



Covid-19

Foire aux questions

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

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

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

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

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



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

- en orange les mises à jour du 29 juin 2020
- en vert les mises à jour du 3 juillet 2020.

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

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

1

Table des matières

Gérer les différents arrêts de travail (garde d'enfant, personnes fragiles, isolement ...)	7
1- Les arrêts pour garde d'enfant sont-ils toujours d'actualité ?	7
2- Les arrêts pour les personnes dites « vulnérables » sont-ils toujours d'actualité ?	8
3- Le télétravail est-il possible lorsque le salarié est considéré comme personne « fragile » ?	8
4- Comment placer la personne fragile (ou cohabitant avec une personne fragile) en activité partielle ?	9
5- En cas d'activité partielle pour garde d'enfant avant le 22 juin / personnes fragile, quelle rémunération est prévue pour le salarié ?	9
6- L'activité partielle pour personnes vulnérables est-elle conditionnée à la mise en place d'activité partielle pour motif économique par ailleurs ?	9
7- Le salarié peut-il alterner activité partielle et télétravail sur la même semaine ?	9
8- 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
9- 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 ?	10
10- 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 / a repris au sein de mon association	13
11- Mon salarié a été mis à l'isolement : dois-je lui maintenir le salaire ?	13
12- Le coronavirus peut-il justifier le droit de retrait de mon salarié ?	13
13- Comment doit s'exercer le droit de retrait du salarié ?	14
14- Que doit faire l'employeur dont le salarié a exercé son droit de retrait ?	14
15- Ai-je le droit de faire signer une décharge de responsabilité en cas d'exposition au Covid-19 ?	15
16- Et le document unique d'évaluation des risques (DUER), faut-il le mettre à jour ?	15
17- 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	18
18- Puis-je imposer le télétravail à mes salariés ?	18
19- Dois-je respecter une procédure particulière pour la mise en place du télétravail ?	18
20- 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 ?	18
21- L'employeur doit-il obligatoirement fournir du matériel informatique professionnel (PC, connexion à distance, téléphone...) ?	18
22- En cas d'accident sur le lieu de télétravail, le salarié est-il couvert par le régime des accidents du travail ?	19
23- 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 ...) ?	19

24- L'employeur doit-il prendre en charge les frais du salarié au cours de cette période de télétravail ?	20
25- Un salarié peut-il être en télétravail une partie de son temps et l'autre partie en activité partielle ?	20
L'activité partielle (appelée également chômage partiel)	22
Sur l'éligibilité.....	22
26- 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 ?	22
27- 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
28- Être en activité partielle signifie-t-il que le salarié doit ne plus du tout travailler ?	23
29- Tous les motifs de CDD sont-ils éligibles à l'activité partielle ?	23
30- 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 ?	23
31- 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
32- Est-il possible de bénéficier de l'allocation activité partielle pour un CDD ou CDI conclu lors de la période de confinement ?	24
33- 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 ?	24
34- Les apprentis et les contrats de professionnalisation sont-ils éligibles à l'activité partielle ?	24
35- Les salariés en Parcours Emploi Compétences sont-ils exclus du dispositif de chômage partiel ?	25
36- Pour les services civiques, quel est l'impact de l'arrêt de l'activité ?	25
Sur la demande d'autorisation auprès de l'Administration	25
37- Une entreprise multi-établissements pourra-t-elle faire ses demandes en une seule fois ?	25
38- 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 ?	25
39- Est-il possible de mettre en activité partielle les salariés même si l'autorisation d'activité partielle a été refusée par la Direccte ?	26
40- 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
41- 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 ?	26
Sur la déclaration des heures chômées	27
42- Est-ce que l'employeur doit garder la preuve des heures effectuées et/ou chômées ? ...	27
43- 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 ?	27

44- Mon association peut-elle laisser les animateurs-techniciens / professeurs en activité partielle en juillet et août (grandes vacances scolaires) et demander la prise en charge par l'Etat ?	27	
45- 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	
46- Mon salarié en CDI Intermittent est rémunéré au réel (et non dans le cadre d'un lissage). Combien d'heures faut-il déclarer ?	28	
47- Comment doit-on calculer les heures chômées pour le cadre au forfait annuel en jours ?	29	
48- Combien de jours chômés et donc de jours à déduire du forfait annuel faut-il compter par semaine pour le salarié cadre au forfait jours ?	30	
Sur l'indemnisation par l'employeur	30	
49- L'employeur a-t-il la possibilité de compléter l'indemnisation légale de 70% pour maintenir le salaire mensuel habituel du salarié ?	30	
50- 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	
51- Quelles sont les démarches pour les associations qui appliquent le Chèque Emploi Associatif ?	31	
52- Quel est le montant de l'indemnisation due pour le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation ?	31	
53- 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	4
54- Quelles sont les mentions à faire apparaître sur le bulletin de paie ?	32	
Sur l'allocation versée par l'Etat	32	
55- 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	34	
56- Quel est l'impact de l'activité partielle sur les jours fériés (1 ^{er} mai, 8 mai, Ascension, Pentecôte par exemple) ?	34	
57- 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 ?	34	
58- Quelle est la situation des salariés en congé maternité / paternité au moment de la déclaration d'activité partielle ?	34	
59- Comment calculer la prime d'intermittence à la fin de l'année de référence lorsque le salarié a été en activité partielle au cours de l'année (CCN Animation/ECLAT) ?	35	
60- Un salarié mis en activité partielle peut-il travailler pour un autre employeur pendant cette période ?	35	
61- Au cours de la période d'activité partielle, le salarié continue-t-il à acquérir des tickets restaurant ?	35	
62- Quel est l'impact de la période d'activité partielle sur les droits à retraite ?	36	
La rupture des relations contractuelles (salariales, auto-entrepreneurs ...)	37	

