements d'indemnités journalières de la Sécurité sociale, l'employeur est tenu de maintenir pendant une durée déterminée la rémunération habituelle du salarié en arrêt de travail pour **maladie ou accident** et non pour garde d'enfant.

Le contrat maintien de salaire de l'AG2R ne vous assure le remboursement de ces versements que dans ces deux situations (maladie ou accident). L'arrêt de travail pour garde d'enfant de moins de 16 ans dont l'établissement scolaire est fermé pour cause d'épidémie COVID 19 ne rentre malheureusement pas dans ces critères. Le contrat maintien de salaire AG2R ne peut donc pas intervenir.

Q : Mon salarié est en arrêt de travail encore pour 10 jours, est ce que je peux le mettre en activité partielle avant la fin de son arrêt de travail ?

Réponse : Non, c'est l'antériorité de la situation de droit qui est déclarée et formalisée qui prime. Si le salarié est en arrêt de travail, il ne peut être mis en chômage partiel qu'au terme de son arrêt de travail. Il faut donc attendre le retour du salarié au travail pour lui appliquer l'activité partielle déclarée par l'employeur (son contrat est en fait suspendu et donc le salarié ne peut recevoir une disposition ou avoir l'application d'une règle qui concerne un contrat en cours d'exécution).





Q : J'ai un(e) assistant(e) en contrat de professionnalisation avec un enfant de moins de 16 ans dont l'établissement est fermé et mon cabinet est fermé. Comment faire pour faire fonctionner les indemnités journalières pour garde d'enfants ? Qu'en est-il de sa formation ?

Réponse : Pour les IJ, l'employeur doit déclarer l'arrêt de travail de son salarié via la plateforme "https://declare.ameli.fr". L'arrêt de travail sera effectif pendant quatorze jours à compter de la date du début de l'arrêt déclaré. L'assistante doit fournir à son employeur une attestation sur l'honneur précisant qu'elle est la seule des 2 parents à bénéficier de l'arrêt de travail pour garder un enfant de moins de 16 ans dont l'établissement scolaire est fermé. L'employeur conserve cette attestation.

Pour sa formation théorique, le salarié stagiaire peut continuer à suivre les cours si l'OF a mis en place des cours à distance. Pour la formation pratique, le salarié la reprendra à la réouverture du cabinet.

Q : Dans le cadre du confinement dû à la pandémie COVID 19, la fin des 14 jours d'arrêt de travail de mon assistant(e) pour garder son enfant de moins de 16 ans dont l'établissement scolaire est fermé, arrive à son terme. Que se passe-t-il ? Peut-il être prolongé ?

Réponse : La déclaration de l'employeur, réalisée sur le site « declare.ameli.fr », faisant office d'avis d'arrêt de travail pour ses salariés les contraint de rester à domicile pour garder leur enfant de moins de 16 ans suite à la fermeture de l'établissement scolaire. Elle est valable pour une durée de 1 à 14 jours. Au-delà de cette durée, la déclaration peut être renouvelée autant que de besoin.

Attention, Un seul parent à la fois peut se voir délivrer un arrêt de travail. Dans ce contexte, la prise en charge de l'arrêt de travail se fait exceptionnellement sans jour de carence et sans examen des conditions d'ouverture de droit. Enfin l'employeur peut décider de mettre son salarié en activité partielle selon la procédure actuelle. (Voir [fiche](#) et [tutoriel](#) **Activité partielle**).

Q : Je suis étudiant adjoint salarié, est ce que je peux bénéficier du chômage partiel ?

Réponse : Oui, étant salarié, vous avez signé un contrat de travail régi par le code du travail, et donc de fait vous pouvez bénéficier du droit au chômage partiel à l'identique des autres salariés du cabinet.

Q : Est-il possible de proposer une formation en e-learning à un salarié en chômage partiel ?

Réponse : Dans le cadre d'une formation obligatoire (mise à jour de la gestion du risque infectieux par exemple), l'employeur peut demander à son salarié de la faire, en s'assurant qu'il possède le matériel informatique adéquat pour la suivre. Ce temps de formation est du temps de travail effectif, même si cela est fait à distance compte tenu des circonstances actuelles. De ce fait, il faudra donc retirer ces heures de formation du contingent d'heures de chômage partiel et rémunérer ces heures de formation en tant que travail effectif. Si la formation n'est pas obligatoire, il faut avoir l'accord du salarié en amont. Si tel est le cas, la procédure est la même que celle pour la formation obligatoire.





Q : Mon contrat de professionnalisation devait s'arrêter au mois d'avril 2020 mais comme le cabinet dentaire est fermé comment je vais pouvoir terminer ma formation ?

Réponse : L'ordonnance n° 2020-387 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle précise que les contrats de professionnalisation dont la date de fin d'exécution survient entre le 12 mars et le 31 juillet 2020 et dont le stagiaire n'a pas achevé son cycle de formation peut être prolongé par avenant au contrat initial jusqu'à la fin du cycle de formation poursuivi initialement.

