

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 à Hexopée 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 vert, les mises à jour du 21 avril 2021
- En bleu, les mises à jour du 25 mai 2021
- En orange, les mises à jour du 4 juin 2021
- En jaune, les mises à jour du 9 juin 2021

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>

1

Table des matières

Gérer les différents arrêts de travail (garde d'enfant, personnes fragiles, isolement ...)	7
1- Ecole/classe fermée : mon salarié peut-il encore bénéficier d'un arrêt pour garde d'enfant et si oui comment est-il indemnisé ?	7
2- Les arrêts pour les personnes dites « vulnérables » sont-ils toujours d'actualité ?	7
3- Le télétravail est-il possible lorsque le salarié est considéré comme personne « fragile / vulnérables » ?	9
4- En cas d'activité partielle pour garde d'enfant / personnes « vulnérables », quelle rémunération est prévue pour le salarié ?	9
5- Est-ce qu'un salarié peut bénéficier d'un arrêt « personne vulnérable » quand bien même l'association est déjà en activité partielle pour motif économique ?	9
6- Une personne vulnérable peut-elle néanmoins venir travailler ? L'employeur peut-il refuser la venue sur site d'une personne fragile ?	10
7- Mon salarié peut-il déclarer une maladie professionnelle s'il est infecté par le COVID-19 ?	11
Gestion de l'activité au sein de mon association dans le cadre du Covid-19	13
8- Mon salarié vient me voir pour m'informer qu'il a été en contact avec une personne ayant été testée positive au Covid. Que dois-je faire ?	13
9- Mon salarié a été mis à l'isolement en tant que cas avéré ou en tant que cas contact, dois-je fermer l'ensemble de ma structure ?	14
10- Comment sont pris en charge les éventuels arrêts de travail en lien avec la Covid-19 ?	14
11- Le coronavirus peut-il justifier le droit de retrait de mon salarié ?	14
12- Comment doit s'exercer le droit de retrait du salarié ?	15
13- Que doit faire l'employeur dont le salarié a exercé son droit de retrait ?	16
14- Puis-je imposer le port du masque à mes salariés et à mes usagers ?	16
15- Que puis-je faire lorsqu'un salarié refuse de porter un masque ?	16
16- Ai-je le droit de faire signer une décharge de responsabilité en cas d'exposition au Covid-19 ?	17
17- Et le document unique d'évaluation des risques (DUER), faut-il le mettre à jour ?	17
18- 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 ?	18
19- Dans le cadre du couvre-feu de 21h à 6h du matin, mon salarié peut-il travailler au-delà de 21h ?	18
Le télétravail	21
20- Puis-je imposer le télétravail à mes salariés ?	21
21- Mon association ne peut pas ouvrir ses portes au public et ne peut donc plus maintenir les ateliers et les cours de musique, de danse ou d'art plastique. Puis-je imposer à mes salariés de dispenser ces ateliers ou cours en distanciel ?	21
22- L'employeur peut-il refuser à un salarié la mise en place du télétravail ?	22
23- Un salarié isolé en télétravail peut-il rejoindre son lieu de travail de manière exceptionnelle ?	23

24-	Est-ce qu'un salarié peut exiger le télétravail (dans la mesure où ce dernier est possible) au motif que le travail sur site augmente le risque de contamination (par les collègues, les transports en commun, etc.) ?.....	23
25-	Dois-je respecter une procédure particulière pour la mise en place du télétravail ?	24
26-	L'employeur peut-il contrôler l'activité des salariés en télétravail ?	25
27-	L'employeur doit-il obligatoirement fournir du matériel informatique professionnel (PC, connexion à distance, téléphone...) ?	26
28-	En cas d'accident sur le lieu de télétravail, le salarié est-il couvert par le régime des accidents du travail ?	26
29-	L'employeur doit-il prendre en charge les frais du salarié au cours de cette période de télétravail ?	27
30-	Un salarié peut-il être en télétravail une partie de son temps et l'autre partie en activité partielle ?	28
31-	Mon salarié en télétravail continue-t-il à acquérir les titres restaurants ?	28
	L'activité partielle (appelée également chômage partiel)	30
	Sur l'éligibilité.....	30
32-	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 ?.....	30
33-	Jusqu'à présent, nous avons une personne qui a été mise en arrêt maladie après le début de l'activité partielle. Sur son bulletin de paie, elle est donc en arrêt maladie mais elle ne perçoit pas plus que si elle avait été placée en activité partielle. Si notre activité reprend partiellement, comment dois-je faire ? Elle perçoit 100% de son salaire comme un arrêt maladie classique ou elle perçoit le même montant que si elle était en chômage partiel ?	31
34-	Être en activité partielle signifie-t-il que le salarié doit ne plus du tout travailler ?	31
35-	Tous les motifs de CDD sont-ils éligibles à l'activité partielle ?	31
36-	Et le salarié en Contrat d'Engagement Éducatif (CEE), est-il éligible à l'activité partielle ?	31
37-	Les cadres sont-ils concernés par le dispositif de l'activité partielle ? Y compris les cadres au forfait annuel en jours ? Et les cadres dirigeants ?	32
38-	Est-il possible de renouveler un CDD arrivant à terme au cours d'une période d'activité partielle et donc de le renouveler alors que le salarié sera en activité partielle ?	32
39-	Le CDD de l'un de mes salariés arrive à échéance pendant la période d'activité partielle. L'indemnité d'activité partielle est-elle incluse dans le calcul du montant de l'indemnité de précarité ?.....	33
40-	Les apprentis et les contrats de professionnalisation sont-ils éligibles à l'activité partielle ?	33
41-	Les salariés en Parcours Emploi Compétences sont-ils exclus du dispositif de chômage partiel ?	34
42-	Pour les services civiques, quel est l'impact de l'arrêt de l'activité ?	34
	Sur la demande d'autorisation auprès de l'Administration	34
43-	Une entreprise multi-établissements peut-elle faire ses demandes en une seule fois ?	34
44-	Est-il possible de mettre en activité partielle les salariés même si l'autorisation d'activité partielle a été refusée par la Direccte ?.....	34
45-	Le délai de 15 jours pour effectuer la démarche de demande d'autorisation part à compter de quelle date ? De la mise en activité partielle ?	34

