



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**.

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

1

Table des matières

Gérer les différents arrêts de travail (garde d'enfant, personnes fragiles, isolement ...)	7
1- Les arrêts pour garde d'enfant et personnes fragiles sont-ils toujours d'actualité ?	7
2- Le télétravail est-il possible lorsque le salarié a besoin de garder son enfant et/ou lorsqu'il est considéré comme personne « fragile » ?	7
3- Comment placer la personne fragile (ou cohabitant avec une personne fragile) en activité partielle ?	7
4- Comment placer le salarié en garde d'enfant en activité partielle ?	8
5- Le salarié doit-il justifier de la non-réouverture de l'école pour bénéficier de l'activité partielle pour garde d'enfant ?	8
6- En cas d'activité partielle pour garde d'enfant / personnes fragile, quelle rémunération est prévue ?	9
7- Les jours d'activité partielle pour garde d'enfant peuvent-ils être fractionnés entre les 2 parents ?	9
8- L'employeur peut-il demander à un salarié en activité partielle pour garde d'enfant / personne vulnérable de faire quand même du télétravail ?	9
9- L'activité partielle pour garde d'enfant/personnes vulnérables est-elle conditionnée à la mise en place d'activité partielle pour motif économique par ailleurs ?	9
10- Le salarié peut-il alterner activité partielle (y compris garde d'enfant), télétravail sur la même semaine ?	10
11- Un de nos salariés a décidé de ne pas venir travailler car il a entendu que du fait de son état de santé, il faisait partie des personnes dites "fragiles" (diabète - asthmatique - surpoids ...). En a-t-il le droit ?	10
12- 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
13- Une personne vulnérable peut-elle néanmoins venir travailler ? L'employeur peut-il refuser la venue sur site d'une personne fragile ?	11
L'activité est maintenue au sein de mon association	13
14- Mon salarié a été mis à l'isolement : dois-je lui maintenir le salaire ?	13
15- Le coronavirus peut-il justifier le droit de retrait de mon salarié ?	13
16- Comment doit s'exercer le droit de retrait du salarié ?	14
17- Que doit faire l'employeur dont le salarié a exercé son droit de retrait ?	14
18- Et le document unique d'évaluation des risques (DUER), faut-il le mettre à jour ?	14
19- 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 ?	16
Le télétravail	17
20- Puis-je imposer le télétravail à mes salariés ?	17
21- Dois-je respecter une procédure particulière pour la mise en place du télétravail ?	17
22- Compte tenu de l'urgence dans laquelle le télétravail a été mis en place dans l'association, l'employeur n'a pas eu le temps de s'assurer de la conformité du poste de travail. Quelle est la responsabilité de l'employeur ?	17
23- L'employeur doit-il obligatoirement fournir du matériel informatique professionnel (PC, connexion à distance, téléphone...) ?	17

24-	En cas d'accident sur le lieu de télétravail, le salarié est-il couvert par le régime des accidents du travail ?	18
25-	Que faire si le poste du salarié n'est pas compatible avec le télétravail (missions qui ne le permettent pas, absence d'équipement pour le réaliser ...) ?	18
26-	L'employeur doit-il prendre en charge les frais du salarié au cours de cette période de télétravail ?	18
27-	Un salarié peut-il être en télétravail une partie de son temps et l'autre partie en activité partielle ?	19
	L'activité partielle (appelée également chômage partiel)	21
	Sur l'éligibilité.....	21
28-	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 ?	21
29-	Dans le cas d'une reprise des activités, dois-je demander à chaque salarié s'ils ne font pas partie des personnes vulnérables pour m'assurer qu'ils peuvent venir travailler ? Si un salarié est une personne vulnérable et qu'il était jusqu'à présent en activité partielle, que j'ai mon activité qui reprend partiellement, sera-t-il encore en activité partielle ou basculera-t-il en arrêt maladie ? ..	22
30-	Jusqu'à présent, nous avons une personne (enceinte) 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 ?	23
31-	Être en activité partielle signifie-t-il que le salarié doit ne plus du tout travailler ?	24
32-	Tous les motifs de CDD sont-ils éligibles à l'activité partielle ?	24
33-	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 ?	24
34-	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 ?	24
35-	Est-il possible de bénéficier de l'allocation activité partielle pour un CDD ou CDI conclu lors de la période de confinement ?	25
36-	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 ?	25
37-	Les apprentis et les contrats de professionnalisation sont-ils éligibles à l'activité partielle ?	25
38-	Les salariés en Parcours Emploi Compétences sont-ils exclus du dispositif de chômage partiel ?	25
39-	Pour les services civiques, quel est l'impact de l'arrêt de l'activité ?	26
	Sur la demande d'autorisation auprès de l'Administration	26
40-	Une entreprise multi-établissements pourra-t-elle faire ses demandes en une seule fois ?	26
41-	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 ?	26
42-	Est-il possible de mettre en activité partielle les salariés même si l'autorisation d'activité partielle a été refusée par la Direccte ?	26
43-	Le délai de 30 jours pour effectuer la démarche de demande d'autorisation part à compter de quelle date ? De la mise en activité partielle ?	26

44- Mon association, même si elle n'a plus d'activité, ne perdra pas d'argent dans le cadre du confinement (non-remboursement des adhérents, subventions maintenues par la collectivité ...). Ai-je le droit de demander l'activité partielle ?	27
Sur la déclaration des heures chômées	27
45- Est-ce que l'employeur doit garder la preuve des heures effectuées et/ou chômées ? ...	27
46- 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 ?	28
47- Un salarié animateur-technicien/professeur est mis en activité partielle totale du 16 mars au 19 avril 2020. Sur cette période d'activité partielle, il y a des semaines scolaires mais également des semaines de vacances scolaires. Combien d'heures chômées je dois déclarer ?	28
48- 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 ?	28
49- Mon salarié en CDI Intermittent est rémunéré au réel (et non dans le cadre d'un lissage). Combien d'heures faut-il déclarer ?	29
50- Comment doit-on calculer les heures chômées pour le cadre au forfait annuel en jours ?	29
Sur l'indemnisation par l'employeur	30
51- L'employeur a-t-il la possibilité de compléter l'indemnisation légale de 70% pour maintenir le salaire mensuel habituel du salarié ?	30
52- 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 ?	31
53- Quelles sont les démarches pour les associations qui appliquent le Chèque Emploi Associatif ?	31
54- Quel est le montant de l'indemnisation due pour le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation ?	31
55- 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 ?	31
56- Quelles sont les mentions à faire apparaître sur le bulletin de paie ?	32
Sur l'allocation versée par l'Etat	32
57- Quel est le montant de l'allocation versée par l'Etat (plus précisément l'ASP) dans le cadre de l'activité partielle ?	32
Impact de l'activité partielle sur le contrat de travail	32
58- Quel est l'impact de l'activité partielle sur les jours fériés (1 ^{er} mai, 8 mai, Ascension, Pentecôte par exemple) ?	32
59- Nous avons des demandes de salariés qui sont en chômage partiel et souhaitent venir travailler bénévolement sur des missions qui ne sont pas celles prévues dans leurs contrats de travail. Est-ce possible, à titre exceptionnel et compte tenu de la situation pour ne pas mettre en péril l'association ? Si oui, dans quelle mesure ?	33
60- Quelle est la situation des salariés en congé maternité / paternité au moment de la déclaration d'activité partielle ?	33
61- Un salarié mis en activité partielle peut-il travailler pour un autre employeur pendant cette période ?	33