Q : Mon assistant(e) est en formation : comment cela se passe pour les cours ?

Réponse : Suite à l'épidémie de Covid-19, les Organismes de Formation ont dû fermer leurs écoles. Pour ne pas perturber les contrats de professionnalisation en cours, la CPNE FP a accordé aux organismes de formation, à titre exceptionnel, pour toute la durée de confinement imposée par les pouvoirs publics, la possibilité de délivrer les cours par un enseignement à distance.

Quel est le statut du stagiaire lors de la formation à distance ?
Voici les différents cas de figure possibles :

1- Quand le stagiaire travaille normalement au cabinet :

Il est autorisé à suivre sa formation à distance. Sa rémunération reste inchangée.

Attention : Face à la crise sanitaire actuelle, les recommandations de bonnes pratiques élaborées par le CNO en date du 24 mars 2020 précisent que la présence des assistants dentaires n'est pas recommandée pour limiter le nombre de personnes potentiellement exposées.

2- Quand le stagiaire est mis en activité partielle :

Bien que son contrat de travail soit considéré comme suspendu, le stagiaire est autorisé à suivre sa formation et donc la formation à distance également. Les heures de formation (7h/ semaine) sont rémunérées à 100% par

l'employeur.

3- Si le stagiaire est en arrêt maladie Covid-19, soit pour garder ses enfants de moins de 16 ans suite à la fermeture de l'établissement scolaire, soit parce qu'il est une personne à haut risque (diabète, insuffisance respiratoire...) : il peut être autorisé à poursuivre sa formation à distance.

4- Si le salarié stagiaire est en arrêt maladie pour infection Covid-19 : il n'est pas en capacité de suivre la formation à distance. Il sera contraint de rattraper les jours de formation après sa guérison.





Q : Puis-je, en tant que professionnel de santé, bénéficiaire de certaines indemnités journalières comme les salariés ?

Réponse : Oui, dans le cadre de l'épidémie COVID 19, l'Assurance maladie prend désormais en charge, **de manière dérogatoire et sans délai de carence**, les indemnités journalières pour les professionnels de santé libéraux s'ils sont amenés à interrompre leur activité professionnelle, selon des modalités alignées sur celles appliquées aux salariés et travailleurs indépendants. Les indemnités journalières sont versées à hauteur de 112 euros pour les chirurgiens-dentistes et sont soumises à la CSG et à la CRDS.

Les situations dans lesquelles un professionnel de santé peut être amené à être en arrêt de travail et bénéficier d'indemnités journalières sont les suivantes :

Professionnels de santé dont le diagnostic d'infection à Covid-19 a été posé cliniquement ou biologiquement

Comme pour tout patient, un arrêt de travail pourra être établi par un médecin (arrêt de travail prescrit pour eux-mêmes par les médecins le cas échéant). Cet arrêt de travail est ensuite adressé à l'Assurance maladie (soit par le médecin de manière dématérialisée, via ameli-pro, ou par envoi par courrier postal par le professionnel de santé concerné). Les indemnités journalières sont ensuite versées pour la durée de l'arrêt de travail prescrit.

Professionnels de santé dont le confinement à domicile est recommandé (femmes enceintes dans leur troisième trimestre de grossesse et patients en affection de longue durée pour l'une des pathologies listées par le Haut Conseil de la Santé Publique, comme pour les salariés)

Les indemnités journalières peuvent ensuite être versées pour la durée de l'arrêt de travail prescrit.

Si le professionnel de santé est dans cette situation, il doit utiliser se rendre sur le site declare.ameli.fr. Un arrêt peut être déclaré de manière rétroactive (possibilité de déclarer un arrêt initié depuis le 13 mars 2020).

Dans l'hypothèse où le professionnel de santé souffre d'une des pathologies listées mais qu'il n'est pas reconnu en ALD pour celle-ci, il est invité à consulter un médecin pour qu'il établisse, le cas échéant, un arrêt de travail (arrêt de travail prescrit pour eux-mêmes par les médecins le cas échéant). Cet arrêt de travail est ensuite adressé à l'Assurance maladie (soit par le médecin de manière dématérialisée, via ameli-pro, ou par envoi par courrier postal par le professionnel de santé concerné). Les indemnités journalières sont ensuite versées pour la durée de l'arrêt de travail prescrit.

Professionnels de santé dont l'arrêt d'activité est lié à des contraintes de garde d'enfant de moins de 16 ans

Dans l'hypothèse où le professionnel de santé n'est pas en mesure de bénéficier des dispositifs de garde d'enfant mis en place par les Pouvoirs publics pour faciliter la continuité d'activité des professionnels de santé, et qu'il n'a pas d'autre alternative que d'interrompre son activité professionnelle dans ce cadre, il a la possibilité de pouvoir demander en ligne à être placé en arrêt de travail via le site declare.ameli.fr. Un arrêt peut être déclaré de manière rétroactive (possibilité de déclarer un arrêt initié depuis le 2 mars 2020). Les indemnités journalières peuvent ensuite être versées pour la durée de l'arrêt de travail prescrit.