46-	Mon association, même si elle n'a plus d'activité, ne perdra pas d'argent dans le cadre d'une fermeture imposée (non-remboursement des adhérents, subventions maintenues par la collectivité ...). Ai-je le droit de demander l'activité partielle ?	35
Sur la déclaration des heures chômées		35
47-	Est-ce que l'employeur doit garder la preuve des heures effectuées et/ou chômées ? ...	35
48-	Dans le cadre du chômage partiel, quel nombre d'heures chômées dois-je déclarer pour les animateurs-techniciens ou professeurs ou pour les formateurs ? Uniquement les heures de face à face ou également la préparation ?	36
49-	Mon salarié en CDI Intermittent est rémunéré au réel (et non dans le cadre d'un lissage). Combien d'heures faut-il déclarer ?	36
50-	Comment doit-on calculer les heures chômées pour le cadre au forfait annuel en jours ?	36
51-	Combien de jours chômés et donc de jours à déduire du forfait annuel faut-il compter par semaine pour le salarié cadre au forfait jours ?	38
Sur l'indemnisation par l'employeur		38
52-	L'employeur a-t-il la possibilité de compléter l'indemnisation légale pour maintenir le salaire mensuel habituel du salarié ?	38
53-	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 ?	38
54-	Quelles sont les démarches pour les associations qui appliquent le Chèque Emploi Associatif ?	38
55-	Quel est le montant de l'indemnisation due pour le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation ?	39
56-	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 ?	39
57-	Quelles sont les mentions à faire apparaître sur le bulletin de paie ?	39
Sur l'allocation versée par l'Etat		39
58-	Quel est le montant de l'allocation versée par l'Etat (plus précisément l'ASP) dans le cadre de l'activité partielle ?	40
Impact de l'activité partielle sur le contrat de travail		40
59-	Quel est l'impact de l'activité partielle sur les jours fériés (1 ^{er} mai, 8 mai, Ascension, Pentecôte par exemple) ?	40
60-	Quelle est la situation des salariés en congé maternité / paternité au moment de la déclaration d'activité partielle ?	40
61-	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) ?	41
62-	Je vais rompre le contrat de travail de mon salarié dans le cadre d'une rupture conventionnelle (ou d'un licenciement pour motif économique), comment dois-je prendre en compte la période d'activité partielle pour le calcul de l'indemnité de rupture ?	41
63-	Un salarié mis en activité partielle peut-il travailler pour un autre employeur pendant cette période ?	41
64-	Au cours de la période d'activité partielle, le salarié continue-t-il à acquérir des tickets restaurant ?	42
65-	Quel est l'impact de la période d'activité partielle sur les droits à retraite ?	42
La rupture des relations contractuelles (salariales, auto-entrepreneurs ...)		43

66-	Puis-je rompre la période d'essai de mon salarié compte tenu de la situation ?	43
67-	Comment faire par rapport aux prestataires de service ou au-auto-entrepreneurs ?	43
68-	En cas d'annulation d'activité, dois-je rembourser les adhérents ?	44
69-	Le processus de certification qualité était lancé dans mon organisme de formation, l'audit étant en cours. Doit-il s'arrêter ?	44
Gestion des contrats de travail		45
70-	Le titre de séjour de mon salarié arrive à terme. Est-il prolongé compte tenu du contexte sanitaire actuel ?	45
Gestion des congés, repos et temps de travail		46
Les congés payés et les RTT		46
71-	Puis-je imposer à mes salariés la prise de congés / jours de repos ?	46
72-	Puis-je imposer à mes salariés des RTT ou des jours de repos cadre ?	47
73-	Est-il possible d'imposer une semaine de congés payés puis une semaine de RTT ?	47
74-	Durant la période d'activité partielle, le salarié a-t-il la possibilité de poser des congés payés ? Si oui, quel est l'impact des congés payés sur l'activité partielle ?	47
75-	Pendant l'activité partielle, le salarié acquiert-il des congés payés ? Et des RTT ?	48
76-	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 ?	48
77-	Quel est l'impact des annonces gouvernementales sur la modification du calendrier des vacances scolaires pour mes animateurs-techniciens / professeurs (CCN Éclat- Animation) ? ..	48
78-	Quel est l'impact des annonces gouvernementales sur la modification du calendrier des vacances scolaires pour mes salariés en CDI Intermittent ?	49
79-	Quel est l'impact des annonces gouvernementales sur la modification du calendrier des vacances scolaires sur le planning des salariés en modulation ?	49
La formation professionnelle		50
80-	Je devais organiser des entretiens professionnels de bilan (tous les 6 ans) en mars et en avril. Puis-je les décaler ?	50
Le Comité Social et Economique		51
81-	Quel est l'impact de la crise sanitaire sur les processus électoraux pour le CSE ?	51
82-	Le mandat du membre du CSE est-il suspendu durant l'arrêt pour garde d'enfant ?	51
83-	Dans quels cas dois-je informer ou consulter le CSE ?	51
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 ?	52
87-	Que dois-je faire en cas de réunion demandée par les représentants du personnel ?	52
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-	Les visites périodiques auprès de la médecine du travail sont-elles maintenues ?	55
91-	Qu'en est-il de la vaccination par le médecin du travail ?	55
La négociation d'un accord d'entreprise		57

92- Comment organiser la réunion pour la négociation d'un accord d'entreprise avec les partenaires sociaux ? En présentiel ? En distanciel ?.....	57
93- Comment signer un accord d'entreprise à distance ?.....	57
94- Comment organiser un référendum auprès des salariés pour valider un accord d'entreprise ?.....	58
95- 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
Le prêt garanti par l'Etat (PGE)	60
96- Les associations sont-elles éligibles au prêt garanti par l'Etat ?.....	60
97- Quel chiffre d'affaires utiliser pour une association ?.....	60
Fonds de solidarité	60
98- Comment calculer le chiffre d'affaires pour faire une demande au fonds de solidarité : quelle assiette, quel lissage, quelle période de référence ?	60
La vie associative	61

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

1- Ecole/classe fermée : mon salarié peut-il encore bénéficier d'un arrêt pour garde d'enfant et si oui comment est-il indemnisé ?

Les parents peuvent bénéficier d'un arrêt et d'une prise en charge au titre de l'activité partielle **si l'école ne peut accueillir leur enfant pour des raisons sanitaires** (fermeture de l'établissement ou de la classe, enfant cas contact).

En effet, pour les « *parents n'ayant pas d'autre choix que de s'arrêter de travailler pour garder leurs enfants en raison de la fermeture de leur crèche, école ou collège, ou encore lorsque leurs enfants sont identifiés par l'Assurance Maladie comme étant cas-contact de personnes infectées* », il est possible de leur bénéficier du dispositif d'activité partielle dérogatoire.

Pour cela :

- ✓ Les deux parents doivent être dans l'incapacité de télétravailler ;
- ✓ Il faut présenter à son employeur :
 - Une attestation sur l'honneur selon laquelle le salarié est le seul des deux parents demandant à bénéficier d'un arrêt de travail pour les jours concernés.

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

Le salarié perçoit de l'employeur une indemnité équivalente à **70 % de leur rémunération de référence dans la limite d'un plafond fixé à 70 % de 4,5 Smic et un taux horaire minimum de 8,11€ net** (sauf alternants).

7

Concernant l'employeur, à la suite du dernier décret du 13 avril 2021 (rétroactif au 1^{er} avril 2021), celui-ci perçoit de la part de l'Etat une allocation équivalente à **70 % de la rémunération brute de référence limitée à 4,5 Smic** (assorti d'un plancher de 7,30€ à compter du 01/01/2021).

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

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

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

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

Pour les personnes dites vulnérables, il faut appliquer, depuis le 12 novembre, le nouveau [décret n°2020-1365 du 10 novembre 2020](#) qui actualise la liste des personnes considérées comme vulnérables pour bénéficier de l'arrêt dérogatoire et donc du régime dérogatoire pour l'activité partielle.

Pour avoir droit au régime activité partielle dérogatoire « personne vulnérable », 3 critères cumulatifs doivent être remplis par le salarié :

- Être dans la liste des personnes dites « vulnérables »
- Ne pouvoir recourir totalement au télétravail,
- Ne pas pouvoir bénéficier des mesures de protection renforcées prévues par le même décret.

Liste des salariés « vulnérables » :

1° Être âgé de 65 ans et plus ;

2°Avoir des antécédents (ATCD) cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée (avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;

3°Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;

4°Présenter une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale : (broncho pneumopathie obstructive, asthme sévère, fibrose pulmonaire, syndrome d'apnées du sommeil, mucoviscidose notamment) ;

5°Présenter une insuffisance rénale chronique dialysée ;

6°Être atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;

7° Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kgm2) ;

8° Être atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise :

- Médicamenteuse : chimiothérapie anti cancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive ;
- Infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm3 ;
- Consécutives à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ;
- Liée à une hémopathie maligne en cours de traitement ;

9° Être atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;

10°Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;

11° Être au troisième trimestre de la grossesse ;

12° Être atteint d'une maladie du motoneurone, d'une myasthénie grave, de sclérose en plaques, de la maladie de Parkinson, de la paralysie cérébrale, de quadriplégie ou hémiplegie, d'une tumeur maligne primitive cérébrale, d'une maladie cérébelleuse progressive, ou d'une maladie rare.