62-	Au cours de la période d'activité partielle, le salarié continue-t-il à acquérir des tickets restaurant ?.....	33
63-	Quel est l'impact de la période d'activité partielle sur les droits à retraite ?	34
La rupture des relations contractuelles (salariales, auto-entrepreneurs ...)		35
64-	Parmi nos salariés, un d'entre eux à un contrat à durée déterminée pour accroissement d'activité de janvier à août 2020. Pouvons-nous mettre fin à ce contrat dès maintenant au vu des difficultés économiques que l'arrêt d'activité va engendrer ?.....	35
65-	Puis-je rompre la période d'essai de mon salarié compte tenu de la situation ?	35
66-	Comment faire par rapport aux prestataires de service ou au-auto-entrepreneurs ?	36
67-	En cas d'annulation d'activité, dois-je rembourser les adhérents ?	36
68-	Le processus de certification qualité était lancé dans mon organisme de formation, l'audit étant en cours. Doit-il s'arrêter ?	36
Gestion des congés, repos et temps de travail		38
Les congés payés et les RTT		38
69-	Puis-je imposer à mes salariés la prise de congés / jours de repos ?	38
70-	Puis-je imposer à mes salariés des RTT ou des jours de repos cadre ?.....	39
71-	Est-il possible d'imposer une semaine de congés payés puis une semaine de RTT ?	39
72-	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 ?.....	39
73-	Pendant l'activité partielle, le salarié acquiert-il des congés payés ? Et des RTT ?	40
74-	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 ?	40
75-	Les congés payés acquis doivent-ils être posés avant fin mai ? Peuvent-ils être reportés après cette date exceptionnellement ?.....	40
La gestion du temps de travail		41
76-	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 ?	41
La formation professionnelle		42
77-	Je devais organiser des entretiens professionnels de bilan (tous les 6 ans) en mars et en avril. Puis-je les décaler ?.....	42
Le Comité Social et Economique		43
78-	Nous étions en cours de processus électoral avant les mesures annoncées par le gouvernement. Que devons-nous faire ?	43
79-	Le mandat du membre du CSE est-il suspendu durant l'arrêt pour garde d'enfant ?.....	44
80-	Dans quels cas dois-je informer ou consulter le CSE ?	44
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 :		45
81-	La mise en activité partielle ayant été effectuée rapidement, je n'ai pas eu le temps de consulter le CSE. Que puis-je faire ?	46
82-	Dans le cadre de la mise en place de l'activité partielle, l'avis du CSE est-il consultatif ?	46
83-	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 ?	46
84-	En cas de carence aux dernières élections du CSE, l'employeur doit-il envoyer le PV de carence à la Direccte ?	46
85-	Que dois-je faire en cas de réunion demandée par les représentants du personnel ?	47

86-	Qu'est-ce que le droit d'alerte du CSE ?	47
87-	Est-il possible d'organiser les réunions du CSE en visio ou audioconférence ?	47
Le service de médecine du travail		49
88-	Je viens d'embaucher un salarié. Doit-il passer la visite d'information et de prévention initiale (visite médicale d'embauche) ?	49
89-	Les visites périodiques auprès de la médecine du travail sont-elles maintenues ?	49
90-	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 ?	50
La négociation d'un accord d'entreprise		51
91-	Comment organiser la réunion pour la négociation d'un accord d'entreprise avec les partenaires sociaux ? En présentiel ? En distanciel ?	51
92-	Comment signer un accord d'entreprise à distance ?	51
93-	Comment organiser un référendum auprès des salariés pour valider un accord d'entreprise ?	52
94-	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 ?	53
Les mesures de soutien aux entreprises		54
95-	Une association est-elle éligible aux aides mise en place par l'Etat ?	54
La prime exceptionnelle pouvoir d'achat et accord d'intéressement		54
96-	Est-il toujours possible de verser la prime exceptionnelle pour le pouvoir d'achat (dite Prime Macron) dans le contexte actuel ?	54
Le prêt garanti par l'Etat (PGE)		55
97-	Les associations sont-elles éligibles au prêt garanti par l'Etat ?	55
98-	Quel chiffre d'affaires utiliser pour une association ?	55
La vie associative		56
99-	Puis-je reporter l'Assemblée Générale de mon association ?	56
100-	Puis-je organiser une assemblée générale ordinaire ou extraordinaire au sein de mon association ?	56
101-	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 ?	57
102-	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 ?	57
103-	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 ?	58
104-	Mon association peut-elle décaler la date pour l'approbation des comptes ? Et pour arrêter ses comptes ?	59

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

1- Les arrêts pour garde d'enfant et personnes fragiles sont-ils toujours d'actualité ?

Oui, il est toujours possible de bénéficier d'arrêt dans ces 2 cas de figure.

Cependant les conditions ont évolué depuis le 1^{er} mai.

Depuis le 1^{er} mai, les personnes en situation de garde d'enfant et les personnes fragiles (ou cohabitant avec une personne fragile) sont désormais placés sous le régime de l'activité partielle.

Les personnes visées sont, précisément les salariés de droit privé se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler pour l'un des motifs suivants :

- le salarié est une personne vulnérable présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2, selon des critères définis par décret ;
- le salarié partage le même domicile qu'une personne vulnérable telle que visée ci-dessus ;
- le salarié est parent d'un enfant de moins de seize ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile.

Un décret du 5 mai 2020 est venu déterminer les personnes considérées comme « fragiles ». Pour retrouver cette liste, [cliquez ICI](#).

2- Le télétravail est-il possible lorsque le salarié a besoin de garder son enfant et/ou lorsqu'il est considéré comme personne « fragile » ?

Oui, le télétravail reste possible dans ces cas et doit être en principe privilégié.