63-	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 ?.....	37
64-	Puis-je rompre la période d'essai de mon salarié compte tenu de la situation ?	37
65-	Comment faire par rapport aux prestataires de service ou au-auto-entrepreneurs ?	38
66-	En cas d'annulation d'activité, dois-je rembourser les adhérents ?	38
67-	Le processus de certification qualité était lancé dans mon organisme de formation, l'audit étant en cours. Doit-il s'arrêter ?	39
Gestion des contrats de travail		40
68-	J'ai conclu avec un salarié un CDD pour accroissement d'activité du 1 ^{er} juin au 30 novembre 2019. Il a été renouvelé une 1 ^{ère} fois du 1 ^{er} décembre 2019 au 31 janvier 2020 puis une 2 ^{ème} fois du 1 ^{er} février au 30 juin 2020. Est-il possible de prolonger le CDD au-delà du 30 juin car il n'a pas pu accomplir la totalité de la mission confiée en raison de la situation sanitaire des derniers mois ?	40
Gestion des congés, repos et temps de travail		42
Les congés payés et les RTT		42
69-	Puis-je imposer à mes salariés la prise de congés / jours de repos ?	42
70-	Puis-je imposer à mes salariés des RTT ou des jours de repos cadre ?	43
71-	Est-il possible d'imposer une semaine de congés payés puis une semaine de RTT ?	43
72-	Mon salarié placé en activité partielle a-t-il la possibilité de transformer des jours de congés payés en argent pour compenser sa perte de revenue ?	43
73-	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 ?	45
74-	Pendant l'activité partielle, le salarié acquiert-il des congés payés ? Et des RTT ?	45
75-	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 ?	45
76-	Les congés payés acquis doivent-ils être posés avant fin mai ? Peuvent-ils être reportés après cette date exceptionnellement ?	45
La gestion du temps de travail		46
77-	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 ?	46
L'arrêt maladie (sans lien avec le Covid-19)		47
78-	Mon salarié me présente un arrêt maladie sans aucun lien avec le Covid-19. Comment doit-il être indemnisé ?	47
La formation professionnelle		48
79-	Je devais organiser des entretiens professionnels de bilan (tous les 6 ans) en mars et en avril. Puis-je les décaler ?	48
Le Comité Social et Economique		49
80-	Nous étions en cours de processus électoral avant les mesures annoncées par le gouvernement. Que devons-nous faire ?	49
81-	Le mandat du membre du CSE est-il suspendu durant l'arrêt pour garde d'enfant ?	50
82-	Dans quels cas dois-je informer ou consulter le CSE ?	50
83-	La mise en activité partielle ayant été effectuée rapidement, je n'ai pas eu le temps de consulter le CSE. Que puis-je faire ?	52
84-	Dans le cadre de la mise en place de l'activité partielle, l'avis du CSE est-il consultatif ? 52	

85-	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 ?	52
86-	En cas de carence aux dernières élections du CSE, l'employeur doit il envoyer le PV de carence à la Direccte ?	53
87-	Que dois-je faire en cas de réunion demandée par les représentants du personnel ?	53
88-	Qu'est-ce que le droit d'alerte du CSE ?	53
89-	Est-il possible d'organiser les réunions du CSE en visio ou audioconférence ?	53
Le service de médecine du travail		55
90-	Je viens d'embaucher un salarié. Doit-il passer la visite d'information et de prévention initiale (visite médicale d'embauche) ?	55
91-	Les visites périodiques auprès de la médecine du travail sont-elles maintenues ?	55
92-	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 ?	56
La négociation d'un accord d'entreprise		57
93-	Comment organiser la réunion pour la négociation d'un accord d'entreprise avec les partenaires sociaux ? En présentiel ? En distanciel ?	57
94-	Comment signer un accord d'entreprise à distance ?	57
95-	Comment organiser un référendum auprès des salariés pour valider un accord d'entreprise ?	58
96-	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 ?	59
Les mesures de soutien aux entreprises		60
97-	Une association est-elle éligible aux aides mise en place par l'Etat ?	60
La prime exceptionnelle pouvoir d'achat et accord d'intéressement		60
98-	Est-il toujours possible de verser la prime exceptionnelle pour le pouvoir d'achat (dite Prime Macron) dans le contexte actuel ?	60
Le prêt garanti par l'Etat (PGE)		61
99-	Les associations sont-elles éligibles au prêt garanti par l'Etat ?	61
100-	Quel chiffre d'affaires utiliser pour une association ?	61
La vie associative		63
101-	Puis-je reporter l'Assemblée Générale de mon association ?	63
102-	Puis-je organiser une assemblée générale ordinaire ou extraordinaire au sein de mon association ?	63
103-	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 ?	64
104-	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 ?	64
105-	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 ?	65
106-	Mon association peut-elle décaler la date pour l'approbation des comptes ? Et pour arrêter ses comptes ?	66

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

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

Concernant la garde d'enfant, en dehors des annonces gouvernementales ou des quelques éléments indiqués sur le site du ministère du travail, il n'y a pas de textes officiels (ordonnances, décrets) réglant cette situation depuis le 2 juin.

