



Covid-19

Foire aux questions

Dans le cadre d'évolution du contexte de l'épidémie de Covid-19, nous sommes tous confrontés à une situation exceptionnelle et méconnue.

Face à cette situation, vous êtes nombreux à poser des questions au CNEA via votre espace adhérent ou par téléphone.

Cette Foire Aux Questions (FAQ) a pour but de vous aider à appréhender cette situation exceptionnelle. Elle sera mise à jour et alimentée fréquemment en fonction de l'évolution de la situation mais également pour prendre en compte les questions récurrentes reçues par le service juridique.

Si vous ne trouvez pas la réponse à vos interrogations, n'hésitez pas à contacter le service juridique par écrit via votre espace adhérent.

Nous vous conseillons également de consulter les articles mis en ligne sur notre site internet (accessibles dès la page d'accueil).



Cette FAQ étant alimentée et mise à jour régulièrement, pour vous aider à identifier rapidement les questions modifiées ou rajoutées, nous les avons fait ressortir en les surlignant :

- En orange les mises à jour du 2 novembre 2020
- En bleu les mises à jour du 10 novembre 2020

Nous vous rappelons également que vous pouvez consulter plusieurs sites du gouvernement également mis à jour régulièrement :

- ↳ Informations générales des citoyens de l'évolution de la situation en France ainsi que sur les **précautions à prendre pour éviter la contamination** : <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>.
- ↳ Un **Questions / Réponses** élaboré et fréquemment mis à jour par le gouvernement : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries>
- ↳ Informations sur les mesures de soutien aux entreprises : <https://www.economie.gouv.fr/coronavirus-soutien-entreprises>
- ↳ **Le recours à l'activité partielle** : la DGEFP (*Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle*) a également élaboré une notice technique relative à l'activité partielle. Vous pouvez retrouver le contenu de cette notice en cliquant sur le lien suivant: [http://www.marne.gouv.fr/content/download/26248/166305/file/AP Covid19 notice technique.pdf](http://www.marne.gouv.fr/content/download/26248/166305/file/AP_Covid19_notice_technique.pdf)

1

Table des matières

Gérer les différents arrêts de travail (garde d'enfant, personnes fragiles, isolement ...)	8
1- Mon salarié peut-il encore bénéficier d'un arrêt pour garde d'enfant et si oui comment est-il indemnisé ?	8
2- Les arrêts pour les personnes dites « vulnérables » sont-ils toujours d'actualité ?	8
3- Le télétravail est-il possible lorsque le salarié est considéré comme personne « fragile / vulnérables » ?	10
4- En cas d'activité partielle pour garde d'enfant / personnes « vulnérables », quelle rémunération est prévue pour le salarié ?	10
5- L'activité partielle pour personnes vulnérables est-elle conditionnée à la mise en place d'activité partielle pour motif économique par ailleurs ?	10
6- Le salarié peut-il alterner activité partielle et télétravail sur la même semaine ?	10
7- Est-ce qu'un salarié peut opposer un arrêt pour personne fragile quand bien même l'association est déjà en activité partielle pour motif économique ?	11
8- Une personne vulnérable peut-elle néanmoins venir travailler ? L'employeur peut-il refuser la venue sur site d'une personne fragile ?	11
9- Mon salarié peut-il déclarer une maladie professionnelle s'il est infecté par le COVID-19 ?	12
Gestion de l'activité au sein de mon association dans le cadre du Covid-19	15
10- Notre association propose des cours collectifs et individuels pour la musique et la danse. Ces cours ont lieu le soir, le mercredi et le samedi. Pendant cette nouvelle période de confinement, pouvons-nous continuer également nos cours en présentiel ?	15
11- Je ne peux plus accueillir du public au sein de mon association. Pour les cours individuels de musique, puis-je prévoir la réalisation des cours au domicile des adhérents et que mon salarié se rende à ce domicile ?	15
12- Mon salarié vient me voir pour m'informer qu'il a été en contact avec une personne ayant été testée positive au Covid. Que dois-je faire ?	16
13- Mon salarié a été mis à l'isolement en tant que cas avéré ou en tant que cas contact, dois-je fermer l'ensemble de ma structure ?	17
14- Mon salarié a été mis à l'isolement (« cas contact ») : dois-je lui maintenir le salaire ?	18
15- Le coronavirus peut-il justifier le droit de retrait de mon salarié ?	19
16- Comment doit s'exercer le droit de retrait du salarié ?	20
17- Que doit faire l'employeur dont le salarié a exercé son droit de retrait ?	20
18- Puis-je imposer le port du masque à mes salariés et à mes usagers ?	20
19- Que puis-je faire lorsqu'un salarié refuse de porter un masque ?	21
20- Ai-je le droit de faire signer une décharge de responsabilité en cas d'exposition au Covid-19 ?	21
21- Et le document unique d'évaluation des risques (DUER), faut-il le mettre à jour ?	22
22- Le télétravail n'étant pas possible, mon salarié va devoir se déplacer pour venir travailler au sein de mon établissement. L'employeur doit-il effectuer des démarches pour que le salarié puisse se déplacer ?	23
Le télétravail	24
23- Puis-je imposer le télétravail à mes salariés ?	24

2

24-	Mon association ne peut pas ouvrir ses portes au public et ne peut donc plus maintenir les ateliers et les cours de musique, de danse ou d'art plastique. Puis-je imposer à mes salariés de dispenser ces ateliers ou cours en distanciel ?	24
25-	L'employeur peut-il refuser à un salarié la mise en place du télétravail ?	25
26-	Est-ce qu'un salarié peut exiger le télétravail (dans la mesure où ce dernier est possible) au motif que le travail sur site augmente le risque de contamination (par les collègues, les transports en commun, etc.) ?	26
27-	Dois-je respecter une procédure particulière pour la mise en place du télétravail ?	26
28-	L'employeur doit-il obligatoirement fournir du matériel informatique professionnel (PC, connexion à distance, téléphone...) ?	27
29-	En cas d'accident sur le lieu de télétravail, le salarié est-il couvert par le régime des accidents du travail ?	28
30-	L'employeur doit-il prendre en charge les frais du salarié au cours de cette période de télétravail ?	28
31-	Un salarié peut-il être en télétravail une partie de son temps et l'autre partie en activité partielle ?	29
32-	Mon salarié en télétravail continue-t-il à acquérir les titres restaurants ?	30
	L'activité partielle (appelée également chômage partiel)	31
	Sur l'éligibilité	31
33-	Si l'activité ne reprend que partiellement et que l'entreprise n'a pas besoin de la totalité du personnel, comment déterminer qui reprendra le travail et qui reste en activité partielle ?	31
34-	Jusqu'à présent, nous avons une personne qui a été mise en arrêt maladie après le début de l'activité partielle. Sur son bulletin de paie, elle est donc en arrêt maladie mais elle ne perçoit pas plus que si elle avait été placée en activité partielle. Si notre activité reprend partiellement, comment dois-je faire ? Elle perçoit 100% de son salaire comme un arrêt maladie classique ou elle perçoit le même montant que si elle était en chômage partiel ?	32
35-	Être en activité partielle signifie-t-il que le salarié doit ne plus du tout travailler ?	32
36-	Tous les motifs de CDD sont-ils éligibles à l'activité partielle ?	32
37-	Les cadres sont-ils concernés par le dispositif de l'activité partielle ? Y compris les cadres au forfait annuel en jours ? Et les cadres dirigeants ?	32
38-	Est-il possible de renouveler un CDD arrivant à terme au cours d'une période d'activité partielle et donc de le renouveler alors que le salarié sera en activité partielle ?	33
39-	Le CDD de l'un de mes salariés arrive à échéance pendant la période d'activité partielle. L'indemnité d'activité partielle est-elle incluse dans le calcul du montant de l'indemnité de précarité ?	33
40-	Les apprentis et les contrats de professionnalisation sont-ils éligibles à l'activité partielle ?	34
41-	Les salariés en Parcours Emploi Compétences sont-ils exclus du dispositif de chômage partiel ?	34
42-	Pour les services civiques, quel est l'impact de l'arrêt de l'activité ?	34
	Sur la demande d'autorisation auprès de l'Administration	34
43-	Une entreprise multi-établissements pourra-t-elle faire ses demandes en une seule fois ?	35
44-	Ma structure a déjà un compte SYLAe (site extranet de l'ASP) compte tenu que j'embauche un contrat PEC. Puis-je utiliser le même identifiant et le même mot de passe ?	35
45-	Est-il possible de mettre en activité partielle les salariés même si l'autorisation d'activité partielle a été refusée par la Direccte ?	35

46-	Le délai de 15 jours pour effectuer la démarche de demande d'autorisation part à compter de quelle date ? De la mise en activité partielle ?	35
47-	Mon association, même si elle n'a plus d'activité, ne perdra pas d'argent dans le cadre d'une fermeture imposée (non-remboursement des adhérents, subventions maintenues par la collectivité ...). Ai-je le droit de demander l'activité partielle ?	35
Sur la déclaration des heures chômées		36
48-	Est-ce que l'employeur doit garder la preuve des heures effectuées et/ou chômées ? ...	36
49-	Dans le cadre du chômage partiel, quel nombre d'heures chômées dois-je déclarer pour les animateurs-techniciens ou professeurs ou pour les formateurs ? Uniquement les heures de face à face ou également la préparation ?	36
50-	Nous avons signé un complément d'heures avec une salariée jusqu'au 03/04/2020. À la suite de la fermeture de la structure, jusqu'à nouvel ordre, par la municipalité dans le cadre du Coronavirus, devons-nous tenir compte de ces heures dans la retenue pour absence et dans l'indemnité d'activité partielle ?	37
51-	Mon salarié en CDI Intermittent est rémunéré au réel (et non dans le cadre d'un lissage). Combien d'heures faut-il déclarer ?	37
52-	Comment doit-on calculer les heures chômées pour le cadre au forfait annuel en jours ?	37
53-	Combien de jours chômés et donc de jours à déduire du forfait annuel faut-il compter par semaine pour le salarié cadre au forfait jours ?	38
Sur l'indemnisation par l'employeur		39
54-	L'employeur a-t-il la possibilité de compléter l'indemnisation légale pour maintenir le salaire mensuel habituel du salarié ?	39
55-	Une augmentation de salaire était prévue pour plusieurs salariés au mois de mai. Pouvons-nous la maintenir même durant la période d'activité partielle ou devons-nous reporter cette augmentation ?	39
56-	Quelles sont les démarches pour les associations qui appliquent le Chèque Emploi Associatif ?	39
57-	Quel est le montant de l'indemnisation due pour le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation ?	40
58-	Le contrat de travail étant suspendu durant le chômage partiel, le calcul du montant du 13 ^{ème} mois en est-il affecté, celui-ci étant versé « au prorata du temps de présence » dans l'année ?	40
59-	Quelles sont les mentions à faire apparaître sur le bulletin de paie ?	40
Sur l'allocation versée par l'Etat		40
60-	Quel est le montant de l'allocation versée par l'Etat (plus précisément l'ASP) dans le cadre de l'activité partielle ?	41
Impact de l'activité partielle sur le contrat de travail		41
61-	Quel est l'impact de l'activité partielle sur les jours fériés (1 ^{er} mai, 8 mai, Ascension, Pentecôte par exemple) ?	41
62-	Quelle est la situation des salariés en congé maternité / paternité au moment de la déclaration d'activité partielle ?	42
63-	Comment calculer la prime d'intermittence à la fin de l'année de référence lorsque le salarié a été en activité partielle au cours de l'année (CCN Animation/ECLAT) ?	42
64-	Je vais rompre le contrat de travail de mon salarié dans le cadre d'une rupture conventionnelle (ou d'un licenciement pour motif économique), comment dois-je prendre en compte la période d'activité partielle pour le calcul de l'indemnité de rupture ?	42

65-	Un salarié mis en activité partielle peut-il travailler pour un autre employeur pendant cette période ?	43
66-	Au cours de la période d'activité partielle, le salarié continue-t-il à acquérir des tickets restaurant ?	43
67-	Quel est l'impact de la période d'activité partielle sur les droits à retraite ?	43
La rupture des relations contractuelles (salariales, auto-entrepreneurs ...)		45
68-	Puis-je rompre la période d'essai de mon salarié compte tenu de la situation ?	45
69-	Comment faire par rapport aux prestataires de service ou au-auto-entrepreneurs ?	45
70-	En cas d'annulation d'activité, dois-je rembourser les adhérents ?	46
71-	Le processus de certification qualité était lancé dans mon organisme de formation, l'audit étant en cours. Doit-il s'arrêter ?	46
Gestion des contrats de travail		47
72-	J'ai conclu avec un salarié un CDD pour accroissement d'activité du 1 ^{er} juin au 30 novembre 2019. Il a été renouvelé une 1 ^{ère} fois du 1 ^{er} décembre 2019 au 31 janvier 2020 puis une 2 ^{ème} fois du 1 ^{er} février au 30 juin 2020. Est-il possible de prolonger le CDD au-delà du 30 juin car il n'a pas pu accomplir la totalité de la mission confiée en raison de la situation sanitaire des derniers mois ? 47	
73-	Le titre de séjour de mon salarié arrive à terme. Est-il prolongé compte tenu du contexte sanitaire actuel ?	48
Gestion des congés, repos et temps de travail		49
Les congés payés et les RTT		49
74-	Puis-je imposer à mes salariés la prise de congés / jours de repos ?	49
75-	Puis-je imposer à mes salariés des RTT ou des jours de repos cadre ?	50
76-	Est-il possible d'imposer une semaine de congés payés puis une semaine de RTT ?	50
77-	Mon salarié placé en activité partielle a-t-il la possibilité de transformer des jours de congés payés en argent pour compenser sa perte de revenu ?	51
78-	Durant la période d'activité partielle est-il possible de poser des congés payés ? Si oui, quel est l'impact des congés payés sur l'activité partielle ?	52
79-	Pendant l'activité partielle, le salarié acquiert-il des congés payés ? Et des RTT ?	52
80-	Le salarié a posé une semaine de congés / jours de repos qui tombent pendant la période d'activité partielle. Sont-ils maintenus ? Peut-il les annuler ?	52
81-	Les congés payés acquis doivent-ils être posés avant fin mai ? Peuvent-ils être reportés après cette date exceptionnellement ?	52
La gestion du temps de travail		53
82-	En raison d'un fort taux d'absentéisme dans ma structure, j'ai besoin d'augmenter le temps de travail de certains de mes salariés. Quelles est ma marge de manœuvre ?	53
L'arrêt maladie (sans lien avec le Covid-19)		54
83-	Mon salarié me présente un arrêt de travail pour maladie. Comment doit-il être indemnisé ? 54	
La formation professionnelle		56
84-	Je devais organiser des entretiens professionnels de bilan (tous les 6 ans) en mars et en avril. Puis-je les décaler ?	56
Le Comité Social et Economique		57
85-	Nous étions en cours de processus électoral avant les mesures annoncées par le gouvernement. Que devons-nous faire ?	57
86-	Le mandat du membre du CSE est-il suspendu durant l'arrêt pour garde d'enfant ?	58

87-	Dans quels cas dois-je informer ou consulter le CSE ?	58
88-	La mise en activité partielle ayant été effectuée rapidement, je n'ai pas eu le temps de consulter le CSE. Que puis-je faire ?	60
89-	Dans le cadre de la mise en place de l'activité partielle, l'avis du CSE est-il consultatif ?	60
90-	Quelle forme doit prendre l'avis rendu par le CSE ? Faut-il un avis global du CSE sur la mise en activité partielle ou par activité/poste/établissement ?	60
91-	En cas de carence aux dernières élections du CSE, l'employeur doit-il envoyer le PV de carence à la Direccte ?	61
92-	Que dois-je faire en cas de réunion demandée par les représentants du personnel ?	61
93-	Qu'est-ce que le droit d'alerte du CSE ?	61
94-	Est-il possible d'organiser les réunions du CSE en visio ou audioconférence ?	61
Le service de médecine du travail		63
95-	Je viens d'embaucher un salarié. Doit-il passer la visite d'information et de prévention initiale (visite médicale d'embauche) ?	63
96-	Les visites périodiques auprès de la médecine du travail sont-elles maintenues ?	63
97-	A la fin d'un arrêt maladie (lié au Covid-19 ou non), comment gérer la visite de reprise auprès du médecin du travail sachant que le salarié doit reprendre son poste de travail ?	64
La négociation d'un accord d'entreprise		65
98-	Comment organiser la réunion pour la négociation d'un accord d'entreprise avec les partenaires sociaux ? En présentiel ? En distanciel ?	65
99-	Comment signer un accord d'entreprise à distance ?	65
100-	Comment organiser un référendum auprès des salariés pour valider un accord d'entreprise ?	66
101-	Dans le contexte actuel, lorsque ma structure a besoin de négocier un accord d'entreprise, les délais légaux sont-ils toujours les mêmes pour négociation et la conclusion de l'accord ?	67
Les mesures de soutien aux entreprises		68
102-	Une association est-elle éligible aux aides mise en place par l'Etat ?	68
La prime exceptionnelle pouvoir d'achat et accord d'intéressement		68
103-	Est-il toujours possible de verser la prime exceptionnelle pour le pouvoir d'achat (dite Prime Macron) dans le contexte actuel ?	68
Le prêt garanti par l'Etat (PGE)		69
104-	Les associations sont-elles éligibles au prêt garanti par l'Etat ?	69
105-	Quel chiffre d'affaires utiliser pour une association ?	69
La vie associative		71
106-	Puis-je reporter l'Assemblée Générale de mon association ?	71
107-	Puis-je organiser une assemblée générale ordinaire ou extraordinaire au sein de mon association ?	71
108-	Certains appels à projets nationaux prévoient des dates limites de dépôts des dossiers pendant cette période de confinement, est-ce que ces dates sont maintenues ?	72
109-	Mon association ne pourra pas réaliser l'action prévue, bénéficiant d'une subvention publique, sur cette période. L'autorité administrative peut-elle me mettre en faute ?	72
110-	Y'a-t-il des règles d'aménagements concernant la commande publique (marchés publics, délégation de services publics, contrats de concession etc.) pendant cette période ?	73
111-	Mon association peut-elle décaler la date pour l'approbation des comptes ? Et pour arrêter ses comptes ?	74

Gérer les différents arrêts de travail (garde d'enfant, personnes fragiles, isolement ...)

1- Mon salarié peut-il encore bénéficier d'un arrêt pour garde d'enfant et si oui comment est-il indemnisé ?

Les parents peuvent bénéficier d'un arrêt et d'une prise en charge au titre de l'activité partielle **si l'école ne peut accueillir leur enfant pour des raisons sanitaires.**

En effet, dans le cadre d'un communiqué de presse du 9 septembre 2020, le Ministère des Solidarités et de la Santé a précisé que pour les « *parents n'ayant pas d'autre choix que de s'arrêter de travailler pour garder leurs enfants en raison de la fermeture de leur crèche, école ou collège, ou encore lorsque leurs enfants sont identifiés par l'Assurance Maladie comme étant cas-contact de personnes infectées* », « *les mesures d'indemnisation dérogatoires en vigueur avant l'été seront donc réactivées pour que les parents concernés puissent bénéficier d'un niveau de rémunération garanti.* »

Le Ministère précise toutefois que **le salarié ne sera éligible au dispositif d'activité partielle que sous réserve de remplir les conditions cumulatives suivantes :**

- **Cette indemnisation ne pourra bénéficier qu'à un parent par foyer ;**
- **Il doit s'agir d'un enfant de moins de 16 ans ou d'un enfant handicapé (Q/R ministériel)**
- **Les deux parents doivent être en incapacité de télétravailler ;**

Le salarié doit présenter un justificatif attestant soit de la fermeture de la classe, soit de la situation de cas-contact de l'enfant. Le salarié parent bénéficiant de cet arrêt dérogatoire pour garde d'enfant bénéficierait alors d'une prise en charge dans le cadre du dispositif d'activité partielle de droit commun.

Le salarié perçoit de l'employeur une indemnité équivalente à **70 % de leur rémunération de référence dans la limite d'un plafond fixé à 70 % de 4,5 Smic.**

Concernant l'employeur, celui-ci perçoit de la part de l'Etat une allocation égale à un placement d'un salarié placé en activité partielle de droit commun. Ainsi, cette allocation est équivalente à **60 % de la rémunération brute de référence limitée à 4,5 Smic** (assorti d'un plancher de 7,23 €).

Le salarié devra donc être en mesure d'apporter à l'employeur les attestations ou justificatifs suivants :

- **Une attestation sur l'honneur indiquant que l'autre parent ne peut pas télétravailler et n'est pas déjà bénéficiaire du dispositif ;**
- **Justificatif attestant de la fermeture d'établissement d'accueil, de la classe ou de la section de l'enfant**
- **Un justificatif de l'assurance maladie attestant que l'enfant est identifié comme contact à risque et donc respecter une mesure d'isolement.**

ATTENTION ! Ces documents doivent être conservés par l'employeur et pourront être demandés en cas de contrat.

2- Les arrêts pour les personnes dites « vulnérables » sont-ils toujours d'actualité ?

Pour ces personnes, l'approche reste identique : il faut privilégier le télétravail lorsque cela est possible.

Le télétravail doit également être favorisé, autant que possible, pour les travailleurs qui sans être eux-mêmes à risque de forme grave, vivent au domicile d'une personne qui l'est.

Auparavant, lorsque le télétravail ne pouvait être mis en place, les salariés à risque de forme grave et les personnes partageant le domicile de personnes à risque de forme grave ne pouvant télétravailler

devaient consulter leur médecin traitant ou médecin de ville pour bénéficier d'un arrêt de travail ou d'un certificat d'isolement. Le salarié devait remettre le certificat d'isolement à l'employeur afin que celui-ci puisse le placer en activité partielle.

En application d'un décret du 29 août 2020, pour les personnes cohabitant avec des personnes vulnérables, la prise en charge au titre de l'activité partielle a cessé depuis le 1^{er} septembre 2020 (à l'exception des salariés exerçant en Guyane ou Mayotte).

Pour les personnes vulnérables, les pathologies concernées ont été révisées par ce même décret du 29 août dernier. Ce décret prévoit que l'activité partielle et les arrêts de travail dérogatoires sont possibles, **sur prescription médicale**, pour les salariés suivants :

- Atteints de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
- Atteints d'une immunodépression congénitale ou acquise :
 - Médicamenteuse : chimiothérapie anti cancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive,
 - Infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm³,
 - Consécutives à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques,
 - Liée à une hémopathie maligne en cours de traitement ;
- Âgés de 65 ou plus et ayant un diabète associé à une obésité ou des complications micro ou macro vasculaires ;
- Dialysés ou qui présentent une insuffisance rénale chronique sévère.

En plus, le médecin doit estimer que **le salarié présente un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 le plaçant dans l'impossibilité de continuer à travailler.**

Ainsi, pour les salariés dont la pathologie n'apparaissait plus dans le décret du 29 août 2020, la prise en charge au titre de l'activité partielle devait cesser au 1^{er} septembre 2020.



Toutefois, une ordonnance du Conseil d'Etat du 15 octobre 2020 est venue suspendre les nouvelles dispositions du décret du 29 août 2020 relatives aux personnes vulnérables.

En conséquence, jusqu'à ce qu'il soit statué au fond sur la légalité des dispositions contestées du décret du 29 août, les anciens critères posés par le décret du 5 mai 2020 sont à nouveau applicables. Ainsi, pour l'heure, en application de ce décret du 5 mai, les salariés répondant à l'un des critères suivants peuvent donc bénéficier de l'activité partielle :

- Être âgés de 65 ans et plus ;
- Etant au troisième trimestre de la grossesse ;
- Ayant des antécédents (ATCD) cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée (avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
- Ayant un diabète non équilibré ou présentant des complications ;
- Présentant une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale (broncho-pneumopathie obstructive, asthme sévère, fibrose pulmonaire, syndrome d'apnée du sommeil, mucoviscidose notamment) ;
- Présentant une insuffisance rénale chronique dialysée ;
- Etant atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
- Présentant une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kg/m²) ;
- Etant atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise : médicamenteuse (chimiothérapie anticancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive) ; liée à une infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm³ ; consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules-souches hématopoïétiques ; liée à une hémopathie maligne en cours de traitement ;
- Etant atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
- Présentant un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie.

La suppression de la prise en charge au titre de l'activité partielle pour les personnes cohabitant avec des personnes vulnérables reste applicable et n'a pas été remise en cause par le Conseil d'Etat.

3- Le télétravail est-il possible lorsque le salarié est considéré comme personne « fragile / vulnérables » ?

Dans le protocole sanitaire mis à jour le 30 octobre, le gouvernement réaffirme l'importance du télétravail pour les travailleurs à risques de formes graves de Covid-19. Le télétravail doit être favorisé par les employeurs, sur demande des intéressés et si besoin, après échange entre le médecin traitant et le médecin du travail, dans le respect du secret médical.

Le télétravail doit également être favorisé, autant que possible, pour les travailleurs qui sans être eux-mêmes à risque de forme grave vivent au domicile d'une personne qui l'est.

Lorsque le télétravail ne peut être organisé et si le salarié est considéré comme un salarié « vulnérable » conformément au décret du 5 mai 2020 (décret à nouveau applicable tant que les dispositions du décret du 29 août 2020 sont suspendues – voir question 2), il peut bénéficier d'une prescription de son médecin et être pris en charge au titre de l'activité partielle.

4- En cas d'activité partielle pour garde d'enfant / personnes « vulnérables », quelle rémunération est prévue pour le salarié ?

Le salarié « vulnérable » ou « garde d'enfant » va bénéficier d'une indemnisation minimale d'un taux de 70 % à leur rémunération de référence dans la limite d'un plafond fixé à 70 % de 4,5 Smic.

Nous rappelons qu'en application d'un décret du 29 août 2020, pour les personnes cohabitant avec des personnes vulnérables, la prise en charge au titre de l'activité partielle a cessé depuis le 1^{er} septembre 2020 (à l'exception des salariés exerçant en Guyane ou Mayotte).

10

Pour plus de précisions sur l'indemnisation activité partielle, nous vous renvoyons à [l'article relatif à l'activité partielle](#).

5- L'activité partielle pour personnes vulnérables est-elle conditionnée à la mise en place d'activité partielle pour motif économique par ailleurs ?