7

Dans son question/réponse relatif aux arrêts garde d'enfant et salarié vulnérable, le ministère du travail indique que cette mise en activité partielle se fait lorsque le télétravail n'est pas possible. En revanche, dans son question/réponse sur l'activité partielle, le ministère du travail est plus dans la nuance. En effet, à la question « *L'employeur peut-il refuser le placement en activité partielle pour garde d'enfant ou pour les salariés vulnérables ou leurs proches ?* », le ministère du travail répond NON, si le salarié présente un certificat d'isolement établi par un médecin de ville ou le médecin du travail, ou une attestation sur l'honneur justifiant de la nécessité de maintien à domicile pour garde d'enfant, le placement en activité partielle est de droit. Dans les deux cas, l'employeur et le salarié peuvent échanger, préalablement à la mise en œuvre de l'activité partielle, pour permettre la mise en place d'une solution de télétravail, si elle est possible.

Nous conseillons donc toujours de privilégier le télétravail lorsqu'il est possible avant d'envisager l'activité partielle pour le salarié en garde d'enfant ou vulnérable.

A noter : Si le salarié était, avant le 1^{er} mai, bénéficiaire d'un arrêt de travail délivré dans le cadre des mesures exceptionnelles de protection de la population contre l'épidémie de COVID-19, selon les recommandations établies par le Haut Conseil de la santé publique, et si le recours au télétravail n'est pas possible, le salarié doit être placé en activité partielle par l'employeur qui l'indemnise à ce titre, depuis le 1^{er} mai. Le salarié doit alors s'adresser à son médecin pour que celui-ci lui remette un certificat attestant de la nécessité d'isolement, certificat qui doit être remis à l'employeur sans délai, afin que celui-ci puisse assurer la poursuite de l'indemnisation.

3- Comment placer la personne fragile (ou cohabitant avec une personne fragile) en activité partielle ?

Il appartient au salarié d'effectuer les démarches dans un premier temps.

Le salarié devra vous remettre un certificat d'isolement, adressé par l'Assurance maladie ou établi par son médecin traitant.

Puis, si le télétravail n'est pas possible, vous procéderez à une déclaration d'activité partielle sur le site du Gouvernement « activitepartielle.emploi.gouv.fr ».

Et pour le salarié qui bénéficiait déjà d'un arrêt dérogatoire indemnisé au titre de l'assurance maladie ? Dans l'attente d'un décret qui viendra peut-être préciser les modalités, l'assurance maladie donne des précisions sur cette bascule du régime des arrêts de travail dérogatoires qu'elle finance vers celui du dispositif de l'activité partielle qui est financé par l'Etat et l'ASP. Comme précédemment, le salarié doit remettre à l'employeur un certificat d'isolement qu'il lui aura été remis par l'assurance maladie ou un médecin de ville.

Pour l'arrêt dérogatoire qui prenait fin avant ou au 30 avril 2020, l'indemnisation au titre de l'assurance maladie était prolongée automatiquement jusqu'au 30 avril pour les personnes dont l'arrêt a été borné en raison des contraintes techniques du site permettant d'effectuer la déclaration (date de fin au 3 avril, 15 avril ou d'une durée de 21 jours). L'employeur n'a pas de signalement d'arrêt ou d'attestation de salaire à effectuer sauf en cas de reprise anticipée (avant le 1er mai).

Pour l'arrêt qui prenait fin après le 30 avril 2020, le salarié doit basculer automatiquement en activité partielle au 1er mai. L'employeur doit transmettre un signalement de reprise anticipée d'activité via la DSN ou une attestation de salaire avec une reprise de travail anticipée à la date du 1er mai.

Nous vous conseillons également d'informer les salariés concernés qu'ils sont placés en activité partielle depuis le 1^{er} mai ainsi que sur les conséquences (notamment financières) de ce placement en activité partielle.

4- Comment placer le salarié en garde d'enfant en activité partielle ?

Il appartient au salarié d'aviser l'employeur qu'il se trouve en situation de garde d'enfant de moins de 16 ans en attestant qu'il n'a pas d'autre moyen de garde.

Puis, si le télétravail n'est pas envisageable, vous procédez à une déclaration d'activité partielle sur le site du Gouvernement « activitepartielle.emploi.gouv.fr ».

En effet, depuis le 1^{er} mai 2020, si le salarié ne peut pas venir travailler pour garde d'enfant, vous ne déclarez plus ses arrêts sur le site declare.ameli.fr.

Et pour le salarié qui bénéficiait déjà d'un arrêt dérogatoire indemnisé au titre de l'assurance maladie ? L'assurance maladie stoppe automatiquement les arrêts dérogatoires pour garde d'enfant au-delà du 30 avril. Dans l'attente d'un décret qui viendra peut-être préciser les modalités, l'assurance maladie donne des précisions sur cette bascule du régime des arrêts de travail dérogatoires qu'elle finance vers celui du dispositif de l'activité partielle qui est financé par l'Etat et l'ASP.

Pour les arrêts ayant une date de fin au 30 avril inclus, l'employeur n'a pas à transmettre de signalement d'arrêt ou d'attestation de salaire pour reprise anticipée si le salarié bascule en activité partielle au 1er mai.

Pour les arrêts ayant une date de fin après le 30 avril, l'employeur doit transmettre un signalement d'arrêt via sa DSN ou une attestation de salaire avec une reprise anticipée à la date de mise en activité partielle (1er mai ou date antérieure).

Pour les arrêts avec une date de fin jusqu'au 29 avril inclus, le salarié basculant seulement le 1er mai en activité partielle, l'employeur doit établir une prolongation de l'arrêt jusqu'au 30 avril sur le site ameli.declare.fr ou sur net-entreprises.fr.

5- Le salarié doit-il justifier de la non-réouverture de l'école pour bénéficier de l'activité partielle pour garde d'enfant ?

Non. **Pour tout le mois de mai**, le salarié n'aura pas à justifier de la fermeture de l'école compte tenu que la mise de l'enfant à l'école ou au collège est basée sur le strict volontariat, et que le choix de ne pas mettre son enfant à l'école ne constitue pas une condition de refus au bénéfice de l'activité partielle dérogatoire.

Dès lors, après avoir échangé sur la possibilité de télétravail, en cas de constat que le salarié ne pourra être mis en télétravail, le salarié sera mis en activité partielle, quand bien même l'école serait en capacité d'accueillir l'enfant.

Attention : cette solution pourrait évoluer au mois de juin. Si rien n'a été officialisé ce jour, il ressort des discours ministériels que le salarié ne pourra alors être mis en activité partielle qu'en cas d'attestation de l'école précisant que l'enfant ne peut être gardé. Nous vous préciserons les conditions lorsque cela aura été officialisé.