8

Critères supplémentaires d'éligibilité :

Il ne suffit pas d'être dans la liste des salariés dits « vulnérables », il faut en plus que **le salarié ne soit pas en mesure de recourir totalement au télétravail, ni bénéficier des mesures de protection renforcées** suivantes :

- L'isolement du poste de travail, notamment par la mise à disposition d'un bureau individuel ou, à défaut, son aménagement, pour limiter au maximum le risque d'exposition, en particulier par l'adaptation des horaires ou la mise en place de protections matérielles ;
- Le respect, sur le lieu de travail et en tout lieu fréquenté par la personne à l'occasion de son activité professionnelle, de gestes barrières renforcés : hygiène des mains renforcée, port systématique d'un masque de type chirurgical lorsque la distanciation physique ne peut être respectée ou en milieu clos, avec changement de ce masque au moins toutes les quatre heures et avant ce délai s'il est mouillé ou humide ;
- L'absence ou la limitation du partage du poste de travail ;
- Le nettoyage et la désinfection du poste de travail et des surfaces touchées par la personne au moins en début et en fin de poste, en particulier lorsque ce poste est partagé ;
- Une adaptation des horaires d'arrivée et de départ et des éventuels autres déplacements professionnels, compte tenu des moyens de transport utilisés par la personne, afin d'y éviter les heures d'affluence ;
- La mise à disposition par l'employeur de masques de type chirurgical en nombre suffisant pour couvrir les trajets entre le domicile et le lieu de travail lorsque la personne recourt à des moyens de transport collectifs.

L'activité partielle dérogatoire n'est plus de droit et doit donc s'appliquer qu'en dernier recours.

Le décret prévoit ensuite que si les conditions de travail de l'intéressé ne répondent pas aux mesures de protection renforcées précitées (ne peut ni télétravailler ni travailler sur site avec les mesures

renforcées), le placement en position d'activité partielle est effectué à la demande du salarié et sur présentation à l'employeur d'un certificat établi par un médecin.

A noter : Le médecin du travail peut établir un **certificat médical** pour les salariés des établissements dont il a la charge ainsi qu'aux personnes qui interviennent dans ces établissements, considérés comme **vulnérables**, en vue de leur isolement par leur placement en activité partielle. Le médecin du travail établit le certificat sur **papier libre** en mentionnant son identification, celles du salarié et de l'employeur, ainsi que l'information selon laquelle le salarié remplit les conditions de vulnérabilité permettant son placement en activité partielle. Il transmet ce certificat sans délai au salarié et ce dernier l'adresse sans délai à l'employeur.

Si le salarié est en désaccord avec l'employeur sur l'appréciation portée par celui-ci sur la mise en œuvre des mesures de protection renforcées, il saisit le médecin du travail qui se prononce en recourant, le cas échéant, à l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail. Le salarié est alors placé en position d'activité partielle par l'employeur, dans l'attente de l'avis du médecin du travail.

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

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

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

Lorsque le télétravail ne peut être organisé et si le salarié est considéré comme un salarié « vulnérable » nous vous renvoyons à la question précédente n°2.

9

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

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

Côté employeur, ce dernier va percevoir une allocation de la part de l'Etat également égale à 70% du salaire de référence (et donc un reste à charge de 0€ pour l'employeur).

Nous rappelons, pour les personnes cohabitant avec des personnes vulnérables, que la prise en charge au titre de l'activité partielle a cessé depuis le 1^{er} septembre 2020.

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

5- Est-ce qu'un salarié peut bénéficier d'un arrêt « personne vulnérable » 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, qu'il ne peut venir travailler avec des mesures renforcées et que celui-ci est une personne dite vulnérable, il doit obtenir

un certificat médical auprès de son médecin et le communiquer à l'employeur pour que ce dernier déclare les heures non travaillées du fait de l'arrêt en heures chômées également. Cet arrêt s'impose à l'employeur. Le salarié sera donc totalement en activité partielle. Le salarié sera indemnisé par l'employeur au titre de l'activité partielle avec un taux de 70% du brut.

6- 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 une possibilité pour le salarié et se fait à sa propre initiative puisqu'il doit remettre un certificat médical de son médecin. Si le salarié ne présente pas de certificat du médecin ou d'arrêt de travail, il est censé venir travailler.

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

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

Dans une telle situation, nous conseillons :

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

10

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

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

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

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

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

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

11

De ce tableau, il faut distinguer deux situations :

FAQ Covid-19 – version du 09.06.2021

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

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

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

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

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

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



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

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

12



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En l'absence de solution de télétravail, l'employeur doit conseiller au salarié de prendre contact avec son médecin traitant qui pourra prescrire un arrêt de travail s'il l'estime nécessaire. De même, un arrêt de travail pourra lui être délivré par l'Assurance Maladie si nécessaire (si le salarié ne peut pas télétravailler par exemple).

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

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

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

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

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

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

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

14

Pour information (ou rappel) :

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

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

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

10- Comment sont pris en charge les éventuels arrêts de travail en lien avec la Covid-19 ?

Pour cette question, nous vous renvoyons à l'article rédigé sur le thème [en cliquant ici](#).

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

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

Dans le contexte du coronavirus, si l'employeur met en œuvre les recommandations du gouvernement, disponibles et actualisées sur <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>, ainsi que les mesures prévues dans [le protocole national en entreprise](#), (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.

A compter du 9 juin 2021, le télétravail à 100% ne sera plus la règle. Pour autant, le Ministère du travail dans le cadre du protocole national, indique que « *le télétravail est un mode d'organisation de l'entreprise qui participe activement à la démarche de prévention du risque d'infection au SARS-CoV-2 et permet de limiter les interactions sociales aux abords des lieux de travail et sur les trajets domicile travail.*

Aussi, le télétravail peut être considéré comme une des mesures les plus efficaces pour prévenir le risque d'infection au SARS-CoV-2 dans un objectif de protection de la santé des travailleurs, conformément au premier principe de prévention énoncé à l'article L. 4121-2 du code du travail qui consiste à éviter les risques pour la santé et la sécurité au travail.

A ce titre, les employeurs fixent dans le cadre du dialogue social de proximité, un nombre minimal de jours de télétravail par semaine, pour les activités qui le permettent. Ils veillent au maintien des liens au sein du collectif de travail et à la prévention des risques liés à l'isolement des salariés en télétravail ».

Même si le protocole n'a pas de valeur juridique, un salarié pourrait potentiellement s'appuyer sur cette recommandation de télétravail notamment pour exercer son droit de retrait dès lors que le télétravail est possible pour son poste et que l'employeur ne l'organise pas du tout dans la structure.

15

12- 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.*

13- 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

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

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

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

Vous pouvez donc imposer le port du masque.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

16- 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.

17

17- 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
- ✓ (...)

18

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.

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

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

En cas d'impossibilité de mise en œuvre du télétravail, à la suite de la levée des mesures restrictives sur les déplacements, il n'est plus utile pour l'employeur d'établir des attestations de déplacements professionnels pour se déplacer au-delà de 10km du domicile.

