

Covid-19

Foire aux questions

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

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

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

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

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

Table des matières

Gérer les différents arrêts de travail (garde d'enfant, personnes fragiles, isolement ...)	6
1- Suite à la fermeture des crèches et des établissements scolaires, un salarié doit garder son enfant. Quelles sont les démarches à réaliser et peut-il prétendre au maintien de salaire ?	6
2- Quels sont les droits de mon salarié dont l'enfant a été soumis à isolement ou est soumis à des mesures de réduction d'activités sociales ?	8
3- Dans le cadre de la fermeture des établissements scolaires, quelle mesure privilégier ? Mon salarié doit-il être en télétravail, garder ses enfants ou bien en activité partielle ?	8
4- L'arrêt pour garder son enfant à domicile doit-il être déclaré en arrêt maladie ?	10
5- Les jours de garde peuvent-ils être fractionnés entre les 2 parents ?	10
6- L'employeur peut-il demander à un salarié en garde d'enfant de faire quand même du télétravail ?	10
7- L'employeur peut-il mettre certains salariés en garde d'enfant et d'autres en chômage partiel (activité partielle) ?	11
8- Quels sont les conséquences de l'arrêt d'un salarié pour garder son enfant sur le contrat de travail ?	11
9- Est-ce que l'arrêt pour garde d'enfant s'arrête au bout des 14 jours ?	11
10- Que se passe-t-il si l'employeur a recours à l'activité partielle pendant un arrêt du salarié pour garder ses enfants ?	12
11- Est-il possible de mettre une partie des salariés en activité partielle « totale » (il n'y a plus d'activité) et l'autre partie en arrêt pour garde d'enfant ?	13
12- Le salarié peut-il alterner activité partielle, télétravail et garde d'enfant sur la même semaine ?	13
13- Un de nos salariés a décidé de ne pas venir travailler à compter du lundi 16 mars car il a entendu que du fait de son état de santé, il faisait partie des personnes dites "fragiles" (diabète - asthmatique - surpoids ...). En a-t-il le droit ?	14
14- Est-ce qu'un salarié peut opposer un arrêt pour personne fragile quand bien même l'association est déjà en activité partielle ?	15
L'activité est maintenue au sein de mon association	16
15- Mon salarié a été mis à l'isolement : dois-je lui maintenir le salaire ?	16
16- Le coronavirus peut-il justifier le droit de retrait de mon salarié ?	16
17- Comment doit s'exercer le droit de retrait du salarié ?	18
18- Que doit faire l'employeur dont le salarié a exercé son droit de retrait ?	18
19- Notre structure a du travail à proposer aux salariés autre que leurs missions habituelles : inventaires, formation interne, construction de projets ... Les salariés sont-ils en droit de refuser ces missions ?	18
20- Et le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), faut-il le mettre à jour ?	19
21- 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 ?	20
Le télétravail	21
22- Puis-je imposer le télétravail à mes salariés ?	21
23- Dois-je respecter une procédure particulière pour la mise en place du télétravail ?	21

24-	Compte tenu de l'urgence dans laquelle le télétravail a été mis en place dans l'association, l'employeur n'a pas eu le temps de s'assurer de la conformité du poste de travail. Quelle est la responsabilité de l'employeur ?	21
25-	L'employeur doit-il obligatoirement fournir du matériel informatique professionnel (PC, connexion à distance, téléphone...) ?	21
26-	En cas d'accident sur le lieu de télétravail, le salarié est-il couvert par le régime des accidents du travail ?	22
27-	Que faire si le poste du salarié n'est pas compatible avec le télétravail (missions qui ne le permettent pas, absence d'équipement pour le réaliser ...) ?	22
28-	L'employeur doit-il prendre en charge les frais du salarié au cours de cette période de télétravail ?	22
29-	Un salarié peut-il être en télétravail une partie de son temps et l'autre partie en activité partielle ?	23
	L'activité partielle (appelée également chômage partiel)	24
	Sur l'éligibilité	24
30-	Tous les motifs de CDD sont-ils éligibles à l'activité partielle ?	24
31-	Les cadres sont-ils concernés par le dispositif de l'activité partielle ? Y compris les cadres au forfait annuel en jours ? Et les cadres dirigeants ?	24
32-	Est-il possible de renouveler un CDD arrivant à terme au cours d'une période d'activité partielle et donc de le renouveler alors que le salarié sera en activité partielle ?	24
33-	Est-il possible de bénéficier de l'allocation activité partielle pour un CDD ou CDI conclu lors de la période de confinement ?	24
34-	Le CDD de l'un de mes salariés arrive à échéance pendant la période d'activité partielle. L'indemnité d'activité partielle est-elle incluse dans le calcul du montant de l'indemnité de précarité ?	24
35-	Les apprentis et les contrats de professionnalisation sont-ils éligibles à l'activité partielle ?	25
36-	Les salariés en Parcours Emploi Compétences sont-ils exclus du dispositif de chômage partiel ?	25
37-	Pour les services civiques, quel est l'impact de l'arrêt de l'activité ?	25
	Sur la demande d'autorisation auprès de l'Administration	25
38-	Est-il possible de mettre en activité partielle les salariés même si l'autorisation d'activité partielle a été refusée par la Direccte ?	25
39-	Le délai de 30 jours pour effectuer la démarche de demande d'autorisation part à compter de quelle date ? De la mise en activité partielle ?	25
40-	Comment établir les fiches de paie, notamment du mois de mars, lorsque les salariés ont été mis en activité partielle mais que l'association est toujours en attente de réponse de la Direccte, ou n'a pas encore les codes d'accès pour effectuer la demande ?	26
41-	Mon association, même si elle n'a plus d'activité, ne perdra pas d'argent dans le cadre du confinement (non-remboursement des adhérents, subventions maintenues par la collectivité ...). Ai-je le droit de demander l'activité partielle ?	26
	Sur la déclaration des heures chômées	26
42-	Est-ce que l'employeur doit garder la preuve des heures effectuées et/ou chômées ? ...	26
43-	Dans le cadre du chômage partiel, quel nombre d'heures chômées dois-je déclarer pour les animateurs-techniciens ou professeurs ou pour les formateurs ? Uniquement les heures de face à face ou également la préparation ?	27