6- En cas d'activité partielle pour garde d'enfant / personnes fragile, quelle rémunération est prévue ?

L'indemnisation prévue dans ce cas est la même que celle prévue légalement pour toute activité partielle « classique ».

Le salarié percevra donc l'indemnisation minimale de 70% de son salaire brut, avec 8.03 euros par heures chômées minimum.

Pour plus de précisions sur l'indemnisation activité partielle, nous vous renvoyons à la [fiche pratique relative à l'activité partielle](#).

7- Les jours d'activité partielle pour garde d'enfant peuvent-ils être fractionnés entre les 2 parents ?

Oui, à notre sens : le salarié peut alterner entre heures travaillées et arrêt garde d'enfant indemnisé au titre de l'activité partielle.

Il n'est cependant pas précisé si un seul parent peut en bénéficier à la fois. A notre sens cela sera bien le cas, et nous conseillons, comme précédemment, de demander au salarié une attestation certifiant qu'il est le seul parent à garder l'enfant sur les heures demandées. L'employeur déclarera auprès de l'ASP uniquement les heures chômées et non travaillées dans sa structure.

9

8- L'employeur peut-il demander à un salarié en activité partielle pour garde d'enfant / personne vulnérable de faire quand même du télétravail ?

Lorsque le salarié est dans l'obligation de rester à son domicile pour garder son enfant ou en raison d'une mise à l'isolement (personne vulnérable ou vivant avec une personne vulnérable), l'employeur doit tout d'abord voir si le télétravail est envisageable. En effet, le télétravail doit être envisagé et mis en place si celui-ci est possible avant d'aller sur la mise en activité partielle. Le télétravail, par exemple, n'est peut-être pas une solution si l'âge de l'enfant nécessite une surveillance importante et ne permet pas au salarié de se consacrer à son télétravail.

C'est uniquement si le télétravail n'est pas compatible avec le poste du salarié, que ce dernier peut être placé en **activité partielle pour l'un des motifs exprimés ci-dessus**.

En conséquence, dès lors que le salarié est en activité partielle pour garde d'enfant ou salarié vulnérable, le télétravail n'est pas possible. **Le contrat de travail du salarié est suspendu et de ce fait il n'a plus à travailler pour le compte de l'employeur**. En cas de contrôle par la Direccte, s'il s'avérait que le salarié a continué à travailler durant la période d'activité partielle, l'employeur serait contraint de rembourser les aides de l'Etat.

9- L'activité partielle pour garde d'enfant/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 l'une des trois catégories indiquées à la question 1 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.

10- Le salarié peut-il alterner activité partielle (y compris garde d'enfant), 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.

Ensuite se pose la question de savoir si en plus, le salarié peut être en activité partielle pour garde d'enfant.

A priori, la garde d'enfant peut se faire sur les heures qui doivent être travaillées et si le télétravail n'est pas envisageable. Un salarié peut donc demander à être en activité partielle garde d'enfant lorsqu'il est en activité partielle « partielle » et qu'il ne peut pas faire de télétravail pour les quelques heures de travail non chômées.

Ici, le télétravail est en principe envisageable car l'employeur souhaite alterner télétravail et garde d'enfant. Pour autant, il est possible que le télétravail soit compatible avec le poste lorsqu'il n'y a pas d'enfant en bas âge à s'occuper.

Mais compte tenu qu'il est possible de partager l'arrêt de travail activité partielle pour garde d'enfant entre les parents ou encore de le fractionner pour s'adapter au mieux à l'organisation de garde que le salarié souhaite mettre en place, il est possible que sur les quelques heures non chômées du salarié une partie soit effectuées en télétravail et une autre soit couvertes par un arrêt pour garde d'enfant. Il y aura donc une alternance entre arrêt de travail et télétravail. Par exemple, il sera possible d'avoir une semaine découpée de la manière suivante :

- ✓ Lundi : garde d'enfant car le télétravail n'est pas envisageable compte tenu de l'âge de l'enfant qui nécessite une surveillance quasi continue ;
- ✓ Mardi et mercredi : Télétravail (l'autre parent s'occupant de l'enfant sur ces 2 jours) ;
- ✓ Jeudi et vendredi : heures chômées dans le cadre de l'activité partielle.

11- Un de nos salariés a décidé de ne pas venir travailler car il a entendu que du fait de son état de santé, il faisait partie des personnes dites "fragiles" (diabète - asthmatique - surpoids ...). En a-t-il le droit ?

Tout d'abord l'employeur doit **tout mettre en œuvre pour que le télétravail puisse se faire**. En effet, selon le communiqué de presse du Ministère du travail du 16 mars 2020 confirmé également dans le cadre du déconfinement, doivent impérativement rester à la maison les personnes particulièrement vulnérables et le télétravail est la règle impérative pour tous les postes qui le permettent.

Si le télétravail n'est pas compatible avec le poste du salarié, et que ce dernier est **une personne à risque élevé**, c'est-à-dire considérée comme pouvant développer une forme grave d'infection (liste consultable en [cliquant ICI](#)), le salarié peut se voir délivrer un certificat pour mise à l'isolement de la part de son médecin et ensuite d'une prise en charge au titre de l'activité partielle.

En effet, pour ces personnes, si le télétravail n'est pas possible, elles doivent impérativement rester à leur domicile.

Si le salarié n'est pas sur cette liste, il peut demander un arrêt « classique » auprès de son médecin traitant.

Si le télétravail n'est pas possible, que le salarié n'a pas d'arrêt, et que l'établissement n'est pas en activité partielle, il est tenu en principe de venir prendre son poste.

Mais attention, comme nous le rappelle le question/réponse du gouvernement, le code du travail prévoit que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires « pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale des travailleurs » » (article L. 4121-1 du code du travail). A ce titre, si le salarié vient à son poste de travail, il faudra lui assurer la sécurité et protéger sa santé.

L'employeur devra notamment respecter les mesures prévues dans le [protocole national de déconfinement](#).

12- 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 d'isolement 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, c'est-à-dire 70% du brut ou 84% du net.

11

13- 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 d'isolement, 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 (exemple : salariée enceinte, salarié de plus de 65 ans) ?