Selon les dernières annonces du gouvernement, du **2 au 21 juin**, les parents pouvaient continuer à bénéficier du chômage partiel **si l'école ne pouvait accueillir leurs enfants pour des raisons sanitaires ou de capacité**. Néanmoins, ils devaient présenter "une attestation de l'école" qui justifiait que l'élève ne pouvait être accueilli au sein de l'établissement scolaire. Malgré l'absence de texte, cette information est indiquée dans le Q/R relatif à l'activité partielle en ligne sur le site du Ministère du travail ([Cliquez ICI](#) et consulter la question : **Quelles sont les modalités de la bascule des indemnités journalières versées dans le cadre d'arrêts garde d'enfant / personnes vulnérables/ personnes cohabitant avec des personnes vulnérables en activité partielle ?**).

En revanche, depuis l'annonce du président de la République selon laquelle toutes les écoles devaient rouvrir le 22 juin, la question reste ouverte. Sur le site du ministère de l'éducation, dans sa [FAQ](#), nous pouvons toutefois lire quelques questions/réponses qui peuvent laisser penser qu'il n'y aurait plus de prise en charge au titre de l'activité partielle pour les salariés gardant leur enfant :

« A partir du 22 juin, tous les élèves sont scolarisés dans les écoles maternelles, élémentaires et les collèges, pour tous les niveaux. Leur présence est obligatoire pendant le temps scolaire, la présence des professeurs étant elle-même obligatoire sur leur temps d'enseignement sous réserve de contre-indications médicales. Lorsque l'enfant ne peut être pris en charge dans sa salle de classe, un accueil est assuré, soit par les équipes éducatives, soit dans le cadre du dispositif « 2S2C ». »

Les parents ou responsables légaux peuvent-ils choisir de ne pas renvoyer à l'école leurs enfants ? Jusqu'au 21 juin, la scolarisation des élèves en présentiel repose sur le libre choix des responsables légaux du ou des enfants. L'instruction est toutefois obligatoire pour tous les enfants à partir de 3 ans. Un élève ne suivant pas les cours en présentiel doit rester en lien avec son école et suivre l'enseignement à distance. **A compter du 22 juin 2020, le retour à l'école est obligatoire pour les élèves du 1er degré et les collégiens.**

Les personnels relevant du ministère de l'Education nationale et de la Jeunesse qui doivent garder leurs enfants chez eux peuvent-ils bénéficier d'un dispositif particulier ?

Le retour des enfants à l'école et au collège en présentiel étant la règle à compter du 22 juin, les autorisations d'absence pour garde d'enfant ne seront plus délivrées, sauf dans l'hypothèse où la classe ou l'établissement d'accueil de l'enfant fait l'objet d'une mesure de restriction arrêtée par le Préfet de département ou encore dans celle où pour d'autres raisons (enfant malade ou vulnérable ...) l'enfant ne peut être accueilli à l'école et au collège. Dans ces différentes hypothèses, les autorisations spéciales d'absence seront délivrées sur présentation d'une attestation de l'établissement d'accueil du jeune enfant ou de l'établissement scolaire, ou d'un certificat médical. Les personnels enseignants sont prioritaires pour l'accueil de leurs enfants en crèche ainsi que dans les établissements scolaires lorsqu'ils sont fermés pour raison sanitaire.

Les personnels relevant du ministère de l'Education nationale et de la Jeunesse qui ne souhaiteraient pas confier leurs enfants à l'école peuvent-ils bénéficier d'un dispositif particulier ?

Les personnels enseignants qui ne souhaitent pas confier leurs enfants à la crèche ou à l'école alors qu'ils en ont la possibilité et qui attestent sur l'honneur ne disposer d'aucune solution de garde alternative seront mobilisés, prioritairement et sous réserve des nécessités du service, par leur responsable hiérarchique pour la continuité pédagogique à distance assurée pour les élèves que leurs parents ont choisi ne pas confier à l'école. Les autres personnels devront poser des congés annuels ou des jours RTT. Aucune ASA ne pourra être accordée dans ce cas.

A compter du 22 juin 2020, plus aucun dispositif particulier n'est prévu.

A la lecture de ces réponses, on peut penser que dans l'esprit du gouvernement, le motif d'activité partielle pour garde d'enfant de moins de 16 ans s'arrêterait donc de fait le 22 juin, avec la réouverture des écoles.

Ce qui est fort probable, c'est que ces arrêts pour garde d'enfant cesseront de toute manière au 3 juillet 2020 au soir en raison du début des vacances scolaires d'été.

Nous sommes toutefois dans l'attente de textes ou au moins d'une communication officielle de la part du ministère du travail sur ce point notamment en mettant à jour son question réponse sur son site.

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

Pour ces personnes, l'approche reste identique : privilégier le télétravail et à défaut arrêt de travail ou certificat d'isolement.