44- Un salarié animateur-technicien/professeur est mis en activité partielle totale du 16 mars au 19 avril 2020. Sur cette période d'activité partielle, il y a des semaines scolaires mais également des semaines de vacances scolaires. Combien d'heures chômées je dois déclarer ?	27
45- Nous avons signé un complément d'heures avec une salariée jusqu'au 03/04/2020. À la suite de la fermeture de la structure, jusqu'à nouvel ordre, par la municipalité dans le cadre du Coronavirus, devons-nous tenir compte de ces heures dans la retenue pour absence et dans l'indemnité d'activité partielle ?	27
46- Mon salarié en CDI Intermittent est rémunéré au réel (et non dans le cadre d'un lissage). Combien d'heures faut-il déclarer ?	28
47- Comment doit-on calculer les heures chômées pour le cadre au forfait annuel en jours ?	28
Sur l'indemnisation par l'employeur	29
48- L'employeur a-t-il la possibilité de compléter l'indemnisation légale de 70% pour maintenir le salaire mensuel habituel du salarié ?	29
49- Une augmentation de salaire était prévue pour plusieurs salariés au mois d'avril. Pouvons-nous la maintenir même durant la période d'activité partielle ou devons-nous reporter cette augmentation ?	29
50- Quelles sont les démarches pour les associations qui appliques le Chèque Emploi Associatif ?	29
51- Quel est le montant de l'indemnisation due pour le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation ?	29
Impact de l'activité partielle sur le contrat de travail.....	30
52- Quel est l'impact de l'activité partielle sur les jours fériés (Lundi de Pâques par exemple) ?	30
53- Nous avons des demandes de salariés qui sont en chômage partiel et souhaitent venir travailler bénévolement sur des missions qui ne sont pas celles prévues dans leurs contrats de travail. Est-ce possible, à titre exceptionnel et compte tenu de la situation pour ne pas mettre en péril l'association ? Si oui, dans quelle mesure ?.....	30
54- Quelle est la situation des salariés en arrêt de travail / congé maternité / paternité au moment de la déclaration d'activité partielle ?	30
55- Un salarié mis en activité partielle peut-il travailler pour un autre employeur pendant cette période ?.....	30
56- Au cours de la période d'activité partielle, le salarié continue-t-il à acquérir des tickets restaurant ?.....	30
La rupture des relations contractuelles (salariales, auto-entrepreneurs ...)	32
57- Parmi nos salariés, un d'entre eux à un contrat à durée déterminée pour accroissement d'activité de janvier à août 2020. Pouvons-nous mettre fin à ce contrat dès maintenant au vu des difficultés économiques que l'arrêt d'activité va engendrer ?.....	32
58- Puis-je rompre la période d'essai de mon salarié compte tenu de la situation ?	32
59- Comment faire par rapport aux prestataires de service ou au-auto-entrepreneurs ?	33
60- En cas d'annulation d'activité, dois-je rembourser les adhérents ?	33
61- Le processus de certification qualité était lancé dans mon organisme de formation, l'audit étant en cours. Doit-il s'arrêter ?	33
Gestion des congés, repos et temps de travail	35
Les congés payés et les RTT	35
62- Puis-je imposer à mes salariés la prise de congés / jours de repos ?	35
63- Puis-je imposer à mes salariés des RTT ou des jours de repos cadre ?.....	36

64-	Est-il possible d'imposer une semaine de congés payés puis une semaine de RTT ?	36
65-	Durant la période d'activité partielle est-il possible de poser des congés payés ? Si oui, quel est l'impact des congés payés sur l'activité partielle ?	36
66-	Pendant l'activité partielle, le salarié acquiert-il des congés payés ? Et des RTT ?	37
67-	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 ?	37
68-	Les congés payés acquis doivent-ils être posés avant fin mai ? Peuvent-ils être reportés après cette date exceptionnellement ?	37
Le Comité Social et Economique		38
69-	Le mandat du membre du CSE est-il suspendu durant l'arrêt pour garde d'enfant ?	38
70-	Dans quels cas dois-je informer ou consulter le CSE ?	38
71-	La mise en activité partielle ayant été effectuée rapidement, je n'ai pas eu le temps de consulter le CSE. Que puis-je faire ?	38
72-	L'avis du CSE est-il consultatif ?	39
73-	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 ?	39
74-	En cas de carence aux dernières élections du CSE, l'employeur doit-il envoyer le PV de carence à la Direccte ?	39
75-	Que dois-je faire en cas de réunion demandée par les représentants du personnel ?	39
76-	Qu'est-ce que le droit d'alerte du CSE ?	40

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

1- Suite à la fermeture des crèches et des établissements scolaires, un salarié doit garder son enfant. Quelles sont les démarches à réaliser et peut-il prétendre au maintien de salaire ?

Par mesure de sécurité, Emmanuel MACRON a annoncé la fermeture de l'ensemble des crèches, écoles, collèges, lycées et universités pour une durée minimum de 15 jours, à partir du lundi 16 mars 2020. Cette annonce a été confirmée par arrêté du 14 mars 2020.

Le télétravail est-il possible ?

Tout d'abord, si cela est compatible avec le poste, **le télétravail doit être proposé** au salarié qui doit rester à domicile pour garder son enfant. *Attention ! Un salarié en télétravail ne peut simultanément être en arrêt maladie ou arrêt pour garder son enfant.*

Si le télétravail n'est pas compatible avec le poste du salarié, celui-ci peut être placé en **arrêt de travail et indemnisé**.

Quelles sont les démarches ?

Exceptionnellement, cet arrêt maladie ne nécessite pas d'aller chez le médecin pour obtenir un certificat. Le salarié doit simplement avertir son employeur.

Une fois informé, l'employeur, qui ne peut refuser l'arrêt maladie, doit effectuer les démarches auprès de l'assurance maladie.

L'employeur doit déclarer l'arrêt de travail sur le site <https://www.declare.ameli.fr> de ses salariés contraints de rester à domicile à la suite de la fermeture de l'établissement accueillant leur enfant, **sans possibilité de télétravail**.

6

Selon le site "declare.ameli", cette prise en charge est possible si l'entreprise n'est pas en situation de mettre, sur cette période, l'employé concerné en télétravail : l'arrêt de travail doit être la seule solution possible.

Ce dispositif concerne **les parents d'enfants de moins de 16 ans** au jour du début de l'arrêt ou bien les parents d'enfants de moins de 18 ans quand ceux-ci sont porteurs d'un handicap et pris en charge dans un établissement spécialisé.

Lorsque l'employeur a effectué sa déclaration, il doit recevoir un courriel de confirmation et ensuite il doit transmettre les éléments nécessaires au versement des indemnités journalières.

En effet, l'employeur déclare cette situation de manière particulière et cela en parallèle de l'envoi du signalement d'arrêt de travail, qui reste nécessaire et sera à opérer avec le motif « maladie ».

Cette déclaration spécifique n'était à ce jour possible qu'en saisie en ligne sur [ameli.fr](https://www.declare.ameli.fr). Compte tenu de la généralisation des fermetures d'établissements scolaires, un service vous permettant de déposer ces demandes également en modalité « UPLOAD » (dépôt d'un fichier regroupant plusieurs salariés) est désormais accessible sur net-entreprises.fr.

Pour y accéder, connectez-vous à net-entreprises.fr. Sur votre « **menu personnalisé** », en rubrique « **Vos services complémentaires** », onglet « **Autres services** », cliquez sur « **Déclaration de maintien à domicile** ».