19- Dans le cadre du couvre-feu de 21h à 6h du matin, mon salarié peut-il travailler au-delà de 21h ?

Pour répondre à cette question il faut tout d'abord vérifier que l'établissement peut continuer à avoir une activité déjà entre 6h et 21h et si c'est bien le cas, peut-elle ouvrir au-delà de 21H ?

Il faut se référer aux dispositions réglementaires relatives aux déplacements autorisés au-delà de 21h et donc aux établissements pouvant fonctionner au-delà de 21h.

Les derniers textes réglementaires prévoient que tout déplacement de personnes hors de son lieu de résidence est interdit entre 21h et 6h du matin à l'exception notamment des déplacements à destination ou en provenance :

a) Du lieu d'exercice ou de recherche d'une activité professionnelle et déplacements professionnels ne pouvant être différés ;

b) **Des établissements ou services d'accueil de mineurs, d'enseignement ou de formation pour adultes mentionnés aux articles 32 à 35 du [décret du 29 octobre 2020](#);**

c) Du lieu d'organisation d'un examen ou d'un concours.

Pour les ERP, à ce jour, la possibilité d'aller au-delà de 21h est donc envisageable uniquement dans les cas de dérogations ci-dessus à savoir dans les établissements ou services d'accueil de mineurs (ACM), d'enseignement (notamment établissements d'enseignement artistique) ou de formation pour adultes (organismes de formation).

Ainsi, la possibilité d'ouvrir au public peut se résumer de la manière suivante :

Nous retrouvons ici tous les ERP autorisés à ouvrir auprès du public

Pour plus de précisions, nous vous renvoyons à l'article : [Mon établissement peut-il ouvrir et maintenir son activité ?](#)



Peuvent continuer leur activité au-delà de 21h :

- **Les établissements/services qui ne reçoivent pas de public.** L'employeur doit obligatoirement fournir aux salariés concernés une attestation pour leur permettre de se déplacer au-delà de 21h. Nous rappelons également que le télétravail lorsque celui-ci est possible doit être mis en place et favorisé par rapport au présentiel.
- **Les établissements gérant des activités de formations pour adultes** comme les organismes de formation dès lors que les formations ne peuvent pas se dérouler en distanciel (le présentiel doit rester l'exception) ainsi que les formations BAFA et BAFD **qui ne peuvent également pas se faire en distanciel.** L'organisme de formation devra remettre aux stagiaires une attestation lui permettant de se déplacer au-delà de 21h.
- Les établissements d'accueils de mineurs comme les crèches, haltes-garderies, maisons ou relais d'assistantes maternelles, les accueils de loisirs périscolaires et extra scolaires.
- **Les établissements d'enseignement de la musique, de la danse et de l'art dramatique** (conservatoires, écoles de musique, de danse, de théâtre publiques et associatives) pour l'accueil des élèves inscrits dans les classes à horaires aménagés, en série technologique sciences et techniques du théâtre, de la musique et de la danse, en troisième cycle et en cycle de préparation à l'enseignement supérieur. Ces établissements et ceux de l'enseignement artistique relevant du spectacle vivant et des arts plastiques sont autorisés à accueillir des élèves dans les autres cycles et cursus, sauf pour la pratique de l'art lyrique en groupe et, s'agissant des majeurs, la pratique de la danse.

IMPORTANT : Nous conseillons à chaque établissement de bien se renseigner auprès de la préfecture dont il dépend pour s'assurer qu'il n'y a pas des mesures plus restrictives mises en place dans le département ainsi qu'auprès de la mairie.

Le télétravail

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En principe, OUI.

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

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

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

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

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

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

Chaque structure est ici décisionnaire, mais la spécificité peut entraîner un dialogue préalable avec l'enseignant, ce qui est d'ailleurs préférable. On peut comprendre que le salarié ne comprenne pas que l'employeur A impose le distanciel là où l'employeur B (pour une activité identique) place en activité partielle, pour une même discipline, mais ce peut être à l'appréciation de chacun.

FAQ Covid-19 – version du 09.06.2021

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

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

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

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

A cette question, le ministère du travail répond :

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

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

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

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

22

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

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

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

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

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

3. Identifier si des moyens et conditions peuvent être réunis pour lever ces difficultés (matériel de travail, installation de connexion sécurisée, ouverture de salles de visioconférence, définition de modalités et

de plages de disponibilité pour les clients, les collègues et les managers, formation à distance à l'usage de nouveaux outils numériques, etc.)

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

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

23- Un salarié isolé en télétravail peut-il rejoindre son lieu de travail de manière exceptionnelle ?

Jusqu'au 9 juin 2021, la règle reste le télétravail à 100% lorsque celui-ci est possible. Il est toutefois prévu pour les salariés qui en font la demande la possibilité de venir sur site 1 jour par semaine.

A compter du 9 juin 2021, le protocole prévoit que les employeurs fixent dans le cadre du dialogue social de proximité, un nombre minimal de jours de télétravail par semaine, pour les activités qui le permettent. **Ils veillent** au maintien des liens au sein du collectif de travail et **à la prévention des risques liés à l'isolement des salariés en télétravail.**

L'employeur pourra donc assouplir le recours au télétravail pour permettre aux salariés de revenir sur site un peu plus que 1 jour par semaine.

La FAQ du Ministère du travail indique sur le sujet les éléments suivants :

« Dans le cadre des règles mises en place pour la période de confinement, le télétravail doit être généralisé pour toutes les activités qui le permettent. C'est en effet un mode d'organisation du travail qui permet de préserver la santé des salariés tout en permettant la poursuite des activités économiques, dès lors qu'il permet notamment une limitation du nombre des personnes présentes au même moment au sein de l'établissement, aux seuls salariés dont les missions ne sont pas éligibles au télétravail, afin de préserver la distanciation sociale et limiter les déplacements.

23

Le travail à distance peut toutefois entraîner des situations de souffrance, notamment pour les salariés isolés, dès lors que le lien avec la communauté de travail est atténué. Afin de prendre en compte ces situations, il importe donc que l'employeur, qui reste tenu à une obligation de sécurité à l'égard du salarié placé en télétravail, soit attentif à ce risque et prenne les mesures de préventions adaptées (par exemple, maintenir au maximum le lien entre les membres de l'équipe, en facilitant l'utilisation des visioconférences et des échanges téléphoniques de manière formelle (réunions...) comme informelle.

Si ces mesures ne suffisent pas à préserver la santé du salarié au regard de la situation particulière de celui-ci, l'employeur peut, au besoin en lien avec le médecin du travail, autoriser le salarié à se rendre sur son lieu de travail, le cas échéant seulement certains jours. L'employeur devra alors s'assurer de la mise en œuvre des mesures prévues dans le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés dans l'entreprise face à l'épidémie de Covid-19. »

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

24

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

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

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

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

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

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

possible après la mise en œuvre de la décision de l'employeur de recourir au télétravail. Néanmoins, l'employeur devra, sans délai, informer le CSE de sa décision.

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

26- L'employeur peut-il contrôler l'activité des salariés en télétravail ?

Lorsque le travail est réalisé sur site, il est plus aisé pour l'employeur de contrôler l'activité des salariés. Mais qu'en est-il lorsque le salarié se trouve en dehors du site et qui plus est chez lui ?

Dans son Q/R, la CNIL apporte la réponse suivante :

« Oui, si cela ne porte pas atteinte aux droits et libertés des salariés et en respectant certaines règles.