Non. L'employeur des salariés appartenant à cette catégorie bénéficie de l'allocation d'activité partielle pour ces salariés, même si l'activité de l'établissement n'est pas impactée par la crise sanitaire actuelle et qu'il ne bénéficie pas de l'activité partielle pour ses autres salariés.

6- Le salarié peut-il alterner activité partielle et télétravail sur la même semaine ?

Dans cette hypothèse, si l'employeur se pose une telle question, cela signifie tout d'abord que le salarié a encore du travail et qu'il ne s'agit pas d'une activité partielle « totale ». Le temps de travail du salarié a diminué en raison d'une baisse d'activité mais n'est pas totalement arrêté.

Donc le salarié est bien en activité partielle. Cette activité partielle peut se faire selon différentes organisations :

- ✓ Moins d'heures travaillées par jour (*exemple : une réduction journalière de 2h*) ;
- ✓ Moins de jours travaillés par semaines (*exemple : seulement 3 jours travaillés dans la semaine au lieu de 5*)
- ✓ Moins de semaines travaillées dans le mois (*exemple : le salarié ne travaille qu'une semaine sur 2*).

Ces quelques heures encore travaillées sont en principe réalisées dans le cadre du télétravail si celui-ci est compatible avec le poste.

Le salarié en activité partielle peut donc être en télétravail sur les heures travaillées. Si on reprend par exemple l'organisation n°2 ou n°3 vues ci-dessus, le salarié sera en télétravail sur les jours ou les semaines travaillées et en heures chômées sur les jours ou les semaines non travaillées.

7- Est-ce qu'un salarié peut opposer un arrêt pour personne fragile quand bien même l'association est déjà en activité partielle pour motif économique ?

Tout dépend s'il s'agit d'une mise en activité partielle « totale » (fermeture de l'établissement ou du service du salarié) ou d'une mise en activité partielle « partielle » (l'activité est réduite mais pas stoppée).

Dans la première hypothèse (activité partielle totale), le contrat de travail étant déjà suspendu et le salarié n'ayant pas à travailler, cette information sera à ce stade sans intérêt, le salarié étant au même régime que les autres. Cependant, cette information sera d'importance pour l'employeur dans le cadre d'une reprise envisagée du travail, où l'on pourrait alors se trouver dans la situation ci-dessous.

Dans la seconde hypothèse (activité partielle « partielle »), le salarié continue à travailler selon une durée de travail réduite. Si le télétravail n'est pas compatible avec le poste du salarié et que celui-ci est une personne dite vulnérable, il doit obtenir un certificat médical auprès de son médecin et le communiquer à l'employeur pour que ce dernier déclare les heures non travaillées du fait de l'arrêt en heures chômées également. Cet arrêt s'impose à l'employeur. Le salarié sera donc totalement en activité partielle. Le salarié sera indemnisé par l'employeur au titre de l'activité partielle avec un taux de 70% du brut.

8- Une personne vulnérable peut-elle néanmoins venir travailler ? L'employeur peut-il refuser la venue sur site d'une personne fragile ?

Cette question est délicate, car elle mêle également le secret médical. Rappelons en effet que cette mise en activité partielle dérogatoire est un droit pour le salarié et se fait à sa propre initiative puisqu'il doit remettre un certificat médical de son médecin. Si le salarié ne présente pas de certificat du médecin ou d'arrêt de travail, il est censé venir travailler.

L'employeur ne peut donc mettre d'office un salarié à l'isolement. De plus, aucun texte n'interdit à ce jour à ces personnes de se déplacer pour travailler.

Il est évident que l'employeur n'aura pas connaissance de l'état de santé de l'ensemble de son personnel et il ne faut d'ailleurs pas qu'il mette en place un questionnaire pour connaître cet état de santé. Dans ce cas, il sera difficile de lui reprocher d'avoir fait travailler le salarié. Mais comment faire lorsque, au contraire, il connaît l'état de santé du salarié ?

Dans une telle situation, nous conseillons :

- Dans un premier temps, si cela n'a pas encore été fait, d'informer l'ensemble du personnel (pour ne viser personne en particulier) par note de service ou courrier (quitte également à le rappeler sur le tableau d'affichage), quels sont les salariés considérés par le Haut Conseil de la Santé publique comme « vulnérables » et quels sont leurs droits dans le contexte actuel. Il faudra également indiquer les droits pour les salariés vivant avec une personne « vulnérable ».
- **Lorsque l'employeur est informé de l'état de santé du salarié :**
 - Il doit mettre en place le télétravail si cela est compatible avec le poste ;
 - Si le télétravail n'est pas compatible, et que le salarié vulnérable présente un certificat établi par un médecin estimant qu'il présente un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 le plaçant dans l'impossibilité de continuer à travailler, il sera placé en activité partielle ;
 - Si le télétravail n'est pas compatible et que le salarié ne présente pas de certificat du médecin (ce sera le cas pour le salarié qui veut reprendre le travail), il faudra prendre le maximum de précaution.

11

Nous conseillons, dans un premier temps, de discuter avec le salarié pour l'informer à nouveau de ses droits et des risques qu'il encourt (avec formalisation de cette information dans un écrit contresigné par le salarié). Si le salarié souhaite toujours venir travailler, nous conseillons de prendre attache auprès du médecin du travail pour que celui-ci reçoive également le salarié et donne son avis ensuite à l'employeur. Si le salarié reprend le travail, il faudra que l'employeur soit très vigilant sur les mesures de protection mises en place pour le poste et leur respect. Dans la mesure du possible, un réaménagement du poste sera conseillé (éviter le contact avec le public, travail isolé sans coactivité avec d'autres salariés ...)

- **Lorsque l'employeur n'est pas informé de l'état de santé du salarié**, il ne pourra pas être reproché à l'employeur d'avoir fait travailler le salarié. Mais, en cas de litige, il sera important de prouver que l'employeur a bien informé l'ensemble du personnel des mesures légales applicables pour les salariés dits vulnérables ou vivant avec une personne dite vulnérable, qu'il n'était pas au courant de la situation et qu'il avait aussi bien mis en place toutes les mesures sanitaires obligatoires / indispensables par ailleurs dans les locaux, indépendamment de toute pathologie dont pouvait souffrir un salarié.

9- Mon salarié peut-il déclarer une maladie professionnelle s'il est infecté par le COVID-19 ?

Par un décret du 14 septembre dernier, deux nouveaux tableaux de maladie professionnelle désignant les pathologies causées par une infection au SARS-CoV2 ont été créés : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000042328917>

Pour les salariés du régime général, il s'agit du tableau 100 « AFFECTIONS RESPIRATOIRES AIGÜES LIÉES À UNE INFECTION AU SARS-COV2 »

DÉSIGNATION DES MALADIES	DÉLAI de prise en charge	LISTE LIMITATIVE DES TRAVAUX susceptibles de provoquer ces maladies
Affections respiratoires aiguës causées par une infection au SARS-CoV2, confirmée par examen biologique ou scanner ou, à défaut, par une histoire clinique documentée (compte rendu d'hospitalisation, documents médicaux) et ayant nécessité une oxygénothérapie ou toute autre forme d'assistance ventilatoire, attestée par des comptes rendus médicaux, ou ayant entraîné le décès	14 jours	Tous travaux accomplis en présentiel par le personnel de soins et assimilé, de laboratoire, de service, d'entretien, administratif ou de services sociaux, en milieu d'hospitalisation à domicile ou au sein des établissements et services suivants : établissements hospitaliers, centres ambulatoires dédiés covid-19, centres de santé, maisons de santé pluriprofessionnelles, établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes, services d'aide et d'accompagnement à domicile intervenant auprès de personnes vulnérables, services de soins infirmiers à domicile, services polyvalents d'aide et de soins à domicile, centres de lutte antituberculeuse, foyers d'accueil médicalisés, maisons d'accueil spécialisé, structures d'hébergement pour enfants handicapés, appartements de coordination thérapeutique, lits d'accueil médicalisé, lits halte soins santé, centres de

	soins, d'accompagnement et de prévention en addictologie avec hébergement, services de santé au travail, centres médicaux du service de santé des armées, unités sanitaires en milieu pénitentiaire, services médico-psychologiques régionaux, pharmacies d'officine, pharmacies mutualistes ou des sociétés de secours minières Activités de soins et de prévention auprès des élèves et étudiants des établissements d'enseignement Activités de transport et d'accompagnement des malades, dans des véhicules affectés à cet usage
--	---

De ce tableau, il faut distinguer deux situations :

1/ Le salarié exerce dans le cadre de son activité professionnelle, des travaux limitativement désignés dans le tableau de maladie professionnelle ci-dessus.

Le salarié peut alors bénéficier d'une reconnaissance de maladie professionnelle dès lors que la contamination au Covid-19 a eu lieu dans le cadre de leur travail et qu'elle a entraîné **une affection respiratoire grave** avec recours à l'oxygénothérapie ou toute autre forme d'assistance respiratoire.

Seules les affections respiratoires aiguës sont considérées comme potentiellement maladies professionnelles selon le tableau. L'affection doit être confirmée par un examen biologique, scanner ou par une histoire clinique documentée (ex : compte-rendu d'hospitalisation).

Dans le cas où le salarié est atteint d'une affection grave autre que respiratoire, sa demande de reconnaissance sera préalablement examinée par un comité d'experts médicaux, dont la composition est allégée pour permettre une instruction plus rapide des dossiers.

2/ Le salarié n'exerce pas dans le cadre de son activité professionnelle, des travaux désignés dans le tableau de maladie professionnelle ci-dessus.

Le salarié peut demander une reconnaissance en maladie professionnelle s'il a contracté le Covid-19 dans le cadre de leur travail et si la maladie a entraîné une affection grave. Sa demande sera examinée par un comité d'experts médicaux, dont la composition est allégée pour permettre une instruction plus rapide des dossiers



Pour rappel, en matière de maladie professionnelle, il existe une présomption d'imputabilité. Si un salarié, exposé à un risque pris en compte par un tableau de maladie professionnelle, est victime d'une maladie qui remplit tous les critères exigés par ce tableau, cette **maladie est présumée d'origine professionnelle**. Le salarié n'a donc pas à prouver qu'il existe un lien entre cette maladie et son travail.

En cas de contestation du caractère professionnel de la maladie, il appartient à l'Assurance maladie ou à l'employeur de prouver que celle-ci est due à une cause totalement étrangère au travail.



La reconnaissance en maladie professionnelle permet une **prise en charge des frais de soins à hauteur de 100% des tarifs d'assurance maladie**, une prise en charge plus favorable des indemnités journalières et enfin une indemnité (rente ou capital) en cas d'incapacité permanente. Une rente est versée aux ayants-droit en cas de décès

La volonté de créer une maladie professionnelle liée au COVID-19 a pour objectif de faciliter l'accès aux droits des personnels en première ligne dans la gestion de la crise du COVID-19 qui sont tombés malade dans l'exercice de leur métier.

Afin d'éviter aux employeurs concernés de porter la charge financière de l'indemnisation, un arrêté du 16 septembre, publié au *JO* du 7 octobre, prévoit que le **financement** de ces dépenses sera assuré de manière **mutualisée** entre tous les employeurs, conformément à ce qu'avait annoncé le gouvernement dans un communiqué du 30 juin 2020

Gestion de l'activité au sein de mon association dans le cadre du Covid-19

10- Notre association propose des cours collectifs et individuels pour la musique et la danse. Ces cours ont lieu le soir, le mercredi et le samedi. Pendant cette nouvelle période de confinement, pouvons-nous continuer également nos cours en présentiel ?

NON.

En effet, que vous soyez un établissement classé en R / L ou X, pour ce type d'activité, seules celles effectuées dans le cadre des accueils périscolaires peuvent être maintenues.

L'**accueil de loisirs périscolaire** est celui qui se déroule les autres jours que le samedi où il n'y a pas d'école, les dimanches et les petites et grandes vacances scolaires (= extra-scolaire). L'accueil est adossé à une école ou se déroule sur un autre site lorsqu'il regroupe des enfants de plusieurs écoles.

Ce temps périscolaire, est le temps immédiatement avant ou après l'école, c'est à dire :

- Le temps du transport scolaire ;
- La période d'accueil avant la classe ;
- Le temps de la restauration à l'école ;
- Après la classe, les études surveillées, l'accompagnement scolaire, les activités culturelles ou sportives ;

Le mercredi après-midi.

Ainsi, l'accueil périscolaire reste autorisé durant la période du confinement. Les activités périscolaires ne sont toutefois possibles que lorsqu'elles sont organisées dans l'école ou l'établissement scolaire, en son sein ou à proximité, ou dans la continuité du temps scolaire, ou encore par un accueil de loisirs périscolaire **déclaré au titre des accueils collectifs de mineurs**.

15

Les activités périscolaires de nature artistique, au même titre que les activités sportives, sont autorisées si elles se déroulent dans la continuité du temps scolaire et au sein des seuls établissements d'enseignement autorisés à recevoir du public, ou au sein d'établissements se situant à leur immédiate proximité ainsi qu'au sein des accueils collectifs de mineurs (exemple des centres aérés).

Les activités extra-scolaires (activité sportive ou associative le week-end par exemple) ne sont pas autorisées. Il en va de même de l'organisation des accueils de loisirs extrascolaires, des accueils de jeunes, des accueils de scoutisme, qu'ils soient avec ou sans hébergement ainsi que tous les accueils collectifs de mineurs avec hébergement, qui sont suspendus jusqu'à nouvel ordre.

N'hésitez pas à consulter notre [article sur l'ouverture des ERP](#) sur le site internet.

11- Je ne peux plus accueillir du public au sein de mon association. Pour les cours individuels de musique, puis-je prévoir la réalisation des cours au domicile des adhérents et que mon salarié se rende à ce domicile ?

NON

Il est prévu dans le décret 2020-1331 du 2 novembre 2020 :

« Dans les cas où le lieu d'exercice de l'activité professionnelle est le domicile du client, les déplacements sont autorisés :

« 1° Pour les activités professionnelles de services à la personne, à la condition que ces activités soient mentionnées à l'article D. 7231-1 du code du travail ; toutefois les activités de cours à domicile autres que de soutien scolaire sont régies par l'alinéa suivant ;

« 2° Pour les activités à caractère commercial, sportif ou artistique et les activités de cours à domicile autres que de soutien scolaire qui seraient **autorisées si elles étaient exercées en établissement recevant du public** »

Ainsi, les cours à domicile ne seraient possibles que si la structure est un ERP autorisé à continuer à accueillir du public pendant cette période.

Si l'activité de mon salarié s'exerçait dans les locaux de mon association, est ce qu'elle serait autorisée ?

Cette question doit se poser y compris pour le salarié qui intervient habituellement au domicile d'un adhérent. Ainsi, si le salarié, qui travaille habituellement au domicile de l'adhérent, travaillait au sein de mon établissement, est ce qu'il pourrait encore le faire ?

- OUI car mon ERP peut continuer à recevoir du public : alors mon salarié qui intervient habituellement à domicile peut continuer à intervenir à domicile
- NON car mon ERP ne peut pas recevoir du public : alors mon salarié ne peut pas intervenir au domicile

En conséquence, si ma structure est un ERP qui ne peut pas accueillir du public du fait de ce confinement, la question de savoir si le salarié peut faire ou non des cours à domicile n'a même pas à se poser car il ne peut le faire du fait de l'impossibilité de l'ERP d'accueillir du public.

12- Mon salarié vient me voir pour m'informer qu'il a été en contact avec une personne ayant été testée positive au Covid. Que dois-je faire ?

Pour connaître le comportement à suivre en cas de salarié testé positif ou cas contact, vous pouvez vous reporter à notre article [« Quel comportement adopter en cas de symptômes ou de cas contact ? »](#).

16

Comme le rappelle le Ministère du travail sur son site internet, le haut conseil de la santé publique (HCSP) définit le cas contact étroit de la manière suivante :

« Un contact étroit est une personne qui, à partir de 24h précédant l'apparition des symptômes d'un cas confirmé, a partagé le même lieu de vie (par exemple : famille, même chambre) ou a eu un contact direct avec lui, en face à face, à moins d'1 mètre du cas ou pendant plus de 15 minutes, lors d'une discussion ; flirt ; amis intimes ; voisins de classe ou de bureau ; voisins du cas dans un moyen de transport de manière prolongée ; personne prodiguant des soins à un cas confirmé ou personnel de laboratoire manipulant des prélèvements biologiques d'un cas confirmé, en l'absence de moyens de protection adéquats ».

« Le salarié est invité à se rapprocher de son employeur pour connaître les mesures propres à sa situation (télétravail, mesure de protection des salariés, ...) dans le cadre du confinement général. Il peut se rapprocher de son médecin en cas de question spécifique sur sa situation ».

En principe, l'ARS ne délivre plus d'arrêt maladie.

De son côté, concernant les cas personnes contact, [l'Assurance maladie](#) indique :

« Pour éviter de contaminer à leur tour d'autres personnes, les personnes contact doivent rester isolées jusqu'aux résultats du test de dépistage, même si elles ne présentent pas de symptômes. Elles ne doivent pas se rendre sur leur lieu de travail. **Un arrêt de travail leur est délivré si nécessaire (par exemple si elles ne peuvent pas télétravailler) par l'Assurance Maladie qui a pour mission d'appeler toutes les personnes contact.**

À noter : les parents d'enfants "cas contact" peuvent également se voir prescrire un arrêt de travail par l'Assurance Maladie.

Pour connaître la procédure à suivre, vous pouvez consulter la procédure sur le site de l'Assurance maladie [en cliquant ici](#). N'hésitez pas à transmettre à vos salariés ou à afficher [la fiche « J'ai été en contact à risque avec une personne malade du COVID-19 »](#) rédigée par le Ministère de la Santé.

Les personnes dont le test de dépistage est positif doivent s'isoler pendant la durée des symptômes.

À réception des résultats du test, le médecin prescripteur (ou l'Assurance Maladie) prend contact avec elles par téléphone pour leur expliquer les démarches à suivre et si besoin, leur délivrer un arrêt de travail pour couvrir la période d'isolement.

En cas de test négatif, celui-ci n'implique généralement pas la reprise immédiate du travail. L'isolement est le plus souvent maintenu quelques jours. Le médecin ou l'Assurance Maladie délivre au patient un arrêt de travail couvrant la période nécessaire d'isolement. ».

Ces mêmes informations peuvent également être retrouvées sur le site du service-public : <https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A14278>

Dès lors qu'un salarié vient vous voir car se considère comme un potentiel cas contact, il est conseillé d'envisager avec lui les modalités de télétravail qui pourraient être mises en place.

En l'absence de solution de télétravail, l'employeur doit conseiller au salarié de prendre contact avec son médecin traitant qui pourra prescrire un arrêt de travail s'il l'estime nécessaire.

De même, un [arrêt de travail pourra lui être délivré par l'Assurance Maladie](#) si nécessaire (si le salarié ne peut pas télétravailler par exemple).

Nous rappelons également qu'un référent Covid-19 doit être désigné dans chaque entreprise. Ce dernier devra être informé de la situation et le process à mettre en place devra être fait en concertation avec ce référent.

17

13- Mon salarié a été mis à l'isolement en tant que cas avéré ou en tant que cas contact, dois-je fermer l'ensemble de ma structure ?

Dans une telle situation, nous vous conseillons, si ce n'est pas elle qui vous a contacté directement notamment pour les cas contacts. La procédure à mettre en place devra être vue avec cette dernière.

Pour connaître le comportement à suivre en cas de salarié testé positif ou cas contact, vous pouvez vous reporter à notre article [« Quel comportement adopter en cas de symptômes ou de cas contact ? »](#)

Comme le mentionne le Ministère du travail sur son site internet, parmi les obligations de l'employeur, figurent notamment, outre la nécessité d'assurer le respect des gestes barrière, la nécessité d'informer les salariés susceptibles d'avoir été en contact avec un personnel contaminé, la nécessité de prendre toute mesure d'organisation adaptée et de faire procéder sans délai à un nettoyage approprié des surfaces concernées par le risque de contamination.

Ainsi, les espaces de travail occupés par les personnes infectées ou suspectées de l'être doivent être nettoyés selon un [protocole précis](#).

Enfin, il est recommandé à l'employeur d'associer si possible son service de santé au travail afin d'obtenir des recommandations au plus près de sa situation et de se rapprocher des représentants du personnel. Il n'y a donc pas d'obligation de fermeture mais obligation pour l'employeur de mettre en place les mesures qui ont été définies par les autorités.

Pour information (ou rappel) :

Dans la branche des FSJT, si un établissement détecte un cas dans ses locaux, voici le process:

1) Déclaration du cas sur l'application CAS COVID HEBERGEMENT mise en place par la DRIHL et l'ARS : <https://cas-covid-hebergement.sesan.fr/content/74/>

2) Ensuite, les équipes mobiles de l'ARS, constituées de médecin et d'infirmiers, peuvent intervenir sur sollicitation de la structure à l'adresse mail suivante : ars-idf-covid-precarite-equipes-mobiles@ars.sante.fr (normalement, cette adresse est relevée tous les jours, en continu, de 9h à 19h. Un régulateur confirme si une équipe est en capacité de procéder à la visite). Ces équipes sont mobilisées en cas de suspicion de cas afin d'effectuer des tests (PCR) de confirmation.

14- Mon salarié a été mis à l'isolement (« cas contact ») : dois-je lui maintenir le salaire ?

Afin de limiter la propagation de l'épidémie de covid-19, les salariés faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile (notamment, les salariés identifiés comme « cas contact ») et qui se trouvent, pour ce motif, dans l'impossibilité de continuer à travailler, peuvent bénéficier d'un arrêt de travail. Cette disposition s'applique en l'absence de possibilité de télétravail.

L'arrêt de travail, qui doit être prescrit par le médecin traitant ou un médecin de ville, est alors un arrêt maladie de droit commun et doit donc être indemnisé comme tel. Cela signifie que les formalités sont identiques à celles d'un arrêt maladie « classique ».

Le salarié a ensuite droit aux IJSS et au maintien de salaire selon les dispositions suivantes :

<p>Prise en charge par la Sécurité sociale</p>	<ul style="list-style-type: none">Le salarié peut bénéficier des IJSS même s'il ne justifie pas avoir perçu, au cours d'une période de référence, des rémunérations au moins égales à un montant minimal ou avoir effectué un nombre minimal d'heures de travail.Les IJSS sont versées à partir du 4^{ème} jour d'arrêt (le délai de carence de 3 jours s'applique à nouveau depuis le 11 octobre 2020)La durée maximale pendant laquelle le salarié peut bénéficier des IJSS correspond à la durée de la mesure d'isolement qui lui est appliquée <p>A noter : Pour les « cas contacts », ces IJSS ne sont pas prises en compte dans le calcul de la durée maximale d'indemnisation par la sécurité sociale, soit 360 jours d'IJSS sur 3 ans.</p> <p>Les salariés non malades qui bénéficient d'un arrêt de travail car ils ont fait l'objet d'une mesure d'isolement pour avoir été en contact avec une personne atteinte du coronavirus bénéficiaient du dispositif favorable d'indemnisation instauré par le décret du 31 janvier 2020, jusqu'à 3 mois à compter de la fin de l'état d'urgence sanitaire, soit jusqu'au 10 octobre 2020</p>
<p>Prise en charge par l'employeur</p>	<p>Le salarié bénéficiant d'un arrêt maladie prescrit par un médecin doit être pris en charge par l'employeur selon les dispositions conventionnelles applicables. Ainsi, dès lors qu'il remplit notamment les conditions d'ancienneté et d'indemnisation prévues par la CCN, l'employeur doit effectuer le maintien de salaire.</p> <p>Important : l'indemnisation complémentaire légale à la charge de l'employeur ayant été améliorée temporairement dans le cadre du Covid 19, l'employeur doit donc s'assurer que les dispositions conventionnelles relatives au maintien de salaire restent plus favorables pour le salarié. Dans le cas contraire, il devra appliquer les dispositions légales. En effet, temporairement, selon les dispositions légales :</p> <ul style="list-style-type: none">Pas de condition d'ancienneté : le salarié peut bénéficier de l'indemnisation complémentaire même s'il ne remplit pas la condition

18

	<p>d'ancienneté d'un an (règle applicable jusqu'au 31 décembre 2020 au plus tard à l'heure actuelle. Un décret pourrait venir avancer ce terme) ;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Délai de carence : L'indemnité complémentaire à la charge de l'employeur est versée à compter du 7^{ème} jour d'arrêt. Le délai de carence habituel de 7 jours s'applique à nouveau depuis le 11 octobre 2020 ; • Prise en compte depuis le 11 octobre 2020 des périodes d'indemnisation antérieures pour le calcul de l'indemnisation • Des formalités assouplies : le délai de 48 heures dans lequel le salarié doit justifier de son arrêt auprès de son employeur ne s'applique pas (règle applicable jusqu'au 31 décembre 2020 au plus tard à l'heure actuelle. Un décret pourrait venir avancer ce terme). • Depuis le 1er mai, l'indemnité complémentaire versée par l'employeur est revenue à celle prévue par le code du travail. Elle est égale à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler pendant les trente premiers jours, puis deux tiers de cette même rémunération pendant les trente jours suivants. Les durées d'indemnisation sont augmentées de dix jours par période entière de cinq ans d'ancienneté en plus de la durée d'une année requise sans que chacune d'elle puisse dépasser quatre-vingt-dix jours
--	---

15- Le coronavirus peut-il justifier le droit de retrait de mon salarié ?

Pour les salariés tenus de venir travailler, ils pourront se retirer d'une situation de travail dès lors qu'ils auront un motif raisonnable de penser qu'elle présente **un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé**.

Dans le contexte du coronavirus, si l'employeur met en œuvre les recommandations du gouvernement, disponibles et actualisées sur <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>, ainsi que les mesures prévues dans [le protocole national de déconfinement](#), (ou tout autre protocole « officiel » propre à certaines activités) et les adaptent bien aux situations particulières de travail au sein de l'entreprise, les conditions d'exercice du droit de retrait ne sont pas réunies sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux.

L'appréciation de la notion de danger grave et imminent doit donc selon nous être adaptée aux mesures successives décidées par le gouvernement.

Lorsque les salariés sont obligés de se rendre physiquement sur leur lieu de travail, l'employeur est tenu de respecter et faire respecter les gestes barrières sur le lieu de travail.

Pour plus d'information sur les mesures à mettre en place dans le cadre notamment de la reprise, nous vous renvoyons à notre [guide sur la reprise d'activité](#).