Dans son dernier protocole national de déconfinement applicable depuis le 22 juin, le ministère du travail indique que pour ces personnes, le télétravail doit être favorisé par les employeurs, sur demande des intéressés et si besoin après échange entre le médecin traitant et le médecin du travail, dans le respect du secret médical.

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

Lorsque le télétravail ne peut être mis en place, **jusqu'au 31 août 2020**, les salariés à risque de forme grave et les personnes partageant le domicile de personnes à risque de forme grave qui ne peuvent pas télétravailler peuvent consulter leur médecin traitant ou leur médecin du travail pour bénéficier d'un arrêt de travail ou d'un certificat d'isolement.

La question se pose alors de l'indemnisation du salarié se trouvant dans cette situation. Là aussi, aucune information ni dans les textes légaux ou réglementaires ni sur le site du ministère du travail. Selon nous, le salarié qui aurait un arrêt de travail délivré par son médecin devrait être indemnisé selon les dispositions conventionnelles comme un arrêt maladie « classique ». En revanche, s'il bénéficie d'un certificat d'isolement, il semblerait pouvoir continuer à bénéficier de la prise en charge au titre de l'activité partielle. Nous sommes dans l'attente de précisions sur ce point.

8

Lorsque le télétravail ne peut être organisé et si le salarié n'effectue pas la démarche pour obtenir un arrêt ou un certificat d'isolement, il doit reprendre son poste en présentiel. Toutefois, il conviendra d'assortir le travail en présentiel de mesures de protection complémentaires :

- Mise à disposition d'un masque à usage médical par l'entreprise au travailleur qui devra le porter sur les lieux de travail et dans les transports en commun lors des trajets domicile-lieu de travail et en déplacements professionnels (port de masque : 4h max) ;
- Vigilance particulière de ce travailleur quant à l'hygiène régulière des mains ;
- Aménagement du poste de travail : bureau dédié ou limitation du risque (ex : écran de protection ...).

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

Dans son dernier protocole national de déconfinement applicable depuis le 22 juin, le ministère du travail indique que pour ces personnes, le télétravail doit être favorisé par les employeurs, sur demande des intéressés et si besoin après échange entre le médecin traitant et le médecin du travail, dans le respect du secret médical.

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

Lorsque le télétravail ne peut être organisé ou bien si le salarié ne souhaite pas télétravailler et qu'il n'effectue pas la démarche pour obtenir un arrêt ou un certificat d'isolement, il doit reprendre son poste en présentiel. Toutefois, il conviendra d'assortir le travail en présentiel de mesures de protection complémentaires :

- Mise à disposition d'un masque à usage médical par l'entreprise au travailleur qui devra le porter sur les lieux de travail et dans les transports en commun lors des trajets domicile-lieu de travail et en déplacements professionnels (port de masque : 4h max) ;
- Vigilance particulière de ce travailleur quant à l'hygiène régulière des mains ;
- Aménagement du poste de travail : bureau dédié ou limitation du risque (ex : écran de protection ...).

A noter : Lorsque le télétravail ne peut être mis en place, **jusqu'au 31 août 2020**, les salariés à risque de forme grave et les personnes partageant le domicile de personnes à risque de forme grave qui ne peuvent pas télétravailler peuvent consulter leur médecin traitant ou leur médecin du travail pour bénéficier d'un arrêt de travail ou d'un certificat d'isolement.

4- 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 ».

Lorsque le télétravail ne peut être mis en place, **jusqu'au 31 août 2020**, les salariés à risque de forme grave et les personnes partageant le domicile de personnes à risque de forme grave qui ne peuvent pas télétravailler peuvent consulter leur médecin traitant ou leur médecin du travail pour bénéficier d'un arrêt de travail ou d'un certificat d'isolement.

9

5- En cas d'activité partielle pour garde d'enfant avant le 22 juin / personnes fragile, quelle rémunération est prévue pour le salarié ?

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](#).

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

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

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

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

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

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

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

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

8- 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 ?

Dans son dernier protocole national de déconfinement applicable depuis le 22 juin, le ministère du travail indique que pour ces personnes, le télétravail doit être favorisé par les employeurs, sur demande des intéressés et si besoin après échange entre le médecin traitant et le médecin du travail, dans le respect du secret médical.

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

Lorsque le télétravail ne peut être mis en place, **jusqu'au 31 août 2020**, les salariés à risque de forme grave et les personnes partageant le domicile de personnes à risque de forme grave qui ne peuvent pas télétravailler peuvent consulter leur médecin traitant ou leur médecin du travail pour bénéficier d'un arrêt de travail ou d'un certificat d'isolement.

Lorsque le télétravail ne peut être organisé et si le salarié n'effectue pas la démarche pour obtenir un arrêt ou un certificat d'isolement, il doit reprendre son poste en présentiel. Toutefois, il conviendra d'assortir le travail en présentiel de mesures de protection complémentaires :

- Mise à disposition d'un masque à usage médical par l'entreprise au travailleur qui devra le porter sur les lieux de travail et dans les transports en commun lors des trajets domicile-lieu de travail et en déplacements professionnels (port de masque : 4h max) ;
- Vigilance particulière de ce travailleur quant à l'hygiène régulière des mains ;
- Aménagement du poste de travail : bureau dédié ou limitation du risque (ex : écran de protection ...).