Le télétravail n'étant qu'une modalité d'organisation de travail, l'employeur conserve, au même titre que lorsque le travail est effectué sur site, le pouvoir d'encadrer et de contrôler l'exécution des tâches confiées à son salarié.

Néanmoins, si le pouvoir de contrôle de l'employeur est une contrepartie normale et inhérente au contrat de travail, les juridictions ont rappelé de manière constante que ce pouvoir ne saurait être exercé de manière excessive.

L'employeur doit donc toujours justifier que les dispositifs mis en œuvre sont strictement **proportionnés à l'objectif poursuivi** et ne portent pas atteinte excessive au respect des droits et libertés des salariés, particulièrement le droit au respect de leur vie privée.

Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché (article L.1121-1 du Code du travail).

L'employeur est également soumis à une **obligation de loyauté** envers ses salariés. Il doit à ce titre informer l'ensemble des salariés, préalablement à leur mise en œuvre, des éventuels dispositifs de contrôle de leur activité. Un employeur qui viendrait à manquer à cette obligation pourra voir sa responsabilité engagée ; par ailleurs, les juridictions ont rappelé à maintes reprises que les preuves obtenues à l'aide de tels dispositifs ne peuvent pas, en principe, être invoquées pour justifier une sanction.

L'information et la consultation des représentants du personnel participent à une meilleure transparence et au dialogue social, et constituent des conditions essentielles de mise en œuvre de ces dispositifs.

De la même manière, les juridictions ont eu l'occasion de rappeler qu'il est interdit à l'employeur d'avoir recours à des stratagèmes visant à « piéger » un salarié.

Par ailleurs, si depuis l'entrée en application du RGPD les traitements de surveillance de l'activité des salariés n'ont pas à faire l'objet d'une formalité préalable auprès de la CNIL, ils **devront cependant être portés au registre des traitements**.

Les traitements de données personnelles susceptibles d'engendrer un risque élevé pour les droits et libertés des personnes concernées doivent faire l'objet d'une analyse d'impact.

Plus particulièrement, la liste des traitements pour lesquels une AIPD est requise rappelle que, dans les cas où ils peuvent être justifiés, les traitements ayant pour finalité de surveiller de manière constante l'activité des employés concernés **doivent obligatoirement faire l'objet d'une analyse d'impact relative à la protection des données (AIPD)**.

25

27- 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...).

26

Le Boss (Bulletin Officiel de la Sécurité sociale) ajoute une nouveauté : le forfait peut être établi sur une base journalière de 2,50€ par jour télétravaillé, avec exonération de charges sociales. Une limite de 55€ par mois est tout de même fixée. Cette nouvelle modalité de calcul est intéressante notamment lorsque le salarié ne suit pas un rythme régulier de télétravail au cours du mois (exemple : 1 semaine avec 2 jours de télétravail, la semaine suivante 4 jours ...).

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 ».

28- 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.

29- 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...).

27

Le Boss (Bulletin Officiel de la Sécurité sociale) ajoute une nouveauté : le forfait peut être établi sur une base journalière de 2,50€ par jour télétravaillé, avec exonération de charges sociales. Une limite de 55€ par mois est tout de même fixée. Cette nouvelle modalité de calcul est intéressante notamment lorsque le salarié ne suit pas un rythme régulier de télétravail au cours du mois (exemple : 1 semaine avec 2 jours de télétravail, la semaine suivante 4 jours ...)

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

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

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

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

30- 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.

28

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

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

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

Notons que le ministère a officiellement communiqué depuis :

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

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

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

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

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

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

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

L'activité partielle (appelée également chômage partiel)

Sur l'éligibilité

32- 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.

30

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 étaient initialement applicables jusqu'au 31 décembre 2020. Une prorogation des dispositions réglementaires permet d'aller jusqu'au 31.12.21 au plus tard (votre accord d'entreprise ou votre DUE doivent être modifiés en ce sens).

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.

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

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

31

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

NON, pas forcément.

L'activité partielle peut prendre 2 formes :

- ✓ Une activité partielle « totale » où dans ce cas la totalité des heures contractuelles du salarié sont chômées. Le salarié n'a donc plus d'heures à effectuer que ce soit sur site ou en télétravail et la totalité de ses heures (dans la limite de la durée légale de travail) fera l'objet d'une indemnisation de l'employeur et de la demande de l'allocation auprès de l'Etat ;
- ✓ Une activité partielle « partielle » où dans ce cas seule une partie des heures contractuelles du salarié est 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.

35- 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.

36- Et le salarié en Contrat d'Engagement Educatif (CEE), est-il éligible à l'activité partielle ?

Les CEE ne sont pas exclus du dispositif. La DGT nous l'a confirmé.

La DGT nous a également proposé la méthode suivante pour décompter les heures chômées :

Méthode		Exemple
Etape 1	Reprendre les éléments définis contractuellement : <ul style="list-style-type: none">• Nombre de jours ;• Rémunération journalière.	20 jours 40 euros
Etape 2	Définir le nombre de jours travaillés et le nombre de jours non travaillés sur le mois considéré en fonction du planning prévisionnel	Mars : 4 jours prévus, 4 jours travaillés Avril : 16 jours prévus, 0 jour travaillé
Etape 3	Convertir le nombre de jours en heures	Mars : rien à déclarer en AP car les jours ont été travaillés Avril : 16 jours x 7 heures = 112 heures
Etape 4	Déterminer la valeur théorique d'une heure	40 euros / 7 heures = 5.71 euros
Etape 5	Définir le taux horaire d'activité partielle	70% de 5.71 euros = 3.997 euros
Etape 6	Calculer le montant de l'allocation et de l'indemnité d'AP (si l'employeur reste sur son obligation légale de 70% de la rémunération antérieure)	3.997 euros x 112 heures = 447.664 euros

La DGT invite fortement les employeurs à préciser dans leurs déclarations d'activité partielle que les salariés concernés sont en CEE et d'indiquer que le taux horaire applicable sera en-dessous du taux plancher.

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

32

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, qu'il s'agisse d'une réduction du temps de travail ou d'une fermeture de l'établissement, il est dorénavant **éligible à l'activité partielle**.

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

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

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

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

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

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

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

La question ici est de savoir s'il faut :

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

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

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

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

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

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

33

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

OUI

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

Sur la demande d'autorisation auprès de l'Administration

Attention ! Depuis le 30 septembre, en l'absence de réponse de la Direccte, le délai d'acceptation implicite de la demande de l'employeur est relevé à 15 jours.

34

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

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

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

44- 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%.

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

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

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

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

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

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

Si on se fonde sur les éléments communiqués par le Ministère du Travail aux Directe(s) pour donner l'autorisation ou non de l'activité partielle, l'association qui a été contrainte de fermer ses locaux au public pourrait demander l'activité partielle ou du moins pour une partie de son personnel (celui qui accueille le public). Pour autant, est-elle légitime à le demander alors qu'elle ne subira pas de pertes financières ?

Témoignages recueillis sur cette question :

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

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...)