Nous rappelons également que selon le site du Ministère du travail et du protocole national, « *Le télétravail est un mode d'organisation de l'entreprise qui participe activement à la démarche de prévention du risque d'infection au SARS-CoV-2 et permet de limiter les interactions sociales aux abords des lieux de travail et sur les trajets domicile travail.*

Dans les circonstances exceptionnelles actuelles, liées à la menace de l'épidémie, il (le télétravail) doit être la règle pour l'ensemble des activités qui le permettent. Dans ce cadre, le temps de travail effectué en télétravail est porté à 100% pour les salariés qui peuvent effectuer l'ensemble de leurs tâches à distance.

Dans les autres cas, l'organisation du travail doit permettre de réduire les déplacements domicile-travail et d'aménager le temps de présence en entreprise pour l'exécution des tâches qui ne peuvent être réalisées en télétravail, pour réduire les interactions sociales.

Les employeurs fixent les règles applicables dans le cadre du dialogue social de proximité, en veillant au maintien des liens au sein du collectif de travail et à la prévention des risques liés à l'isolement des salariés en télétravail.

Pour les activités qui ne peuvent être réalisées en télétravail, l'employeur organise systématiquement un lissage des horaires de départ et d'arrivée du salarié afin de limiter l'affluence aux heures de pointe. »

Même si le protocole n'a pas de valeur juridique, un salarié pourrait potentiellement s'appuyer sur cette forte recommandation de télétravail notamment pour exercer son droit de retrait dès lors que le télétravail est possible pour son poste.

16- Comment doit s'exercer le droit de retrait du salarié ?

✓ Une faculté

Tout d'abord, il convient de préciser que l'exercice du droit de retrait par le salarié est une faculté et non une obligation. Il ne pourra pas être reproché au salarié, en cas de contamination, de ne pas avoir exercé son droit de retrait.

✓ L'alerte

Ensuite, en vertu de l'article L.4131-1 du Code du travail, le travailleur doit alerter son employeur sur la situation de danger préalablement, ou du moins simultanément, à l'exercice du droit de retrait.

✓ Aucune condition de forme

La loi n'impose aucune condition de forme pour l'exercice du droit de retrait, vous ne pouvez donc exiger de votre salarié la rédaction d'un écrit.

✓ Le risque pour les tiers

Le droit de retrait doit être exercé sans créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent. Le salarié qui quitte son travail doit, avant de le faire, s'assurer que son initiative ne pas créer un nouveau danger pour les personnes. *Ex : un animateur qui abandonne son poste en laissant un groupe d'enfants sans surveillance commet une faute.*

20

17- Que doit faire l'employeur dont le salarié a exercé son droit de retrait ?

La réaction de l'employeur va dépendre si l'exercice du droit de retrait était justifié ou non.

Lorsque l'exercice du droit de retrait est justifié : aucune sanction ou retenue sur salaire ne peut être appliquée. L'employeur ne peut demander au travailleur de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent.

L'employeur informé de la situation de danger grave et imminent doit prendre les mesures et donner les instructions nécessaires pour permettre aux travailleurs de se mettre en sécurité. Si l'employeur ne réagit pas rapidement après l'exercice du droit de retrait par l'un de ses salariés, sa faute inexcusable pourrait être recherchée en cas d'accident ou de maladie causé par le risque qui a été précédemment signalé.

Lorsque l'exercice du droit de retrait est manifestement abusif : une retenue sur salaire pour inexécution du contrat de travail peut être effectuée. L'exercice non fondé de ce droit ne caractérise pas l'existence d'une faute grave, mais peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement. La caractérisation de la faute en cas d'exercice du droit de retrait par un salarié va dépendre de l'appréciation souveraine des juges

18- Puis-je imposer le port du masque à mes salariés et à mes usagers ?

Depuis le 20 juillet 2020, l'obligation de porter un masque dans les lieux clos accueillant du public a été renforcée.

Toute personne âgée de 11 ans et plus devait déjà porter un **masque « grand public »** dans les **lieux publics clos** (voire 6 ans dans les accueils périscolaires).

Vous pouvez donc imposer le port du masque.

Pour potentiellement permettre à l'employeur de sanctionner un salarié refusant de porter un masque, le règlement intérieur (s'il existe) devra être modifié en conséquence et à défaut de RI, le port du masque devra être prévu par note de service interne. Retrouvez tous les détails dans le nouveau protocole complet disponible [en cliquant ici](#).

19- Que puis-je faire lorsqu'un salarié refuse de porter un masque ?

Tout d'abord, il faut s'assurer que la mise en place de cette obligation au sein de l'entreprise a été effectuée dans les règles.

Si l'entreprise compte au moins 50 ETP ou bien, même si elle compte moins de 50 ETP, elle est dotée d'un règlement intérieur (RI), ce dernier doit avoir été mis à jour. Il doit en effet prévoir expressément cette obligation de porter un masque. L'employeur peut choisir de ne pas modifier le texte même du règlement intérieur et prévoir cette obligation par « simple » note de service, mais pour être opposable, cette note de service devra faire l'objet des mêmes règles de publicité et d'affichage que celles prévues pour le RI.

Si l'entreprise compte moins de 50 ETP et qu'elle n'est pas dotée d'un RI, le port du masque devra être prévu par note de service interne.

Qu'il s'agisse d'une modification du RI ou de la rédaction d'une note de service, l'employeur devra pouvoir apporter la preuve que les salariés ont eu connaissance de ces documents.

S'il existe, le CSE doit avoir également été consulté sur la mise en place du port du masque obligatoire et des éventuels aménagements possibles.

Le salarié qui refuse de porter son masque pourra ensuite faire l'objet d'une sanction. L'employeur ne devra pas hésiter à lui refuser l'accès à son poste d'autant plus s'il est en contact avec du public.

Et si le salarié refuse de porter le masque pour raison médicale ?

Dans un tel cas, il faudra solliciter le médecin du travail pour avoir son avis médical.

20- Ai-je le droit de faire signer une décharge de responsabilité en cas d'exposition au Covid-19 ?

NON. L'employeur ne peut pas faire signer un tel document au salarié qui reprendrait son poste en lui demandant notamment de renoncer à toute action en justice en cas de contamination au Covid-19.

Nous rappelons que l'employeur a une obligation de moyens renforcée. Cela signifie qu'il doit étudier et mettre en œuvre toutes les mesures permettant d'éviter les risques. Face à l'épidémie de Covid-19, le ministère du Travail indique que la responsabilité de l'employeur sera évaluée au cas par cas selon plusieurs critères :

- La nature des activités du salarié ;
- Son niveau d'exposition aux risques ;
- Ses compétences ;
- Son expérience ;
- L'étendue des mesures prises par l'employeur, notamment en termes de formation et d'information, d'organisation du travail, d'instructions délivrées à la chaîne hiérarchique.

Ainsi, il serait possible, pour l'employeur, de s'exonérer de sa responsabilité dès lors qu'il démontre avoir effectivement mis en place des actions de prévention. Et même si le salarié signait une telle décharge, elle n'aurait aucune valeur juridique. Elle est nulle de plein droit.

Nous déconseillons également de faire signer des décharges aux salariés qui ne souhaitent pas, volontairement et en connaissance de cause, suivre les consignes sanitaires (port du masque, distanciation physique entre collègue, nettoyage des mains). En effet, en cas de litige, une telle décharge n'aura pas de valeur. Pour la sécurité des salariés mais également des usagers, nous déconseillons donc de mettre en place de telles décharges même à la demande des salariés et de faire respecter les consignes sanitaires mises en place dans la structure, quitte à devoir sanctionner les salariés qui ne les respectent pas volontairement.

21- Et le document unique d'évaluation des risques (DUER), faut-il le mettre à jour ?

Vous pouvez retrouver notre fiche technique sur ce sujet en [cliquant ICI](#).

Le DUER est un document qu'il faut **régulièrement mettre à jour**.

En effet, le code du travail impose à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la santé et la sécurité de son personnel et notamment il doit évaluer les risques pour son personnel. Cette évaluation passe obligatoirement par le DUER qui doit donc être mis à jour dans le cadre du Covid-19.

Cette obligation est d'ailleurs rappelée dans les questions/réponses du gouvernement : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries>

Comme le rappelle le Ministère du travail, « *l'actualisation de l'évaluation des risques visera particulièrement à identifier les situations de travail pour lesquelles les conditions de transmission du coronavirus COVID-19 peuvent se trouver réunies. (...)*

Il ne s'agit pas de traiter exclusivement les risques directement générés par l'activité professionnelle habituelle mais également d'anticiper les risques liés à l'épidémie de coronavirus COVID-19.

Les risques nouveaux générés par le fonctionnement dégradé de l'entreprise (aménagement des locaux, réorganisation du travail, affectation sur un nouveau poste de travail, télétravail...) et ceux liés à l'exposition au virus impliquent d'actualiser le document unique d'évaluation des risques. »

Ce DUER a pour objectif de « *réduire au maximum les risques de contagion sur le lieu de travail ou à l'occasion du travail par des mesures telles que des actions de prévention, des actions d'information et de formation ainsi que la mise en place de moyens adaptés, conformément aux instructions des pouvoirs publics* ».

Pour l'employeur, cela suppose d'organiser une veille sur l'actualité du Covid-19, de suivre de près l'évolution de la situation et les messages des autorités.

Comme pour l'établissement « classique » du DUER, l'employeur va tout d'abord **identifier les situations de travail pour lesquelles les conditions de transmission du Covid-19 peuvent se trouver réunies**. Les critères à prendre en compte vont être notamment les suivants :

- ✓ même lieu de vie / de travail,
- ✓ contact direct à moins d'un mètre lors d'une toux ou d'un éternuement,
- ✓ contact direct à moins d'un mètre lors d'une discussion (même sans toux) de plus de 15 minutes en l'absence de mesures de protection,
- ✓ difficultés à se laver très souvent les mains.

Une fois les risques répertoriés, l'employeur va **exposer les mesures de prévention** telles que :

- ✓ pas de réunion,
- ✓ pas de travail à deux sur un même poste ;
- ✓ distance d'au moins 1m entre chaque poste de travail
- ✓ fourniture pour chaque poste de gel hydroalcoolique

✓ (...)

En cas de contact avec le public, l'employeur pourra s'aider des préconisations du gouvernement :

- ✓ lorsque les contacts sont brefs, les mesures dites "barrières" bien appliquées – et surtout le lavage des mains très fréquent – *"permettent de préserver la santé de vos collaborateurs et celle de votre entourage"*
- ✓ lorsque les contacts sont prolongés et proches (au-delà de quelques minutes), les mesures "barrière" doivent être complétées *"par exemple par l'installation d'une zone de courtoisie d'un mètre, par le nettoyage des surfaces avec un produit approprié"*.

Le CSE a un rôle à jouer puisqu'il doit être consulté sur cette mise à jour. S'il a un rôle en matière d'hygiène et de sécurité, il devra être associé à son élaboration.

L'employeur ne doit pas non plus hésiter à se faire aider par le service de médecine du travail.

22- Le télétravail n'étant pas possible, mon salarié va devoir se déplacer pour venir travailler au sein de mon établissement. L'employeur doit-il effectuer des démarches pour que le salarié puisse se déplacer ?

Nous rappelons en premier lieu que le **télétravail doit être la règle chaque fois qu'il est possible**.

En cas d'impossibilité de mise en œuvre du télétravail, depuis la mise en place du confinement, une attestation de déplacement et un justificatif de déplacement élaboré par l'employeur sont obligatoires pour se déplacer entre le domicile et le lieu de travail.

Vous pouvez retrouver les liens pour obtenir ces documents ci-dessous :

- [Justificatif de l'employeur](#)
- [Attestation de déplacement](#)

23

Le télétravail

Sur le sujet, n'hésitez pas à consulter la [FAQ du ministère du travail sur son site internet](#).

23- Puis-je imposer le télétravail à mes salariés ?

L'article L. 1222-11 du Code du travail mentionne le risque épidémique comme pouvant justifier le recours au télétravail sans l'accord du salarié.

La mise en œuvre du télétravail dans ce cadre ne nécessite aucun formalisme particulier.

L'employeur peut donc imposer le télétravail d'autant plus que celui-ci doit être fait à 100% dès lors que les missions du salarié sont réalisables en télétravail (protocole national).

Pour plus de précisions sur l'obligation de mettre en place le télétravail, vous pouvez consulter [notre article sur la question](#).

Nous vous conseillons de vous assurer que les conditions de travail sont correctes pour le salarié que ce soit matériellement ou psychologiquement. L'obligation de sécurité de l'employeur ne s'applique pas uniquement pour les postes au sein des locaux de l'entreprise mais également pour les salariés en télétravail.

La FAQ du ministère du travail portant sur le sujet du télétravail réaffirme cette position :

« Mon employeur peut-il m'imposer le télétravail ?

OUI. L'article L. 1222-11 du Code du travail mentionne le risque épidémique comme pouvant justifier le recours au télétravail sans l'accord du salarié. La mise en œuvre du télétravail dans ce cadre ne nécessite aucun formalisme particulier. »

24- Mon association ne peut pas ouvrir ses portes au public et ne peut donc plus maintenir les ateliers et les cours de musique, de danse ou d'art plastique. Puis-je imposer à mes salariés de dispenser ces ateliers ou cours en distanciel ?

24

En principe, OUI.

En effet le Code du travail prévoit expressément que l'employeur peut imposer le télétravail en cas de circonstances exceptionnelles, et notamment en cas d'épidémie.

De plus, les mesures des derniers jours, incitent fortement au télétravail.

Ainsi, juridiquement des dispositions sont prévues sur lesquelles s'appuyer sans difficulté pour imposer le télétravail aux salariés.

La question est alors de savoir si cela est possible dans les faits compte tenu des missions du salarié.

Il faut d'abord se demander si l'activité du salarié peut être effectuées totalement ou partiellement en distanciel et si oui est-ce possible de le faire en télétravail c'est-à-dire au domicile du salarié ?

Concernant la « transformation » de l'activité en distanciel, savoir ce qui est possible de faire ou non en distanciel peut parfois s'avérer difficile et peut s'appuyer sur des éléments à la fois subjectifs et objectifs.

Par exemple, dans le cadre de l'enseignement, un employeur, ou inversement un enseignant peut estimer impossible un enseignement à distance. Le salarié pourrait également avancer le fait que de réaliser des vidéos ou des tutos ne relève pas de ses fonctions (ce qui est discutable). L'employeur peut en revanche estimer qu'il s'agit bien d'un enseignement utilisant seulement un autre support. On pourrait être dans du cas par cas...

Chaque structure est ici décisionnaire, mais la spécificité peut entraîner un dialogue préalable avec l'enseignant, ce qui est d'ailleurs préférable. On peut comprendre que le salarié ne comprenne pas que

l'employeur A impose le distanciel là où l'employeur B (pour une activité identique) place en activité partielle, pour une même discipline, mais ce peut être à l'appréciation de chacun.

Il pourra également avoir au sein de la même association des activités « transformables » en distanciel et d'autres non.

Pour les activités qui ne peuvent pas être transformées en distanciel, le salarié sera alors éligible à l'activité partielle.

Pour les activités transformées en distanciel, se pose ensuite la question : en télétravail ou sur site ? En effet, le fait d'être en distanciel ne signifie pas que le salarié sera automatiquement en télétravail. Bien évidemment, cette organisation en télétravail doit être mise en place dès lors que cela est possible. Dans le cas contraire, et notamment lorsque le salarié n'a pas internet ou une bonne connexion ou le matériel nécessaire à son domicile pour effectuer son intervention en distanciel, exceptionnellement, l'intervention en distanciel pourra avoir lieu au sein de l'association, le salarié réalisera donc seul son intervention devant son écran.

25- L'employeur peut-il refuser à un salarié la mise en place du télétravail ?

A cette question, le ministère du travail répond :

« CELA DEPEND DES ACTIVITES. Le code du travail n'exclut aucun salarié du bénéfice du télétravail : le télétravail est donc en théorie ouvert à tous les salariés.

Toutefois, toutes les activités professionnelles ne peuvent pas être exercées à distance.

En pratique, c'est l'accord collectif ou la charte, s'ils existent, qui fixent les critères à remplir pour être éligible au télétravail dans l'entreprise. A défaut, il s'agira d'identifier concrètement les activités qui peuvent faire l'objet de télétravail et non de réfléchir à partir des « métiers ».

25

Il faut en effet souligner que des salariés exerçant des métiers qui paraissent a priori non « télé-travaillables » peuvent néanmoins travailler à distance pour réaliser une partie de leurs activités.

C'est le cas par exemple lorsqu'il s'agit de renseigner le public, réaliser des enquêtes, faire du support informatique, de la gestion de projet, des achats, réaliser des supports de communication, etc. Si l'on prend l'exemple particulier de techniciens de service maintenance, certaines activités peuvent être identifiées, telles les activités de back office, de suivi des réclamations ou encore l'organisation de partage des pratiques en visioconférence entre les plus expérimentés et les nouveaux arrivés. Le télétravail peut également être l'occasion de traiter des dossiers en retard, de développer des projets, ou encore de consolider des actions non prioritaires mais nécessaires à l'entreprise.

En revanche, le télétravail n'est en général pas un mode d'organisation applicable pour les activités attachées à des lieux ou des personnes, qui impliquent de se rendre sur des lieux spécifiques par exemple pour inspecter, nettoyer, installer, réparer ou utiliser des outils et machines ou encore s'occuper de personnes ou d'animaux.

Afin d'identifier ces différentes activités, il peut être utile de mettre en œuvre une méthode simple en trois étapes :

1. Lister les principales activités pour chaque fonction ou métier. Ne pas hésiter à identifier des activités qui ne sont pas jugées prioritaires habituellement mais qui pourraient avoir une valeur ajoutée pour préparer la sortie de crise : mise à jour de procédures et de supports de travail, veille, etc.

2. Evaluer les freins ou difficultés éventuelles au télétravail pour chacune de ces activités pour l'entreprise, le client et le télétravailleur (exemples : accès au serveur à distance, qualité du réseau internet, confidentialité des données, relations à préserver avec le client, maîtrise des outils numériques par le salarié concerné, etc.)

3. Identifier si des moyens et conditions peuvent être réunis pour lever ces difficultés (matériel de travail, installation de connexion sécurisée, ouverture de salles de visioconférence, définition de modalités et de plages de disponibilité pour les clients, les collègues et les managers, formation à distance à l'usage de nouveaux outils numériques, etc.)

Afin d'identifier au mieux ce qu'il est utile et réaliste de faire en télétravail de manière pertinente, ce travail doit impérativement être réalisé avec les salariés concernés afin d'identifier ce qui rend possible le télétravail et ce qui l'empêche, ce qui le facilite et ce qui le contraint. Bien comprendre l'activité et ce qui la rend possible, c'est aussi pouvoir mieux en discuter et partager les difficultés rencontrées.

Si aucune solution technique ne permet au salarié d'exercer son activité en télétravail, l'activité pourra se poursuivre sur le lieu de travail, conformément aux recommandations figurant dans le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés. »

26- Est-ce qu'un salarié peut exiger le télétravail (dans la mesure où ce dernier est possible) au motif que le travail sur site augmente le risque de contamination (par les collègues, les transports en commun, etc.) ?

Sur le principe, un salarié ne peut pas exiger le télétravail auprès de son employeur.

Toutefois, si une telle organisation du travail est possible, et compte tenu du contenu du dernier protocole national pour assurer la sécurité des salariés en entreprise qui recommande fortement le télétravail, nous conseillons à l'employeur de mettre en place ce télétravail.

Pour plus de précisions sur l'obligation de mettre en place le télétravail, vous pouvez consulter [notre article sur la question](#).

En cas de refus de télétravail alors que celui-ci est possible, il est souhaitable que l'employeur ait un motif légitime et objectif.

Dans le même sens, [la FAQ](#) en ligne sur le Ministère du travail, indique :

26

« Dans le contexte actuel, l'employeur peut-il se voir imposer d'accorder un ou plusieurs jours de télétravail au salarié ?

OUI. Dans le cadre des règles mises en place pour la période de confinement, le télétravail doit être généralisé pour toutes les activités qui le permettent. C'est en effet un mode d'organisation du travail qui permet de préserver la santé des salariés tout en permettant la poursuite des activités économiques, dès lors qu'il permet de réduire les interactions sociales en limitant les déplacements domicile travail et en limitant le nombre des personnes présentes au même moment au sein de l'établissement.

Dans des circonstances exceptionnelles telles que celles résultant du risque épidémique, la mise en place du télétravail participe ainsi des mesures qui peuvent être prises par l'employeur pour assurer le respect des principes généraux de prévention et satisfaire à son obligation de protéger la santé et d'assurer la sécurité de ses salariés. La mise en place du télétravail dans ce contexte constitue alors un simple aménagement du poste de travail du salarié, qui peut donc lui être imposé (article L. 1222-11 du code du travail). L'employeur est invité dans le même temps à recourir au dialogue social de proximité avec les représentants syndicaux ou les représentants de proximité s'ils sont mis en place par l'entreprise.

Un employeur qui, alors que son activité s'y prête, refuserait de mettre en place le télétravail pourrait, au vu des conditions d'exercice du travail et des mesures de prévention mises en place dans l'entreprise, engager sa responsabilité d'employeur au titre de son obligation de protéger la santé et d'assurer la sécurité de ses salariés.

Les mesures permettant la déclinaison opérationnelle de l'obligation de protéger la santé et d'assurer la sécurité des salariés sont déclinées dans le protocole national applicable aux entreprises. »

27- Dois-je respecter une procédure particulière pour la mise en place du télétravail ?

Il convient de souligner qu'il n'est pas nécessaire de modifier le contrat de travail pour permettre à un salarié de télétravailler. Toutefois, si le télétravail perdure, nous vous conseillons vivement de prévoir ce passage en télétravail dans le cadre d'un avenant au contrat de travail. Cet avenant sera d'autant plus important pour prévoir les modalités d'organisation et notamment les jours télétravaillés, les dispositions concernant le matériel informatique, les frais professionnels ... Vous pouvez également mettre en place une charte du télétravail si vous n'avez pas négocié un accord d'entreprise sur le sujet.

Si une charte ou un accord d'entreprise existe sur le sujet, pensez à vérifier ce document car le télétravail devra alors être mis en place dans les conditions prévues par ces documents.

Comme le souligne le Ministère du travail, « dans les entreprises d'au moins 50 salariés, en application de l'article L. 2312-8 du code du travail qui prévoit que le comité social et économique (CSE) est consulté sur « les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise » et notamment sur « Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle », l'employeur consulte le CSE de son entreprise lorsqu'il décide que les salariés doivent être placés en télétravail.

Les délais à l'issue desquels l'avis du CSE est réputé avoir été consulté et rendu un avis négatif sont fixés par l'article R.2312-6 du code du travail.

Cependant, face à l'urgence de la crise sanitaire et pour répondre rapidement à la mesure de confinement décidée par le gouvernement, l'employeur pourra d'abord s'appuyer sur le fondement du L. 1222-11 du code du travail, qui prévoit que le télétravail peut être un aménagement du poste de travail pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés en cas d'épidémie pour mettre en place cette nouvelle organisation. Le CSE est ensuite consulté dès que possible après la mise en œuvre de la décision de l'employeur de recourir au télétravail. Néanmoins, l'employeur devra, sans délai, informer le CSE de sa décision.

En outre, l'employeur est invité à recourir au dialogue social de proximité avec les représentants syndicaux ou les représentants de proximité s'ils sont mis en place par l'entreprise. »

27

28- L'employeur doit-il obligatoirement fournir du matériel informatique professionnel (PC, connexion à distance, téléphone...) ?

Cette question est en principe gérée dans l'accord d'entreprise ou dans la charte portant sur le télétravail.

Un salarié qui n'a pas de matériel chez lui ou qui ne voudrait pas l'utiliser à des fins professionnelles seraient en droit de refuser le télétravail si l'employeur ne lui fournit pas le matériel nécessaire.

Si l'employeur ne fournit pas le matériel nécessaire et que le salarié utilise son propre matériel, l'employeur a l'obligation, selon nous, de prendre en charge les frais du salarié dans le cadre de ce télétravail comme des frais professionnels.

Concernant la prise en charge des frais relatifs au télétravail, les informations divergent. Selon le Q/R du ministère du travail sur le télétravail, l'employeur n'a pas l'obligation de prendre en charge les frais. Toutefois, nous tenons à attirer l'attention sur le fait, qu'en revanche, pour les juges, ces frais doivent être considérés comme des frais professionnels devant être remboursés. De même, selon le site de l'URSSAF, les dépenses engagées dans le cadre du télétravail sont considérées comme des frais professionnels et peuvent être exclues de l'assiette des cotisations.

Ces frais peuvent être constitués :

- Des frais liés à l'adaptation d'un local spécifique ;
- Des frais de matériel informatique, de connexion et fournitures diverses.

Lorsque le salarié en situation de télétravail, régi par le contrat de travail ou par convention ou accord collectif, engage des frais, l'allocation forfaitaire versée par l'employeur sera réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite globale de 10 € par mois, pour un salarié effectuant une journée de télétravail par semaine. (Cette allocation forfaitaire passe à 20 € par mois pour un salarié effectuant deux jours de télétravail par semaine, 30 € par mois pour trois jours par semaine...).

Lorsque le montant versé par l'employeur dépasse ces limites, l'exonération de charges sociales pourra être admise à condition de justifier de la réalité des dépenses professionnelles supportées par le salarié. Vous pouvez consulter sur le site de l'URSSAF ([cliquer ICI](#)) le tableau d'évaluation des frais engagés dans le cadre du télétravail et qui seront donc exclus de la base de calcul des cotisations (avec un plafonnement de 50 % de certains frais).

L'URSSAF indique également, qu'« *en cas de pandémie grippale et de recours au télétravail, si l'employeur est en mesure de justifier de façon certaine du nombre d'heures de connexion consacré à l'exercice de leur activité professionnelle par ses salariés en situation de télétravail, la prise en charge par ses soins du coût de l'abonnement au prorata du temps de connexion lié à l'usage professionnel pourra être exonérée de cotisations sociales quel que soit ce temps professionnel.*

Si, au contraire, l'évaluation de l'utilisation professionnelle ne repose que sur une simple déclaration des salariés, elle est retenue en franchise de cotisations dans la limite maximale de 50 % du nombre d'heures d'usage total ».