Le fichier que vous déposez doit être structuré en CSV selon le format indiqué dans le guide édité par Ameli : <http://www.dsn-info.fr/documentation/guide-service-ameli-upload.pdf>

Quelle indemnisation ?

Pour l'assurance maladie, la prise en charge de l'arrêt de travail se fait exceptionnellement **sans jour de carence et sans examen des conditions d'ouverture de droit**. L'arrêt peut être délivré pour une durée de 1 à 21 jours (14 jours initialement), renouvelables. Il est possible de fractionner l'arrêt ou de le partager entre les parents sur la durée de fermeture de l'établissement. Un seul parent à la fois peut se voir délivrer un arrêt de travail.

C'est pourquoi, l'employeur doit penser à demander à son salarié de remplir une attestation dans laquelle **il s'engage à être le seul parent qui demande le bénéfice d'un arrêt de travail pour garder l'enfant** à domicile dont il indique le nom et l'âge, le nom de l'établissement scolaire et celui de la commune où l'enfant est scolarisé ainsi que la période de fermeture de l'établissement scolaire concerné. Un modèle gouvernemental de cette attestation est disponible via ce lien : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/coronavirus_entreprises_et_salaries_qr_v2.pdf



L'arrêt dérogatoire pour garder un enfant dont l'école est fermée ne doit pas être confondu avec les jours « enfants malades » indemnisés en vertu de certaines conventions collectives.

L'arrêt de travail pour garde d'un enfant permettra au salarié de bénéficier du versement des IJSS sans délai de carence et, le cas échéant, du droit à maintien de salaire aux conditions fixées par la Convention collective. Concernant le versement des IJSS, il n'y a pas de délai de carence applicable.

En revanche, l'employeur effectuera le maintien de salaire selon les dispositions conventionnelles en appliquant, s'ils existent, le délai de carence et la condition d'ancienneté.

Si l'employeur maintient le salaire de son salarié, il est subrogé de plein droit dans les droits de son salarié envers l'assurance maladie.



Suite à l'ordonnance du 25 mars 2020, **l'indemnité complémentaire prévue par le Code du travail doit être garantie par l'employeur quelle que soit l'ancienneté du salarié** dans l'entreprise. Avant la modification des textes réglementaires, elle était versée par l'employeur dès lors que le salarié comptait au moins 1 an d'ancienneté. Cette condition d'1 an d'ancienneté n'est plus applicable et l'employeur doit verser cette indemnité, en plus de l'allocation journalière de la Sécurité sociale (50 %), aux salariés :

- ✓ En arrêt maladie en raison du Covid-19 (isolement) ;
- ✓ En arrêt de travail parce qu'ils ne peuvent pas télétravailler et n'ont pas de solutions de garde pour leurs enfants scolarisés ou en crèche, âgés de moins de 16 ans ;
- ✓ En arrêt maladie « classique » pour tout autre motif que le Covid-19.

Le montant de cette indemnité complémentaire légale permet d'assurer 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler, indemnité de Sécurité sociale comprise (article D1226-1 du Code du Travail).

Ces dispositions légales devront donc être appliquées dès lors que le salarié ne remplit pas les conditions prévues par la CCN pour le maintien de salaire. Cela signifie, qu'à minima, le salarié, quelle que soit son ancienneté, doit bénéficier du maintien de 90% de sa rémunération brute.

Les déclarations faites sur ce téléservice ne déclenchent pas une indemnisation automatique des salariés concernés. Le paiement des indemnités journalières se fait après vérification par l'Assurance Maladie des éléments transmis parallèlement par l'employeur selon la procédure habituelle.

Pour plus d'information sur les cas de prise en charge et pour effectuer les démarches, vous pouvez consulter le site <https://declare.ameli.fr> ainsi que le site <https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A13890>

2- Quels sont les droits de mon salarié dont l'enfant a été soumis à isolement ou est soumis à des mesures de réduction d'activités sociales ?

Tout d'abord, **le télétravail peut être proposé** au salarié qui doit rester à domicile pour garder son enfant. *Attention ! Un salarié en télétravail ne peut simultanément être en arrêt maladie ou arrêt pour garder son enfant.*

Ensuite, si le télétravail n'est pas compatible avec le poste du salarié, le salarié doit se rapprocher de l'employeur. En cas d'impossibilité de télétravail, l'employeur pourra déclarer l'arrêt de travail depuis [la page employeur du site ameli.fr](https://www.ameli.fr/employeur).

Le contrat de travail est suspendu pendant la période d'arrêt du salarié. Les droits à indemnisation du salarié par la sécurité sociale (IJSS) se fait sans condition de durée minimale de cotisation et sans délai de carence. Le maintien de salaire par l'employeur se fait quant à lui selon les dispositions conventionnelles (condition d'ancienneté et délai de carence s'il existe).



Suite à l'ordonnance du 25 mars 2020, **l'indemnité complémentaire prévue par le Code du travail** doit être garantie par l'employeur **quelle que soit l'ancienneté du salarié** dans l'entreprise. Avant la modification des textes réglementaires, elle était versée par l'employeur dès lors que le salarié comptait au moins 1 an d'ancienneté. Cette condition d'1 an d'ancienneté n'est plus applicable et l'employeur doit verser cette indemnité, en plus de l'allocation journalière de la Sécurité sociale (50 %), aux salariés :

- ✓ En arrêt maladie en raison du Covid-19 (isolement) ;
- ✓ En arrêt de travail parce qu'ils ne peuvent pas télétravailler et n'ont pas de solutions de garde pour leurs enfants scolarisés ou en crèche, âgés de moins de 16 ans ;
- ✓ En arrêt maladie « classique » pour tout autre motif que le Covid-19.

Le montant de cette indemnité complémentaire légale permet d'assurer 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler, indemnité de Sécurité sociale comprise (article D1226-1 du Code du Travail).

Ces dispositions légales devront donc être appliquées dès lors que le salarié ne remplit pas les conditions prévues par la CCN pour le maintien de salaire. Cela signifie, qu'à minima, le salarié, quelle que soit son ancienneté, doit bénéficier du maintien de 90% de sa rémunération brute.



L'arrêt dérogatoire pour garder un enfant soumis à des mesures de réduction d'activités sociales ne doit pas être confondu avec les jours « enfants malades » indemnisés en vertu de certaines conventions collectives.

3- Dans le cadre de la fermeture des établissements scolaires, quelle mesure privilégier ? Mon salarié doit-il être en télétravail, garder ses enfants ou bien en activité partielle ?

A la suite de la fermeture des établissements scolaires et structures d'accueil de jeunes enfants depuis le 16 mars, le ministère a **rappelé** que pour les parents d'enfants de moins de 16 ans, « le **télétravail** est la **solution la plus adaptée** » et à privilégier si cela est possible.