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 ou que celui-ci vit avec une personne à risque :**

- 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 présente un certificat d'isolement établi par un médecin, il sera placé en activité partielle ;
- Si le télétravail n'est pas compatible et que le salarié ne présente pas de certificat d'isolement (ce sera le cas pour le salarié qui veut reprendre le travail), il faudra prendre le maximum de précaution. La mise en activité partielle est un droit pour le salarié et non une obligation. Il n'y a aucun texte légal ou réglementaire qui interdise à l'employeur de faire travailler un salarié dit vulnérable. Toutefois, nous conseillons de prendre toutes les mesures possibles pour assurer la sécurité du salarié (et avoir des preuves des mesures mises en place).

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 ou que celui-ci vit avec une personne à risque**, 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 bien aussi mis en place toutes les mesures sanitaires obligatoires / indispensables par ailleurs dans les locaux, indépendamment de toute pathologie dont pouvait souffrir un salarié.

12

L'activité est maintenue au sein de mon association

14- Mon salarié a été mis à l'isolement : dois-je lui maintenir le salaire ?

Sur son site internet, le ministère de la santé répond à cette question dans son document relatif à l'indemnisation des arrêts : https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/arrêt-travail-covid-19_2.pdf

Pour les arrêts de travail indemnisés en lien avec le COVID les modalités de délivrance et d'indemnisation applicable antérieurement au 1^{er} mai et rappelées ci-dessous demeurent en vigueur.

Pour l'assuré malade (infecté par le COVID-19 ou suspecté de l'être), l'arrêt de travail est un arrêt maladie de droit commun et doit donc être indemnisé comme tel. Cela signifie que le salarié a droit aux IJSS et au maintien de salaire selon les dispositions conventionnelles.

A noter : l'employeur doit s'assurer que le maintien de salaire selon les dispositions légales n'est pas plus favorable. Cela pourra notamment être le cas lorsque les dispositions conventionnelles prévoient une condition d'ancienneté et un délai de carence alors que les dispositions légales, à titre dérogatoire, sont applicables sans condition d'ancienneté et sans délai de carence.

L'arrêt de travail doit être prescrit par un médecin qui prend en charge le patient (ville ou hôpital). Les formalités sont ensuite identiques à celles d'un arrêt maladie « classique ».

Pour l'assuré asymptomatique mais considéré comme étant « cas contact étroit », il doit prendre contact avec l'employeur pour envisager avec lui les modalités de télétravail qui pourraient être mises en place. En l'absence de solution de télétravail, le salarié prend contact avec son médecin traitant qui pourra prescrire un arrêt de travail s'il l'estime nécessaire. Les personnes concernées reçoivent des indemnités journalières (IJ) et l'employeur verse également l'indemnisation complémentaire conventionnelle dans les mêmes conditions que pour les arrêts maladie « classique ».

A noter : l'employeur doit s'assurer que le maintien de salaire selon les dispositions légales n'est pas plus favorable. Cela pourra notamment être le cas lorsque les dispositions conventionnelles prévoient une condition d'ancienneté et un délai de carence alors que les dispositions légales, à titre dérogatoire, sont applicables sans condition d'ancienneté et sans délai de carence.

13

A noter : 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 ».

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

Nous rappelons que pour les établissements qui ne sont pas en activité partielle, le télétravail, si celui est possible, doit être mis en place.

Pour les autres salariés qui sont amenés à aller travailler, tout salarié peut se retirer d'une situation de travail dès lors qu'il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente **un danger grave et imminent pour sa vie ou sa 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 [protocole national de déconfinement](#), 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.

L'employeur est tenu d'organiser un travail à distance. Lorsque les salariés sont obligés de se rendre physiquement sur leur lieu de travail, **parce que leur travail ne peut être effectué en télétravail**, 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](#).

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.*

14

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- 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.

19- 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 ?

Oui et non, cela dépendra du lieu.

Nous rappelons en premier lieu que le principe reste à ce jour le **télétravail chaque fois qu'il est possible**.

En cas d'impossibilité de mise en œuvre du télétravail, nous pouvons avoir les situations suivantes :

Région Ile de France / Prise de transport en commun

En Ile de France, et jusqu'à nouvel ordre, si le salarié use des transports en commun lors des périodes de pointes (de 6h30 à 9h30 et de 16h à 19h) pour aller/revenir de son lieu de travail, l'employeur devra lui adresser une attestation. Ceci en théorie dès le 11 mai. Le salarié devra être muni d'un masque lors de l'utilisation des transports en commun. Il est donc conseillé que l'employeur s'assure que le salarié est bien muni d'un tel masque (étant donné qu'à l'heure actuelle il n'est toujours pas aisé de s'en procurer).

Région Ile de France / Sans prise de transport en commun

Aucune attestation n'est nécessaire dans ce cas. Le salarié peut se déplacer librement dans le cadre de son activité professionnelle. Il est néanmoins rappelé que le télétravail reste le principe.

Hors Ile de France

Le principe, qu'il y ait ou non prise de transport en commun, est qu'aucune attestation n'est nécessaire, ni pour se rendre au travail, ni pour les déplacements professionnels. Le port du masque est obligatoire dans les transports en commun. Il est donc conseillé que l'employeur s'assure que le salarié est bien muni d'un tel masque (étant donné qu'à l'heure actuelle il n'est toujours pas aisé de s'en procurer).

Limite de 100 km (dans et hors Ile de France) :

Attention, si dans le cadre de son travail, le salarié devait être amené à se déplacer à plus de 100 km de son domicile, il devra être muni d'une attestation permettant ce déplacement. Nous sommes dans l'attente de cette attestation.

16

Le télétravail

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

Oui, même en cette période de début de déconfinement, le télétravail reste la priorité et doit continuer à être mis en place le plus largement possible, quelle que soit la localisation sur le territoire Français.

Dans le contexte du coronavirus, **vous pouvez imposer le télétravail**. En effet, le risque épidémique peut justifier le recours au télétravail sans l'accord du salarié (L 1222-11 du code du travail).

Nous vous conseillons toutefois 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.

21- 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.

En revanche, pensez à vérifier votre charte ou accord de télétravail quand ils existent car le télétravail devra alors être mis en place dans les conditions prévues par ces documents.

Dans le contexte du coronavirus, nous considérons impératif de laisser la possibilité à vos salariés de télétravailler dans le domicile de leur choix.

22- Compte tenu de l'urgence dans laquelle le télétravail a été mis en place dans l'association, l'employeur n'a pas eu le temps de s'assurer de la conformité du poste de travail. Quelle est la responsabilité de l'employeur ?

Nous estimons, compte tenu du contexte et du message du gouvernement selon lequel le télétravail doit être la priorité, que l'employeur a peu de risque.