29- En cas d'accident sur le lieu de télétravail, le salarié est-il couvert par le régime des accidents du travail ?

Oui, l'article L. 1222-9 du code du travail prévoit que l'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle est présumé être un accident du travail.

En cas d'accident pendant la période de télétravail, l'employeur doit établir une déclaration d'accident du travail. La déclaration se fait sur la base des dires du salarié, il faut donc rester neutre dans la rédaction afin de ne pas laisser penser que l'employeur confirme les circonstances alléguées par le salarié.

Vous avez possibilité d'émettre des réserves, dans un délai de 10 jours, sur le caractère professionnel de l'accident, en indiquant par exemple l'existence d'une cause totalement étrangère au travail.

30- L'employeur doit-il prendre en charge les frais du salarié au cours de cette période de télétravail ?

Concernant la prise en charge des frais relatifs au télétravail, les informations divergent. Selon le Q/R du ministère du travail sur le télétravail, l'employeur n'a pas l'obligation de prendre en charge les frais. Toutefois, nous tenons à attirer l'attention sur le fait qu'en revanche, pour les juges, ces frais doivent être considérés comme des frais professionnels devant être remboursés. De même, selon le site de l'URSSAF, les dépenses engagées dans le cadre du télétravail sont considérées comme des frais professionnels et peuvent être exclues de l'assiette des cotisations.

Selon le site de l'URSSAF, les dépenses engagées dans le cadre du télétravail sont considérées comme des frais professionnels et peuvent être exclues de l'assiette des cotisations.

Ces frais peuvent être constitués :

- Des frais liés à l'adaptation d'un local spécifique ;
- Des frais de matériel informatique, de connexion et fournitures diverses.

Lorsque le salarié en situation de télétravail, régi par le contrat de travail ou par convention ou accord collectif, engage des frais, l'allocation forfaitaire versée par l'employeur sera réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite globale de 10 € par mois, pour un salarié effectuant une journée de télétravail par semaine. (Cette allocation

forfaitaire passe à 20 € par mois pour un salarié effectuant deux jours de télétravail par semaine, 30 € par mois pour trois jours par semaine...).

Lorsque le montant versé par l'employeur dépasse ces limites, l'exonération de charges sociales pourra être admise à condition de justifier de la réalité des dépenses professionnelles supportées par le salarié. Vous pouvez consulter sur le site de l'URSSAF ([cliquer ICI](#)) le tableau d'évaluation des frais engagés dans le cadre du télétravail et qui seront donc exclus de la base de calcul des cotisations (avec un plafonnement de 50 % de certains frais).

L'URSSAF indique également, qu'« en cas de pandémie grippale et de recours au télétravail, si l'employeur est en mesure de justifier de façon certaine du nombre d'heures de connexion consacré à l'exercice de leur activité professionnelle par ses salariés en situation de télétravail, la prise en charge par ses soins du coût de l'abonnement au prorata du temps de connexion lié à l'usage professionnel pourra être exonérée de cotisations sociales quel que soit ce temps professionnel.

Si, au contraire, l'évaluation de l'utilisation professionnelle ne repose que sur une simple déclaration des salariés, elle est retenue en franchise de cotisations dans la limite maximale de 50 % du nombre d'heures d'usage total ».

N'hésitez pas à consulter notre modèle d'accord d'entreprise sur le télétravail dans votre espace adhérent.

31- Un salarié peut-il être en télétravail une partie de son temps et l'autre partie en activité partielle ?

L'activité partielle ne consiste pas forcément à stopper complètement l'activité du salarié. Il peut s'agir d'une réduction de son temps de travail et non pas une suspension complète de contrat.

Dans le cadre de cette réduction du temps de travail, seule une partie des heures sera chômée et fera l'objet de l'indemnisation prévue par les textes légaux et réglementaires. Les autres heures qui ne sont pas chômées seront réalisées dans le cadre du télétravail et payées normalement. Il appartient donc à l'employeur d'indiquer clairement au salarié la nouvelle durée hebdomadaire de travail avec la répartition des heures sur la semaine pour qu'il sache exactement sur quels créneaux horaires il est en télétravail.

29

L'employeur déclare alors uniquement les heures chômées à la Direccte.



Il ne faut en revanche pas déclarer des heures comme ayant été chômées alors que le salarié les a travaillées dans le cadre du télétravail. De même, ne mettez pas les salariés en activité partielle totale tout en continuant à les faire travailler même en télétravail.

Nous attirons votre attention sur **la nécessité de mettre en place un contrôle du temps de travail rigoureux dès lors que le salarié va être dans cette situation** : télétravail sur une partie de la durée contractuelle et heures chômées sur l'autre partie.

Ce décompte du temps de travail rigoureux sera d'autant plus important en cas de contrôle de l'administration a posteriori pour vérifier qu'il n'y a pas eu d'abus sur les demandes de prise en charge de l'activité partielle.

En effet, les contrôles porteront notamment, et en premier lieu, sur la capacité des employeurs à justifier des heures travaillées par leurs salariés et donc, par la même occasion des heures chômées pour lesquelles ils auront présenté des demandes d'indemnisation.

Le télétravail n'exempte pas l'employeur du respect des dispositions légales l'obligeant à contrôler le temps de travail non soumis à l'horaire collectif de travail. L'employeur doit y compris pour chaque salarié placé en télétravail, mettre en place un document permettant de connaître les horaires de travail du salarié au cours de la journée (heure de début, horaires de la pause journalière et heure de fin de journée) pour chaque journée travaillée ainsi que le récapitulatif hebdomadaire. Ce récapitulatif hebdomadaire fera notamment ressortir les heures travaillées et les heures chômées.

La forme du document et les modalités pour le remplir sont laissées au choix de l'employeur. La solution qui sera souvent adoptée en cas de télétravail sera l'auto-déclaratif. Il peut également être demandé au salarié d'envoyer un mail à son supérieur l'informant de l'heure de connexion le matin, de l'heure de déconnexion et de reconnexion au moment de la pause déjeuner et l'heure de déconnexion du soir.

Ce récapitulatif hebdomadaire devra être transmis par le salarié à son supérieur hiérarchique pour validation et enregistrement. La validation par une signature manuscrite étant difficile dans la situation actuelle, un échange de courriels suffisamment explicite fera l'affaire.

Notons que le ministère a officiellement communiqué depuis :

Dans cette hypothèse, l'employeur doit définir clairement les plages travaillées et celles non travaillées. A cette fin, il est préférable de distinguer des journées ou demi-journées travaillées en télétravail de celles couvertes par l'activité partielle, au sein d'une même semaine. Cette identification des jours travaillés et des jours non travaillés peut être collective ou alternée. Ces éléments pourront être demandés dans le cadre de l'instruction des demandes ou en cas de contrôle.

32- Mon salarié en télétravail continue-t-il à acquérir les titres restaurants ?

Dans son « questions / réponses » relatif au télétravail, le ministère du travail rappelle « *qu'en principe les salariés en télétravail bénéficient des titres-restaurant comme les salariés qui travaillent dans les locaux de l'entreprise si ceux-ci en perçoivent. (...).*

Le ministère du travail ajoute que, dans la mesure où le titre-restaurant est un avantage consenti par l'employeur qui ne résulte d'aucune obligation légale, il n'est pas interdit de subordonner l'attribution de cet avantage à certains critères, à condition qu'ils soient objectifs.

Pour être objectifs, ces critères d'attribution doivent s'appliquer autant aux télétravailleurs qu'aux salariés travaillant dans les locaux de l'entreprise.

La Cour de cassation a ainsi précisé que, l'employeur peut différencier l'attribution des titres repas en fonction de l'éloignement du travail par rapport au domicile, dès lors que cette différenciation est fondée sur un critère objectif, c'est-à-dire la distance séparant le lieu du travail du domicile.

30

Le ministère du travail ajoute « qu'un accord collectif de travail, existant ou à négocier, pourrait prévoir des stipulations particulières en matière d'octroi de titres-restaurant, assurant un mode d'organisation en télétravail qui tienne compte le mieux possible de la situation propre à chaque activité, à chaque service et à chaque salarié, sous réserve du respect du principe d'égalité de traitement entre le salarié qui exécute son travail en télétravail et celui qui l'exécute dans les locaux de l'entreprise ».

L'activité partielle (appelée également chômage partiel)

Sur l'éligibilité

33- Si l'activité ne reprend que partiellement et que l'entreprise n'a pas besoin de la totalité du personnel, comment déterminer qui reprendra le travail et qui reste en activité partielle ?

Une ordonnance 2020-460 du 22 avril 2020 a prévu la possibilité d'une individualisation de l'activité partielle.

En principe et par application de l'article L.5122-1 du Code du travail, l'activité partielle doit concerner sans distinction tous les salariés de l'établissement ou du service visé, même si elle est mise en œuvre individuellement et alternativement. Concrètement, et objectivement, il convient de respecter un critère d'égalité de traitement (réduction équitable salarié par salarié, mise en place de roulement...).

L'ordonnance du 22.04.20 permet à titre dérogatoire de mettre en activité partielle une partie seulement des salariés de l'entreprise, d'un établissement, d'un service ou d'un atelier, y compris ceux relevant de la même catégorie professionnelle, ou d'appliquer à ces salariés une répartition différente des heures travaillées et non travaillées, lorsque cette individualisation est nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise d'activité.

Attention, ceci n'est possible qu'aux conditions suivantes :

- Soit existence d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou à défaut d'accord d'entreprise, existence d'un accord de branche ;
- Soit une décision unilatérale de l'employeur ayant obtenu un avis favorable du CSE ou du conseil d'entreprise.

31

L'accord ou le document pour avis remis au CSE précise (termes de l'ordonnance) :

- *1° Les compétences identifiées comme nécessaires au maintien ou à la reprise de l'activité de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier ;*
- *2° Les critères objectifs, liés aux postes, aux fonctions occupées ou aux qualifications et compétences professionnelles, justifiant la désignation des salariés maintenus ou placés en activité partielle ou faisant l'objet d'une répartition différente des heures travaillées et non travaillées ;*
- *3° Les modalités et la périodicité, qui ne peut être inférieure à trois mois, selon lesquelles il est procédé à un réexamen périodique des critères mentionnés au 2° afin de tenir compte de l'évolution du volume et des conditions d'activité de l'entreprise en vue, le cas échéant, d'une modification de l'accord ou du document ;*
- *4° Les modalités particulières selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés concernés ;*
- *5° Les modalités d'information des salariés de l'entreprise sur l'application de l'accord pendant toute sa durée.*

Ces dispositions dérogatoires sont applicables jusqu'au 31.12.20 au plus tard.

Nous ignorons ce jour le processus applicable, voire même la possibilité, pour les entreprises dépourvues de CSE et sans accord de branche ou d'entreprise.

Si l'entreprise a recours à cette individualisation, l'employeur devra obtenir l'accord des salariés protégés concernés. En effet, l'employeur n'est dispensé de recueillir leur accord que lorsque la mesure est collective.

Les accords conclus et les décisions unilatérales cesseront de produire leurs effets au plus tard le 31 décembre 2020.

Concrètement :

- Si l'entreprise n'opte pas pour l'individualisation : vous pourrez procéder alternativement entre les salariés, de manière équitable (par exemple = 1 jour sur 2 (ou 3, selon vos effectifs, le tout est de conserver l'équité), 1 semaine sur 2...
- Si l'entreprise opte pour l'individualisation pour « privilégier » certains salariés par rapport à d'autres : il vous faudra un accord d'entreprise, ou l'accord du CSE si vous en avez un, en précisant donc les motifs et critères retenues.

34- Jusqu'à présent, nous avons une personne qui a été mise en arrêt maladie après le début de l'activité partielle. Sur son bulletin de paie, elle est donc en arrêt maladie mais elle ne perçoit pas plus que si elle avait été placée en activité partielle. Si notre activité reprend partiellement, comment dois-je faire ? Elle perçoit 100% de son salaire comme un arrêt maladie classique ou elle perçoit le même montant que si elle était en chômage partiel ?

Si son poste est visé par la reprise (elle aurait donc repris si elle n'avait pas été en arrêt maladie) il faudra appliquer les dispositions de la convention collective concernant le maintien de salaire, et donc maintenir la rémunération nette à 100% (si elle en remplit les conditions par ailleurs). Si le poste est visé par l'activité partielle, le maintien de salaire se fera en fonction de ce qu'elle aurait perçu si elle avait travaillé donc un maintien à 70% du brut.

35- Être en activité partielle signifie-t-il que le salarié doit ne plus du tout travailler ?

NON, pas forcément.

32

L'activité partielle peut prendre 2 formes :

- ✓ Une activité partielle « totale » où dans ce cas la totalité des heures contractuelles du salarié sont chômées. Le salarié n'a donc plus d'heures à effectuer que ce soit sur site ou en télétravail et la totalité de ses heures (dans la limite de la durée légale de travail) fera l'objet d'une indemnisation de l'employeur et de la demande de l'allocation auprès de l'Etat ;
- ✓ Une activité partielle « partielle » où dans ce cas seule une partie des heures contractuelles du salarié est chômée. Cela signifie que le salarié travaille encore une partie de ses heures et l'autre partie va être des heures chômées. Les heures qui continuent à être travaillées seront payées normalement par l'employeur. Celles qui sont chômées (dans la limite de la durée légale de travail) donneront droit au paiement de l'indemnité activité partielle par l'employeur et d'une demande d'allocation auprès de l'Etat.

36- Tous les motifs de CDD sont-ils éligibles à l'activité partielle ?

OUI

Qu'il s'agisse d'un CDD pour remplacement, d'un CDD d'accroissement, d'un CDD saisonnier, d'un CDD dit d'usage, le CDD est éligible au dispositif de l'activité partielle.

37- Les cadres sont-ils concernés par le dispositif de l'activité partielle ? Y compris les cadres au forfait annuel en jours ? Et les cadres dirigeants ?

Le salarié cadre, qu'il soit soumis à l'horaire collectif de travail ou qu'il soit au forfait annuel en jours est éligible au dispositif de l'activité partielle.

Le cadre soumis à l'horaire collectif sera déclaré comme tout autre salarié ayant un nombre d'heures contractuelle.

Pour le cadre au forfait jours, depuis le décret du 25 mars 2020, qu'il s'agisse d'une réduction du temps de travail ou d'une fermeture de l'établissement, il est dorénavant **éligible à l'activité partielle**.

Les cadres dirigeants peuvent désormais être mis en activité partielle mais **uniquement en cas de fermeture temporaire de leur établissement**. En d'autres termes, il reste impossible de mobiliser le dispositif, les concernant, lorsque l'activité partielle n'est mobilisée que pour faire face à une réduction d'activité.

Pour les modalités de calcul, nous vous renvoyons à la [l'article sur l'activité partielle dans votre espace adhérent](#).

38- Est-il possible de renouveler un CDD arrivant à terme au cours d'une période d'activité partielle et donc de le renouveler alors que le salarié sera en activité partielle ?

OUI, juridiquement, vous pouvez tout à fait renouveler le CDD alors que le salarié va être en activité partielle.

Lors de la demande d'activité partielle, ce salarié en CDD doit être compté dans le nombre de salariés concernés et le nombre d'heures chômées prévisionnelles devra également prendre en compte les heures de ce salarié y compris pour la période du CDD renouvelé.

39- Le CDD de l'un de mes salariés arrive à échéance pendant la période d'activité partielle. L'indemnité d'activité partielle est-elle incluse dans le calcul du montant de l'indemnité de précarité ?

Oui pour la jurisprudence européenne mais pas de position au niveau des juges français.

La question ici est de savoir s'il faut :

- Reconstituer le salaire brut qu'il aurait perçu comme pour le calcul d'une indemnité de licenciement ?
- Ou bien prendre en compte uniquement le salaire versé pour les heures non chômées ?
- Ou bien encore prendre en compte le salaire versé pour les heures non chômées + l'indemnité d'activité partielle ?

Nous savons que l'indemnité d'activité partielle n'est pas considérée comme une rémunération brute au sens de la loi donc elle pourrait être exclue de l'indemnité de précarité.

La jurisprudence communautaire (mais pas encore les juridictions françaises) a eu l'occasion de préciser que les indemnités d'activité partielle doivent être incluses dans le calcul de l'indemnité de congés payés pour la méthode du 10^{ème} ([CJUE, 13 décembre 2018, affaire C-385/17](#)) et compte tenu que l'assiette de la prime de précarité est la même que l'assiette de l'indemnité de congés payés, il faudrait, par analogie, prendre en compte l'indemnité d'activité partielle dans le calcul de l'indemnité de précarité.

Au niveau du droit français, il n'y a aucune disposition dans code du travail et en principe la Cour de cassation n'a pas eu encore à se prononcer sur la question.

A l'heure actuelle, il serait donc plus prudent de verser une prime de précarité prenant en compte l'indemnité d'activité partielle.

*A noter : un projet de décret sur l'activité partielle prévoit que lorsque les droits à congés acquis pendant une période d'activité partielle seront dus sous la forme d'une **indemnité compensatrice**, l'employeur serait tenu de verser au salarié ou à la caisse dédiée une **indemnité** d'un montant **calculé** sur la base du **salaire reconstitué** (celui qui aurait été versé en l'absence de suspension du contrat de travail). Ce*

qui signifierait que la prime de précarité serait ainsi calculée sur un salaire reconstitué durant les périodes d'activité partielle.

40- Les apprentis et les contrats de professionnalisation sont-ils éligibles à l'activité partielle ?

OUI

Les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dont la rémunération est inférieure au Smic reçoivent une indemnité horaire d'activité partielle, versée par leur employeur, d'un montant égal au pourcentage du Smic qui leur est applicable au titre des dispositions du code du travail et, s'il y a lieu, des dispositions conventionnelles applicables à l'entreprise.

Selon l'ordonnance du 14 octobre 2020, pour l'indemnisation par l'employeur, une distinction doit être faite selon le niveau de rémunération du salarié en apprentissage ou en contrat de professionnalisation. Ainsi, l'employeur doit verser une indemnité horaire d'activité partielle :

- **Egale au pourcentage du Smic qui lui est applicable** lorsqu'il s'agit d'un apprenti ou d'un contrat de pro **dont la rémunération habituelle est inférieure au Smic** compte tenu de la Loi et des dispositions conventionnelles applicables dans l'entreprise ;
- Au moins égale au Smic, pour celui dont la rémunération est supérieure ou égale au Smic.

En retour, l'employeur recevra une allocation d'activité partielle d'un montant égal à l'indemnité d'activité partielle qu'il aura versée au salarié en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

41- Les salariés en Parcours Emploi Compétences sont-ils exclus du dispositif de chômage partiel ?

Le ministère du travail a bien confirmé que les contrats PEC pouvaient bénéficier de l'activité partielle (<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-covid-19-questions-reponses-pour-les-employeurs-inclusifs>)

En revanche, les aides versées par l'Etat ne pourront pas se cumuler. L'aide à l'insertion professionnelle est maintenue pour les heures effectivement travaillées (sur site ou en télétravail) des salariés en PEC. Les heures chômées étant indemnisées dans le cadre de l'activité partielle, elles ne peuvent ouvrir droit au versement de l'aide à l'insertion professionnelle.

42- Pour les services civiques, quel est l'impact de l'arrêt de l'activité ?

À la suite des mesures gouvernementales, un grand nombre de missions de Service Civique ne peuvent être réalisées sur le territoire national dans les conditions prévues.

Dans ce contexte, l'Agence du Service Civique rappelle que **les contrats d'engagement en cours sont maintenus dans tous les cas**. Ainsi, le versement des indemnités et prestations dues par l'Etat et par les organismes d'accueil aux volontaires est maintenu, et ce même quand la mission concernée est interrompue. Il en va de même des versements de l'Etat aux organismes d'accueil.



Pour plus de renseignements, consulter le site : <https://www.service-civique.gouv.fr/presse/16-mars-2020-communique-de-lagence-du-service-civique>

Sur la demande d'autorisation auprès de l'Administration

Attention ! Depuis le 30 septembre, en l'absence de réponse de la Direccte, le délai d'acceptation implicite de la demande de l'employeur est relevé à 15 jours (contre 2 jours durant la période de crise sanitaire).

43- Une entreprise multi-établissements pourra-t-elle faire ses demandes en une seule fois ?

D'après le dernier Q/R élaboré par le Ministère du travail, la réponse est OUI.

L'application informatique permettant le dépôt des demandes sera paramétrée dans le courant du mois d'avril 2020 pour permettre le téléchargement de l'ensemble des données requises en une seule fois par un utilisateur. Pour encore quelques jours, les données devront être importées établissement par établissement. A noter qu'un même utilisateur peut d'ores et déjà télécharger les données pour plusieurs établissements, dans la limite de 200 SIRET par compte et 1000 lignes par fichiers.

44- Ma structure a déjà un compte SYLAE (site extranet de l'ASP) compte tenu que j'embauche un contrat PEC. Puis-je utiliser le même identifiant et le même mot de passe ?

Si l'établissement bénéficie déjà d'un compte sur un des sites extranet gérés par l'ASP (SYLAE, APEA, ELISA...), vous n'avez pas besoin de recréer un compte pour votre demande d'activité partielle.

Vous pouvez vous rendre directement sur le site <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/> et vous connecter à votre espace personnel avec votre identifiant et mot de passe SYLAE.

En effet, vous devez utiliser le même identifiant et mot de passe pour le compte Activité partielle que ceux utilisés pour les comptes gérés par l'ASP.



En cas de changement du mot de passe sur un de ces comptes, le changement sera appliqué à tous les autres comptes gérés par l'ASP.

45- Est-il possible de mettre en activité partielle les salariés même si l'autorisation d'activité partielle a été refusée par la Direccte ?

35

Si le salarié a moins d'heures à effectuer ou plus du tout d'heures mais que l'activité partielle a été refusée par la Direccte, cela signifie que l'employeur doit maintenir le salaire mensuel brut habituel pour la totalité des heures contractuelles même celles qui n'ont pas été travaillées.

L'employeur ne peut pas verser uniquement l'indemnité égale à 70%.

46- Le délai de 15 jours pour effectuer la démarche de demande d'autorisation part à compter de quelle date ? De la mise en activité partielle ?

Oui, le délai de 15 jours pour effectuer les démarches démarre bien au 1^{er} jour de mise en activité partielle du ou des salariés.

Par exemple, si le salarié a été mis en activité partielle le 16 mars 2020, l'employeur a jusqu'au 14 avril au soir pour faire la déclaration.

47- Mon association, même si elle n'a plus d'activité, ne perdra pas d'argent dans le cadre d'une fermeture imposée (non-remboursement des adhérents, subventions maintenues par la collectivité ...). Ai-je le droit de demander l'activité partielle ?

Si l'association n'a pas la garantie d'avoir les ressources suffisantes pour maintenir notamment la rémunération des salariés, l'activité partielle peut être demandée.

La question est plus délicate pour les structures ayant la garantie de garder/ de percevoir leurs ressources habituelles y compris au cours de cette période de fermeture.

Si on se fonde sur les éléments communiqués par le Ministère du Travail aux Direccte(s) pour donner l'autorisation ou non de l'activité partielle, l'association qui a été contrainte de fermer ses locaux au

public pourrait demander l'activité partielle ou du moins pour une partie de son personnel (celui qui accueille le public). Pour autant, est-elle légitime à le demander alors qu'elle ne subira pas de pertes financières ?

Témoignages recueillis sur cette question :

- ✓ Notre association vit que de subventions. Lorsque nous recevrons ultérieurement nos subventions, cela ferait double emploi avec le montant de l'allocation activité partielle. Nous avons donc décidé de ne pas faire la demande d'activité partielle.
- ✓ Notre association n'aura pas de perte de recette puisqu'elle a décidé de ne pas rembourser ses adhérents. En conséquence, nous ne demanderons pas l'activité partielle puisque nous n'aurons aucune perte.

Par ailleurs une note ministérielle, tout en rappelant le droit à l'activité partielle pour les associations, précise que le montant des subventions pourrait être revu en cas de double financement. Nous ignorons ce jour quelle doctrine sera suivie, les subventions n'étant pas la seule source de revenu d'une association, et, même en maintenant celle-ci, le préjudice économique peut être avéré et justifier ces demandes (annulation de manifestations payantes, non-paiement d'adhésion...)

*Les associations figurent dans le champ des structures éligibles à l'activité partielle. Comme les entreprises, elles doivent respecter les motifs de recours prévus par la réglementation. Les ressources spécifiques dont peuvent bénéficier les associations (subventions) conduisent à rappeler le principe selon lequel le recours à l'activité partielle ne saurait conduire à ce que leurs charges de personnel soient financées deux fois, une première fois par des subventions et une seconde fois par l'activité partielle. Les demandes déposées par les associations bénéficiant de subventions doivent donc respecter cette obligation. **Des contrôles seront réalisés a posteriori et en cas de constat d'un financement en doublon, les subventions seront ajustées à la baisse.***

36

Sur la déclaration des heures chômées

48- Est-ce que l'employeur doit garder la preuve des heures effectuées et/ou chômées ?

Nous conseillons à l'employeur d'établir des tableaux/plannings faisant mention durant toute la période d'activité partielle des heures chômées et des heures travaillées. En effet, s'il ne s'agit pas d'une activité partielle « totale » avec suspension complète du contrat de travail et que le salarié continue à travailler même partiellement, il faudra, en cas de contrôle, que l'employeur soit en mesure de justifier quelles sont les heures travaillées et quelles sont les heures chômées.

49- Dans le cadre du chômage partiel, quel nombre d'heures chômées dois-je déclarer pour les animateurs-techniciens ou professeurs ou pour les formateurs ? Uniquement les heures de face à face ou également la préparation ?

Dans le cadre de l'activité partielle, toutes les heures chômées doivent être déclarées et indemnisées. Ainsi, pour un animateur-technicien / professeur, les heures chômées vont être les heures de face à face chômées ainsi que les heures de préparation qui en découlent si ces dernières ne peuvent pas être réalisées. En effet, les heures de préparation pourraient éventuellement être effectuées au domicile du salarié comme habituellement.

Par exemple, le professeur embauché pour 6h de cours par semaine a une durée hebdomadaire de 8,75h préparation comprise. Ainsi, si le salarié est en activité partielle mais uniquement sur les heures de face à face et qu'il continue à son domicile à réaliser les heures de préparation, sur les semaines

scolaires il faudra déclarer seulement 6h chômées et sur les semaines de vacances scolaires, 0h chômée (puisque les semaines de vacances scolaires qui ne sont pas des congés payés sont consacrées à 100% à la préparation).