Lorsque l'emploi ne permet pas le télétravail ou que le salarié ne bénéficie pas de solution de garde, ce dernier peut demander un **arrêt de travail indemnisé**, sans délai de carence et valable le temps que durera la fermeture de la structure d'accueil de l'enfant (*voir question suivante pour les démarches à réaliser*).

Si l'ensemble des salariés de l'entreprise ou du service auquel appartient le salarié a été mis en **activité partielle**, se pose alors la question : Arrêt de travail ou Activité partielle ?

Sur cette question, les textes légaux ou réglementaires n'apportent pas de réponses claires. La question a pourtant son importance puisque les indemnisations par l'employeur et par l'Etat (IJSS ou aide à l'activité partielle) ne seront pas les mêmes.

Les éléments en notre possession aujourd'hui sont les suivants :

- ➡ Une circulaire de la DGEFP de 2013 qui prévoit 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 (fermeture complète de l'établissement) d'activité, ne pourra bénéficier que de la seule indemnisation due au titre de son arrêt maladie* ».
- ➡ Un arrêt de la Cour de cassation (de 1987 et qui n'a pas été rendu dans le contexte exceptionnel que nous connaissons aujourd'hui) selon lequel, c'est **l'activité partielle qui "primera"**, quelle que soit la date de l'arrêt maladie (avant ou après la mise en activité partielle). *La cour de cassation estime que le maintien de salaire prévu en cas d'arrêt maladie en la faveur du salarié ne doit pas être un avantage lui permettant de recevoir une rémunération supérieure à celle qu'il aurait effectivement perçue s'il avait été valide.* Le principe posé est bien que la personne en arrêt maladie dont le poste est en activité partielle ne peut percevoir plus que ses collègues. La question est de savoir si les juges, dans le contexte exceptionnel actuel, suivraient cette posture sachant que l'indemnisation des parents devant garder leurs enfants en raison de la fermeture des établissements scolaires est également une disposition exceptionnelle.

Les services concernés ont été interrogés par le CNEA pour connaître la position à suivre. En attendant, notre approche consiste à appliquer la règle habituelle à savoir c'est la **1^{ère} cause de suspension du contrat de travail qui prévaut**. Dans ce cas, plusieurs hypothèses sont envisageables :

- ✓ L'entreprise a déjà suspendu totalement son activité ou le service du salarié concerné et le salarié est déjà en activité partielle « totale » (c'est-à-dire que son contrat de travail est totalement suspendu et qu'il n'a aucune heure à réaliser) : l'arrêt de travail n'est pas envisageable compte tenu que le contrat de travail du salarié est déjà totalement suspendu et qu'il peut donc garder son enfant. Le salarié est donc indemnisé au titre de l'activité partielle ;
- ✓ L'entreprise a déjà réduit le temps de travail du salarié dans le cadre de l'activité partielle avant que celui-ci soit obligé de garder son enfant. Le contrat de travail du salarié n'est donc pas complètement suspendu, il réalise encore quelques heures au sein de l'entreprise. Dans ce cas, il doit basculer en arrêt de travail et percevoir les IJSS. Mais l'employeur effectue un maintien de salaire que sur le salaire que le salarié aurait perçu dans le cadre de l'activité partielle (70% du brut, 84% du net). L'employeur ne verse pas d'indemnisation activité partielle et il n'a aucune aide de l'Etat durant cet arrêt.
- ✓ Le salarié est en arrêt de travail pour garde d'enfant avant la mise en activité partielle totale de son service ou de son établissement : il restera en arrêt de travail jusqu'à la fin de celui-ci. En revanche, à la fin de cet arrêt (initialement prévu au bout de 14 jours et aujourd'hui passé à 21 jours pour les nouvelles prolongations), dès lors que l'activité totale de l'entreprise ou du service du salarié est suspendue, le contrat de travail du salarié sera également totalement suspendu et il n'y aura plus lieu de faire une demande d'arrêt auprès de la CPAM. Le salarié sera indemnisé durant l'arrêt de travail de 14 jours (ou 21 jours) comme un arrêt maladie c'est-à-dire avec versement d'IJSS et complément de la part de l'employeur selon les dispositions conventionnelles (ou légales si elles sont plus favorables). Ensuite, il basculera sur le dispositif de l'activité partielle
- ✓ Le salarié est en arrêt de travail pour garde d'enfant avant la mise en activité partielle pour une réduction de travail au sein de l'entreprise. Tant que l'activité partielle n'est pas mise en place au sein de l'association, le salarié sera indemnisé durant l'arrêt comme un arrêt maladie c'est-à-dire avec versement d'IJSS et complément de la part de l'employeur selon les dispositions conventionnelles (ou légales si elles sont plus favorables). Une fois l'activité partielle mise en place, le salarié restera en arrêt de travail. Pour autant, pour une égalité de traitement avec les salariés qui sont en activité partielle, nous estimons que l'employeur est en droit de ne plus faire un maintien de salaire à 100% mais bien un maintien de salaire à hauteur de ce que le salarié

9

aurait perçu s'il n'avait pas été en arrêt c'est-à-dire un maintien à hauteur de 70% du brut ou 84% du net, ce qui correspond au montant de l'indemnité d'activité partielle.

4- L'arrêt pour garder son enfant à domicile doit-il être déclaré en arrêt maladie ?

Concernant la déclaration sur declare.ameli.fr, celle-ci se fait directement sur une page internet dédiée au dispositif mis en place par le gouvernement pour la garde des enfants de moins de 16 ans. Il n'y a pas donc pas à déclarer le salarié en « arrêt maladie » sur ce site. Il faudra en revanche bien indiquer que le télétravail n'est pas possible.

Lorsque l'employeur a effectué sa déclaration, il doit recevoir un courriel de confirmation et ensuite il doit transmettre les éléments nécessaires au versement des indemnités journalières.

L'employeur déclare cette situation de manière particulière et cela en parallèle de l'envoi du signalement d'arrêt de travail, qui reste nécessaire et sera à opérer avec le motif « maladie ».

L'employeur doit en effet transmettre à l'Assurance Maladie, comme il le fait habituellement au titre d'un arrêt maladie classique pour le versement des IJSS, les éléments de salaire nécessaires au calcul de ces indemnités journalières.

Concernant les mentions à faire apparaître sur le bulletin de paie, nous vous conseillons, si cela est possible dans le paramétrage de votre logiciel de paie, de ne pas mentionner « Arrêt maladie » mais plutôt « Arrêt de travail Garde d'enfant ». Attention, il ne faut pas le confondre avec l'arrêt pour enfant malade.

5- Les jours de garde peuvent-ils être fractionnés entre les 2 parents ?

Oui, **l'arrêt est fractionnable** : le salarié peut alterner entre travail et arrêt. Un seul parent pouvant en bénéficier à la fois. Il faudra que ce fractionnement et cette alternance soit clairement indiquée par le salarié pour que l'employeur sache combien d'heures d'absence il doit déclarer et indemniser.