En revanche, nous conseillons à l'employeur de faire une note de service à l'ensemble des salariés concernés par le télétravail mentionnant quelques règles de bonnes pratiques :

Vous pouvez notamment retrouver ces règles dans un document rédigé par l'ANDRH (Association Nationale des DRH) en cliquant sur le lien suivant : <https://www.andrh.fr/actualites/1032/coronavirus-et-teletravail-bonnes-pratiques-conseils-memo-andrh>

23- 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 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 ».

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

18

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.

25- Que faire si le poste du salarié n'est pas compatible avec le télétravail (missions qui ne le permettent pas, absence d'équipement pour le réaliser ...) ?

Dans ce cas, le salarié peut être tenu de venir travailler sur son lieu de travail habituel à condition que les mesures de protection pour la santé et la sécurité du salarié puissent être mises en place (gestes barrières).

Si ces mesures ne peuvent être respectées, l'activité partielle pourra être envisagée.

En cas de sous-activité prolongée, voire d'arrêt total de l'activité, l'entreprise peut demander à bénéficier du FNE-Formation en lieu et place de l'activité partielle afin d'investir dans les compétences des salariés. Pour plus d'informations, rendez-vous sur <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/accompagnement-des-mutations-economiques/appui-aux-mutations-economiques/article/conventions-de-fne-formation>

26- 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 ».

27- 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.

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.

20

L'activité partielle (appelée également chômage partiel)

Sur l'éligibilité

28- 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.

21

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

- Existence d'un accord d'entreprise ou d'établissement ;
- A défaut d'accord d'entreprise, existence d'un accord de branche ;
- A défaut d'accord d'entreprise ou d'accord de branche, il faut un avis favorable du CSE ou du conseil d'entreprise.

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 des accords de branches seront négociés dans nos secteurs (la réflexion est en cours).

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.

29- Dans le cas d'une reprise des activités, dois-je demander à chaque salarié s'ils ne font pas partie des personnes vulnérables pour m'assurer qu'ils peuvent venir travailler ? Si un salarié est une personne vulnérable et qu'il était jusqu'à présent en activité partielle, que j'ai mon activité qui reprend partiellement, sera-t-il encore en activité partielle ou basculera-t-il en arrêt maladie ?

22

L'employeur ne doit pas mettre en place un formulaire/questionnaire pour connaître l'état de santé des salariés. Ces questions relèvent de la vie privée du salarié.

Nous conseillons donc 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 décret du 5 mai dernier 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 ».

La loi précise que « *sont placés en position d'activité partielle les salariés de droit privé se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler pour l'un des motifs suivants :*

- *le salarié est une personne vulnérable présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2, selon des critères définis par voie réglementaire ;*
- *le salarié partage le même domicile qu'une personne vulnérable au sens du deuxième alinéa du présent I ;*
- (...) »

Le décret du 5 mai 2020 est venu préciser les personnes à risque de développer une forme grave d'infection à SARS-CoV-2. Elles sont les suivantes :

- Être âgé de 65 ans et plus ;
- Avoir 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 ;
- Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;

FAQ Covid-19 – version 8 du 12 mai 2020

- Présenter une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale : (broncho pneumopathie obstructive, asthme sévère, fibrose pulmonaire, syndrome d'apnées du sommeil, mucoviscidose notamment) ;
- Présenter une insuffisance rénale chronique dialysée ;
- Être atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
- Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kg/m²) ;
- Être atteint 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 ;
 - consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ;
 - liée à une hémopathie maligne en cours de traitement ;
- Être atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
- Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;
- Être au troisième trimestre de la grossesse

Lorsque l'employeur est informé de l'état de santé du salarié ou que celui-ci vit avec une personne à risque :

- 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 présente un certificat d'isolement établi par un médecin, il sera placé en activité partielle ;
- Si le télétravail n'est pas compatible et que le salarié ne présente pas de certificat d'isolement (ce sera le cas pour le salarié qui veut reprendre le travail), il faudra prendre le maximum de précaution. La mise en activité partielle est un droit pour le salarié et non une obligation. Il n'y a aucun texte légal ou réglementaire qui interdise à l'employeur de faire travailler un salarié dit vulnérable. Toutefois, nous conseillons de prendre toutes les mesures possibles pour assurer la sécurité du salarié (et avoir des preuves des mesures mises en place).

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 ...)

23

Lorsque l'employeur n'est pas informé de l'état de santé du salarié ou que celui-ci vit avec une personne à risque, 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 bien aussi mis en place toutes les mesures sanitaires obligatoires / indispensables par ailleurs dans les locaux, indépendamment de toute pathologie dont pouvait souffrir un salarié.

30- Jusqu'à présent, nous avons une personne (enceinte) 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.

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

NON, pas forcément.

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 chôme. 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.

32- 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.

33- 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 [fiche technique sur l'activité partielle](#).

34- 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.

35- Est-il possible de bénéficier de l'allocation activité partielle pour un CDD ou CDI conclu lors de la période de confinement ?

En principe oui. Il faut penser lors de la demande d'activité partielle, à prendre en compte ce salarié dans le nombre de salariés concernés par l'activité partielle ainsi que ces futures heures dans le nombre d'heures chômées prévisionnelles.

D'ailleurs dans une FAQ du Ministère de l'Economie et des Finances, il est précisé :

« Il n'est pas possible pour une entreprise de reporter ou annuler les embauches faites avant la crise mais avec prise de poste pendant la crise du coronavirus. L'employeur peut soit licencier le salarié dès le démarrage du contrat, soit le mettre en activité partielle. »

36- 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.

En effet, l'assiette de l'indemnité de précarité est la même que celle de l'indemnité de congés payés ([Cass. soc., 16 juin 2004](#)). La jurisprudence communautaire 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](#)). En conséquence, il faut inclure cette indemnité dans l'assiette de calcul de l'indemnité de fin de contrat.

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

25

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.

L'indemnité horaire d'activité partielle versée par l'employeur aux apprentis ou contrat pro dont la rémunération est supérieure ou égale au Smic, correspond à 70 % de la rémunération horaire brute antérieure du salarié, telle que déterminée en application des dispositions réglementaires applicables à l'activité partielle, lorsque le résultat de ce calcul est supérieur à 8,03 euros.

Lorsque ce résultat est inférieur ou égal à 8,03 euros, l'indemnité horaire d'activité partielle est égale à 8,03 euros.

38- 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.

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

Suite aux 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

40- 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.

41- 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.

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

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% du salaire brut.

43- Le délai de 30 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 30 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.

44- Mon association, même si elle n'a plus d'activité, ne perdra pas d'argent dans le cadre du confinement (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 Directe(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.

27

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.***

Sur la déclaration des heures chômées

45- 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.

46- 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).