9- 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.

10- 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 :**
 - o Il doit mettre en place le télétravail si cela est compatible avec le poste ;
 - o 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 ;
 - o 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.

11

A noter : Le protocole national de déconfinement mis à jour le 24 juin 2020 mentionne pour ces personnes : « *Les employeurs doivent accorder une attention toute particulière aux travailleurs à risque* »

de forme grave de COVID-19 (cf avis du HCSP). Il convient de limiter les contacts et sorties aux personnes elles-mêmes en raison de leur fragilité à l'égard du SARS-CoV-2. Le télétravail est une solution à privilégier : il doit être favorisé par les employeurs, sur demande des intéressés et si besoin après échange entre le médecin traitant et le médecin du travail, dans le respect du secret médical.

Il doit être favorisé aussi, autant que possible, pour les travailleurs qui sans être eux-mêmes à risque de forme grave vivent au domicile d'une personne qui l'est. Lorsque le télétravail ne peut être accordé, il convient d'assortir le travail présentiel de mesures de protection complémentaires dans des conditions de sécurité renforcée :

- *Mise à disposition d'un masque à usage médical par l'entreprise au travailleur, qui devra le porter sur les lieux de travail et dans les transports en commun lors des trajets domicile-travail et en déplacements professionnels (durée maximale du port de masque : 4 heures¹) ;*
- *Vigilance particulière de ce travailleur quant à l'hygiène régulière des mains ;*
- *Aménagement du poste de travail : bureau dédié ou limitation du risque (ex.: écran de protection).*

Par ailleurs, les travailleurs à risque de forme grave et les personnes partageant le domicile de personnes à risque de forme grave qui ne peuvent pas télé-travailler peuvent consulter leur médecin traitant ou leur médecin du travail pour se voir établir une déclaration d'interruption de travail [certificat d'isolement]. »

L'activité est maintenue / a repris au sein de mon association

11- 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/arret-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 ».

Selon le protocole national de déconfinement, *si le cas COVID est confirmé, l'identification et la prise en charge des contacts du salarié seront organisées par les acteurs de niveau 1 et 2 du contact-tracing (médecin prenant en charge le cas et plateformes de l'Assurance maladie): les contacts évalués « à risque » selon la définition de Santé publique France seront pris en charge et placés en quatorzaine (pendant 14 jours après la date du dernier contact avec le cas confirmé), sauf dans les situations particulières (professionnels d'établissements de santé ou médico-sociaux ou d'opérateurs d'importance vitale...). Les acteurs du contact-tracing pourront s'appuyer sur les matrices des contacts en entreprise réalisées par le référent pour les cas avérés ainsi que, le cas échéant, sur la médecine du travail pour faciliter l'identification des contacts et leur qualification (« à risque » ou « à risque négligeable »).*

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.

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 ».*

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

Jusqu'au 23 juin 2020, pour les établissements qui n'étaient pas en activité partielle, le télétravail, si celui était possible, devait être mis en place. Le télétravail devait être la norme. Ce n'est plus le cas

avec le nouveau protocole national de déconfinement (phase 3). Le télétravail n'est plus la règle générale.

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

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

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

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

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

13- 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- 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

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

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

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

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

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

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

15

16- 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
- ✓ (...)

16

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.

17- 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, il n'est plus obligatoire de se munir d'une attestation de l'employeur pour emprunter les transports en commun sur les heures de pointes et cela depuis le 16 juin 2020.

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.

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.

Une nouvelle phase de déconfinement a lieu depuis le 2 juin. En effet, il est possible :

- De se déplacer librement sur l'ensemble du territoire métropolitain : la restriction des 100 km ne s'applique plus ;
- Emprunter un véhicule partagé (taxis, VTC, covoiturage) avec d'autres passagers (seront autorisés 2 passagers par rangée de siège).

Depuis le 16 juin 2020, il n'est plus utile de se munir d'une attestation employeur pour prendre les transports en commun en Ile-de-France aux heures de pointe.

Le télétravail

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

Oui, même en cette période de déconfinement et malgré le nouveau protocole national de déconfinement qui indique que le télétravail n'est plus la norme, l'employeur peut continuer à imposer le télétravail. Nous estimons que cela est possible au moins jusqu'à la fin de l'état d'urgence (10 juillet 2020 à l'heure actuelle).

En effet, 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.

19- 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.

20- 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>

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

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

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

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

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

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

Ces frais peuvent être constitués :

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

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

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

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

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

19

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

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

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

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

23- 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>

24- 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).

20

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 ».

25- 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.

21

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.

L'activité partielle (appelée également chômage partiel)

Sur l'éligibilité

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

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

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

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

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

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

22

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

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

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

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

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

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

Concrètement :

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

27- 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.

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

NON, pas forcément.

23

L'activité partielle peut prendre 2 formes :

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

29- 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.

30- 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](#).

31- 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.

32- 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. »

33- 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.

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

OUI

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

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.

35- 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.

36- 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>

25

Sur la demande d'autorisation auprès de l'Administration

37- 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.

38- 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.

39- 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.

40- 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.