6- L'employeur peut-il demander à un salarié en garde d'enfant de faire quand même du télétravail ?

Lorsque le salarié est dans l'obligation de rester à son domicile pour garder son enfant, l'employeur doit tout d'abord voir si le télétravail est envisageable. En effet, le télétravail doit être envisagé et mis en place si celui-ci est possible avant d'aller sur l'arrêt de travail. Le télétravail par exemple, n'est peut-être pas une solution si l'âge de l'enfant nécessite une surveillance importante et ne permet pas au salarié de se consacrer à son télétravail.

C'est uniquement si le télétravail n'est pas compatible avec le poste du salarié, que ce dernier peut être placé en **arrêt de travail et indemnisé pour garde d'enfant**.

En conséquence, dès lors que le salarié est en arrêt de travail pour garde d'enfant, le télétravail n'est pas possible. Le contrat de travail du salarié est suspendu et de ce fait il n'a plus à travailler pour le compte de l'employeur.

A la fin de la première période de 14 (passés à 21 jours maximum pour les prochains renouvellements) jours d'arrêt de travail pour garde d'enfant, si l'employeur comme le salarié sont d'accord pour que ce dernier soit en télétravail, l'employeur n'effectuera pas le renouvellement de la demande d'arrêt sur declare.ameli.fr.

Le salarié sera donc en télétravail pour l'ensemble de sa durée contractuelle et percevra son salaire mensuel habituel. **Il ne sera pas possible d'être en partie en arrêt pour garde d'enfant et en partie en télétravail.**

Une autre solution peut également être envisagée. Pour rappel, un seul parent est susceptible de pouvoir bénéficier de l'arrêt de travail. Mais il est possible de partager l'arrêt entre les parents ou encore de le fractionner, pour s'adapter au mieux à l'organisation de garde que le salarié souhaite mettre en place. Il peut donc être envisagé une alternance entre arrêt de travail et télétravail. Il est notamment possible de demander à bénéficier d'un arrêt de travail d'une durée de 4 jours, si l'autre parent peut

10

prendre en charge les autres jours restant ou bien chacun des parents peut demander un arrêt un jour sur deux (à condition de bien les coordonner).

7- L'employeur peut-il mettre certains salariés en garde d'enfant et d'autres en chômage partiel (activité partielle) ?

Les textes ne l'interdisent pas expressément. Toutefois, il faut faire attention à l'égalité de traitement entre les salariés. En effet, le salarié en arrêt de travail pourrait potentiellement être mieux rémunéré que le salarié en activité partielle.

Dans une telle situation, nous vous conseillons de suivre la règle selon laquelle c'est la première cause de suspension du contrat qui prime.

Notre raisonnement est le suivant :

- ✓ L'entreprise a déjà suspendu totalement son activité ou le service du salarié concerné et le salarié est déjà en activité partielle « totale » (c'est-à-dire que son contrat de travail est totalement suspendu et qu'il n'a aucune heure à réaliser) : l'arrêt de travail n'est pas envisageable compte tenu que le contrat de travail du salarié est déjà totalement suspendu et qu'il peut donc garder son enfant. Le salarié est donc indemnisé au titre de l'activité partielle ;
- ✓ L'entreprise a déjà réduit le temps de travail du salarié dans le cadre de l'activité partielle avant que celui-ci soit obligé de garder son enfant. Le contrat de travail du salarié n'est donc pas complètement suspendu, il réalise encore quelques heures au sein de l'entreprise. Dans ce cas, il doit basculer en arrêt de travail et percevoir les IJSS. Mais l'employeur effectue un maintien de salaire que sur le salaire que le salarié aurait perçu dans le cadre de l'activité partielle (70% du brut, 84% du net). L'employeur ne verse pas d'indemnisation activité partielle et il n'a aucune aide de l'Etat durant cet arrêt.
- ✓ Le salarié est en arrêt de travail pour garde d'enfant avant la mise en activité partielle totale de son service ou de son établissement : il restera en arrêt de travail jusqu'à la fin de celui-ci. En revanche, à la fin de cet arrêt (initialement prévu au bout de 14 jours et aujourd'hui passé à 21 jours pour les nouvelles prolongations), dès lors que l'activité totale de l'entreprise ou du service du salarié est suspendue, le contrat de travail du salarié sera également totalement suspendu et il n'y aura plus lieu de faire une demande d'arrêt auprès de la CPAM. Le salarié sera indemnisé durant l'arrêt de travail de 14 jours (ou 21 jours) comme un arrêt maladie c'est-à-dire avec versement d'IJSS et complément de la part de l'employeur selon les dispositions conventionnelles (ou légales si elles sont plus favorables). Ensuite, il basculera sur le dispositif de l'activité partielle
- ✓ Le salarié est en arrêt de travail pour garde d'enfant avant la mise en activité partielle pour une réduction de travail au sein de l'entreprise. Tant que l'activité partielle n'est pas mise en place au sein de l'association, le salarié sera indemnisé durant l'arrêt comme un arrêt maladie c'est-à-dire avec versement d'IJSS et complément de la part de l'employeur selon les dispositions conventionnelles (ou légales si elles sont plus favorables). Une fois l'activité partielle mise en place, le salarié restera en arrêt de travail. Pour autant, pour une égalité de traitement avec les salariés qui sont en activité partielle, nous estimons que l'employeur est en droit de ne plus faire un maintien de salaire à 100% mais bien un maintien de salaire à hauteur de ce que le salarié aurait perçu s'il n'avait pas été en arrêt c'est-à-dire un maintien à hauteur de 70% du brut ou 84% du net, ce qui correspond au montant de l'indemnité d'activité partielle.

11

8- Quels sont les conséquences de l'arrêt d'un salarié pour garder son enfant sur le contrat de travail ?

Dès lors que les conditions de la convention collective sont réunies pour le maintien de salaire, l'arrêt du salarié pour garder son enfant (*que ce soit par la procédure de l'ARS ou bien en raison de la fermeture des établissements*) est assimilé à du **temps de travail effectif pour le calcul de l'ancienneté ou l'acquisition des congés payés.**

9- Est-ce que l'arrêt pour garde d'enfant s'arrête au bout des 14 jours ?

FAQ Covid-19 – version 3 du 30 mars 2020

Le site internet de la CPAM indique que l'arrêt peut être délivré pour une durée pouvant aller jusqu'à 21 jours. Au-delà de cette durée, la déclaration devra être renouvelée autant que de besoin.

Les premiers arrêts ont été délivrés pour une durée initiale de 14 jours maximum. Aujourd'hui, la déclaration peut se faire pour 21 jours et dès lors que la fermeture des établissements scolaires va au-delà de cette durée, il sera possible de renouveler la demande autant que de besoin.