47- Un salarié animateur-technicien/professeur est mis en activité partielle totale du 16 mars au 19 avril 2020. Sur cette période d'activité partielle, il y a des semaines scolaires mais également des semaines de vacances scolaires. Combien d'heures chômées je dois déclarer ?

Il va falloir déclarer le nombre d'heures réelles chômées comprenant les heures de face à face non réalisées ainsi que les heures de préparation que ce soit sur les semaines scolaires ou les semaines de vacances scolaires.

Exemple :

Un professeur est embauché pour réaliser 5h de face à face par semaine scolaire. Sa durée contractuelle hebdomadaire, préparation comprise est égale à :

$$5h \times \frac{35h}{24h} = 7,29h$$

Cette durée hebdomadaire est la durée contractuelle du salarié que ce soit sur les semaines scolaires ou les semaines de vacances scolaires.

Sur les semaines scolaires, le salarié effectue 5h de face à face + 2,29h de préparation. Sur les semaines de vacances scolaires, il réalise 7,29h de préparation.

Ce qui signifie, que pour chaque semaine complète chômée, il y aura bien un total de 7,29h chômées à indemniser et à déclarer à la Direccte.

48- 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.

49- 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).

50- 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.

29

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 indemnifiables 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 :

A défaut de précisions légales ou réglementaires pour le calcul du taux horaire pour un cadre au forfait en cas de l'activité partielle, nous préconisons de suivre le calcul suivi par les juges en cas de grève des salariés au forfait jours.

La Cour de cassation considère qu'il convient de multiplier le nombre d'heures de grève (ici de chômage partiel) par le salaire horaire « fictif ».

Ce salaire horaire « fictif » est déterminé à partir du salaire mensuel ou annuel, en tenant compte du nombre de jours travaillés prévus par la convention de forfait et prenant pour base soit la durée légale du travail si la durée du travail applicable dans l'entreprise aux cadres soumis à l'horaire collectif lui est inférieure, soit la durée du travail applicable à ces cadres si elle est supérieure à la durée légale (Cass. soc., 13-11-08, n°06-44608).

Ainsi pour notre exemple, le salarié cadre soumis à un forfait de 214 jours perçoit une rémunération mensuelle brute de 3 000€. Supposons par ailleurs que, dans l'établissement, les cadres relevant de l'horaire collectif, effectuent 35 heures par semaine (151,67 heures par mois).

Le nombre fictif d'heures travaillées par le cadre au forfait jours est de : $151,67 \text{ h} \times 214/218 = 148,89 \text{ h}$

Son taux horaire est de : $3000 \text{ €}/148.89 \text{ h} = 20,14 \text{ €}$

Etape 4 : l'employeur détermine le montant de la retenue :

✓ $70 \text{ h} \times 20,14 \text{ €} = 1409,80 \text{ €}$

Etape 5 : l'employeur détermine le montant de l'indemnisation chômage partiel :

✓ $70\% \times 70 \text{ h} \times 20,14 \text{ €} = 986,86 \text{ €}$

Sur l'indemnisation par l'employeur

51- L'employeur a-t-il la possibilité de compléter l'indemnisation légale de 70% pour maintenir le salaire mensuel habituel du salarié ?

30

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, suit le régime de l'indemnité légale d'activité partielle et serait donc également exonérée de charges sociales sauf de la CSG et CRDS.

Nous vous conseillons de décider de maintenir le salaire net plutôt que le salaire mensuel brut. En effet, si vous décidez de maintenir le salaire brut à 100%, compte tenu que l'indemnité légale de 70% n'est pas soumise à charges, le salarié va recevoir un salaire net mensuel supérieur à un mois où il travaille.

A compter du 01.05.20

Suite à 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.

Attention à ne pas confondre : ce jour l'Etat prend toujours en charges l'activité partielle à hauteur de 70% dans la limite de 4.5 SMIC horaire. Cette ordonnance a pour effet de soumettre à charge, le cas échéant, en partie, le complément employeur éventuel au-delà de 70%, si celui-ci va au-delà de 3.15 SMIC.

52- 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 70% de 4,5 SMIC horaire).

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

A ce jour, les seules indications trouvées sont celles mentionnées sur le site du CEA à savoir :

*« Afin de prendre en compte dans votre volet social les sommes versées dans le cadre du chômage partiel, nous adaptons actuellement notre système informatique. **Nous mettons tout en œuvre pour que vous puissiez réaliser votre déclaration de chômage partiel très rapidement.** Aussi, nous vous invitons à patienter avant de réaliser votre volet social **portant des indemnités de chômage partiel sur votre espace employeur. Une information sera mise en ligne début avril, dès l'ouverture de ce service sur notre site.** »*

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

Le **maintien** du niveau de **rémunération** des **apprentis** et des salariés en contrat de **professionnalisation** placés en **activité partielle est garanti pour ceux dont la rémunération habituelle est inférieure au Smic.** Ce **maintien** du niveau de **rémunération** des **alternants** est applicable que la rémunération en pourcentage du Smic soit prévue par le **Code du Travail** ou par des **dispositions conventionnelles** qui peuvent être plus favorables que la loi.

L'indemnité d'activité partielle des personnes en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dont la rémunération est supérieure ou égale au Smic doit en revanche être calculée comme pour les salariés de droit commun à hauteur de 70 % de la rémunération, sans que son taux horaire puisse être inférieur à celui du Smic net, soit 8,03 €.

55- 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 l'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 : $[(2400 \times 10 \text{ mois}) + (2084\text{€} \times 2 \text{ mois})] / 12 \text{ mois} = 2347,33\text{€}$

56- 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

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

Pour une valeur de la rémunération horaire brute du salarié inférieure ou égale à 45,67 euros (4,5 SMIC), l'Etat et l'Unédic versent 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

Impact de l'activité partielle sur le contrat de travail

58- 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.

59- Nous avons des demandes de salariés qui sont en chômage partiel et souhaitent venir travailler bénévolement sur des missions qui ne sont pas celles prévues dans leurs contrats de travail. Est-ce possible, à titre exceptionnel et compte tenu de la situation pour ne pas mettre en péril l'association ? Si oui, dans quelle mesure ?

Même dans le cadre du déconfinement, nous déconseillons de faire venir les salariés en tant que bénévoles. En effet, de manière générale, il faut proscrire le cumul de statuts. Une personne ne peut être au sein de la même structure à la fois salariée et bénévole. En cas de contrôle de l'Urssaf ou de conflit avec le salarié, toutes les heures de bénévolat pourraient être requalifiées de salariat.

60- 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 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.

61- 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.

62- 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).