41- 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 Direccte(s) pour donner l'autorisation ou non de l'activité partielle, l'association qui a été contrainte de fermer ses locaux au public pourrait demander l'activité partielle ou du moins pour une partie de son personnel (celui qui accueille le public). Pour autant, est-elle légitime à le demander alors qu'elle ne subira pas de pertes financières ?

26

Témoignages recueillis sur cette question :

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

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

Les associations figurent dans le champ des structures éligibles à l'activité partielle. Comme les entreprises, elles doivent respecter les motifs de recours prévus par la réglementation. Les ressources spécifiques dont peuvent bénéficier les associations (subventions) conduisent à rappeler le principe

selon lequel le recours à l'activité partielle ne saurait conduire à ce que leurs charges de personnel soient financées deux fois, une première fois par des subventions et une seconde fois par l'activité partielle. Les demandes déposées par les associations bénéficiant de subventions doivent donc respecter cette obligation. **Des contrôles seront réalisés a posteriori et en cas de constat d'un financement en doublon, les subventions seront ajustées à la baisse.**

Sur la déclaration des heures chômées

42- 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.

43- 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).

44- Mon association peut-elle laisser les animateurs-techniciens / professeurs en activité partielle en juillet et août (grandes vacances scolaires) et demander la prise en charge par l'Etat ?

Rappel : Ces salariés ont un contrat mensualisé : leur horaire de service hebdomadaire détermine leur horaire mensuel (incluant également la préparation) et par là même le salaire mensuel habituel, indépendant (en temps normal) du nombre de séances accomplies au cours du mois. Il ne s'agit pas d'une annualisation, qui consiste, pour déterminer l'horaire mensuel (et donc le salaire), à diviser par 12 l'horaire annuel (en y incluant le cas échéant les congés payés). Seule l'annualisation permet une régularisation annuelle, comparant les heures travaillées et rémunérées. On ne peut donc, pour les professeurs et animateurs techniciens, pour répondre à la question, juridiquement, baser une indemnisation activité partielle en juillet et août en arguant qu'il s'agit d'être indemnisé sur des heures annualisées qui n'ont pu être effectuées, du fait de l'épidémie, entre mars et juin.

27

Réponse : En temps normal, les semaines de juillet et d'août sont consacrées à la préparation des ateliers ou cours et sont couvertes en partie par les congés payés du salarié.

Sur les semaines de congés payés prévues initialement au contrat de travail et au planning du salarié, ce dernier sera bien en congés payés. Il ne sera pas possible de demander la prise en charge par l'Etat d'heures chômées sur ces semaines.

Concernant les autres semaines de vacances scolaires qui ne sont pas couvertes par les congés payés, 3 hypothèses peuvent se présenter :

- Hypothèse 1 : l'employeur laisse le salarié en activité partielle et demande la prise en charge par l'Etat. Cette hypothèse peut être risquée. En effet, en cas de contrôle par la Direccte, l'employeur devra être en mesure de justifier qu'il n'y avait pas du tout d'activité possible sur ces semaines de vacances scolaires. Cela implique que l'employeur risque de devoir démontrer qu'au cours des autres années, le salarié prépare et donc travaille bien en juillet et en août (en dehors des semaines de congés payés) et que cette année, il n'y a pas d'heures de préparation à effectuer car il n'y a pas eu d'activité depuis mars 2020 ou bien expliquer pourquoi il n'y a pas d'heures de préparation effectuées pour la saison 2020-2021. Il faudra démontrer que l'absence de face à face au cours des dernières semaines a automatiquement un effet sur les heures de préparation de l'été.
- Hypothèse 2 : l'employeur laisse le salarié en activité partielle et ne demande pas la prise en charge par l'Etat. Dans cette hypothèse, l'employeur ne maintiendra le salaire qu'à 70% pour l'animateur-technicien / professeur et ne demandera pas le remboursement auprès de la Direccte. Ainsi, l'employeur ne prendra aucun risque de contrôle et de remboursement par l'Etat. Toutefois, en cas de litige avec le salarié (du fait de la baisse de rémunération alors qu'aucun cours ne lui est habituellement demandé sur ces périodes), l'employeur devra justifier la mise en activité partielle sur juillet et août avec les mêmes arguments que ceux mentionnés dans l'hypothèse 1 vue ci-dessus.
- Hypothèse 3 : l'employeur ne laisse pas le salarié en activité partielle sur les grandes vacances et ne demande pas de prise en charge par l'Etat. Le salarié est alors rémunéré à 100% sur juillet et août 2020. Il s'agit de la situation la plus sûre juridiquement dès lors que l'employeur n'est pas en mesure de justifier la continuité de l'activité partielle sur les heures de préparation des grandes vacances.

28

Dans les hypothèses 1 et 2, en plus d'une justification peu évidente, le procédé sera d'autant plus risqué par ailleurs si le salarié a pu reprendre des activités en mai / juin.

45- 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.

46- 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).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Sur l'indemnisation par l'employeur

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

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

Attention cependant, en matière de charges sociales :

Jusqu'au 30.04.20 :

Selon l'ordonnance du 27 mars 2020, ce complément versé par l'employeur dans le cadre d'un accord d'entreprise ou d'une décision unilatérale de l'employeur, 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 : jusqu'au 1^{er} juin 2020, l'Etat prend en charges l'activité partiel 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.