Si en revanche la totalité de ses heures sont chômées (face à face et préparation), il faudra déclarer 8,75h chômées sur les semaines scolaires comme sur les vacances scolaires.

Il en va de même pour les formateurs : les heures chômées correspondent à la somme du temps d'acte de formation (AF), du temps de préparation et recherche (PR) et du temps d'activités connexes (AC).

50- Nous avons signé un complément d'heures avec une salariée jusqu'au 03/04/2020. À la suite de la fermeture de la structure, jusqu'à nouvel ordre, par la municipalité dans le cadre du Coronavirus, devons-nous tenir compte de ces heures dans la retenue pour absence et dans l'indemnité d'activité partielle ?

En signant un avenant pour complément d'heures, l'employeur a augmenté temporairement la durée contractuelle de travail de la salariée. La durée de travail mentionnée dans cet avenant constitue la nouvelle durée contractuelle de travail de la salariée.

En conséquence, en cas d'activité partielle, l'employeur doit tenir compte de ces heures prévues dans le cadre du complément d'heures pour la retenue sur salaire, le calcul de l'indemnisation d'activité partielle et ensuite la demande de prise en charge par l'administration.

51- Mon salarié en CDI Intermittent est rémunéré au réel (et non dans le cadre d'un lissage). Combien d'heures faut-il déclarer ?

Il va falloir déclarer le nombre d'heures réelles chômées au cours du mois.

Nous rappelons que seules les heures dans la limite de la durée légale de travail doivent être déclarées et indemnisées.

Exemple : le salarié en CDI effectue 20h sur les 36 semaines scolaires (5h par jour le lundi, mardi, jeudi et vendredi). Il est en activité partielle « totale » du 16 au 31 mars 2020.

Au mois de mars 2020, il faudra déclarer 50h chômées (2 semaines à 20h et 2 jours à 5h).

52- Comment doit-on calculer les heures chômées pour le cadre au forfait annuel en jours ?

Une réponse a été apportée dans une circulaire de la DGEFP n° 2013-12 en date du 12 juillet 2013 confirmée par le décret 2020-435 du 16 avril 2020. Ces textes prévoient que l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées le cas échéant ouvrés non travaillés par le salarié convertis en heures selon les modalités suivantes :

- Une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
- Un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- Une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Les jours de congés payés et de repos pris au cours de la période prévue au premier alinéa, ainsi que les jours fériés non travaillés qui correspondent à des jours ouvrés sont, le cas échéant, convertis en heures selon les modalités prévues au premier alinéa. Les heures issues de cette conversion sont déduites du nombre d'heures non travaillées calculées en application du premier alinéa.

Exemple : le salarié cadre au forfait jour est en activité partielle « partielle » à raison de 2 jours par semaine (lundi et mardi). Il travaille sur les 3 autres jours de la semaine (mercredi, jeudi et vendredi). Le lundi de Pâques est chômé et il pose un jour de repos le mardi 14 avril. En avril, il y avait donc 8 jours chômés – le jour férié – le jour de repos = 6 jours non travaillés. Le nombre d'heures indemnissables est donc de 6 jours x 7h = 42h.

Exemple :

Un directeur est employé sous convention de forfait conclue sur la base de 214 jours sur l'année. Il perçoit un salaire mensuel brut de 3000 Euros par mois.

L'établissement qui l'emploie est temporairement fermé sur la période du lundi 16 au samedi 28 mars 2020 en raison de la fermeture liée au covid-19.

Etape 1 : l'employeur détermine de nombre de jours non travaillés en raison de cette fermeture en dehors des jours de repos, de congés et des jours fériés chômés :

✓ 10 jours

Etape 2 : L'employeur détermine le nombre d'heures à indemniser :

✓ 10 jours x 7h = 70h

Etape 3 : l'employeur détermine le taux horaire fictif :

Le Q/R du ministère du travail indique les éléments suivants :

La rémunération à prendre en compte est celle que le salarié aurait perçue dans le mois s'il n'avait pas été en activité partielle.

Le taux horaire est déterminé en rapportant la valeur d'une journée entière de travail par 7.

En l'absence de disposition conventionnelle permettant la valorisation d'une journée de travail, la valeur d'une journée entière de travail correspond au montant du salaire mensuel auquel le salarié peut prétendre pour un mois de travail complet divisé par 22 (nombre de jours ouvrés mensuels moyen) pour un forfait de 218 jours annuels. En cas de forfait prévoyant un nombre de jours inférieur à 218, le dénominateur correspond au nombre moyen mensuel de jours convenu par le contrat de travail. A défaut d'indication, il convient de corriger le nombre moyen mensuel de jours ouvrés (à savoir 22) du rapport entre le nombre de jours prévu par le forfait divisé par 218. Le résultat est arrondi au nombre entier le plus proche.

Dans notre exemple, le salarié perçoit 3 000 Euros par mois (hors primes et éléments variables) pour un forfait de 214 jours annuels. L'accord collectif instituant le forfait annuel en jours ne prévoit pas la valorisation d'une journée.

Coefficient de réduction = $214 / 218 = 0,98$

Nombre de jours ouvrés mensuels moyen = $22 \times 0,98 = 22$

Valeur d'une journée = $3000 / 22 = 136,36\text{€}$

Taux horaire = $136,36 / 7 = 19,48\text{€}$

Le montant de l'indemnité d'activité partielle (versée au salarié) et de l'allocation d'activité partielle (versée à l'employeur) sera égale à 70 % du taux horaire brut de référence au titre de l'activité partielle x nombre d'heures éligibles à l'activité partielle. L'allocation d'activité partielle versée à l'employeur est plafonnée à 70% de 4,5 SMIC horaire brut, c'est-à-dire 31,98€ par heure chômée.

Si nous reprenons l'exemple précédent, l'indemnisation sera égale à :

✓ $70h \text{ chômées} \times 19,48\text{€} \times 70\% = 954,52\text{€}$

38

53- Combien de jours chômés et donc de jours à déduire du forfait annuel faut-il compter par semaine pour le salarié cadre au forfait jours ?

Ici, on se demande combien de jours faut-il déduire du forfait annuel contractuel (de 214, 215 ou 209 jours par exemple) lorsque le salarié est placé en activité partielle total sur plusieurs semaines.

Comme pour l'arrêt maladie ou le congé maternité, il va falloir décompter 5 jours chômés et donc déduire 5 jours du compteur annuel par semaine chômée.

Par exemple, le cadre au forfait annuel qui doit effectuer 214 jours sur une année complète est placé en activité partielle totale du 17 mars au 10 mai 2020. Il faudra compter 36 jours chômés et déduire le même nombre des 214 jours annuels. Cela signifie que le cadre au forfait sur l'année de référence en cours, devra travailler en dehors de cette période d'activité partielle à hauteur de $214 \text{ jours} - 36 \text{ jours} = 178 \text{ jours}$.

A noter : si le salarié cadre prend des congés payés ou des jours de repos cadre, il faudra penser à déduire ces jours des jours chômés. Par exemple, si le salarié a pris 4 jours de congés et 2 jours de repos cadre entre le 17 mars et le 11 mai, il n'y aura plus que $36 - 4 - 2 = 30 \text{ jours}$ chômés. Et donc $214 - 30 = 184 \text{ jours}$ à travailler sur le reste de la période de référence.

Sur l'indemnisation par l'employeur

54- L'employeur a-t-il la possibilité de compléter l'indemnisation légale pour maintenir le salaire mensuel habituel du salarié ?

L'employeur peut tout à fait décider de verser un complément de salaire au salarié en activité partielle pour lui maintenir son salaire mensuel habituel.

Attention cependant, en matière de charges sociales :

Jusqu'au 30.04.20 :

Selon l'ordonnance du 27 mars 2020, ce complément versé par l'employeur dans le cadre d'un accord d'entreprise ou d'une décision unilatérale de l'employeur, suivait le régime de l'indemnité légale d'activité partielle et était donc également exonérée de charges sociales sauf de la CSG et CRDS.

Depuis le 01.05.20

À la suite d'une ordonnance du 22 avril 2020, lorsque la somme de l'indemnité légale d'activité partielle et de l'indemnité complémentaire versée par l'employeur en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale est supérieure à 3,15 fois la valeur horaire du Smic, la part de l'indemnité complémentaire versée au-delà de ce montant est assujettie aux contributions et cotisations sociales applicables aux revenus d'activité dans les conditions de droit commun.

39

55- Une augmentation de salaire était prévue pour plusieurs salariés au mois de mai. Pouvons-nous la maintenir même durant la période d'activité partielle ou devons-nous reporter cette augmentation ?

Vous pouvez maintenir le versement de cette augmentation y compris au cours de la période d'activité partielle.

L'indemnité d'activité partielle devra être calculée en prenant en compte cette augmentation si ce nouvel élément de salaire entre bien dans l'assiette de l'indemnité de congés payés.

Et le montant de l'allocation versée par l'Etat prendra également en compte cette augmentation (dans la limite de la prise en charge légale).

56- Quelles sont les démarches pour les associations qui appliquent le Chèque Emploi Associatif ?

À ce jour, les seules indications trouvées sont celles mentionnées sur [le site du CEA](#) à savoir :

« Concernant la mise en place de l'activité partielle, vous devez vous rapprocher de la Direccte pour obtenir l'accord express de mise en place de ce dispositif, prendre connaissance des nouvelles modalités de déploiement et effectuer les démarches nécessaires pour obtenir le versement des indemnités. Pour vous aider à définir l'indemnisation à verser au salarié, un simulateur est disponible sur le site du ministère du Travail et de l'Emploi : <http://www.simulateurap.emploi.gouv.fr/> »

Il est possible ensuite de déclarer les indemnités d'activité partielle sur les volets sociaux en ligne.

N'hésiter pas à consulter [le guide mis en ligne sur le sujet par l'URSSAF](#).

57- Quel est le montant de l'indemnisation due pour le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation ?

Selon l'ordonnance du 14 octobre 2020, pour l'indemnisation par l'employeur, une distinction doit être faite selon le niveau de rémunération du salarié en apprentissage ou en contrat de professionnalisation. Ainsi, l'employeur doit verser une indemnité horaire d'activité partielle :

- **Egale au pourcentage du Smic qui lui est applicable** lorsqu'il s'agit d'un apprenti ou d'un contrat de pro **dont la rémunération habituelle est inférieure au Smic** compte tenu de la Loi et des dispositions conventionnelles applicables dans l'entreprise ;
- Au moins égale au Smic, pour celui dont la rémunération est supérieure ou égale au Smic.

En retour, l'employeur recevra une allocation d'activité partielle d'un montant égal à l'indemnité d'activité partielle qu'il aura versée au salarié en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

58- Le contrat de travail étant suspendu durant le chômage partiel, le calcul du montant du 13^{ème} mois en est-il affecté, celui-ci étant versé « au prorata du temps de présence » dans l'année ?

Cette question peut notamment intéresser la branche des FSJT ainsi que la branche du TSF ou un 13^{ème} mois est instauré conventionnellement.

D'après un arrêt de la Cour de cassation, l'indemnisation pour activité partielle se substituant au salaire, cette indemnisation doit être incluse dans l'assiette de calcul d'un 13^e mois (Cass. soc., 26 nov. 1996, no 94-40.266 ; Cass. soc., 4 juill. 2007, no 06-42.322).

Ainsi, lorsqu'on va calculer le montant du 13^{ème} mois, on va déterminer l'assiette de calcul de ce 13^{ème} mois en prenant en compte la période de chômage partiel. Il conviendra d'intégrer les indemnités d'activité partielle perçues dans cette assiette.

De ce fait, le montant global du 13^{ème} mois sera certainement moindre car le montant des indemnités d'activité partielle perçues ne correspond pas au salaire que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé sauf si l'employeur complète ces indemnités pour t'agrandir au salarié sa rémunération mensuelle habituelle nette.

Exemple :

Un salarié perçoit habituellement un salaire mensuel brut de 2400€. Au mois de mars et au mois d'avril, en raison de l'activité partielle, il perçoit un salaire mensuel 2084€ indemnité activité partielle comprise.

Le 13^{ème} mois sera égal à : $[(2400 \times 10 \text{ mois}) + (2084 \times 2 \text{ mois})] / 12 \text{ mois} = 2347,33\text{€}$

59- Quelles sont les mentions à faire apparaître sur le bulletin de paie ?

Le **bulletin de paie** doit mentionner :

- ✓ Le nombre des heures indemnisées au titre de l'activité partielle ;
- ✓ Les taux appliqués
- ✓ Les sommes versées au titre de la période considérée.

Toutefois, pendant une période de 12 mois à compter de la publication du décret (c'est-à-dire jusqu'au 27 mars 2021), l'employeur peut faire figurer ces informations sur un **document annexé** au bulletin de paie.

Sur l'allocation versée par l'Etat

60- Quel est le montant de l'allocation versée par l'Etat (plus précisément l'ASP) dans le cadre de l'activité partielle ?

Jusqu'au 1^{er} juin 2020, pour une valeur de la rémunération horaire brute du salarié inférieure ou égale à 45,67 euros (4,5 SMIC), l'Etat et l'Unedic versaient à l'employeur une allocation équivalente à 70 % de ce montant. En tout état de cause, cette allocation horaire ne peut être inférieure à 8,03 euros, sauf pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation (dont la rémunération antérieure était inférieure au SMIC).

Ce montant est multiplié par le nombre d'heures chômées dans la limite de 35 heures par semaine, sauf si le contrat de travail prévoit un volume inférieur.

En résumé :

Montant minimal versé pour les salariés rémunérés au SMIC	8.03 euros / heure non travaillée / salarié
Plafond pour les autres rémunérations	70 % de la rémunération brute antérieure dans la limite de 4.5 SMIC / heure non travaillée / salarié

Depuis le 1^{er} juin et jusqu'au 31 décembre 2020, le régime d'activité partielle modulé est appliqué de sorte **que les règles de remboursement dépendent si l'employeur appartient ou non à secteur bénéficiant du taux majoré.**

La **liste des entreprises bénéficiant du taux majoré a été actualisée** au 30 octobre dernier et est disponible [ici](#). La liste doit être distinguée entre :

- Les secteurs de l'annexe 1 (S1) qui bénéficient de la protection sans condition de perte de chiffres d'affaires (ex : tourisme, sport, événementiel, culture, restauration...)
- Les secteurs connexes (S2) qui ont connu une baisse du chiffre d'affaire de 80%,
- Les secteurs dont l'activité emportant essentiellement l'accueil du public est interrompue totalement ou partiellement du fait de la propagation du coronavirus, en application d'une obligation légale ou réglementaire ou d'une décision administrative.

41

Pour les entreprises comprises dans les secteurs ci-dessus, l'allocation d'activité partielle remboursée aux employeurs pour chaque heure indemnisable est fixée à un taux de 70% de la rémunération horaire brute de référence retenue dans la limite de 4,5 SMIC.

En dehors de ces secteurs au taux majoré, le taux de 60% s'applique.

Un simulateur de calcul mis à jour sur le site du ministère du Travail est disponible : www.simulateurap.emploi.gouv.fr/

Impact de l'activité partielle sur le contrat de travail

61- Quel est l'impact de l'activité partielle sur les jours fériés (1^{er} mai, 8 mai, Ascension, Pentecôte par exemple) ?

Les jours fériés que l'entreprise n'a pas l'habitude de chômer donnent lieu au versement de l'indemnisation par l'employeur mais également du versement de l'allocation par l'Etat.

Exemple : le salarié travaille habituellement 6h le jeudi. Le jeudi de l'Ascension est un jour férié mais non chômé dans l'association. Le salarié est en activité partielle toute la semaine de l'Ascension. Le salarié aura droit à une indemnisation de 70% pour les 6h et l'employeur bénéficiera de l'allocation versée par l'Etat pour ces 6h.

Les jours fériés que l'entreprise a l'habitude de chômer (qui n'aurait donc pas dû être travaillé) ne doit pas être indemnisé au titre de l'activité partielle. L'employeur doit verser le salaire habituel (le chômage des jours fériés ne pouvant entraîner une diminution de rémunération).

Exemple : le salarié travaille habituellement 6h le jeudi. Le jeudi de l'Ascension est un jour férié chômé dans l'association. Le salarié est en activité partielle toute la semaine de l'Ascension. Pour autant, le salarié ne sera pas en activité partielle ce jour-là. Il bénéficiera du maintien de son salaire habituel à savoir le maintien du paiement des 6h au taux normal. Il n'y aura aucune allocation versée par l'Etat pour ces 6h.

62- Quelle est la situation des salariés en congé maternité / paternité au moment de la déclaration d'activité partielle ?

La [circulaire DGEFP n°2013-12 du 12 juillet 2013](#) relative à la mise en œuvre de l'activité partielle précise que « tout salarié en arrêt de travail pour maladie ne peut bénéficier concomitamment des indemnités journalières et de l'indemnité qui pourrait lui être versée au titre de l'activité partielle. Ainsi, un salarié en arrêt de travail pour cause de maladie, alors que son établissement est placé en suspension partielle ou totale d'activité, ne pourra bénéficier que de la seule indemnisation due au titre de son arrêt maladie. »

En conséquence, tout salarié en arrêt de travail pour maternité ou paternité doit être classiquement déclaré auprès de sa CPAM. Il bénéficiera des IJSS et du complément employeur légal et/ou conventionnel.

A noter : le montant du complément employeur sera déterminé en fonction de la situation du salarié s'il n'avait pas été en congé maternité/paternité.

- ✓ Si le salarié devait être en activité partielle, il ne devra pas percevoir plus que ce qu'il aurait perçu s'il n'avait pas été en arrêt. Le maintien de salaire par l'employeur se fera à hauteur de l'indemnisation légale d'activité partielle de 70% du salaire brut, montant qu'il aurait perçu dans le cadre de l'activité partielle.
- ✓ Si le salarié n'était pas concerné par l'activité partielle, il devra percevoir le maintien de son salaire selon les dispositions conventionnelles habituelles.

42

63- Comment calculer la prime d'intermittence à la fin de l'année de référence lorsque le salarié a été en activité partielle au cours de l'année (CCN Animation/ECLAT) ?

Pour rappel, la prime d'intermittence correspond, sur les semaines d'intermittence, à 10% de la totalité des rémunérations qui auraient été versées sur la période d'intermittence (article 4.7.4 de la CCN Animation)

Lorsqu'un salarié a été placé en activité partielle lors de semaines prévues comme étant en intermittence, cela aura un impact sur sa prime d'intermittence. En effet, dans ce cas, le montant de la prime devra tenir compte de cette situation. En effet, le salaire qui aurait été versé si le salarié n'avait pas été en intermittence aurait été l'indemnisation activité partielle à 70%.

En conséquence, **l'indemnité d'intermittence pour ces semaines en question serait : 10% x 70% x salaire qu'il aurait perçu s'il n'avait pas été en intermittence.**

Exemple pour 2 semaines d'intermittence tombées sur les vacances de printemps :

Un salarié est à 12 euros brut de l'heure. Il est en intermittence lors de chaque période de vacances scolaires (hors congés payés). Lors des semaines scolaires, il a un horaire hebdomadaire de 20 heures.

De mi-mars à début mai, le salarié a été placé en activité partielle totale. Pour les 2 semaines d'intermittence des vacances de printemps, sa prime d'intermittence, sera donc égale à :

*(20 heures * 2 semaines) x 12 euros x 10% x 70% = 33,60 euros.*

64- Je vais rompre le contrat de travail de mon salarié dans le cadre d'une rupture conventionnelle (ou d'un licenciement pour motif économique), comment dois-

je prendre en compte la période d'activité partielle pour le calcul de l'indemnité de rupture ?

La période d'activité partielle doit être prise en compte pour le calcul de l'ancienneté mais uniquement pour les règles relatives à l'ouverture des droits à indemnité (est ce que le salarié a bien au moins 8 mois d'ancienneté ?) et relatives à la durée du préavis. En revanche, cette période d'activité partielle n'a pas à être prise en compte pour le décompte de l'ancienneté servant au calcul du montant de l'indemnité.

Exemple : le salarié a été embauché en CDI le 1^{er} février 2020. Il quitte l'association dans le cadre d'une rupture conventionnelle le 30 septembre 2020. Il a été en activité partielle de mi-mars à mi-avril (soit 1 mois). Pour savoir si le salarié a bien 8 mois d'ancienneté (condition pour avoir droit à l'indemnité de rupture), il va falloir prendre en compte ce mois d'activité partielle. Du 1^{er} février au 30 septembre 2020, le salarié aura donc bien 8 mois d'ancienneté puisqu'il ne faut pas déduire le mois d'activité partielle. En revanche, pour le calcul du montant de l'indemnité, il faudra compter plus que 7 mois d'ancienneté (8 mois – 1 mois d'activité partielle). L'indemnité sera donc égale à $\frac{1}{4}$ de mois de salaire x 7 mois / 12 mois.

Concernant le calcul du montant de l'indemnité de rupture ou de licenciement, pour déterminer le salaire mensuel de référence et notamment pour effectuer la moyenne des 3 et des 12 derniers mois, il faudra reconstituer le salaire mensuel brut que le salarié aurait perçu s'il n'avait pas été en activité partielle au cours de ces 12 derniers mois.

65- Un salarié mis en activité partielle peut-il travailler pour un autre employeur pendant cette période ?

Oui, le salarié en activité partielle chez un employeur peut aller conclure un autre contrat de travail chez un autre employeur ou continuer à exercer son travail chez son autre employeur lorsqu'il est multi-employeurs.

A la fin de son activité partielle, il devra reprendre son poste dans votre association dans les conditions initiales (temps de travail, répartition des heures et horaires). Il ne pourra pas légalement refuser de reprendre son travail sous ses anciennes conditions au motif qu'il a un nouvel employeur.

43

66- Au cours de la période d'activité partielle, le salarié continue-t-il à acquérir des tickets restaurant ?

S'il s'agit d'une activité partielle totale, c'est-à-dire que le contrat de travail est totalement suspendu, le salarié n'acquiert plus de tickets restaurant.

En revanche, si le temps de travail est diminué, le salarié continue à acquérir des tickets restaurant mais uniquement pour les journées au cours desquelles il y a un temps de repas.

En effet, il ne peut être attribué qu'un titre-restaurant par jour de travail et à condition que le repas soit compris dans l'horaire de travail journalier.

Si le salarié 3 jours par semaine de 9h à 17h, il bénéficiera de 3 tickets restaurant. En revanche, s'il travaille 3 matinées par semaine, il n'aura pas droit aux tickets restaurant.

Quid du salarié qui souhaite renoncer à une partie ou à la totalité de ses tickets restaurant car il ne peut pas les utiliser auprès des restaurants : Le salarié peut demander par écrit à renoncer à une partie ou à la totalité de ses tickets restaurant pour les prochains mois. Pour information un projet de texte devrait permettre de les utiliser pour faire les courses dans la limite d'un montant non négligeable (95€ ont été annoncés).

67- Quel est l'impact de la période d'activité partielle sur les droits à retraite ?

L'indemnité d'**activité partielle** est exonérée des cotisations salariales et patronales de sécurité sociale et de **retraite** complémentaire Agirc-Arrco. Quel est alors l'impact pour les droits à retraite compte tenu qu'il n'y a pas de cotisations ?

En matière de **retraite de « base »**, le **chômage partiel ne permet pas de valider des trimestres**, contrairement au chômage classique. Pour rappel, **en 2020, un salarié doit percevoir un revenu au moins égal au montant du Smic horaire multiplié par 150 heures, soit 1.522,50 euros, pour valider un trimestre**. En chômage partiel, nombreux sont les salariés qui ont perçu un revenu inférieur à cette somme.

Cette lacune a été rectifiée par la loi du 17 juin 2020 qui précise que « *à titre exceptionnel, sont prises en considération en vue de l'ouverture du droit à pension (...) les périodes comprises entre le 1er mars 2020 et le 31 décembre 2020 pendant lesquelles les salariés ont perçu l'indemnité d'activité partielle* ».

Un décret en Conseil d'état est annoncé pour préciser cette mesure.

En matière de **retraite complémentaire** Agirc/Arrco, les **heures indemnisées** au titre de l'activité partielle **dépassant 60 heures par an** donnent lieu à l'obtention de points « gratuits ». Les droits inscrits au titre de l'activité partielle sont alors calculés à partir de la majoration des rémunérations acquises au cours de la période durant laquelle l'activité partielle a été indemnisée. Ces points complètent les points cotisés obtenus pendant l'année de survenance du chômage partiel. Le nombre de points attribués au titre de l'activité partielle est déterminé à partir d'un salaire fictif. Ensuite, le calcul des points est effectué selon les règles habituelles. L'inscription des points, comme pour les points cotisés, intervient l'année suivante. Au second semestre de 2021, les salariés pourront vérifier sur leur relevé carrière que les points correspondant à leur période d'activité partielle ont bien été attribués.

La rupture des relations contractuelles (salariales, auto-entrepreneurs ...)

68- Puis-je rompre la période d'essai de mon salarié compte tenu de la situation ?

Pour rappel, la période d'essai est mise en place pour « évaluer » les compétences, aptitudes du salarié à occuper le poste. En conséquence, celle-ci **ne peut être rompue par l'employeur qu'en raison des compétences professionnelles du salarié.**

Le fait que l'employeur n'ait pas de motif à indiquer dans la lettre de rupture de la période d'essai ne doit pas le conduire à penser qu'il peut rompre la période d'essai en raison du Coronavirus sans risque.

En cas de litige, il faudra être en mesure de prouver que le salarié n'avait pas les compétences pour occuper le poste et que ce ne sont pas le coronavirus ou des difficultés économiques qui ont motivé la décision de l'employeur. En effet, il faut rappeler que les tribunaux sanctionnent régulièrement les employeurs qui rompent des périodes d'essai pour des raisons économiques ou ne tenant pas à la personne du salarié.

Compte tenu que le gouvernement ouvre largement le dispositif de l'activité partielle, nous conseillons donc, si vous devez réduire votre activité ou la suspendre temporairement, de mettre le salarié en période d'essai en activité partielle comme les autres salariés de la structure ou du service.