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

En matière de **retraite de « base »**, les périodes pendant lesquelles un salarié bénéficie d'une allocation d'activité partielle **génèrent des trimestres** au titre de la durée d'assurance en tant que « périodes assimilées ». À ce titre, 50 jours indemnisés = 1 trimestre assimilé. Ainsi, le salarié va valider autant de trimestre qu'il réunit de fois 50 jours d'indemnisation au titre de l'activité partielle, dans la limite naturellement de 4 trimestres par an. Ces trimestres sont pris en compte pour l'atteinte du taux plein et pour le coefficient de proratisation.

En revanche, l'indemnité d'activité partielle n'est **pas intégrée** au salaire annuel moyen **pour le calcul des 25 meilleures années**.

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.

34

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

64- Parmi nos salariés, un d'entre eux à un contrat à durée déterminée pour accroissement d'activité de janvier à août 2020. Pouvons-nous mettre fin à ce contrat dès maintenant au vu des difficultés économiques que l'arrêt d'activité va engendrer ?

La rupture anticipée du contrat à durée déterminée ne peut être réalisée au motif de difficultés économiques. Compte tenu des circonstances, la force majeure pourrait éventuellement être invoquée.

Aucune date butoir n'est réellement fixée, mais si la date d'embauche du salarié 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 de la rupture anticipée du CDD.



La force majeure peut éventuellement être invoquée pour les contrats conclus avant février 2020. En effet, il sera plus difficile voire impossible d'invoquer ce motif pour les contrats conclus après que le gouvernement ait commencé à annoncer les mesures sanitaires contre le Covid-19.

La force majeure « s'entend comme la survenance d'un événement extérieur irrésistible ayant pour effet de rendre impossible la poursuite dudit contrat ». Le contrat de travail peut alors être rompu immédiatement sans préavis ni indemnité (sauf en cas de sinistres).

Ce motif est étudié au cas par cas par les juges. Il a notamment pu être jugé que la destruction partielle d'un village-hôtel par le passage d'un cyclone qui ne rend pas impossible la reprise de l'exploitation de l'hôtel après remise en état et la poursuite des contrats de travail des salariés ne constituait pas un cas de force majeure.

En conséquence, en l'espèce, le contrat ayant été conclu jusqu'à août 2020, un juge pourrait considérer que le contrat pouvait se poursuivre après l'arrêt temporaire de l'activité en raison du Covid-19. En cas de litige, l'employeur devra être en mesure de démontrer que même après l'arrêt de l'activité, le Covid 19 rend impossible la poursuite du contrat jusqu'en août 2020. **Les difficultés économiques ne pouvant être un motif de rupture anticipée.**



Comme pour tout salarié, il faut privilégier le télétravail. Il est donc important de vérifier si le poste du salarié est éligible ou non au télétravail.

Ensuite, le salarié en CDD est éligible à l'activité partielle comme le salarié en CDI dès lors que l'association a effectué la déclaration en activité partielle auprès de la Direccte.

Dans cette hypothèse, s'il n'y a plus de travail à fournir au salarié, le contrat de travail est suspendu. L'employeur déduit du salaire les heures non réalisées et verse l'indemnisation activité partielle de 70%. Il bénéficiera ensuite de la prise en charge par l'État.

Si la rupture pour force majeure et le télétravail ne sont pas envisageables, l'activité partielle pourra être une solution et le salarié pourra continuer son contrat au-delà de la période de mise à l'arrêt des activités jusqu'en août 2020.

65- 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.

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

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.

67- 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.

68- 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 congés, repos et temps de travail

Les congés payés et les RTT

69- 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.*

38



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.

70- 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.**

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.*

39

71- 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.

72- 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.

73- 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).

74- 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.

75- 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

76-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)

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**.

41

La formation professionnelle

77- 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

78- 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 se termine trois mois après la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire.

En conséquence, **sont 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

43

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.

Report des élections après la fin de l'état d'urgence sanitaire

L'employeur engage le processus d'organisation des élections dans les **trois mois** qui suivent la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire dans les cas suivants :

- lorsque, entre le 3 avril 2020 et la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire, la loi ou la CCN lui imposait une telle obligation, c'est-à-dire en cas d'atteinte de l'effectif prévu pour la mise en place du CSE, en cas de demande d'un salarié ou d'un syndicat d'organiser des élections en l'absence de CSE ou en raison de situations entraînant l'obligation d'organiser des élections partielles ;

- lorsque, avant le 3 avril 2020, l'employeur n'a pas engagé le processus électoral alors que la loi ou la CCN lui imposait (pour les mêmes raisons) une telle obligation.

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.

79- 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).

80- 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 plus de 50 ETP, 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**.



A l'heure actuelle, il y a encore une incertitude sur la taille de la structure devant obligatoirement consulter le CSE dans le cadre de la mise en place de l'activité partielle. Le dernier Q/R du ministère du travail mentionne que seules les entreprises de 50 ETP et plus doivent consulter le CSE. Mais une des fiches explicatives pour la saisie de la demande d'activité partielle sur le site <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>, mentionne que l'avis du CSE doit être joint pour les entreprises de 11 salariés et plus. Par prudence, et pour éviter un refus de prise en charge fondée sur cette absence de consultation, nous vous conseillons donc, même dans les entreprises de moins de 50 ETP de consulter le CSE dès lors qu'il existe. Il est possible que dans les prochains jours les fiches mises en ligne par la Direccte changent et prennent en compte le Q/R du ministère, mais à l'heure actuelle, nous maintenons le conseil de consulter le CSE dès lors qu'il existe même dans les structures de moins de 50 ETP.

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.

45

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 :
 - o Délai de consultation en l'absence d'expert : **8 jours** ;
 - o Délai de consultation en cas d'intervention d'un expert : **11 jours** ;
 - o 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** ;
 - o 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 :
 - o 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**
 - o Délai de l'employeur pour répondre : **24h**
 - o 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** ;
 - o 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.**

81- 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*).

82- 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.

83- 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 ?

46

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.

84- 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.

85- 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.

86- 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*).

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

47

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

88- 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.

89- 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.

90- 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

91- 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 conseillées. 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.* »

51

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.

92- 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). »

52

93- 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'émergence 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'émergence des votants ».

94- 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**.

53

Les mesures de soutien aux entreprises

95- 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 impliquées 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 France 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

96- 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 août 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.

54



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](#).

Le prêt garanti par l'Etat (PGE)

97- 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>

55

98- 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>

99- 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.

100- 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.

56

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).

57

101- 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 ?

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

102- 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.

103- 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.

58

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

104- 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).

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.