50- 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).

51- 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.** »*

31

52- 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 €.

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

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

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

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

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

Exemple :

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

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

54- 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.

32

Sur l'allocation versée par l'Etat

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

Jusqu'au 1^{er} juin 2020, pour une valeur de la rémunération horaire brute du salarié inférieure ou égale à 45,67 euros (4,5 SMIC), l'Etat et l'Unédic versaient à l'employeur une allocation équivalent 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

Important : Depuis le 1^{er} juin, les conditions de prise en charge de l'indemnité d'activité partielle ont été revues, pour accompagner cette reprise :

- L'indemnité versée au salarié est inchangée : pendant l'activité partielle, il perçoit de l'employeur 70 % de sa rémunération brute (environ 84% du salaire net), et au minimum le SMIC net.
- La prise en charge de cette indemnité par l'Etat et l'Unédic est en revanche de 85 % de l'indemnité versée au salarié, dans la limite (inchangée) de 4,5 SMIC. Les entreprises sont ainsi remboursées que de 60% du salaire brut, au lieu de 70% précédemment.

Toutefois les secteurs faisant l'objet de restrictions législatives ou réglementaires particulières en raison de la crise sanitaire, continuent à bénéficier d'une prise en charge à 100%.

Depuis le 1^{er} juin 2020 et jusqu'au 30 septembre 2020, dans le cadre du régime de droit commun, l'activité partielle donne droit **pour le salarié, au versement d'une indemnisation égale à 70% du salaire brut par l'employeur**. Il n'y a pas eu de changement sur cette indemnisation.

En revanche, l'employeur, qui avait droit jusqu'au 1^{er} juin à une allocation égale à 70% du brut (aucun reste à charge pour l'employeur) voit cette allocation diminuée. Le **versement de l'allocation passe à 60% du salaire brut par l'Etat**.

Toutefois, le décret du 29 juin 2020 (applicable depuis le 1^{er} juin 2020) prévoit le **versement d'une allocation égale à 70% du brut** (aucun reste à charge pour l'employeur) **dans certains secteurs listés en annexe du décret**. Ainsi peuvent continuer à bénéficier d'une allocation à 70% du brut :

- Les employeurs qui exercent leur activité principale dans les secteurs mentionnés à l'annexe 1 du présent décret ;
- Les employeurs qui exercent leur activité principale dans les secteurs mentionnés à l'annexe 2 du présent décret lorsqu'ils ont subi une diminution de chiffre d'affaires d'au moins 80 % durant la période comprise entre le 15 mars et le 15 mai 2020. Cette diminution est appréciée :
 - o soit par rapport au chiffre d'affaires constaté au cours de la même période de l'année précédente ;
 - o soit, s'ils le souhaitent, par rapport au chiffre d'affaires mensuel moyen de l'année 2019 ramené sur deux mois.

Pour les employeurs des structures créées après le 15 mars 2019, la perte de chiffre d'affaires est appréciée par rapport au chiffre d'affaires mensuel moyen sur la période comprise entre la date de création de la structure et le 15 mars 2020 ramené sur deux mois.

- Les employeurs mentionnés au II de l'article 1^{er} de l'ordonnance du 24 juin 2020 susvisée pour la durée durant laquelle leur activité est interrompue du fait de la propagation de l'épidémie en application d'une obligation légale ou réglementaire ou d'une décision administrative (= fermeture non volontaire).

Dans nos branches, les secteurs de l'annexe 1 qui nous concernent sont :

- Hébergement touristique et autre hébergement de courte durée
- Services de restauration collective sous contrat, de cantines et restaurants d'entreprise
- Enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs
- Arts du spectacle vivant
- Activités de soutien au spectacle vivant
- Création artistique relevant des arts plastiques
- Gestion de salles de spectacles et production de spectacles
- Gestion des musées
- Guides conférenciers
- Gestion des sites et monuments historiques et des attractions touristiques similaires
- Gestion des jardins botaniques et zoologiques et des réserves naturelles
- Gestion d'installations sportives
- Activités de clubs de sports
- Activité des centres de culture physique
- Autres activités liées au sport
- Autres activités récréatives et de loisirs
- Entretien corporel
- Enseignement culturel

Vous pouvez retrouver le décret et les listes des secteurs d'activité concernés en [cliquant ICI](#).



Il nous a été remonté que lors de la demande de prise en charge auprès de la Direccte, il appartenait à l'entreprise de « cocher la case » pour préciser s'il s'agissait d'une prise en charge par l'Etat à hauteur de 60% du brut ou bien à hauteur de 70% du brut.

En l'état des textes, et à défaut de précisions de la part de l'administration, à notre sens, dès lors que votre activité principale correspond à l'une de celles visées dans l'annexe 1 du décret susmentionné, vous avez droit à une prise en charge à 70%. Notons que si les activités mentionnées dans les annexes correspondent à des codes APE, ces derniers ne sont pas expressément indiqués. En conséquence, certes votre code APE peut être un indice mais, selon nous, il va surtout falloir s'attacher à l'activité réelle de votre structure et non strictement au code APE qui vous a été attribué.

Impact de l'activité partielle sur le contrat de travail

56- 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.

34

57- 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.

58- 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

60- 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.

61- 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).