Le site [associations.gouv](https://associations.gouv.fr) mentionne également : « *Les modèles économiques associatifs ne sont pas homogènes et uniques. Si les associations ont la possibilité juridique de recevoir des fonds publics (subventions publiques), elles peuvent aussi intégrer à leurs revenus d'autres ressources : cotisations, dons des personnes privées ou morales, legs, produits issus de la vente de biens ou de services, concours publics (tarification ...). L'existence de fonds publics (subventions publiques) dans le financement d'une association n'empêche pas l'accès aux aides relatives au chômage partiel. En effet, si l'association répond aux conditions d'éligibilité de droit commun précisées pour les entreprises, alors elle doit pouvoir y accéder au même titre et selon les mêmes règles que toute entreprise. Après la crise, un processus de contrôle des résultats comptables 2020 des entreprises (dont les associations) ayant reçues des fonds publics en 2020 permettra de vérifier la possibilité d'un éventuel effet d'aubaine pour l'association sous forme de surcompensation des charges salariales, créé par l'aide à l'activité partielle en sus des subventions publiques* ». Et comme le mentionne [la note pour les associations](#) : *Si les subventions publiques perçues par l'association en 2020 (compte 74 du PCG) prévoyaient une prise en charge de l'emploi associatif (en partie ou en totalité) et que l'utilisation de l'activité partielle a permis, par ce biais, à la structure d'augmenter son budget, alors il sera demandé à la structure de rembourser le différentiel (réduction de charges permise en 2020 par le biais de l'activité partielle – part des fonds publics dédiés aux emplois de la structure).*

Sur la déclaration des heures chômées

47- 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.

48- 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).

36

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

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

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

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

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

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

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

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

Les jours de congés payés et de repos pris au cours de la période prévue au premier alinéa, ainsi que les jours fériés non travaillés qui correspondent à des jours ouvrés sont, le cas échéant, convertis en

heures selon les modalités prévues au premier alinéa. Les heures issues de cette conversion sont déduites du nombre d'heures non travaillées calculées en application du premier alinéa.

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 X 0.98 = 22

Valeur d'une journée = 3000 / 22 = 136.36€

Taux horaire = 136.36 / 7 = 19.48€

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

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

✓ 70h chômées x 19.48€ x 70% = 954.52€

51- 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 chômeuse.

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

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

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

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

38

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

56- 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 : $[(2400 \times 10 \text{ mois}) + (2084\text{€} \times 2 \text{ mois})] / 12 \text{ mois} = 2347,33\text{€}$

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

Le **bulletin de paie** doit mentionner :

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

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

Sur l'allocation versée par l'Etat

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

Pour cette question et compte tenu des différentes évolutions des prises en charge et des secteurs nous vous renvoyons à l'article rédigé sur l'activité partielle en [cliquant ICI](#).

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

Impact de l'activité partielle sur le contrat de travail

59- 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.

40

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

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

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

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

- ✓ Si le salarié devait être en activité partielle, il ne devra pas percevoir plus que ce qu'il aurait perçu s'il n'avait pas été en arrêt. Le maintien de salaire par l'employeur se fera à hauteur de l'indemnisation légale d'activité partielle de 70% ou 60% du salaire brut, montant qu'il aurait perçu dans le cadre de l'activité partielle.
- ✓ Si le salarié n'était pas concerné par l'activité partielle, il devra percevoir le maintien de son salaire selon les dispositions conventionnelles habituelles.

61- 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.

En conséquence, **l'indemnité d'intermittence pour ces semaines en question serait : 10% x 70% (ou 60%) 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.*

62- Je vais rompre le contrat de travail de mon salarié dans le cadre d'une rupture conventionnelle (ou d'un licenciement pour motif économique), comment dois-je prendre en compte la période d'activité partielle pour le calcul de l'indemnité de rupture ?

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

Exemple : le salarié a été embauché en CDI le 1^{er} février 2020. Il quitte l'association dans le cadre d'un licenciement pour motif personnel le 30 septembre 2020. Il a été en activité partielle de mi-mars à mi-avril (soit 1 mois). Pour savoir si le salarié a bien 8 mois d'ancienneté (condition pour avoir droit à l'indemnité de licenciement), il va falloir prendre en compte ce mois d'activité partielle. Du 1^{er} février au 30 septembre 2020, le salarié aura donc bien 8 mois d'ancienneté puisqu'il ne faut pas déduire le mois d'activité partielle. En revanche, pour le calcul du montant de l'indemnité, il faudra compter plus que 7 mois d'ancienneté (8 mois – 1 mois d'activité partielle). L'indemnité sera donc égale à ¼ de mois de salaire x 7 mois / 12 mois.

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

63- 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.

FAQ Covid-19 – version du 09.06.2021

64- 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).

65- 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.

42

Cette lacune a été rectifiée par la loi du 17 juillet 2020: « 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 contingent de 220 heures indemnisées est nécessaire pour valider un trimestre, dans la limite de 4 trimestres pour l'année 2020. Les périodes d'activité partielle donnent également lieu à cotisations pour l'assurance veuvage, en plus des périodes habituellement prévues (toujours dans la limite de 4 trimestres).

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

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

66- 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.

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

43

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.

68- 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.

69- 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

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

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

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

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

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

Gestion des congés, repos et temps de travail

Les congés payés et les RTT

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

Des mesures exceptionnelles sur cette question ont été prises depuis le printemps dernier et viennent d'être prolongées jusqu'au 30 septembre 2021 dans le cadre de la loi sur la sortie de crise.

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 jusqu'au 30 septembre 2021 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).

Il est temporairement possible, sous réserve d'accord de branche ou d'entreprise, d'imposer les CP ou leur modification **sans avoir à justifier de circonstances exceptionnelles**. Par exemple, cela permet de modifier les dates fixées sans respect du délai d'un mois.

Les modalités qui doivent être prévues dans l'accord collectif sont les suivantes :

- ✓ La possibilité d'imposer sans respecter le délai d'1 mois est limitée à 8 jours ouvrables de congés (au lieu des 6 prévus dans l'ordonnance précédente) ;
- ✓ 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 1er jour ouvrable suivant. *Par exemple, si le délai expire un samedi ou un dimanche, le délai est prorogé jusqu'au lundi minuit.*



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 2021 et le 31 mai 2022, peuvent être pris uniquement à compter du 1^{er} mai 2022. Avec cette loi, et par accord collectif, il est possible d'imposer 8 jours ouvrables en les prenant soit sur ceux devant être soldés avant le 31 mai 2022 soit même sur ceux qui devaient être pris sur la période suivante (4 jours acquis en juin et juillet 2021, imposés dès août ou septembre 2021 alors qu'ils auraient dû être pris à compter du 1^{er} mai 2022).*

- ✓ 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'employeur peut imposer ou modifier la date des CP, au plus tard, jusqu'au **30 septembre 2021 (au lieu du 31 décembre 2020 initialement prévu et déjà reporté au 30 juin 2021)**

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, l'employeur a déjà la possibilité d'imposer au salarié les congés payés acquis entre le 1^{er} juin 2020 et le 31 mai 2021 en respectant un délai de prévenance de 1 mois. Par exemple, au 4 juin 2021, l'employeur peut imposer des congés payés à compter du 4 juillet 2021.

72- 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 (prolongé par ordonnance du 16 décembre dernier **et maintenant par la loi sur la sortie de crise**), 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.**
- ✓ **Cette possibilité est ouverte jusqu'au 30 septembre 2021**

Pour cela, l'employeur doit toutefois respecter un délai de prévenance d'1 jour franc mais également si l'intérêt de l'entreprise le justifie, eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation de la covid-19. 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 1er jour ouvrable suivant. *Par exemple, si le délai expire un samedi ou un dimanche, le délai est prorogé jusqu'au lundi minuit.*

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

47

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 8 jours ouvrables et en respectant un délai de prévenance de 1 jour franc.

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 l'intérêt de l'entreprise le justifie, eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation de la covid-19.

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.

74- Durant la période d'activité partielle, le salarié a-t-il la possibilité 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.

75- 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).

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

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

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

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

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



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

77- Quel est l'impact des annonces gouvernementales sur la modification du calendrier des vacances scolaires pour mes animateurs-techniciens / professeurs (CCN Éclat- Animation) ?