La période d'essai non réalisée du fait de la suspension du contrat pour activité partielle sera reportée à la fin de la période de suspension. La période d'essai sera donc décalée et vous pourrez évaluer les compétences du salarié. C'est seulement si les compétences du salarié ne sont pas satisfaisantes que vous pourrez envisager la rupture.

69- Comment faire par rapport aux prestataires de service ou au-auto-entrepreneurs ?

45

En premier lieu il convient de vérifier vos conventions/contrats de prestation, qui peuvent contenir certaines clauses en la matière.

Faute de précision dans les conventions, la question est avant tout de savoir s'il s'agit d'un cas de force majeure, permettant la rupture de la convention, ou non. La force majeure doit être étrangère (indépendante de la volonté de l'entreprise, venir de l'extérieur), irrésistible (on ne peut y parer) et imprévisible.

La date de signature est très importante pour le caractère de l'imprévisibilité :

- ✓ si les contrats sont passés avant la propagation du virus : le cas de force majeure peut être retenu
- ✓ si les contrats sont passés alors que le virus était déjà propagé : il y a débat sur le cas de force majeure, le caractère d'imprévisibilité n'étant plus présent.

Aucune date butoir n'est réellement fixée, mais si la date de conclusion du contrat concerné est antérieure au 30 janvier 2020, date à laquelle l'OMS a qualifié l'épidémie du coronavirus « d'urgence de santé publique de portée internationale », la force majeure pourrait être invoquée pour justifier la rupture anticipée du contrat de prestation ou avec l'auto-entrepreneur.

Si la force majeure est retenue vous pouvez rompre ou suspendre les conventions.

L'auto-entrepreneur peut faire une demande d'aide auprès de l'Action Sanitaire et Sociale de la Sécurité sociale pour les indépendants (ASS) (<https://www.secu-independants.fr/action-sociale/demander-une-aide/>), mais nous ne pouvons garantir qu'il pourra y prétendre.

Cependant à vous de vous assurer que ces personnes ne pourraient pas être requalifiés en salariés, selon les conditions d'exercice de l'activité. Auquel cas en cas de conflit ils pourraient demander des indemnités de requalification en contrat de travail.

70- En cas d'annulation d'activité, dois-je rembourser les adhérents ?

Il convient de **vérifier les conditions d'annulation fixées dans le contrat** conclu entre adhérents et votre structure. Dans ces contrats, il est souvent prévu des conditions pour que les adhérents puissent obtenir remboursement en cas d'annulation d'une activité. Il peut notamment être intéressant de voir s'il y a des dispositions en cas de force majeure. **Le Covid-19 pourra notamment être considéré comme un cas de force majeure** pour les entreprises si les 3 conditions légales sont réunies à savoir : être étrangère (indépendante de la volonté de l'entreprise, venir de l'extérieur), irrésistible (on ne peut y parer) et imprévisible.

71- Le processus de certification qualité était lancé dans mon organisme de formation, l'audit étant en cours. Doit-il s'arrêter ?

L'ordonnance portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle a été publiée au Journal Officiel du 2 avril 2020. Elle prévoit un **report d'un an de la date limite de certification Qualiopi**. Ainsi, les prestataires de formation qui souhaitent bénéficier de fonds publics ou mutualisés devront être certifiés qualité au **1^{er} janvier 2022**.

Le ministère du travail précise le contexte de ce report dans un rapport au Président de la République :
« Eu égard aux circonstances exceptionnelles liées au virus covid-19, l'activité de certification de ces organismes ne peut en effet pas s'exercer conformément au calendrier initial, ces derniers ne pouvant plus accueillir du public. De la même manière, les organismes certificateurs et les instances de labellisation ne peuvent également pas assurer leur mission de certification dans de bonnes conditions et dans un contexte où il est recommandé d'éviter les contacts présentiels. »

Gestion des contrats de travail

72- J'ai conclu avec un salarié un CDD pour accroissement d'activité du 1^{er} juin au 30 novembre 2019. Il a été renouvelé une 1^{ère} fois du 1^{er} décembre 2019 au 31 janvier 2020 puis une 2^{ème} fois du 1^{er} février au 30 juin 2020. Est-il possible de prolonger le CDD au-delà du 30 juin car il n'a pas pu accomplir la totalité de la mission confiée en raison de la situation sanitaire des derniers mois ?

Par principe, selon les dispositions légales :

- Un CDD ne peut être renouvelé par avenant que 2 fois sans que le CDD, renouvellements inclus, ne puisse dépasser 18 mois au total.
- Concernant le délai de carence (délai à respecter avant la conclusion d'un nouveau CDD sur le même poste), sauf exceptions, le délai est calculé de la manière suivante :
 - 1/3 de la durée du contrat venu à expiration, renouvellement inclus, lorsque celle-ci est égale ou supérieure à 14 jours ;
 - la moitié de sa durée si le contrat initial, renouvellement inclus, est inférieur à 14 jours.

Toutefois, la 2^{ème} loi d'urgence du 17 juin 2020 prévoit **des mesures dérogatoires et provisoires**. Elle prévoit notamment **qu'un accord d'entreprise peut fixer les règles relatives au renouvellement d'un CDD et au délai de carence entre 2 CDD**.

Dans le cadre de l'accord d'entreprise négocié et signé selon les dispositions légales et conventionnelles, il est possible de :

- Fixer le nombre maximal de renouvellement pour un CDD. Mais attention, ce nombre ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de votre entreprise ;
- Fixer les modalités de calcul du délai de carence entre 2 CDD ;
- Prévoir les cas où le délai de carence ne s'applique pas.

47

Ces dispositions sont provisoires puisqu'elles s'appliquent aux contrats de travail conclus jusqu'au 31 décembre 2020.

En conséquence, 2 situations peuvent se présenter :

- Soit il n'existe aucun accord d'entreprise au sein de la structure sur le sujet et dans ce cas il n'est pas possible de prolonger le CDD (les 2 renouvellements ayant été utilisés) et il n'est pas possible de conclure un nouveau CDD pour ce poste avant d'avoir laissé couler une période de 4,5 mois (1/3 de la durée du CDD initial).
- Soit il existe un accord d'entreprise au sein de la structure permettant d'aller au-delà de 2 renouvellements (sans pour autant dépasser une durée totale de 18 mois) ou bien permettant de conclure un nouveau CDD d'accroissement sans respecter un délai de carence.



Cette mesure n'est pas applicable aux CDD conclus au titre de dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi et aux CDD conclus lorsque l'employeur s'engage, pour une durée et dans des conditions déterminées par décret, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié. Pour eux, voir ci-dessous.

Et pour les contrats d'insertion ?

A compter du 12 mars 2020 et pour une durée qui ne peut excéder 6 mois à compter de la fin de l'état d'urgence, les contrats à durée déterminée d'insertion dans l'emploi peuvent être conclus ou

renouvelés pour une durée totale de 36 mois. En temps normal, la durée de ces contrats est de 24 mois. Ces dispositions dérogatoires concernent :

- **Les CDD conclus en application de l'article L.1242-3 du Code du travail par les entreprises d'insertion et par les associations intermédiaires concluant avec des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières ;**
- **Les CDD conclus lorsque l'employeur s'engage pour une durée et dans des conditions déterminées par décret, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié ;**
- **Les contrats de mission des entreprises de travail temporaire d'insertion ;**
- **Les contrats uniques d'insertion et le versement des aides à l'insertion professionnelle qui y sont associées ;**
- **Les contrats conclus par les entreprises adaptées sans que la durée du renouvellement n'excède le 31 décembre 2022 ;**
- **Les contrats tremplins qui sont actuellement expérimentés dans des entreprises adaptées jusqu'au 31 décembre 2022.**

73- Le titre de séjour de mon salarié arrive à terme. Est-il prolongé compte tenu du contexte sanitaire actuel ?

Compte tenu du contexte sanitaire, la durée de validité des titres de séjour détenus par les ressortissants étrangers est exceptionnellement prolongée de 6 mois. La prolongation initialement fixée à 3 mois, a été étendue à 6 mois par l'ordonnance du 22 avril modifiant celle du 25 mars 2020. Initialement cette mesure concernait les titres expirant entre le 16 mars et le 15 mai, elle a été étendue aux titres expirant jusqu'au 15 juin par la loi du 17 juin relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire.

48

Cette mesure concerne les titres suivants qui auront expiré entre le 16 mars et le 15 juin 2020 :

- visas de long séjour ;
- titres de séjour, à l'exception de ceux délivrés au personnel diplomatique et consulaire étranger ;
- autorisations provisoires de séjour ;
- récépissés de demande de titre de séjour.

La durée de validité des attestations de demande d'asile est prolongée de 90 jours (3 mois).

Gestion des congés, repos et temps de travail

Les congés payés et les RTT

74- Puis-je imposer à mes salariés la prise de congés / jours de repos ?

L'ordonnance publiée le 26 mars dernier et prise à la suite de la Loi d'urgence prévoit des mesures exceptionnelles sur cette question.

L'ordonnance prévoit **qu'un accord d'entreprise, ou, à défaut, un accord de branche peut déterminer les conditions dans lesquelles l'employeur est autorisé à imposer ou déplacer les dates de congés payés** en dérogeant aux conditions prévues par le Code du travail ou stipulations conventionnelles applicables à votre entreprise (dispositions habituelles qui prévoient notamment la condition du délai de prévenance de 1 mois et la possibilité d'imposer uniquement les congés qui peuvent être pris avant le 31 mai 2020).



La branche du Sport a signé le 1^{er} avril 2020 un tel accord collectif de branche. L'employeur peut donc **jusqu'au 31 août 2020 imposer 6 jours ouvrables (ou 5 jours ouvrés) de congés payés au salarié en respectant un délai de prévenance d'1 jour franc.** Il doit s'agir de jours de congés payés déjà acquis et crédités au compteur de CP du salarié. La prise de ces jours de congés payés peut conduire au fractionnement du congé principal, sans accord des salariés concernés. Les employeurs de la branche du Sport peuvent donc appliquer cet accord de branche sans devoir négocier un accord d'entreprise.

L'ordonnance précise les modalités qui doivent être prévues dans l'accord collectif :

- ✓ La possibilité d'imposer est limitée à 6 jours ouvrables de congés (ou 5 jours ouvrés) ;
- ✓ Un délai de prévenance qui ne peut être réduit à moins d'un jour franc doit être respecté. Un jour franc est un jour entier, de 0 heure à 24 heures. Il commence à courir le lendemain de l'événement. Si le délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, le délai est prorogé jusqu'au 1^{er} jour ouvrable suivant. *Par exemple, si le délai expire un samedi ou un dimanche, le délai est prorogé jusqu'au lundi minuit.*

49



La possibilité d'imposer la prise de jours de congés payés, s'applique y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ces CP ont normalement vocation à être pris. *Par exemple, en application du Code du travail, les congés payés acquis entre le 1^{er} juin 2019 et le 31 mai 2020, peuvent être pris uniquement à compter du 1^{er} mai 2020. Avec cette ordonnance, et par accord collectif, il est possible d'imposer 6 jours ouvrables en les prenant soit sur ceux devant être soldés avant le 31 mai 2020 soit sur qui devaient être pris sur la période suivante (1^{er} mai 2020/31 mai 2021).*

- ✓ La possibilité de fractionner les congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié.
- ✓ La possibilité de fixer les dates des congés sans être tenu d'accorder un congé simultané aux salariés conjoints et partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans votre entreprise.

L'accord d'entreprise est mis en place selon les dispositions légales habituelles pour la négociation d'un accord d'entreprise et qui dépendent notamment de l'effectif de l'entreprise et de la présence ou non d'un CSE. *Par exemple, dans les structures de moins de 20 ETP n'ayant pas de CSE (condition d'effectif non remplie ou PV de carence aux dernières élections du CSE), l'accord d'entreprise peut être rédigé par l'employeur et soumis au référendum de l'ensemble des salariés.*



Même si l'employeur ne dispose pas d'accord d'entreprise prévoyant ces nouvelles modalités sur les congés payés, nous rappelons qu'à ce jour, étant donné que nous sommes début avril, l'employeur a encore la possibilité d'imposer au salarié le reliquat de congés qu'il doit solder avant le 31 mai 2020. L'employeur est encore dans les délais pour

imposer des congés payés avant le 31 mai tout en respectant le délai de prévenance d'1 mois. Par exemple, au 1^{er} avril 2020, l'employeur peut encore imposer des congés payés sur la période du 2 mai au 31 mai dès lors qu'il s'agit bien des congés payés devant être soldés avant le 31 mai.

Ou bien encore, concernant les salariés qui ont des périodes d'acquisition et de prise fixées sur une autre période de référence (exemples : l'année civile ou l'année scolaire), l'employeur n'est pas contraint par cette date butoir du 31 mai 2020, à condition, de respecter le délai de prévenance de 1 mois.

A noter : selon un projet de décret : l'employeur serait tenu de favoriser la prise de congés payés des salariés en activité partielle pendant la période pendant laquelle ils sont autorisés à recourir au dispositif.

75- Puis-je imposer à mes salariés des RTT ou des jours de repos cadre ?

En temps normal, les modalités de prise des RTT et des jours de repos cadres sont fixées dans l'accord collectif qui met en place cette organisation du temps de travail. L'employeur peut donc déjà se référer à cet accord collectif pour connaître « la marge de manœuvre » dont il dispose pour imposer des jours RTT ou des jours de repos cadre à ses salariés.

De plus, depuis l'ordonnance publiée le 26 mars 2020, l'employeur a dorénavant la possibilité d'imposer des RTT ou des jours de repos cadre à ses salariés et cela sans accord collectif (contrairement aux congés payés).

L'employeur peut donc déroger aux dispositions conventionnelles régissant habituellement les RTT et les jours cadres et ainsi, **dans la limite de 10 jours** :

- ✓ **Imposer la prise de jours de RTT ou de repos cadre acquis par le salarié mais initialement au choix du salarié ;**
- ✓ **Modifier unilatéralement les dates de prise des RTT et jours de repos cadre.**

50

Pour cela, l'employeur doit toutefois respecter un délai de prévenance d'1 jour franc. Un jour franc est un jour entier, de 0 heure à 24 heures. Il commence à courir le lendemain de l'événement. Si le délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, le délai est prorogé jusqu'au 1^{er} jour ouvrable suivant. *Par exemple, si le délai expire un samedi ou un dimanche, le délai est prorogé jusqu'au lundi minuit.*

76- Est-il possible d'imposer une semaine de congés payés puis une semaine de RTT ?

Comme mentionné dans les 2 questions précédentes, l'employeur n'a pas la même latitude pour imposer les congés payés et les RTT / Jours de repos cadre.

En effet, l'employeur pourra imposer des congés payés mais seulement à la condition :

- ✓ Soit de respecter le délai de prévenance d'1 mois et uniquement pour les congés payés qui peuvent être pris sur la période de référence en cours (règles légales habituelles) ;
- ✓ Soit, dans le cadre des dispositions exceptionnelles Covid-19, qu'il y ait un accord collectif qui le prévoit, dans la limite de 6 jours ouvrables et en respectant un délai de prévenance de 1 jour franc (*à noter : il existe un tel accord dans la branche du Sport depuis le 1^{er} avril 2020*).

En revanche, l'employeur peut imposer des RTT et des jours de repos cadre sans un tel accord collectif mais dans la limite de 10 jours.

Si les conditions sont remplies et si l'employeur respecte bien les délais de prévenance, il pourra imposer une semaine de congés payés puis une semaine de RTT ou inversement.

77- Mon salarié placé en activité partielle a-t-il la possibilité de transformer des jours de congés payés en argent pour compenser sa perte de revenu ?

OUI mais sous conditions.

La 2^{ème} loi d'urgence n°2020-734 du 17 juin 2020 a prévu cette situation.

Par dérogation aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, et par accord d'entreprise ou de branche, l'employeur peut autoriser la monétisation des jours de repos conventionnels ou d'une partie des jours de congés payés sur demande d'un salarié placé en activité partielle en vue de compenser tout ou partie de la diminution de sa rémunération au cours de la période d'activité partielle.

Cette monétisation est donc possible mais les conditions suivantes doivent être respectées :

- Conclusion d'un accord d'entreprise ou de branche qui le prévoit expressément. A ce jour, il n'y a aucun accord dans nos branches sur ce sujet. Si l'employeur souhaite mettre en place ce dispositif, il doit alors négocier et conclure un accord d'entreprise selon les dispositions légales et conventionnelles en vigueur ;
- Les jours de repos conventionnels et de congés annuels pouvant être monétisés sont, **dans la limite de 5 jours par salarié** :
 - Les jours de repos conventionnels et de congés payés acquis et non pris, qu'ils aient ou non été affectés à un compte épargne-temps
 - Les jours de congés payés excédant 24 jours ouvrables ;
 - Les jours prévus par une disposition de réduction du temps de travail (JRTT) ;
 - Des jours de repos conventionnels mis en place dans le cadre d'un aménagement du temps de travail ou d'une convention de forfait.

Ces dispositions sont applicables à compter du 12 mars 2020 et jusqu'au 31 décembre 2020.



Dans cette même 2^{ème} loi d'urgence, un autre dispositif de monétisation des jours de congés a été prévu pour alimenter un fonds de solidarité.

En effet, pour les salariés placés en activité partielle qui bénéficient du maintien intégral de leur rémunération (100% du salaire net au lieu de 84%), l'employeur a la possibilité de leur imposer d'affecter des jours de repos conventionnels et une partie de leur congé annuel à un fonds de solidarité.

Mais attention, l'affectation imposée par l'employeur ne peut être autorisée que par un **accord d'entreprise ou de branche**. Cela ne peut pas être mis en œuvre par une décision unilatérale de l'employeur. A ce jour, il n'y a aucun accord dans nos branches sur le sujet, donc seul un accord d'entreprise négocié et signé selon les dispositions légales et conventionnelles en vigueur pourrait permettre cette affectation.

Ces jours sont monétisés sur un fonds de solidarité qui permet de compenser tout ou partie de la diminution de rémunération subie, le cas échéant, par les autres salariés placés en activité partielle.

Comme pour le dispositif vu ci-dessus, les jours de repos conventionnels et de congés annuels pouvant être monétisés sont, **dans la limite de 5 jours par salarié** :

- Les jours de repos conventionnels et de congés payés acquis et non pris, qu'ils aient ou non été affectés à un compte épargne-temps
- Les jours de congés payés excédant 24 jours ouvrables ;
- Les jours prévus par une disposition de réduction du temps de travail (JRTT) ;
- Des jours de repos conventionnels mis en place dans le cadre d'un aménagement du temps de travail ou d'une convention de forfait.

51

Cette mesure est rétroactive. Elle s'applique du 12 mars 2020 jusqu'au 31 décembre 2020.

78- Durant la période d'activité partielle est-il possible de poser des congés payés ? Si oui, quel est l'impact des congés payés sur l'activité partielle ?

Oui, le salarié a la possibilité de poser des congés payés durant cette période d'activité partielle. Le salarié peut par exemple être une semaine en activité partielle, poser une semaine de congés payés et rebasculer ensuite sur l'activité partielle.

L'employeur devra déclarer auprès de l'administration uniquement les heures chômées du fait de l'activité partielle et non pas les heures durant les congés payés.

Financièrement, la prise de congés payés au cours de la période d'activité partielle peut être intéressante compte tenu que le salarié percevra au cours de la semaine des congés payés une indemnité de congés payés calculée selon les règles habituelles à savoir la règle du maintien de salaire ou la règle du 10^{ème} (choisir la plus favorable pour le salarié) et que cette indemnité sera plus intéressante que l'indemnité d'activité partielle.

79- Pendant l'activité partielle, le salarié acquiert-il des congés payés ? Et des RTT ?

Oui, le salarié va continuer à acquérir des congés payés que la structure soit complètement fermée ou que l'activité soit réduite (article R. 5122-11 du code du travail).

En revanche, compte tenu que le salarié ne travaille plus concrètement plus de 35h au cours de cette période d'activité partielle, il n'acquiert plus de RTT (sauf dispositions contraires dans l'accord d'entreprise mettant en place la réduction du temps de travail).

A noter : un projet de décret relatif à l'activité partielle de droit commun prévoit que lorsque les droits à congés acquis pendant une période d'activité partielle seront dus sous la forme d'une indemnité compensatrice, l'employeur serait tenu de verser au salarié une indemnité d'un montant calculé sur la base du salaire reconstitué.

52

80- Le salarié a posé une semaine de congés / jours de repos qui tombent pendant la période d'activité partielle. Sont-ils maintenus ? Peut-il les annuler ?

Oui, les congés sont maintenus. Il n'y a pas lieu de revenir sur les congés posés et acceptés avant que la structure déclare une période d'activité partielle, sauf accord entre les parties.

L'employeur comme le salarié ne peuvent pas imposer à l'autre partie l'annulation des congés ou le report.

L'employeur déclare à l'Administration uniquement les heures chômées du fait de l'activité partielle et non les heures d'absence pour congés. Pendant la période de congés, le salarié perçoit une indemnité de congés payés calculée selon les règles habituelles (comparaison du maintien de salaire et du 10^{ème} et versement du montant le plus élevé).

Il en va de même s'il s'agit de jours de repos compensateur. Pendant cette période, le salarié perçoit son salaire habituel.



Financièrement, la prise de congés / jours de repos est plus intéressante pour les salariés que l'indemnisation "activité partielle". En effet, ils bénéficient d'une rémunération intégrale pendant cette période.

81- Les congés payés acquis doivent-ils être posés avant fin mai ? Peuvent-ils être reportés après cette date exceptionnellement ?

En principe, concernant les congés payés acquis selon les dispositions légales (les congés acquis du 1^{er} juin 2018 au 31 mai 2019 doivent être soldés avant le 31 mai 2020), ceux qui ne sont pas pris avant le 31 mai peuvent être perdus si le salarié ne les a pas pris et qu'il n'en a jamais fait la demande.

Toutefois si le salarié n'a pas pu prendre ses congés du fait de l'employeur (activité ne le permettant pas notamment) ou bien si l'employeur n'apporte pas la preuve selon laquelle il a demandé au salarié de solder ses congés payés avant le 31 mai 2020, alors nous conseillons de les reporter sur la période suivante (1^{er} juin 2020 au 31 mai 2021).

De même, si l'employeur refuse la demande du salarié pour solder ses congés payés avant le 31 mai 2020, ces congés payés non pris ne seront pas perdus. Ils devront être reportés sur l'année de référence suivante.

De plus, à ce jour, étant donné que nous sommes début avril, l'employeur a encore la possibilité d'imposer au salarié le reliquat de congés qu'il doit solder avant le 31 mai 2020. L'employeur est encore dans les délais pour imposer des congés payés avant le 31 mai tout en respectant le délai de prévenance d'1 mois.

La gestion du temps de travail

82- En raison d'un fort taux d'absentéisme dans ma structure, j'ai besoin d'augmenter le temps de travail de certains de mes salariés. Quelles est ma marge de manœuvre ?

A l'heure actuelle, les durées maximales et les temps de repos mentionnés ci-dessous sont toujours applicables quel que soit le secteur d'activité :

Durées maximales de travail		Temps de repos obligatoires	
Journalière	10h dans une amplitude de 13h (voire 12h pour certaines conventions collectives)	Quotidien	11h entre 2 journées de travail
Hebdomadaire	48h Avec une durée moyenne de 44h sur 12 semaines consécutives	Hebdomadaire	24h consécutives au plus tard après 6 jours consécutifs de travail (attention, certaines conventions collectives prévoient 2 jours de repos consécutifs)

53

Il faut également rappeler qu'un salarié à temps partiel ne peut pas voir sa durée hebdomadaire de travail augmentée à 35h ou plus y compris avec les heures complémentaires.

A l'heure actuelle, nous sommes **dans l'attente d'un décret qui permettra à certaines entreprises de bénéficier de mesures dérogeant à ces durées maximales et à ces temps de repos**. Ce décret fixera les secteurs d'activité particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale dans lesquels les entreprises pourront déroger aux règles vues ci-dessus. Pour ces entreprises il sera éventuellement possible :

- ✦ De porter la durée quotidienne de travail à 12h (au lieu de 10h). Il en sera de même pour les travailleurs de nuit sous réserve de leur attribuer un repos compensateur égal au dépassement de la durée prévue par le Code du travail à savoir entre 12h et 8h ;
- ✦ De porter la durée hebdomadaire à 60h (au lieu de 48h)
- ✦ De porter la durée moyenne hebdomadaire sur 12 semaines à 48h (au lieu de 44h) et à 44h pour les travailleurs de nuit
- ✦ De réduire le repos quotidien à 9h consécutives (au lieu de 11h) sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal à la durée du repos dont le salarié n'a pu bénéficier (différence entre 11h et 9h).

Pour chacun des secteurs d'activités concernés, le décret précisera les catégories de dérogations admises, parmi les 6 évoquées, et la durée maximale de travail ou minimale de repos qui pourra être fixée par l'employeur, dans les limites fixées par l'ordonnance.

L'employeur qui usera d'au moins une de ces dérogations devra **en informer sans délai** et par tout moyen le **CSE** ainsi que le **Direccte**.

L'arrêt maladie (sans lien avec le Covid-19)

83- Mon salarié me présente un arrêt de travail pour maladie. Comment doit-il être indemnisé ?

Les conditions de versement des indemnités journalières de la sécurité sociale et des indemnités complémentaires à la charge de l'employeur ont fait l'objet d'assouplissements depuis mars 2020. Ces mesures concernent les arrêts de travail pour maladie ou accident non professionnels, y compris les arrêts maladie des salariés affectés par le covid-19.