10- Que se passe-t-il si l'employeur a recours à l'activité partielle pendant un arrêt du salarié pour garder ses enfants ?

Sur cette question, les textes légaux ou réglementaires n'apportent pas de réponses claires. La question a pourtant son importance puisque l'indemnisation par l'employeur ne sera pas la même.

Les éléments en notre possession aujourd'hui sont les suivants :

- ➡ Une circulaire de la DGEFP de 2013 qui prévoit 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 (fermeture complète de l'établissement) d'activité, ne pourra bénéficier que de la seule indemnisation due au titre de son arrêt maladie* ».
- ➡ Un arrêt de la Cour de cassation (de 1987 et qui n'a pas été rendu dans le contexte exceptionnel que nous connaissons aujourd'hui) selon lequel, c'est **l'activité partielle qui "primera"**, quelle que soit la date de l'arrêt maladie (avant ou après la mise en activité partielle). *La cour de cassation estime que le maintien de salaire prévu en cas d'arrêt maladie en la faveur du salarié ne doit pas être un avantage lui permettant de recevoir une rémunération supérieure à celle qu'il aurait effectivement perçue s'il avait été valide.* Le principe posé est bien que la personne en arrêt maladie dont le poste est en activité partielle ne peut percevoir plus que ses collègues. La question est de savoir si les juges, dans le contexte exceptionnel actuel, suivraient cette posture sachant que l'indemnisation des parents devant garder leurs enfants en raison de la fermeture des établissements scolaires est également une disposition exceptionnelle.

12

Les services concernés ont été interrogés par le CNEA pour connaître la position à suivre. En attendant, notre approche consiste à appliquer la règle habituelle à savoir c'est la **1^{ère} cause de suspension du contrat de travail qui prévaut**. Dans ce cas, plusieurs hypothèses sont envisageables :

- ✓ L'entreprise a déjà suspendu totalement son activité ou le service du salarié concerné et le salarié est déjà en activité partielle « totale » (c'est-à-dire que son contrat de travail est totalement suspendu et qu'il n'a aucune heure à réaliser) : l'arrêt de travail n'est pas envisageable compte tenu que le contrat de travail du salarié est déjà totalement suspendu et qu'il peut donc garder son enfant. Le salarié est donc indemnisé au titre de l'activité partielle ;
- ✓ L'entreprise a déjà réduit le temps de travail du salarié dans le cadre de l'activité partielle avant que celui-ci soit obligé de garder son enfant. Le contrat de travail du salarié n'est donc pas complètement suspendu, il réalise encore quelques heures au sein de l'entreprise. Dans ce cas, il doit basculer en arrêt de travail et percevoir les IJSS. Mais l'employeur effectue un maintien de salaire que sur le salaire que le salarié aurait perçu dans le cadre de l'activité partielle (70% du brut, 84% du net). L'employeur ne verse pas d'indemnisation activité partielle et il n'a aucune aide de l'Etat durant cet arrêt.
- ✓ Le salarié est en arrêt de travail pour garde d'enfant avant la mise en activité partielle totale de son service ou de son établissement : il restera en arrêt de travail jusqu'à la fin de celui-ci. En revanche, à la fin de cet arrêt (initialement prévu au bout de 14 jours et aujourd'hui passé à 21 jours pour les nouvelles prolongations), dès lors que l'activité totale de l'entreprise ou du service du salarié est suspendue, le contrat de travail du salarié sera également totalement suspendu et il n'y aura plus lieu de faire une demande d'arrêt auprès de la CPAM. Le salarié sera indemnisé durant l'arrêt de travail de 14 jours (ou 21 jours) comme un arrêt maladie c'est-à-dire avec versement d'IJSS et complément de la part de l'employeur selon les dispositions

conventionnelles (ou légales si elles sont plus favorables). Ensuite, il basculera sur le dispositif de l'activité partielle

- ✓ Le salarié est en arrêt de travail pour garde d'enfant avant la mise en activité partielle pour une réduction de travail au sein de l'entreprise. Tant que l'activité partielle n'est pas mise en place au sein de l'association, le salarié sera indemnisé durant l'arrêt comme un arrêt maladie c'est-à-dire avec versement d'IJSS et complément de la part de l'employeur selon les dispositions conventionnelles (ou légales si elles sont plus favorables). Une fois l'activité partielle mise en place, le salarié restera en arrêt de travail. Pour autant, pour une égalité de traitement avec les salariés qui sont en activité partielle, nous estimons que l'employeur est en droit de ne plus faire un maintien de salaire à 100% mais bien un maintien de salaire à hauteur de ce que le salarié aurait perçu s'il n'avait pas été en arrêt c'est-à-dire un maintien à hauteur de 70% du brut ou 84% du net, ce qui correspond au montant de l'indemnité d'activité partielle.

11- Est-il possible de mettre une partie des salariés en activité partielle « totale » (il n'y a plus d'activité) et l'autre partie en arrêt pour garde d'enfant ?

Le but de l'arrêt pour garde d'enfant est de permettre aux salariés qui doivent continuer à travailler de pouvoir garder leur(s) enfant(s) en raison de la fermeture des établissements scolaires et que le télétravail n'est pas possible.

Si l'entreprise n'a plus d'activité et que les salariés sont mis en activité partielle totale, le contrat de travail est déjà suspendu et le salarié n'a pas de travail à accomplir. Il peut donc garder ses enfants et l'arrêt de travail n'a pas lieu d'être.

L'ensemble des salariés sont donc indemnisés au titre de l'activité partielle.

12- Le salarié peut-il alterner activité partielle, télétravail et garde d'enfant sur la même semaine ?

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

13

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

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

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

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

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

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

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

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

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

13- Un de nos salariés a décidé de ne pas venir travailler à compter du lundi 16 mars car il a entendu que du fait de son état de santé, il faisait partie des personnes dites "fragiles" (diabète - asthmatique - surpoids ...). En a-t-il le droit ?

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

Si le télétravail n'est pas compatible avec le poste du salarié, et que ce dernier est **une personne à risque élevé**, c'est-à-dire considérée comme pouvant développer une forme grave d'infection (liste consultable en [en cliquant ici](#)), le salarié peut se connecter directement, sans passer par l'employeur ni par son médecin traitant, sur le site Internet declare.ameli.fr pour demander à être mis en arrêt de travail pour une durée initiale de 21 jours.

En effet, pour ces personnes, si le télétravail n'est pas possible, elles doivent impérativement rester à leur domicile en arrêt de travail. Elles devront elle-même se connecter directement.

14

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

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

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

Lorsque le télétravail n'est pas possible, les salariés sont tenus de venir travailler dès lors que l'organisation de l'entreprise respecte les règles de distanciation impératives dans ce contexte de crise sanitaire.

Les règles de distanciation pour les emplois non éligibles au télétravail doivent impérativement être respectées et les gestes barrière et les règles de distanciation au travail sont impératifs.