Pour une modification ayant un impact sur les dates de congés payés, nous vous renvoyons à la question n°71 ci-dessus.

En revanche, pour une modification des dates des semaines scolaires avec intervention auprès du public et des dates des vacances scolaires au cours desquelles le salarié est en préparation, il faut se référer au planning remis au salarié en début d'année.

En effet, si les dates des semaines d'intervention et des vacances scolaires (qui ne sont pas des semaines de congés payés) ont été communiquées au salarié par la simple remise d'un planning en début d'année (ce qui est la règle), l'employeur peut les modifier en informant le salarié par écrit et en respectant simplement un délai de prévenance de 7 jours.

Si en revanche, les dates des semaines d'intervention et des semaines de vacances scolaires ont été mentionnées dans un avenant au contrat de travail en début d'année (ce que nous déconseillons), il ne sera pas possible de modifier ces dates sans l'accord du salarié.

78- Quel est l'impact des annonces gouvernementales sur la modification du calendrier des vacances scolaires pour mes salariés en CDI Intermittent ?

Pour ces salariés, le contrat de travail mentionne la répartition des semaines travaillées, des semaines d'intermittence et des semaines de congés payés.

Pour une modification ayant un impact sur les dates de congés payés, nous vous renvoyons à la question n°71 ci-dessus.

Pour les semaines travaillées et les semaines d'intermittence, la modification du calendrier des vacances scolaire va avoir un impact : des semaines travaillées vont devenir des semaines d'intermittence et inversement.

La répartition étant expressément prévue dans le contrat de travail, il ne sera pas possible pour l'employeur d'imposer au salarié la modification du planning sauf dans les cas de modification expressément prévus au contrat.

Si le contrat de travail mentionne dans les cas de modification de la répartition le cas « Modification du calendrier scolaire », il sera possible pour l'employeur, en respectant un délai de prévenance de 7 jours ouvrés, de modifier la répartition des semaines.

Attention cependant, le salarié pouvant avoir d'autres engagement sur les semaines d'intermittence, il pourrait selon nous refuser cette modification pour des motifs personnels ou professionnels. Un tel refus ne pourrait être sanctionné et il resterait donc en intermittence les semaines prévues initialement. Quant à la semaine prévue travaillée, mais qui ne le serait plus en cas de fermeture imposée, une mise en activité partielle sera possible.

En revanche, si le contrat de travail ne mentionne pas la possibilité de modifier la répartition en cas de modification du calendrier scolaire, l'employeur ne pourra pas imposer la modification au salarié.

79- Quel est l'impact des annonces gouvernementales sur la modification du calendrier des vacances scolaires sur le planning des salariés en modulation ?

49

Les plannings remis aux salariés en début d'année pour les salariés en modulation sont des plannings prévisionnels qui peuvent être modifiés par l'employeur à condition de respecter un délai de prévenance de 7 jours ouvrés à l'avance.

Il sera, en cas de circonstances exceptionnelles (ce qui est le cas en l'espèce) de réduire ce délai :

- A 3 jours dans la CCN Éclat (Animation). Dans ce cas le salarié doit bénéficier d'une prime de 1 point portée à 3 points si c'est la 3ème modification dans le semestre ;
- A 3 jours dans la CCN TSF ;
- A 1 jours dans la CCN Sport mais avec accord du salarié. En cas d'acceptation de sa part, il doit bénéficier d'une contrepartie en repos qui est la suivante :

Seuil de déclenchement	Contrepartie
Une semaine non travaillée est travaillée ou l'inverse	30 minutes de repos par modification
Une journée non travaillée est travaillée ou l'inverse	30 minutes de repos toutes les 2 modifications
Une 1/2 journée de travail est inversée	30 minutes de repos toutes les 4 modifications

La formation professionnelle

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

Une première ordonnance n°2020-387 du 1^{er} avril 2020 avait déjà permis de décaler la tenue de ces entretiens en prévoyant notamment que : « 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 ».

Une nouvelle ordonnance du 2 décembre 2020 est venue à nouveau proroger ce délai jusqu'au 30 juin 2021.

En conséquence, le bilan des entretiens professionnels à 6 ans, mais également l'entretien périodique des 2 ans (nouveau par rapport à la 1^{ère} ordonnance) qui devait avoir lieu au cours de cette période de crise sanitaire peut être reporté jusqu'au 30 juin 2021. 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.



Cette ordonnance diffère aussi à la date du 30 juin 2021 la mesure transitoire prévue par la loi modifiée n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, qui permet à l'employeur de satisfaire à ses obligations en se référant, soit aux dispositions en vigueur au 31 décembre 2018, soit à celles issues de la loi du 5 septembre 2018 précitée. Ces dispositions visent à tenir compte du fait que, eu égard aux circonstances exceptionnelles liées à la prolongation de la crise sanitaire, les employeurs ne pourront pas tenir ces entretiens dans le délai initialement prévu.

Le Comité Social et Economique

81- Quel est l'impact de la crise sanitaire sur les processus électoraux pour le CSE ?

Comme le souligne le [Ministère du travail sur son site](#), les processus électoraux ne sont pas suspendus du fait de la nouvelle vague épidémique (contrairement à ce qui avait été prévu lors de la 1^{ère} vague du printemps 2020).

« L'employeur peut maintenir les élections professionnelles lorsque le confinement n'empêche pas d'organiser le processus électoral dans des conditions assurant la sincérité du scrutin. Si le confinement ne met en péril ni le processus d'organisation des élections (négociation du protocole d'accord électoral éventuellement à distance, possibilité pour les candidats de faire campagne à distance, etc...) ni la faculté des salariés à participer à l'élection (vote électronique/à distance ou absence de télétravail), l'employeur peut parfaitement maintenir le calendrier initialement prévu ».

L'employeur peut toutefois décider exceptionnellement de suspendre et reporter les élections.

« Dans ce cas, lorsqu'un protocole d'accord préélectoral a déjà été négocié avant le confinement, il devra être renégocié, éventuellement à distance, pour fixer la nouvelle date des élections.

De plus, si l'entreprise dispose déjà d'un CSE, un accord unanime, signé entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives, est nécessaire, afin de proroger les mandats en cours. En effet, les élections doivent se tenir 15 jours ou moins avant l'expiration des mandats en cours (article L. 2314-5 du code du travail).

Si l'entreprise met en place son premier CSE, l'employeur peut invoquer une force majeure qui l'exonère provisoirement de son obligation de mettre en place une représentation du personnel et justifie la fixation d'une date de premier tour reportée. Dans ce cas, l'employeur négocie la date du premier tour avec les organisations syndicales dans le protocole d'accord préélectoral et, en cas d'échec des négociations il la fixe unilatéralement.

51

82- 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).

83- 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. Les missions du CSE ne sont pas suspendues durant cette période.

✓ La gestion des risques

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

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

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

Dans les entreprises de 50 ETP et plus, le CSE doit être informé et consulté sur toutes les questions concernant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise. Le CSE doit être notamment

consulté sur les **modifications importantes de l'organisation du travail, les dérogations aux règles relatives à la durée du travail et aux repos.**

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

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

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

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.

52

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 ?

Lors du 1^{er} confinement, une ordonnance du 1^{er} avril 2020 avait déjà prévu la possibilité de recourir à la visio ainsi qu'aux conférences téléphoniques.