<p>Prise en charge par la sécurité sociale</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Délai de carence remis en place à compter du 11 juillet 2020. Jusqu'au 10 juillet 2020, dans le cadre des mesures dérogatoires, les IJSS étaient versées dès le 1^{er} jour d'arrêt. Le délai de carence de 3 jours ne s'appliquait plus. Depuis le 11 juillet, les IJSS sont à nouveau versées à compter du 4^{ème} jour d'arrêt. • Les conditions d'activité et de contribution minimales ouvrant droit aux IJSS, comme pendant la période de crise sanitaire, continuent en revanche à s'appliquer pour ces arrêts.
<p>Prise en charge par l'employeur</p>	<p>Le salarié bénéficiant d'un arrêt maladie prescrit par un médecin doit être pris en charge par l'employeur selon les dispositions conventionnelles applicables. Ainsi, dès lors qu'il remplit notamment les conditions d'ancienneté et d'indemnisation prévues par la CCN, l'employeur doit effectuer le maintien de salaire.</p> <p>Important : l'indemnisation complémentaire légale à la charge de l'employeur ayant été améliorée temporairement dans le cadre du Covid 19, l'employeur doit donc s'assurer que les dispositions conventionnelles relatives au maintien de salaire restent plus favorables pour le salarié. Dans le cas contraire, il devra appliquer les dispositions légales. En effet, temporairement, selon les dispositions légales :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pas de condition d'ancienneté : le salarié peut bénéficier de l'indemnisation complémentaire même s'il ne remplit pas la condition d'ancienneté d'un an (règle applicable jusqu'au 31 décembre 2020 au plus tard à l'heure actuelle. Un décret pourrait venir avancer ce terme) ; • Pas de délai de carence jusqu'au 10 juillet 2020 : L'indemnité complémentaire à la charge de l'employeur est versée dès le 1^{er} jour d'absence. Le délai de carence habituel de 7 jours ne s'applique pas pour les arrêts débutant avant le 10 juillet 2020. Pour les arrêts prescrits après le 10 juillet, le délai de carence de 7 jours est à nouveau applicable ; • Pas de prise en compte des périodes d'indemnisation antérieures pour le calcul de l'indemnisation pour les arrêts débutant avant le 10 juillet 2020. Par dérogation aux règles habituelles, pour calculer la durée et le taux de l'indemnisation, on ne tient pas compte des indemnités perçues par le salarié au cours des 12 mois antérieurs à la date de début de l'arrêt. De même, les indemnités versées au salarié pendant cet arrêt ne seront pas prises en compte pour l'application de la règle des 12 mois. Pour les arrêts débutant après le 10 juillet, il faut à nouveau appliquer cette règle ; • L'indemnité complémentaire versée par l'employeur est revenue à celle prévue par le code du travail. Elle est égale à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler pendant les trente premiers jours, puis deux tiers de cette même rémunération

pendant les trente jours suivants. Les durées d'indemnisation sont augmentées de dix jours par période entière de cinq ans d'ancienneté en plus de la durée d'une année requise sans que chacune d'elle puisse dépasser quatre-vingt-dix jours

La formation professionnelle

84- Je devais organiser des entretiens professionnels de bilan (tous les 6 ans) en mars et en avril. Puis-je les décaler ?

L'ordonnance n°2020-387 du 1^{er} avril 2020 permet de décaler la tenue de ces entretiens.

Elle mentionne en effet : « L'entretien professionnel faisant un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié intervenant au cours de l'année 2020 peut être reporté à l'initiative de l'employeur jusqu'au 31 décembre 2020 ».

En conséquence, le bilan des entretiens professionnels à 6 ans qui devait avoir lieu au cours de cette période de crise sanitaire peut être reporté jusqu'au 31 décembre 2020. Il en est de même pour les salariés en poste dans la structure avant le 7 mars 2014 pour qui l'entretien professionnel devait être organisé avant le 7 mars 2020. L'ordonnance relative à la Formation professionnelle prévoit également le report de cette date au 31 décembre 2020.



En principe, à titre transitoire jusqu'au 31 décembre 2020, l'employeur peut satisfaire à ses obligations de formation en se référant soit aux dispositions antérieures à la loi Avenir professionnel, soit à celles prévues par cette loi. A défaut de respecter leurs obligations et d'organiser les entretiens dans les délais prévus, les employeurs d'au moins 50 salariés peuvent être sanctionnés par un abondement de 3000 € du CPF de chaque salarié concerné.

L'application de ces sanctions est suspendue jusqu'au 31 décembre 2020 lorsque ces entretiens sont reportés car ils n'ont pas pu être réalisés dans les délais eu égard aux circonstances exceptionnelles liées à la crise sanitaire actuelle.

Le Comité Social et Economique

85- Nous étions en cours de processus électoral avant les mesures annoncées par le gouvernement. Que devons-nous faire ?

Suspension des processus électoraux en cours

L'ordonnance du 1^{er} avril suspend les processus d'élections des membres du CSE en cours. Plus précisément, lorsque **l'employeur a informé le personnel** de l'organisation des élections **avant le 3 avril 2020**, le processus électoral en cours est **suspendu** à compter du 12 mars 2020 ou à compter de la date la plus tardive à laquelle l'une des formalités suivantes a été réalisée :

- ✓ Saisine de l'administration pour fixer le nombre et le périmètre des établissements distincts ;
- ✓ Reconnaissance d'une UES et détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts
- ✓ Information des salariés sur l'organisation des élections professionnelles
- ✓ Invitation des syndicats à négocier le protocole d'accord préélectoral (PAP)
- ✓ Demande d'un salarié ou d'un syndicat d'organiser des élections
- ✓ Organisation d'élections partielles

La suspension du processus électoral s'est terminée le 31 août 2020.

En conséquence, **étaient suspendus** :

- ✓ Les **délais impartis à l'employeur** pour informer les salariés de l'organisation des élections, inviter les syndicats à négocier le PAP, organiser les élections suite à une demande d'un salarié ou d'un syndicat et transmettre une copie des procès-verbaux des résultats des élections aux syndicats
- ✓ Les **délais de saisine de l'administration** ou du **juge** en cas de **contestation** des décisions sur le nombre et le périmètre des **établissements distincts** ou sur la répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel
- ✓ Les **délais accordés à l'administration** pour se prononcer sur la reconnaissance des établissements distincts et sur la répartition du personnel dans les collèges électoraux et celle des sièges entre les différentes catégories de personnel

Lorsque la suspension du processus électoral intervient **entre la date du premier tour et la date du second tour des élections professionnelles, elle n'a pas d'incidence** sur la régularité du premier tour. Elle n'a pas non plus d'incidence sur la régularité du premier ou du second tour des élections professionnelles lorsque ceux-ci se sont déroulés entre le 12 mars 2020 et le 3 avril 2020.

En revanche, les conditions d'électorat et d'éligibilité s'apprécient à la date d'organisation de chacun des tours du scrutin.

Pour info :

L'article 4 de l'ordonnance 2020-737 du 17 juin 2020 prévoit que l'employeur peut anticiper la reprise des processus électoraux, actuellement suspendus depuis le 12 mars 2020 et jusqu'au 31 août 2020 inclus, dans le respect des préconisations sanitaires destinées à protéger la santé des personnes. Il peut en fixer alors la date entre le 3 juillet et le 31 août 2020. Dans ce cas, il doit en informer les salariés, les organisations syndicales et, lorsqu'elle a été saisie, l'autorité administrative, quinze jours au moins avant la date fixée pour la reprise. A défaut, le processus reprend le 1er septembre 2020.

Le processus électoral n'a pas encore débuté

Dans le cadre de la crise du coronavirus, l'obligation de mise en place du CSE a été reportée par l'ordonnance du 1er avril 2020. Ainsi, pendant l'état d'urgence sanitaire, l'employeur n'a pas eu à engager les élections professionnelles dans les cas suivants :

- La condition de l'effectif a été atteinte avant le 3 avril 2020*, mais l'employeur n'a pas engagé le processus électoral ;
- La condition de l'effectif se réalise entre le 3 avril 2020* et le 31 août inclus ;
- Un salarié ou une organisation syndicale a demandé l'organisation des élections professionnelles, mais l'employeur n'a pas engagé le processus électoral.

L'employeur devait initier le processus électoral (c'est-à-dire informer les salariés de l'organisation des élections en application de l'article L2314-4 du code du travail) entre le 24 mai 2020 et le 31 août 2020 inclus.

Prorogation des mandats en cours et de la protection des élus et candidats

Si en raison de la suspension ou du report du processus électoral, les **mandats en cours** à la date du 12 mars 2020 des représentants élus des salariés n'ont pas été renouvelés, ces mandats sont **prorogés jusqu'à la proclamation des résultats** du premier ou, le cas échéant, du second tour des élections professionnelles.

Pour toute la durée de la prorogation des mandats, la **protection** contre les licenciements, la protection en cas de rupture d'un CDD et la protection en cas d'interruption ou de non-renouvellement d'une mission d'intérim **demeurent applicables**.

La protection contre les licenciements des candidats aux élections est également prorogée, et ce jusqu'à la proclamation des résultats du premier ou, le cas échéant, du second tour des élections, lorsque le délai de six mois de protection prévu expire avant la date du premier tour.

86- Le mandat du membre du CSE est-il suspendu durant l'arrêt pour garde d'enfant ?

NON.

Tout comme un arrêt maladie « classique », la suspension du contrat de travail ne signifie pas la suspension du mandat de représentant du personnel. Ainsi, il peut continuer à exercer son mandat et notamment à participer aux réunions du CSE (en visio de préférence).

87- Dans quels cas dois-je informer ou consulter le CSE ?

Le CSE a pour mission de promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise.

✓ La gestion des risques

Le CSE doit être associé à la démarche d'actualisation des risques et consulté sur la mise à jour du document unique d'évaluation des risques (DUERP).

Dans le cadre de l'épidémie du coronavirus, l'employeur doit mettre en place des mesures de prévention adaptées aux métiers de l'entreprise (le télétravail doit être privilégié selon le gouvernement). Pour cela, il peut s'appuyer sur le médecin du travail et associer le CSE.

✓ L'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise

Dans les entreprises de 50 ETP et plus, le CSE doit être informé et consulté sur toutes les questions concernant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise. Le CSE doit être notamment consulté sur les **modifications importantes de l'organisation du travail, les dérogations aux règles relatives à la durée du travail et aux repos**.

Pour ces matières, les décisions de l'employeur doivent en principe être précédées du recueil de l'avis du CSE, lequel doit être informé de la tenue de la réunion au moins 3 jours à l'avance.

Or, dans le contexte du coronavirus, **le recours à la visioconférence est incontournable** pour les réunions du CSE.

De plus, eu égard aux dernières annonces du gouvernement ayant eu un effet quasi-immédiat, la situation ne permettait pas forcément à l'employeur de suivre les délais de la procédure de consultation du CSE pour décider du recours à l'activité partielle ou encore du changement des horaires du personnel par exemple.

Dans les cas d'urgence, on considère que **l'employeur peut prendre des mesures conservatoires d'organisation du travail avant d'effectuer la consultation du CSE.**



En temps normal, le CSE est préalablement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur la durée du travail : il dispose d'un mois à compter de sa saisine pour rendre son avis.

L'ordonnance du 1^{er} avril 2020 prévoit, à titre exceptionnel, que le CSE peut être informé concomitamment à la mise en œuvre, par l'employeur, des mesures prises en urgence pour adapter à la hausse ou à la baisse la durée du travail applicable dans l'entreprise, à savoir :

- ✓ **Imposer ou modifier les dates de prise de jours de RTT ou de jours de repos conventionnels prévus par un accord collectif d'aménagement du temps de travail ;**
- ✓ **Imposer ou modifier les dates de prise des jours de repos prévus par une convention de forfait ;**
- ✓ **Imposer que les droits affectés sur le CET soient utilisés par la prise de jours de repos ;**

L'avis du CSE, dans le cadre de sa consultation, pourra alors être rendu dans un délai d'un mois à compter de cette information concomitante.

59

Depuis le 1^{er} novembre 2020, dans ces entreprises, il est également prévu que l'employeur doit informer le CSE à l'échéance de chaque autorisation, des conditions dans lesquelles l'activité partielle a été mise en œuvre (R.5122-2 Code du travail).

Par ailleurs, dans un souci de simplification, lorsque la demande d'autorisation préalable d'activité partielle et, éventuellement, la demande de renouvellement d'autorisation portent, pour le même motif (ex : fermeture de l'établissement liée à l'épidémie de Covid-19) et la même période, sur au moins 50 établissements implantés dans plusieurs départements, **l'employeur peut adresser une demande unique au titre de l'ensemble des établissements** à la DIRECCTE de l'établissement où est implanté l'un quelconque des établissements concernés.

Une ordonnance suivie d'un décret publiés début mai, sont venus raccourcir les délais de consultation du CSE. Les délais dérogatoires et temporaires sont dorénavant les suivants :

- Communication de l'ordre du jour au CSE : 2 jours avant la réunion (au lieu de 3 jours en temps normal) ;
- Délais de consultation sur les mesures relatives au Covid-19 :
 - Délai de consultation en l'absence d'expert : **8 jours** ;
 - Délai de consultation en cas d'intervention d'un expert : **11 jours** ;
 - Délai de consultation en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultation se déroulant à la fois au niveau du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement : **12 jours** ;
 - Délai minimal entre la transmission de l'avis de chaque CSE d'établissement au CSE central et la date à laquelle ce dernier est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif : **1 jour**.
- Délais relatifs aux expertises :

- Délai de l'expert, à compter de sa désignation, pour demander à l'employeur toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission : **24h**
- Délai de l'employeur pour répondre : **24h**
- Délai de l'expert pour notifier à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée de l'expertise : **48h à compter de la désignation de l'expert ou 24h à compter de la réponse de l'employeur ;**
- Délai minimal entre la remise du rapport par l'expert et l'expiration des délais de consultation du comité : **24 heures au lieu de 15 jours.**

A noter : un projet de loi prévoit que l'information du CSE sur les modalités de recours à l'activité partielle devrait avoir lieu au moins tous les 3 mois ainsi qu'avant chaque demande d'autorisation.

88- La mise en activité partielle ayant été effectuée rapidement, je n'ai pas eu le temps de consulter le CSE. Que puis-je faire ?

Le décret du 25 mars 2020 prévoit **un délai de deux mois à compter de la demande d'autorisation préalable pour consulter et envoyer l'avis du CSE**. Ainsi, compte tenu de la rapidité des mesures prises par le gouvernement, si l'employeur ne peut respecter la procédure légale en consultant le CSE préalablement à la demande d'activité partielle, il le consultera après la demande et se chargera d'envoyer cet avis dans les 2 mois qui suivent la demande d'activité partielle à l'administration.

Nous vous conseillons vivement d'organiser cette consultation dans un délai proche de la demande d'autorisation auprès de la Direccte et d'indiquer, lors de cette demande d'autorisation, la date programmée de la consultation. Nous vous rappelons que la consultation du CSE peut tout à fait s'organiser par visioconférence et que cela est même vivement conseillé.

✓ Les alertes en matière de santé publique et d'environnement

Le CSE est informé des alertes transmises à l'employeur en matière de santé publique et d'environnement et de leurs suites ainsi que des saisines éventuelles du représentant de l'État dans le département (*L4133-4 Code du travail*).

60

89- Dans le cadre de la mise en place de l'activité partielle, l'avis du CSE est-il consultatif ?

OUI, l'avis du CSE est « simplement » consultatif. Il n'a pas un droit de veto.

En cas d'avis défavorable, l'employeur devra joindre à l'administration les éléments retraçant les motifs de la réduction ou de la suspension temporaire d'activité mais l'avis défavorable n'empêche pas en principe l'activité partielle. La Direccte étudiera peut-être plus le dossier pour voir si l'activité partielle est réellement justifiée.

90- Quelle forme doit prendre l'avis rendu par le CSE ? Faut-il un avis global du CSE sur la mise en activité partielle ou par activité/poste/établissement ?

Les informations communiquées au CSE vont être les mêmes que celles communiquées à la Direccte.

Il faut donc lui communiquer :

- ✓ le motif de recours = circonstances exceptionnelles + coronavirus ;
- ✓ les circonstances détaillées et la situation économique à l'origine de la demande ;
- ✓ la période prévisible de sous-emploi, qui peut s'étendre jusqu'au 30 juin 2020 dès la première demande ;
- ✓ le nombre de salariés concernés ;
- ✓ le nombre d'heures chômées prévisionnelles.

Il appartient ensuite au CSE d'étudier et de se prononcer s'il le souhaite poste par poste ou par établissement ou par activité. Le compte rendu de cette consultation mentionnera l'avis tel qu'il a été formulé par le CSE.

L'avis sera retranscrit dans le compte rendu de la consultation et c'est ce compte rendu qui sera transmis à la Direccte. Ce compte rendu aura la même forme que les compte rendu habituel du CSE.

91- En cas de carence aux dernières élections du CSE, l'employeur doit il envoyer le PV de carence à la Direccte ?

D'après quelques remontées que nous avons eu ces derniers jours par certains de nos adhérents, certaines Direccte(s) demandent en effet le PV de carence. Nous conseillons donc aux employeurs de communiquer ce document lors de la demande d'autorisation.

92- Que dois-je faire en cas de réunion demandée par les représentants du personnel ?

Le CSE peut être réuni à la demande motivée de 2 de ses membres, sur des sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail.

Eu égard aux consignes du gouvernement, il est nécessaire d'organiser une telle réunion en visioconférence.

93- Qu'est-ce que le droit d'alerte du CSE ?

Si un membre du CSE constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un salarié qui a fait jouer son droit de retrait, il doit aviser immédiatement l'employeur ou son représentant et consigner cet avis par écrit sur un registre prévu à cet effet.

L'employeur doit procéder immédiatement à une enquête avec le représentant du comité social et économique qui lui a signalé le danger et prend les dispositions nécessaires pour y remédier. En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, notamment par arrêt du travail, de la machine ou de l'installation, le comité social et économique est réuni d'urgence, dans un délai n'excédant pas 24 heures.

L'employeur informe immédiatement l'agent de contrôle de l'inspection du travail et l'agent du service de prévention de la caisse régionale d'assurance maladie, qui peuvent assister à la réunion du CSE.

Si le droit d'alerte met en lumière un danger grave et imminent, l'employeur doit prendre les mesures et donner les instructions nécessaires pour permettre aux travailleurs, en cas de danger grave et imminent, d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail (*L4132-5 Code du travail*).

94- Est-il possible d'organiser les réunions du CSE en visio ou audioconférence ?

La dernière ordonnance du 1^{er} avril 2020 a apporté des réponses à cette interrogation.

Jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire, l'employeur peut **recourir à la visioconférence pour tenir l'ensemble des réunions des CSE et CSEC**, à condition d'en avoir informé préalablement les membres du comité.

L'employeur a également la possibilité d'organiser ces réunions par **conférence téléphonique**, dans des conditions qui doivent être prévues dans un futur décret à paraître.

En cas d'impossibilité de recourir à la visioconférence ou à la conférence téléphonique **ou** lorsqu'un accord d'entreprise le prévoit, le **recours à la messagerie instantanée** (Teams, Slack, etc.) est autorisé pour tenir l'ensemble des réunions des IRP.

Ces dispositions sont applicables aux réunions convoquées pendant la période de l'état d'urgence sanitaire.

Le décret n° 2020-419 du 10 avril 2020 est venu apporter des précisions sur les audio conférences et le recours à la messagerie instantanée.

Qu'il s'agisse de la conférence téléphonique ou de la messagerie instantanée, le dispositif technique mis en œuvre doit garantir l'identification de ses membres, ainsi que leur participation effective en

assurant la retransmission continue et simultanée du son des délibérations. Il ne doit pas faire obstacle à la tenue de suspensions de séance.

Lorsqu'il est procédé à un vote à bulletin secret, le dispositif de vote mis en œuvre répond aux conditions prévues au 3^{ème} alinéa de l'article D.2315-1 du Code du travail. Le dispositif de vote doit garantir que l'identité de l'électeur ne peut à aucun moment être mise en relation avec l'expression de son vote. Lorsque ce vote est organisé par voie électronique, le système retenu doit assurer la confidentialité des données transmises ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes.

Le président de l'instance informe ses membres de la tenue de la réunion en conférence téléphonique ou en messagerie instantanée. Pour cette dernière, le président précise la date et l'heure de son début ainsi que la date et l'heure à laquelle interviendra au plus tôt sa clôture. Cette information suit les règles applicables à la convocation des réunions de l'instance.

Concernant la messagerie instantanée, la réunion se déroule conformément aux étapes suivantes :

- 1° L'engagement des délibérations est subordonné à la vérification que l'ensemble des membres a accès à des moyens techniques satisfaisant aux conditions mentionnées ci-dessus ;
- 2° Les débats sont clos par un message du président de l'instance, qui ne peut intervenir avant l'heure limite fixée pour la clôture de la délibération ;
- 3° Le vote a lieu de manière simultanée. A cette fin, les participants disposent d'une durée identique pour voter à compter de l'ouverture des opérations de vote indiquée par le président de l'instance ;
- 4° Au terme du délai fixé pour l'expression des votes, le président de l'instance en adresse les résultats à l'ensemble de ses membres.

Le service de médecine du travail

95- Je viens d'embaucher un salarié. Doit-il passer la visite d'information et de prévention initiale (visite médicale d'embauche) ?

Un décret du 8 avril 2020 précise les modalités de report de certaines visites médicales dans le cadre de la crise sanitaire, et notamment de la visite d'information et de prévention prévue à l'embauche en CDI ou en CDD.

Les visites prévues initialement entre le 12 mars et le 31 août 2020 bénéficient d'un report dans la limite du 31 décembre 2020 sauf :

- ➔ Pour certains salariés bénéficiant d'un suivi spécifique comme les **travailleurs handicapés**, les travailleurs **mineurs**, les travailleurs qui déclarent être titulaires d'une **pension d'invalidité**, les **femmes enceintes**, venant d'accoucher ou allaitantes, les **travailleurs de nuit**

- ➔ Si le médecin du travail décide de ne pas reporter une visite qu'il estime opportun. Aucune visite ni aucun examen précité ne peuvent être reportés ou ne pas être organisés lorsque le **médecin du travail estime indispensable de respecter l'échéance normale**, au regard des informations dont il dispose concernant l'état de santé du salarié, ainsi que des risques liés à son poste de travail ou à ses conditions de travail. **Pour** les travailleurs titulaires d'un **CDD**, le médecin du travail **tient compte des visites et examens** dont l'intéressé a bénéficié le cas échéant au cours des **douze derniers mois**.
Pour fonder son appréciation, le médecin du travail **recueille**, en tant que de besoin, les **informations utiles** sur la base d'échanges réalisés par tout moyen entre le travailleur et un membre de l'équipe pluridisciplinaire.

Attention, il n'appartient pas à l'employeur de procéder automatiquement au report. C'est le **médecin du travail qui peut reporter**, au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020, la date de réalisation des visites et examens médicaux.

Lorsqu'une visite médicale est reportée en application du décret, le **médecin du travail en informe l'employeur** et le travailleur, en leur communiquant la **date** à laquelle la **visite est reprogrammée**. Dans le cas où le médecin du travail ne dispose pas des coordonnées du travailleur, il invite l'employeur à communiquer à ce dernier ces informations.

96- Les visites périodiques auprès de la médecine du travail sont-elles maintenues ?

Un décret du 8 avril 2020 précise les modalités de report de certaines visites médicales dans le cadre de la crise sanitaire.

La visite périodique prévue initialement entre le 12 mars et le 31 août 2020 peut être reportée dans la limite du 31 décembre 2020 sauf si le médecin du travail estime le report inopportun. Aucune visite ni aucun examen ne peuvent être reportés ou ne pas être organisés lorsque le **médecin du travail estime indispensable de respecter l'échéance normale**, au regard des informations dont il dispose concernant l'état de santé du salarié, ainsi que des risques liés à son poste de travail ou à ses conditions de travail. Pour fonder son appréciation, le médecin du travail **recueille**, en tant que de besoin, les **informations utiles** sur la base d'échanges réalisés par tout moyen entre le travailleur et un membre de l'équipe pluridisciplinaire.

Lorsqu'une visite médicale est reportée en application du décret, le **médecin du travail en informe l'employeur** et le travailleur, en leur communiquant la **date** à laquelle la **visite est reprogrammée**. Dans le cas où le médecin du travail ne dispose pas des coordonnées du travailleur, il invite l'employeur à communiquer à ce dernier ces informations.

97- A la fin d'un arrêt maladie (lié au Covid-19 ou non), comment gérer la visite de reprise auprès du médecin du travail sachant que le salarié doit reprendre son poste de travail ?

En principe, le travailleur bénéficie d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail après un congé de maternité, une absence pour cause de maladie professionnelle ou après une absence d'au moins trente jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel, dans un délai de huit jours suivant la reprise effective du travail.

Par **dérogation**, dans le contexte sanitaire actuel, un décret prévoit que le médecin du travail :

- ⇒ Organise l'**examen avant** la **reprise effective** du travail lorsqu'il concerne les **travailleurs handicapés**, les travailleurs **mineurs**, les travailleurs qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité, les **femmes enceintes**, venant d'accoucher ou allaitantes, et les travailleurs de nuit ;
- ⇒ Peut **reporter** l'**examen**, sans que ce report ne fasse obstacle à la reprise du travail, sauf s'il porte une appréciation contraire, **dans la limite d'un mois suivant la reprise** du travail pour les travailleurs faisant l'objet d'un **suivi individuel renforcé** et dans la limite de trois mois suivant la reprise du travail pour les autres travailleurs.

Lorsqu'une visite médicale est reportée en application du décret, le **médecin du travail** en **informe l'employeur** et le travailleur, en leur communiquant la **date** à laquelle la **visite** est **reprogrammée**. Dans le cas où le médecin du travail ne dispose pas des coordonnées du travailleur, il invite l'employeur à communiquer à ce dernier ces informations.

De même, lorsque la visite de pré-reprise n'est pas organisée, le médecin du travail en informe la personne qui l'a sollicitée.

La négociation d'un accord d'entreprise

98- Comment organiser la réunion pour la négociation d'un accord d'entreprise avec les partenaires sociaux ? En présentiel ? En distanciel ?

Les questions/réponses élaboré par le Ministère du travail et publié sur son site apporte la réponse suivante sur les réunions en présentiel : « *S'il y a un caractère d'urgence à la négociation (respect du calendrier législatif ou conventionnel des négociations, nécessités liées à la réponse à la crise sanitaire) et que la réunion des négociateurs peut être organisée en respectant les consignes de sécurité sanitaire et les gestes barrières, ces derniers peuvent bénéficier de l'autorisation de déplacement dérogatoire, au même titre que les salariés dont l'activité n'est pas compatible avec le télétravail et qui doivent se rendre sur leur lieu de travail.*

Néanmoins, compte tenu du contexte d'épidémie, il est recommandé à toutes les entreprises d'organiser, en cette période de crise sanitaire, les réunions de négociation collective à distance ».

Les réunions en distanciel (Visio ou audioconférences) doivent donc fortement être recommandées. L'employeur et les partenaires sociaux doivent faire le maximum pour que les réunions de négociation se fassent selon cette organisation.