Les entreprises sont invitées à repenser leurs organisations pour :

- ✓ Limiter au strict nécessaire les réunions :
 - la plupart peuvent être organisées à distance ;
 - les autres doivent être organisées dans le respect des règles de distanciation ;
- ✓ Limiter les regroupements de salariés dans des espaces réduits.
- ✓ Les déplacements non indispensables doivent être annulés ou reportés

- ✓ L'organisation du travail doit être au maximum adaptée, par exemple la rotation d'équipes.

Si l'employeur ne prend pas les mesures nécessaires « pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale de ses salariés, ces derniers pourraient exercer leur droit de retrait (voir question suivante). De même, si vous n'êtes pas en mesure de respecter les consignes sanitaires (l'activité et/ou le poste de travail du salarié ne le permet pas), pour éviter tout risque, nous vous conseillons de ne pas faire venir travailler le salarié.

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

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, l'arrêt de travail n'aura aucun intérêt. Toutefois, si le salarié effectue tout de même la démarche pour avoir un arrêt sur le site declare.ameli.fr, il faudra prendre en compte l'arrêt de travail. Pour autant, le salarié ne devra pas être mieux indemnisé que ce qu'il aurait perçu s'il n'avait pas été en arrêt. Il faudra donc faire son maintien de salaire mais à hauteur de 82% de son net (rémunération qu'il aurait perçu dans le cadre de l'activité partielle).

Dans la seconde hypothèse (activité partielle « partielle »), le salarié continue à travailler selon une durée de travail réduite. Si le télétravail n'est pas compatible avec le poste du salarié et que celui-ci est une personne dite vulnérable, il peut effectuer unilatéralement les démarches sur declare.ameli.fr pour obtenir un arrêt de travail préventif. Cet arrêt s'impose à l'employeur. Le salarié ne sera donc plus en activité partielle mais bien en arrêt de travail.

A noter : le salarié sera indemnisé par l'employeur au titre de la maladie à hauteur du salaire qu'il aurait perçu s'il avait été en activité partielle. Le salarié en arrêt de travail ne doit pas en principe être mieux rémunéré que le salarié en activité partielle.

15

L'activité est maintenue au sein de mon association

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

Lorsqu'un salarié de retour d'une zone à risque a été **placé en isolement par le médecin de l'Agence régionale de santé (ARS)**, ce dernier va délivrer un avis d'interruption de travail spécifique qui permet au salarié de bénéficier d'une prise en charge avec le versement d'indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) sans délai de carence.

Parallèlement, ce salarié pourra prétendre à **maintien de salaire dans les conditions fixées par la convention collective applicable dans votre structure**.

Ainsi, même si le salarié bénéficie d'un régime exceptionnel avec le versement d'IJSS sans délai de carence et sans condition de durée d'activité minimale, le maintien de salaire par l'employeur ne sera possible que si les conditions d'ancienneté fixées dans la Convention collective sont respectées.



Suite à l'ordonnance du 25 mars 2020, l'**indemnité complémentaire prévue par le Code du travail** doit être garantie par l'employeur **quelle que soit l'ancienneté du salarié** dans l'entreprise. Avant la modification des textes réglementaires, elle était versée par l'employeur dès lors que le salarié comptait au moins 1 an d'ancienneté. Cette condition d'1 an d'ancienneté n'est plus applicable et l'employeur doit verser cette indemnité, en plus de l'allocation journalière de la Sécurité sociale (50 %), aux salariés :

- ✓ En arrêt maladie en raison du Covid-19 (isolement) ;
- ✓ En arrêt de travail parce qu'ils ne peuvent pas télétravailler et n'ont pas de solutions de garde pour leurs enfants scolarisés ou en crèche, âgés de moins de 16 ans ;
- ✓ En arrêt maladie « classique » pour tout autre motif que le Covid-19.

Le montant de cette indemnité complémentaire légale permet d'assurer 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler, indemnité de Sécurité sociale comprise (article D1226-1 du Code du Travail).

Ces dispositions légales devront donc être appliquées dès lors que le salarié ne remplit pas les conditions prévues par la CCN pour le maintien de salaire. Cela signifie, qu'à minima, le salarié, quelle que soit son ancienneté, doit bénéficier du maintien de 90% de sa rémunération brute.



Si l'établissement ou le service auquel appartient le salarié a été mis en activité partielle, en principe, pour l'égalité de traitement, le salarié en arrêt bénéficiera du maintien de son salaire mais uniquement à hauteur du salaire qu'il aurait perçu s'il n'avait pas été en arrêt. Cela signifie que le maintien de salaire se fera à hauteur de 70% du brut ou 84% du net comme les autres salariés en activité partielle.

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

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

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

Dans le contexte du coronavirus, si l'employeur met en œuvre les recommandations du gouvernement, disponibles et actualisées sur <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>, 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.

👉 **Au début des annonces gouvernementales autour du coronavirus (Stade 1 et stade 2),** pour savoir si l'exercice du droit de retrait était justifié, il fallait analyser chaque situation particulière du salarié au regard du coronavirus. Il était par exemple utile de s'interroger sur le degré d'exposition au risque de contamination ou encore la gravité du risque en cas de contamination effective.

Par exemple, le salarié souffrant d'une pathologie chronique et travaillant dans une zone à risque pouvait plus aisément justifier l'exercice de son droit de retrait qu'un salarié en parfaite santé qui n'est pas exposé directement au virus.

Dès lors, à cette période, un employeur pouvait, en l'état des connaissances sur l'épidémie et des consignes données par le gouvernement, refuser l'exercice du droit de retrait par un salarié qui ne démontrait pas que le coronavirus emportait un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé (ex : déplacement dans une zone de circulation active du virus en l'absence d'impératif).

👉 **Depuis les annonces de restrictions de déplacement par le gouvernement (Stade 3), le droit de retrait serait justifié par tout salarié, même en bonne santé, dès lors que son employeur ne met pas en œuvre les mesures pour la santé et la sécurité de ses salariés.**

Ainsi, par exemple, si le télétravail est possible pour le poste du salarié, celui-ci pourrait refuser d'aller sur son lieu de travail, le salarié n'aurait plus à démontrer un danger grave et imminent pour sa santé. Au contraire, ce serait à l'employeur qui voudrait imposer à son salarié de venir travailler de démontrer que l'activité est insusceptible d'être exercée à distance.

Comme le souligne le Ministère du travail sur son site (<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/coronavirus-covid-19-et-monde-du-travail>), **doivent impérativement rester à la maison les salariés :**

- ✓ malades ou particulièrement vulnérables ;
- ✓ qui sont l'un des deux parents qui assure la garde d'un enfant de moins de seize ans dont l'établissement scolaire est fermé ;
- ✓ qui sont en chômage partiel ;
- ✓ qui travaillent à distance (télétravail).