Une ordonnance 2020-1441 du 25 novembre 2020 avait adapté à nouveau certaines règles relatives aux réunions des instances représentatives du personnel (IRP) pour continuer à organiser les réunions dans le contexte sanitaire actuel. En effet, comme cela avait déjà été le cas au printemps dernier, il était possible à nouveau de réunir le CSE à distance pour les réunions convoquées depuis le 27 novembre 2020 et jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire.

Cette possibilité, dans le cadre de la loi sur la sortie de crise, est prolongée jusqu'au 30 septembre 2021.

En principe, le recours à la visioconférence est limité à 3 réunions par année civile en l'absence d'accord entre l'employeur et les membres du CSE. Pour assurer la continuité du fonctionnement des instances et de permettre leur consultation sur les décisions de l'employeur induites par la crise sanitaire, il est possible, à titre dérogatoire et temporaire, d'aller au-delà de cette limite de 3 réunions. Dans la même logique, il est permis d'organiser les réunions du CSE par conférence téléphonique et, lorsque la visio et la conférence téléphonique ne sont pas envisageables, par messagerie instantanée.

Les membres élus de l'instance ont la possibilité de s'opposer, au plus tard vingt-quatre heures avant le début de la réunion, à la décision de l'employeur de réunir l'instance à distance lorsqu'il s'agit de la consulter sur des sujets sensibles (licenciements économiques collectifs, mise en œuvre des accords de performance collective, des accords portant rupture conventionnelle collective et de l'activité partielle de longue durée). Dans ce cas, la réunion se tient en présentiel, sauf si l'employeur n'a pas encore épuisé sa faculté de tenir trois réunions annuelles par visioconférence, qu'il tient du droit commun.

Un décret du 3 décembre 2020 est venu préciser les conditions dans lesquelles les réunions peuvent être tenues via conférence téléphonique et 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- Les visites périodiques auprès de la médecine du travail sont-elles maintenues ?

Un décret du 8 avril 2020 avait déjà prévu les modalités de report de certaines visites médicales dans le cadre de la crise sanitaire au printemps dernier. Une ordonnance du 2 décembre 2020 donnait à nouveau la possibilité de reporter la visite périodique sauf si le médecin du travail estime le report inopportun.

La loi de sortie de crise donne possibilité au gouvernement de prévoir par décret un tel report dans la limite du 30 septembre 2021. C'est chose faite. Un décret du 9 juin 2021 prévoit la possibilité d'un report jusqu'au **1^{er} août 2021** à l'heure actuelle. Le médecin du travail peut ainsi reporter les visites prévues avant le **1^{er} août 2021 jusqu'à un an après l'échéance normale**, la date des visites et examens médicaux suivants :

- la **visite d'information et de prévention initiale**, sauf pour les travailleurs handicapés, ceux qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité, les femmes enceintes venant d'accoucher ou allaitantes, les travailleurs âgés de moins de 18 ans, les travailleurs de nuit ;
- le **renouvellement** de la visite d'information et de prévention ;
- le **renouvellement** de l'**examen médical d'aptitude** des salariés bénéficiant du **suivi individuel renforcé** (et non l'examen médical d'aptitude initial) ;
- ainsi que la **visite intermédiaire** des salariés bénéficiant du suivi individuel renforcé.

Sont concernés, les visites et examens médicaux précités dont l'**échéance** résultant des textes réglementaires en vigueur **interviennent avant le 1^{er} août 2021**.

Toutefois, les visites ou examens médicaux précités sont réalisés dans le **respect** de l'**échéance normale** lorsque le médecin du travail l'estime **indispensable** au regard des informations dont il dispose concernant l'**état de santé** du salarié ainsi que les **risques** liés à son **poste** de travail ou à ses **conditions de travail** et des informations recueillies. Pour apprécier la situation d'un salarié en CDD, il devra également tenir compte des visites et examens dont il aura bénéficié au cours des 12 derniers mois.

La **visite de préreprise** et la visite de **reprise** peuvent être **confiées** à un infirmier en santé au travail. Toutefois, en cas de nécessité, ce dernier oriente sans délai le salarié vers le médecin du travail. Un **protocole** doit définir les **conditions** de la **délégation** de ces examens par le médecin du travail aux infirmiers en santé au travail.

91- Qu'en est-il de la vaccination par le médecin du travail ?

Depuis le 25 février 2021, le médecin du travail peut avec le vaccin AstraZeneca vacciner des personnes salariées volontaires de 50 à 64 ans inclus atteintes de comorbidités.

Le gouvernement a rédigé un Q/R sur la question que vous pouvez consulter en [cliquant ICI](#).

Le Q/R traite de la question du coût de cette vaccination et des modalités pour organiser cette vaccination.

Comme le rappelle le ministère du travail, « *les employeurs sont encouragés à diffuser l'information à leurs salariés de la possibilité d'être vaccinés par le service de santé au travail de l'entreprise lorsque cette possibilité existe. Cette information doit être diffusée à l'ensemble des salariés quel que soit leur âge, tout en faisant mention du ciblage de la stratégie nationale (personnes de 50 à 64 ans inclus atteintes de comorbidités à ce stade de la campagne).*

Une information peut également être diffusée par le service de santé au travail qui peut cibler les salariés susceptibles d'être concernés.

En tout état de cause, cette information doit indiquer de manière explicite que cette vaccination repose sur le principe du volontariat et s'inscrit dans la campagne de vaccination définie par les pouvoirs publics. »

La négociation d'un accord d'entreprise

N'hésitez pas à consulter le Q/R du gouvernement sur cette question u dialogue social en entreprise en [clicquant ICI](#).

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

Le 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 sont donc fortement 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.

93- 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

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

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

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

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

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

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

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

95- 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 ?

Le dispositif de réduction des délais de conclusion et d'extension des accords collectifs mis en au printemps 2020 relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire et à l'adaptation des procédures durant cette même période, n'a pas été reconduit. Il s'applique uniquement aux accords conclus jusqu'au 10 octobre 2020 inclus.

Les mesures de soutien aux entreprises

Concernant les aides aux entreprises, nous vous renvoyons à l'article dédié en [clicquant ICI](#).

Le prêt garanti par l'Etat (PGE)

96- 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>

97- 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.

60

Fonds de solidarité

98- Comment calculer le chiffre d'affaires pour faire une demande au fonds de solidarité : quelle assiette, quel lissage, quelle période de référence ?

A cette question, le ministère de l'Economie et des Finances nous a donné la réponse suivante :

« Pour le calcul de l'aide du fonds de solidarité, le CA de 2019 fait référence, c'est soit le CA réalisé et observé pendant le mois concerné (février 2019 pour obtenir le FDS au titre de février 2021), soit, s'il n'est pas connu, la moyenne mensuelle, donc le CA annuel divisé par 12 ».

L'administration calcule donc :

CA réalisé en février 2019 (ou moyenne mensuelle) - CA réalisé en février 2021 (ou moyenne mensuelle) »

A noter : Cette méthode de calcul peut également être utilisée pour le calcul du CA lorsque la structure souhaite bénéficier de la prise en charge renforcée au titre de l'activité partielle (= régime d'activité partielle pour les secteurs protégés).

La vie associative

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

Concernant l'ensemble des questions relatives aux AG de vos associations, vous pouvez consulter la FAQ disponible sur le site du Ministère de l'Economie en cliquant [ICI](#).

Nous vous encourageons également à consulter le site du Mouvement Associatif qui met à disposition une Foire aux questions en lien avec le Covid-19 et traitant les questions des aides et subventions, de la vie statutaire et de l'engagement associatif. Retrouvez cette FAQ en cliquant [ICI](#).