Même si la réunion est organisée en distanciel, les règles habituelles relatives à la négociation ne doivent pas être oubliées.

Le Ministère du travail rappelle que « *le principe de loyauté de la négociation collective impose que les négociations soient menées collectivement. L'ensemble des parties à la négociation doivent être convoquées aux réunions, sous peine de nullité de l'accord et, si des réunions bilatérales sont possibles, les étapes essentielles de la négociation doivent se dérouler en présence de toutes les parties à la négociation (à l'exclusion de celles ayant été régulièrement convoquées et ayant refusé d'y participer). Il est ainsi nécessaire que les représentants de salariés puissent s'exprimer et débattre en présence de l'ensemble des parties.* »

65

Pour que la négociation et l'éventuel accord qui en découlent soient valables, l'ensemble des parties à la négociation doivent donc être convoquées pour participer aux réunions de négociation en précisant que ces réunions se feront en visio ou audioconférence et l'organisation choisie doit respecter le principe de loyauté de la négociation.

D'un point de vue pratique, de nombreuses solutions en ligne existent désormais pour organiser des visioconférences réunissant un nombre relativement important de personnes.

99- Comment signer un accord d'entreprise à distance ?

Habituellement, les accords d'entreprise sont rédigés et signés en présentiel manuellement par les signataires.

Dans le contexte actuel, dès lors que les négociations se font à distance, le Ministère du travail précise « *qu'il est possible d'envoyer le projet soumis à signature à l'ensemble des parties à la négociation afin que chacune le signe manuellement.* » Et ensuite :

- ✓ *Si les signataires disposent de moyens d'impression : ils impriment le projet, le paraphent et le signent manuellement puis le numérisent (ou prennent en photo chaque page avec leur téléphone en s'assurant que le document soit lisible) et renvoient le document signé ainsi numérisé par voie électronique.*
- ✓ *S'ils ne disposent pas de moyens d'impression : un exemplaire du projet d'accord soumis à signature à chaque partie à la négociation peut être envoyé par courrier ou porteur. Une fois l'exemplaire reçu, chaque signataire peut signer et parapher puis numériser (ou prendre en photo) le document et le renvoyer par voie électronique.*

Il est préférable que les signatures de l'ensemble des parties figurent sur le même exemplaire, cela implique que ce soit le même exemplaire qui tourne entre chaque partenaire social. Une fois que

l'exemplaire est signé par un des partenaires, ce dernier l'envoie au partenaire suivant. Nous conseillons de mettre la procédure par écrit et de la communiquer à l'ensemble des partenaires sociaux pour que chacun d'entre eux sache à qui l'envoyer.

Le ministère indique, que si faire tourner un seul exemplaire « *n'est pas possible, l'accord ainsi signé sera constitué de l'ensemble des exemplaires signés par chaque partie. En ce qui concerne les accords d'entreprises, les accords ainsi signés pourront être déposés via la téléprocédure, à condition de regrouper l'ensemble des exemplaires signés en un seul fichier pdf* ».

De plus, le ministère indique également « *qu'une organisation peut donner mandat à une autre pour signer un accord collectif. Ainsi, par exemple, une organisation syndicale de salariés peut donner mandat à un employeur pour signer un accord collectif. Dans ce cas, l'organisation syndicale peut définir précisément dans son mandat la version du projet d'accord qui emporte son consentement ou pour lequel elle donne mandat à l'organisation professionnelle ou à l'employeur. Cette dernière solution présente l'avantage d'une forme souple. Il est recommandé que le mandat soit écrit pour en faciliter la preuve, mais il peut résider en un simple mail pour autant que l'on puisse en identifier l'auteur.* »

Et la signature électronique ? Le ministère du travail n'y est pas fermé mais certaines règles doivent être respectées.

« *Les entreprises peuvent mettre en place un dispositif de signature électronique répondant aux exigences du règlement européen n° 910-2014 et de l'article 1367 du code civil – à savoir : être liée au signataire de manière univoque, permettre d'identifier le signataire, avoir été créée à l'aide de données de création de signature électronique que le signataire peut, avec un niveau de confiance élevé, utiliser sous son contrôle exclusif, être liée aux données associées à cette signature de telle sorte que toute modification ultérieure des données soit détectable. Cette solution est parfaitement sûre juridiquement, une signature électronique délivrée par un prestataire de services de certification électronique ayant la même valeur qu'une signature manuscrite.*

De nombreux prestataires en ligne proposent désormais un service payant de signature électronique (entre 20 et 50 euros par utilisateur pour un mois). »

66

100- Comment organiser un référendum auprès des salariés pour valider un accord d'entreprise ?

L'association peut être contrainte de devoir consulter ses salariés pour valider un accord d'entreprise (exemples : structure de moins de 20 ETP n'ayant pas de CSE ou bien accord signé avec un salarié mandaté non-membre du CSE).

Comme le rappelle le ministère, « *du fait des risques sanitaires liés à l'épidémie de COVID-19, il est recommandé de ne pas réunir l'ensemble des salariés pour recueillir leur approbation à l'occasion d'une consultation.*

Un dispositif électronique de recueil de l'approbation des salariés à distance peut cependant être mis en place, dans les entreprises de moins de 11 salariés dépourvues de délégué syndical (6 dans l'Animation et 7 dans le Sport) ainsi que dans les entreprises de 11 (6 Animation et 7 Sport) à vingt salariés dépourvues également de membre élu de la délégation du personnel du CSE ».

Il est rappelé que « *ce dispositif doit garantir deux éléments fondamentaux : la confidentialité du vote et l'émargement des personnes consultées, afin d'éviter le vote multiple.*

Afin de garantir l'intégrité du vote, les entreprises sont encouragées à joindre un récapitulatif de l'opération de vote électronique émis par le prestataire lors du dépôt de l'accord.

Des outils de sondage disponibles en ligne ainsi que des prestataires proposent des solutions permettant d'assurer tant la confidentialité du vote que l'émargement des votants ».

101- Dans le contexte actuel, lorsque ma structure a besoin de négocier un accord d'entreprise, les délais légaux sont-ils toujours les mêmes pour négociation et la conclusion de l'accord ?

L'ordonnance du 15 avril 2020, une nouvelle disposition adaptant certains délais concernant la conclusion des accords d'entreprise.

Ne sont impactés que les délais qui n'ont pas commencé à courir le 17 avril 2020, date d'entrée en vigueur de l'ordonnance. Par ailleurs, sont uniquement concernés les **accords collectifs** :

- ↪ Dont l'objet est **exclusivement de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de Covid-19** ainsi qu'aux conséquences des mesures prises pour limiter cette propagation ;
- ↪ **Conclus jusqu'à l'expiration** du délai d'un mois à compter de la date de **cessation** de l'**état d'urgence sanitaire** déclaré pour une durée de deux mois à compter du 24 mars 2020 par la loi d'urgence du 23 mars 2020 et susceptible d'être prolongé.

Ainsi, il est prévu pour la négociation et la conclusion de ces accords que :

- le **délai** pendant lequel des **organisations syndicales** peuvent faire part de leur **souhait** d'une **consultation** des **salariés** visant à valider un accord d'entreprise ou d'établissement est **réduit** d'un mois à **huit jours** ;
- le **délai** pendant lequel des organisations syndicales peuvent **signer** un **accord** d'entreprise ou d'établissement, avant qu'il soit éventuellement soumis à la **consultation** des salariés est réduit de huit à **cinq jours** ;
- le **délai minimal** pour organiser la **consultation** des salariés sur un projet d'accord de l'employeur dans les entreprises de **moins de 11 salariés** (6 salariés dans la branche Éclat et 7 dans la branche du Sport) dépourvues de délégué syndical est réduit de quinze à **cinq jours** à compter de la communication à chaque salarié du projet ;
- le **délai** accordé aux **élus mandatés** par une organisation syndicale **pour faire savoir qu'ils souhaitent négocier** avec l'employeur, dans les entreprises employant au moins 50 salariés dépourvues de délégué syndical est réduit d'un mois à **huit jours**.

67

Les mesures de soutien aux entreprises

102- Une association est-elle éligible aux aides mise en place par l'Etat ?

Réponse rédigée par le Mouvement Associatif en partenariat avec France Générosité dans son document intitulé : **#COVID-19 : FOIRE AUX QUESTIONS**

Oui, si elle a une activité économique.

En réponse aux interrogations récurrentes sur l'éligibilité des associations aux mesures de soutien du Gouvernement, et plus particulièrement d'une part, au Fonds de Solidarité et d'autre part, à l'octroi de la garantie Bpifrance, pour les prêts de trésorerie accordés par les banques privées françaises aux entreprises affectées par les conséquences du Coronavirus, les précisions suivantes ont été apportées :

Les associations sont éligibles car :

1/ Les mesures s'appuient sur la définition de l'entreprise donnée par le droit communautaire :

« Une entreprise correspond à 'toute entité, indépendamment de sa forme juridique, exerçant une activité économique'. Cette formulation reflète la terminologie utilisée par la Cour de justice de l'Union européenne dans ses décisions. Le facteur déterminant est l'activité économique et non la forme juridique.

Dans la pratique, cela signifie que les travailleurs indépendants, les sociétés familiales, les partenariats et les associations régulièrement impliqués dans une activité économique peuvent donc être considérés comme des entreprises.

Une activité économique est ordinairement comprise comme la vente de produits ou de services à un prix donné, sur un marché donné/direct ».

2/ Concernant l'accès au dispositif de garantie Bpifrance pour les prêts de trésorerie, un arrêté du 24 mars 2020 vient préciser en son article 3 que sont éligibles « les associations et fondations ayant une activité économique au sens de l'article 1er de la loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire ».

Elles ont donc accès à ces garanties comme toute entreprise, selon les plafonds de montant suivants :

- ✓ Pour celles créées à compter du 1er janvier 2019, la masse salariale estimée sur les deux premières années d'activité ;
- ✓ Pour celles créées avant le 1er janvier 2019, 25 % du chiffre d'affaires 2019 constaté ou, le cas échéant, de la dernière année disponible.

Retrouver plus d'information en allant sur le site du [Ministère de l'Economie et des Finances](#).

La prime exceptionnelle pouvoir d'achat et accord d'intéressement

103- Est-il toujours possible de verser la prime exceptionnelle pour le pouvoir d'achat (dite Prime Macron) dans le contexte actuel ?

Oui, le versement de cette prime est toujours possible.

Une ordonnance n° 2020-385 du 1er avril 2020 est venue apporter des modifications sur les modalités de versement et la date butoir de versement de cette prime exceptionnelle.

La date limite de versement prévue initialement au 30 juin 2020 est **reportée au 31 décembre 2020**.

De plus, modification non négligeable, l'ordonnance **supprime la condition préalable d'avoir conclu un accord d'intéressement** pour le versement de cette prime Macron. La possibilité de verser cette prime exceptionnelle exonérée de cotisations dans la limite de 1000€ est donc ouverte à toutes les entreprises et associations, qu'elles aient ou non un accord d'intéressement.

68



A la suite de cette ordonnance, l'employeur a la possibilité de verser jusqu'à 2000€ au lieu de 1000€ au titre de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, montant également exonéré de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu. Il ne s'agit pas d'une autre prime de 1000€ mais toujours de la prime exceptionnelle pour le pouvoir d'achat qui peut aller ici jusqu'à 2000€. Toutefois, si l'employeur souhaite verser plus que 1000€, l'exonération de charges est conditionnée à la mise en place d'un accord d'intéressement sauf pour les associations reconnues d'utilité publique ou reconnues d'intérêt général.

L'ordonnance intègre également un nouveau critère de modulation du montant de la prime afin de permettre de récompenser plus spécifiquement les salariés ayant travaillé pendant l'épidémie de covid-19. Les « **conditions de travail liées à l'épidémie de Covid-19** » sont un **nouveau critère de modulation du montant de la prime** qui pourra être retenu par l'accord collectif ou la décision unilatérale de l'employeur mettant en œuvre cette prime. Ce critère peut être utilisé qu'il s'agisse du versement de la prime allant jusqu'à 1000€ (sans accord d'intéressement) ou celle allant jusqu'à 2000€ (avec un accord d'intéressement).

Pour plus de précisions sur le versement de cette prime, vous pouvez consulter le Q/R du ministère en [cliquant ICI](#).

A noter :

Par dérogation aux dispositions légales relatives à la mise en place d'un accord d'intéressement, la loi 2020-737 du 17 juin 2020 permet à l'employeur d'une entreprise de moins de onze salariés dépourvue de délégué syndical ou de membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique de mettre également en place, **par décision unilatérale**, un régime d'intéressement pour une durée comprise entre un et trois ans, à la condition qu'aucun accord d'intéressement ne soit applicable ni n'ait été conclu dans l'entreprise depuis au moins cinq ans avant la date d'effet de sa décision. Il en informe les salariés par tous moyens.

Au terme de la période de validité, le régime d'intéressement ne peut être reconduit dans l'entreprise concernée qu'en empruntant l'une des modalités prévues légalement (convention ou accord collectif de travail de droit commun c'est-à-dire avec un ou plusieurs délégués syndicaux, accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives, accord au sein du comité social et économique (CSE), referendum adopté à la majorité des 2/3 du personnel, d'un projet d'accord proposé par l'employeur).

69

Le prêt garanti par l'Etat (PGE)

104- Les associations sont-elles éligibles au prêt garanti par l'Etat ?

Dans une FAQ diffusé par la Ministère de l'Economie et des Finances, la réponse apportée est la suivante :

« *Toute association ou fondation qui est enregistrée au RNEE, qui emploie un salarié ou paie des impôts ou perçoit une subvention publique, est éligible.* »

Source : <https://info-entreprises-covid19.economie.gouv.fr/kb/les-prets-garantis-par-letat-pge-8713>

105- Quel chiffre d'affaires utiliser pour une association ?

Le Ministère de l'Economie et des finances répond :

Chiffre d'affaires = Total des ressources de l'association moins [dons des personnes morales de droit privé + subventions d'exploitation + subventions d'équipement + subventions d'équilibre]

Ce choix permet à l'Etat de ne pas se garantir contre lui-même (il continuera à soutenir les associations) ni contre les choix de collectivités locales qui subventionnent des activités associatives ou de grandes

entreprises mécènes qui peuvent et doivent continuer à soutenir le lien social animé par les associations.

Pour cette raison, ces concours et subventions sont neutralisés dans la formule de calcul du chiffre d'affaires. Le PGE couvre toutefois les autres baisses de ressources, de manière à couvrir l'ensemble des modèles socio-économiques des associations.

La vie associative

N'hésitez pas à consulter régulièrement le site : <https://www.associations.gouv.fr/covid.html>

106- Puis-je reporter l'Assemblée Générale de mon association ?

Réponse rédigée par le Mouvement Associatif en partenariat avec France Générosité dans son document intitulé : #COVID-19 : FOIRE AUX QUESTIONS

Oui, dans les conditions définies par ordonnance.

L'article 11 de la loi d'urgence relative à l'épidémie de Coronavirus précise qu'il sera procédé à une « simplification et adaptation des conditions dans lesquelles les assemblées et les organes dirigeants collégiaux des personnes morales de droit privé et autres entités se réunissent et délibèrent ainsi que les règles relatives aux assemblées générales ».

L'ordonnance n° 2020-318 du 25 mars 2020 a prorogé de 3 mois les délais imposés par les textes législatifs ou réglementaires ou par les statuts de l'association. Cette mesure est applicable à partir du 12 mars 2020.

107- Puis-je organiser une assemblée générale ordinaire ou extraordinaire au sein de mon association ?

Réponse rédigée par le Mouvement Associatif en partenariat avec France Générosité dans son document intitulé : #COVID-19 : FOIRE AUX QUESTIONS

L'ordonnance n° 2020-321 du 25 mars 2020 a précisé que l'assemblée générale ordinaire ou extraordinaire peut exceptionnellement se tenir sans que les membres de l'organisme soient présents physiquement, soit par conférence téléphonique, soit par conférence audiovisuelle. Cela est possible que les statuts le prévoient ou non jusqu'au 30 novembre 2020.

71

Qui est habilité à prendre la décision ?

Il s'agit de l'instance ou de la personne désignée par les statuts ou éventuellement le règlement intérieur qui est compétente pour convoquer l'assemblée, tel que désigné par les statuts (voire du règlement intérieur) de l'association.

Pour quels objets de décision ?

Les assemblées peuvent statuer sur l'ensemble des décisions relevant de leur compétence telles qu'elles sont déterminées dans les statuts de l'association, essentielles à leur fonctionnement et dont l'ajournement pourrait avoir des conséquences significatives sur leur financement ou sur leurs membres. C'est ainsi par exemple, que sont concernées les décisions relatives à l'approbation des comptes.

Comment communiquer un document ou une information préalablement à la tenue d'une assemblée ?

Il est possible de transmettre par message électronique à l'adresse indiquée par le membre, un document ou une information préalablement à la tenue d'une assemblée quand un membre en fait la demande et que la communication de ce document ou de cette information est prévue par les dispositions propres à chaque assemblée.

Quelles conditions de vote pour qu'une décision soit prise régulièrement ?

Les membres votent à l'assemblée selon les modalités prévues par les statuts. Cependant, l'instance ou la personne, désignée par les statuts (voire même par le règlement intérieur) pour convoquer l'assemblée, peut décider que sont réputés présents pour le calcul du quorum et de la majorité, les membres qui participent par une conférence téléphonique ou audiovisuelle permettant leur identification.



Ils peuvent aussi être réunis de cette même manière même si les statuts ou le règlement intérieur ont interdit cette possibilité.

Il est à noter également que les moyens techniques mis en œuvre doivent transmettre au moins la voix des participants et satisfaire à des caractéristiques techniques permettant la retransmission continue et simultanée des délibérations. En effet, la décision ne sera pas considérée comme étant prise régulièrement si les moyens de visioconférence ou de télécommunication ne respectent pas les caractéristiques permettant de garantir l'intégralité des débats. Il faut donc que l'organisme dispose des moyens techniques adéquats et notamment ceux permettant d'assurer l'identification des membres.

Quels moyens de convocation ?

Les membres sont convoqués par tout moyen permettant d'assurer leur information effective de la date et de l'heure de l'assemblée, ainsi que des conditions dans lesquelles ils pourront exercer l'ensemble des droits attachés à leur qualité de membre.



Si l'autorité compétente ou la personne déléguée a déjà accompli tout ou partie des formalités de convocation de l'assemblée avant le 25 mars 2020 (date d'entrée en vigueur de l'ordonnance) en vue d'une assemblée appelée à se tenir après cette date, et qu'il décide d'utiliser les mesures de tenue d'assemblée et de votes par conférence téléphonique ou audiovisuelle, les membres doivent en être informés par tous moyens permettant d'assurer leur information effective trois jours ouvrés au moins avant la date de l'assemblée.

Il est à noter qu'il n'est pas nécessaire de renouveler les formalités de convocation qui ont déjà été accomplies pour que la convocation soit considérée comme régulière.

Il est à noter aussi qu'il conviendra d'accomplir les formalités de convocation restant au jour de la décision conformément aux statuts (voire au règlement intérieur).

72

108- Certains appels à projets nationaux prévoyaient des dates limites de dépôts des dossiers pendant cette période de confinement, est-ce que ces dates sont maintenues ?

Réponse rédigée par le Mouvement Associatif en partenariat avec France Générosité dans son document intitulé : #COVID-19 : FOIRE AUX QUESTIONS

Pour de nombreux appels à projet, les dates sont prolongées.

La date de dépôt de dossiers de demande de subvention 2020 est prolongée pour certains appels à projets nationaux non clôturés (partenariat DJEPVA-Jeunesse Education populaire, appel à projets au titre de l'expérimentation du soutien aux partenariats de recherche des associations). Les dates de clôture seront indiquées sur le site internet associations.gouv.fr

109- Mon association ne pourra pas réaliser l'action prévue, bénéficiant d'une subvention publique, sur cette période. L'autorité administrative peut-elle me mettre en faute ?

Réponse rédigée par le Mouvement Associatif en partenariat avec France Générosité dans son document intitulé : #COVID-19 : FOIRE AUX QUESTIONS

Non.

Le droit prévoit qu'en cas de force majeure, c'est-à-dire un évènement indépendant, imprévisible et irrésistible, comme c'est le cas actuellement, il ne peut y avoir de faute des parties.

Ainsi l'association qui a engagé des frais en amont de l'épidémie pour réaliser une action bénéficiant d'une subvention publique mais qui n'a pas pu tout réaliser :

- soit pourra décaler la fin du projet, éventuellement sur une partie de 2021,
- soit ne pourra pas du tout conclure le projet.

Dans les deux cas, l'autorité administrative ne peut lui en tenir rigueur. Il est évident que l'autorité administrative pourra inciter l'association à décaler le projet et vérifiera l'importance des sommes engagées par rapport au montant de la subvention avant la publication du décret n° 2020-260 du 16 mars 2020 portant réglementation des déplacements dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus covid-19.

Si l'action a été arrêtée et qu'il demeure des crédits publics non utilisés, l'autorité administrative pourra en demander le reversement ou les affecter à un nouveau projet porté par l'association.

110- Y'a-t-il des règles d'aménagements concernant la commande publique (marchés publics, délégation de services publics, contrats de concession etc.) pendant cette période ?

Réponse rédigée par le Mouvement Associatif en partenariat avec France Générosité dans son document intitulé : #COVID-19 : FOIRE AUX QUESTIONS

Oui, selon les dispositions prises par ordonnance.

L'ordonnance n°2020-319 du 25 mars 2020 vise tous les contrats de la commande publique y compris ceux exclus par une directive européenne.

Il appartient aux autorités contractantes et aux associations de démontrer que les difficultés qu'ils rencontrent du fait de l'épidémie ne permettent pas de poursuivre les procédures ou l'exécution des contrats dans des conditions normales. Ainsi, les aménagements peuvent être les suivants :

- ✓ Aménagements des procédures de passation en cours : prolongation des délais de réception des candidatures et des offres selon la durée définie par l'autorité contractante. Possibilité d'organiser des modalités alternatives de mise en concurrence ;
- ✓ Prolongation des contrats : lorsque le contrat arrive à échéance pendant la période d'état d'urgence sanitaire, possibilité de le prolonger par avenant. Cette prolongation ne peut excéder la durée de l'état d'urgence sanitaire augmentée d'une part d'une durée de deux mois et d'autre part de la durée nécessaire à la remise en concurrence ;
- ✓ Recours à un tiers : pour pallier la défaillance de l'opérateur, l'acheteur peut faire procéder par un tiers (sans publicité ni mise en concurrence) à l'exécution des prestations qui ne peuvent souffrir d'aucun retard alors même que le contrat initial contiendrait une clause d'exclusivité ;
- ✓ Prolongation des délais : lorsque le titulaire du contrat ne peut pas respecter le délai d'exécution contractuellement prévu ou lorsque l'exécution dans ce délai entraînerait pour lui un surcoût manifestement excessif, il peut demander à l'autorité contractante la prolongation de ce délai (= à la durée de l'état d'urgence sanitaire augmentée de deux mois). Lorsque l'exécution d'un contrat est rendue impossible du fait de l'état d'urgence sanitaire, aucune sanction ne peut être prononcée contre le titulaire (ni résiliation, ni pénalités). Il doit démontrer qu'il ne dispose pas des moyens suffisants ou que leur mobilisation entraîne pour lui une charge excessive ;
- ✓ Mesures pour limiter les besoins de trésorerie : les acheteurs peuvent accorder des avances dont le montant excède le plafond de 60% du montant initial du marché. Les entreprises et associations sont dispensées de constituer une garantie à première demande lorsque le montant de l'avance versée est supérieur à 30 % du montant du marché ;
- ✓ Facilitation dans l'indemnisation des préjudices : en cas résiliation d'un marché ou d'annulation d'un bon de commande par l'acheteur, le titulaire peut être indemnisé des dépenses qu'il a dû spécifiquement engager en vue de l'exécution des prestations annulées.

73

Plus d'informations en consultant la [fiche technique élaborée par la Ministère de l'Economie et des Finances](#).

111- Mon association peut-elle décaler la date pour l'approbation des comptes ? Et pour arrêter ses comptes ?

Sur l'approbation des comptes :

L'Ordonnance du 25 mars 2020 **proroge de 3 mois** les délais imposés par les textes législatifs, réglementaires, ou les statuts d'une personne morale de droit privé, pour l'approbation des comptes et des documents afférents, ou pour convoquer l'assemblée chargée de procéder à cette approbation.

Cette prorogation s'applique à toutes personnes morales de droit privé clôturant leurs comptes entre le 30 septembre 2019 et actuellement le 24 juin 2020, sauf prolongation de l'état d'urgence sanitaire.

Par exemple, une personne morale devant présenter l'approbation de ses comptes à son assemblée au plus tard le 30 juin 2020, suite à la clôture de son exercice le 31 décembre 2019, bénéficie d'un délai supplémentaire expirant le 30 septembre 2020.

Exception : Cette prorogation ne s'applique pas aux personnes morales dotées d'un commissaire aux comptes lorsque celui-ci a émis son rapport sur les comptes avant le 12 mars 2020.

Sur l'arrêt des comptes :

L'ordonnance du 25 mars 2020 **proroge de 3 mois** le délai légal à compter de la clôture de l'exercice pour présenter les comptes annuels. Cette prorogation de 3 mois s'applique à toutes personnes morales de droit privé clôturant ses comptes entre le 31 décembre 2019 et l'expiration d'un délai d'un mois après la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire (soit actuellement jusqu'au 24 juin 2020).

74

Exception : Cette prorogation ne s'applique pas aux personnes morales dotées d'un commissaire aux comptes lorsque celui-ci a émis son rapport sur les comptes avant le 12 mars 2020.



L'Ordonnance **proroge de 3 mois**, le délai de 6 mois à compter de la fin de l'exercice suivant lequel une subvention a été attribuée à un organisme de droit privé, pour que ce dernier dépose son compte rendu financier auprès de l'autorité administrative ou de l'organisme compétent. Pour l'exercice clos le 31 décembre 2019, ce délai est donc prorogé jusqu'au 30 septembre 2020.

Cette prorogation bénéficie aux comptes rendus financiers relatifs aux comptes clôturés entre le 30 septembre 2019 et actuellement le 24 juin 2020, sauf prolongation de l'état d'urgence sanitaire.