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

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

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

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

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

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

36

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

63- 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. Il sera inenvisageable de rompre pour force majeure un CDD ou un CEE conclu et signé cet été.

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.

64- 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.

65- 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.

66- 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.

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

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

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

Gestion des contrats de travail

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

Par principe, selon les dispositions légales :

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

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

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

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

40

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

En conséquence, 2 situations peuvent se présenter :

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



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

Et pour les contrats d'insertion ?

A compter du 12 mars 2020 et pour une durée qui ne peut excéder 6 mois à compter de la fin de l'état d'urgence, les contrats à durée déterminée d'insertion dans l'emploi peuvent être conclus ou renouvelés pour une durée totale de 36 mois. En temps normal, la durée de ces contrats est de 24 mois. Ces dispositions dérogatoires concernent :

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

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.*

42



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.*

43

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

OUI mais sous conditions.

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

73- 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.

74- 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).

75- 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.

45

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.

76- 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

77-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)

46

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

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

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

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

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

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

78- Mon salarié me présente un arrêt maladie sans aucun lien avec le Covid-19. Comment doit-il être indemnisé ?

Par la Sécurité sociale :

Depuis le 24 mars et durant toute la période d'état d'urgence (jusqu'au 10 juillet), le salarié bénéficie des IJSS sans délai de carence. Il sera donc pris en charge par la sécurité sociale dès le 1^{er} jour d'arrêt.

La suspension du délai de carence pour l'ensemble des arrêts maladie prend fin le 10 juillet. La période de 3 jours pendant laquelle l'assuré doit attendre avant de pouvoir bénéficier des indemnités journalières de maladie sera à nouveau appliqué à compter du 10 juillet.

Par l'employeur :

Les conditions conventionnelles pour le maintien de salaire par l'employeur en cas d'arrêt maladie restent inchangées (condition d'ancienneté et délai de carence).

En revanche, l'employeur doit se demander si les dispositions légales prévues pour le complément employeur en cas d'arrêt maladie ne sont pas plus favorables lorsque les conditions de maintien prévues par la CCN ne sont pas remplies

Ces dispositions légales prévoient, en temps normal, que l'employeur doit verser au salarié une indemnité complémentaire à l'indemnité journalière de Sécurité sociale s'il remplit notamment les conditions suivantes :

- justifier d'au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise (calculée à partir du premier jour d'absence) ;
- sauf exception, avoir transmis à l'employeur le certificat médical dans les 48 heures ;
- être pris en charge par la Sécurité sociale, et donc bénéficier des IJSS ;
- être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres Etats membres de la Communauté européenne (Code du travail, art. L. 1226-1).

47

Cette indemnité complémentaire est versée à partir du 8^e jour d'absence d'origine non professionnelle.

Mais, une ordonnance, publiée le 26 mars 2020 complétée par un décret du 10 avril, supprime la condition d'ancienneté et le délai de carence. Cette mesure s'applique :

- aux salariés qui bénéficient d'un arrêt de travail en raison de la crise sanitaire (mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile, parent d'un enfant de moins de 16 ans dans l'impossibilité de continuer à travailler, etc.) ;
- **aux salariés en situation d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident.**

En conséquence, lorsque le salarié tombe malade et que les conditions de maintien de salaire prévues par la CCN ne sont pas remplies (par exemple, la condition d'ancienneté conventionnelle n'est pas remplie), l'employeur doit faire le maintien de salaire selon les dispositions légales. Ces dispositions légales prévoient 60 jours de maintien de salaire à hauteur de 90% au cours des 30 premiers jours et de 2/3 au cours des 30 jours suivants.

La formation professionnelle

79- 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

80- 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

49

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

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

Pour info :

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

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.

50

81- 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).

82- 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.

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** ;

- Délai minimal entre la transmission de l'avis de chaque CSE d'établissement au CSE central et la date à laquelle ce dernier est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif : **1 jour**.
- Délais relatifs aux expertises :
 - Délai de l'expert, à compter de sa désignation, pour demander à l'employeur toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission : **24h**
 - Délai de l'employeur pour répondre : **24h**
 - Délai de l'expert pour notifier à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée de l'expertise : **48h à compter de la désignation de l'expert ou 24h à compter de la réponse de l'employeur** ;
 - Délai minimal entre la remise du rapport par l'expert et l'expiration des délais de consultation du comité : **24 heures au lieu de 15 jours**.

83- 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*).

52

84- 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.

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

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

Il faut donc lui communiquer :

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

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

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

86- 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.

87- 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.

88- 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*).

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

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

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

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

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

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

53

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

90- 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.

91- 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.

92- 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

93- 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.* »

57

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.

94- 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). »

58

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

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

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

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

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

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

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

96- 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**.

59

Les mesures de soutien aux entreprises

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

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

Oui, si elle a une activité économique.

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

Les associations sont éligibles car :

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

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

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

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

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

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

- ✓ Pour celles créées à compter du 1er janvier 2019, la masse salariale 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

98- 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.



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 [clicquant ICI](#).

A noter :

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

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

61

Le prêt garanti par l'Etat (PGE)

99- 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>

100- 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>

101- 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.

102- 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.

63

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).

64

103- 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

104- 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.

105- 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.

65

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

106- 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.