L'employeur est tenu d'organiser un travail à distance. Lorsque les salariés sont obligés de se rendre physiquement sur leur lieu de travail, **parce que leur travail ne peut être effectué à distance et ne peut être différé**, l'employeur est tenu de respecter et faire respecter les gestes barrières sur le lieu de travail.

→ Si votre structure démontre que l'activité professionnelle ou le déplacement ne peut être différé ou exercé à distance (ex : *votre structure a été réquisitionnée pour l'accueil des enfants de soignants par exemple*) vous pouvez demander à vos salariés de venir sur leur lieu de travail. Dans ce cas, pour savoir si l'exercice du droit de retrait est justifié, il faudrait repartir de l'analyse concrète de la situation particulière de chaque salarié.

Ainsi, même en cas de dérogation justifiée à l'interdiction d'activités ou de déplacements professionnels à l'extérieur du domicile, un salarié qui présente une maladie chronique pourrait valablement exercer son droit de retrait. À l'inverse un salarié en bonne santé devra venir travailler s'il ne démontre pas que la situation de travail l'expose à un danger grave et imminent pour sa santé.

→ Si votre structure ne peut justifier d'activités ou de déplacements professionnels qui ne peuvent être différés ou exercés à distance, il sera plus difficile voire impossible de contester le droit de retrait.

Les personnes pour lesquelles le télétravail a été imposé ou permis et qui ont la possibilité de télétravailler n'ont en principe pas de légitimité à exercer un droit de retrait. Même dans le cas particulier d'une personne en couple dont le conjoint est susceptible d'être atteint par le Covid-19, cette règle

prévaut car les salariés ont la possibilité de télétravailler dans un autre lieu. C'est le salarié qui choisit son lieu de confinement.

17- 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.*

18- 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.

18

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

19- Notre structure a du travail à proposer aux salariés autre que leurs missions habituelles : inventaires, formation interne, construction de projets ... Les salariés sont-ils en droit de refuser ces missions ?

Comme le souligne le Ministère du travail sur son site (<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/coronavirus-covid-19-et-monde-du-travail>) , doivent impérativement rester à la maison les salariés :

✓ malades ou particulièrement vulnérables ;

- ✓ qui sont l'un des deux parents qui assure la garde d'un enfant de moins de seize ans dont l'établissement scolaire est fermé ;
- ✓ qui sont en chômage partiel ;
- ✓ qui travaillent à distance (télétravail).

L'employeur est tenu d'organiser un travail à distance. Lorsque les salariés sont obligés de se rendre physiquement sur leur lieu de travail, **parce que leur travail ne peut être effectué à distance et ne peut être différé**, l'employeur est tenu de respecter et faire respecter les gestes barrières sur le lieu de travail.

En conséquence, le salarié peut refuser d'aller sur son lieu de travail et n'a pas à démontrer un danger grave et imminent pour sa santé. Au contraire, il appartient à l'employeur qui voudrait imposer à son salarié de venir travailler de démontrer que l'activité ou le déplacement professionnel est insusceptible d'être différé ou d'être exercé à distance (voir question ci-dessus « Le coronavirus peut-il justifier le droit de retrait de mon salarié ? »).

Il sera donc difficile pour l'employeur de justifier qu'il s'agit d'une activité professionnelle qui ne peut être différée alors qu'il confie à ses salariés des missions ne relevant pas de leur poste habituel.

20- Et le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), faut-il le mettre à jour ?

Le DUERP 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 DUERP qui doit donc être mis à jour dans le cadre du Covid-19.

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

- ✓ même lieu de vie / de travail,

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

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

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

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

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

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

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

21- 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 ?

20

Si un salarié doit se déplacer pour se rendre sur son lieu de travail, son emploi ne lui permettant pas de faire du télétravail et l'activité professionnelle ne pouvant être différée, **l'employeur doit lui fournir un justificatif**.

Une nouvelle version de ce justificatif professionnel permettant de déroger au confinement imposé depuis le 17/03/2020 aux Français face à l'épidémie de coronavirus est mise en ligne par le Gouvernement depuis le 21/03/2020.

Cette nouvelle version comporte dorénavant une case « durée de validité », qui permet à l'employeur de ne pas devoir la renouveler chaque jour.

Les salariés porteurs de cette attestation employeur n'ont plus besoin de se munir en complément d'une attestation individuelle de déplacement.

L'attestation dérogatoire individuelle reste inchangée.

Vous pouvez retrouver les 2 attestations officielles qui sont les seules à être valables sur le site du Ministère de l'intérieur : <https://www.interieur.gouv.fr/Actualites/L-actu-du-Ministere/Attestation-de-deplacement-derogatoire-et-justificatif-de-deplacement-professionnel>

Le télétravail

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

Depuis le déclenchement du stade 3 de l'épidémie de coronavirus, se déplacer de son domicile à son lieu de travail n'est autorisé que si l'activité ou le déplacement professionnel ne peut pas être différé ou exercé à distance. Le télétravail doit être donc mis en place le plus largement possible.

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

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

Il convient de souligner qu'il n'est pas nécessaire de modifier le contrat de travail pour permettre à un salarié de télétravailler.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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.

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 ».

26- 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.

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

22

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

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

Pour les structures de moins de 250 salariés, en cas de sous-activité prolongée, voire d'arrêt total de l'activité, l'entreprise peut demander à bénéficier du FNE-Formation en lieu et place de l'activité partielle afin d'investir dans les compétences des salariés. Pour plus d'informations, rendez-vous sur <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/accompagnement-des-mutations-economiques/appui-aux-mutations-economiques/article/conventions-de-fne-formation>

Pour les entreprises ou groupements d'employeurs de plus de 250 salariés, la pertinence du recours au FNE-Formation sera appréciée en fonction des difficultés particulières du bassin d'emploi, de la branche d'activité et de l'entreprise ou groupement d'employeurs concerné.

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

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.

Vous pouvez consulter sur le site de l'URSSAF ([cliquer ICI](#)) le tableau d'évaluation des frais engagés dans le cadre du télétravail et qui seront donc exclus de la base de calcul des cotisations (avec un plafonnement de 50 % de certains frais).

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

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

29- 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.

23

L'activité partielle (appelée également chômage partiel)

Sur l'éligibilité

30- 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.

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

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

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

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

En principe, le cadre dirigeant, n'étant soumis à aucune durée contractuelle de travail que ce soit en heures ou en jours, n'est **pas éligible à l'activité partielle**. Toutefois, pour votre information, l'ordonnance du 27 mars 2020 prévoit la possibilité pour ce cadre de bénéficier de l'activité partielle. Nous sommes dans l'attente d'un décret précisant les modalités d'application exactes.

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

24

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.

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

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

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

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

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

Oui.

En effet, l'assiette de l'indemnité de précarité est la même que celle de l'indemnité de congés payés ([Cass. soc., 16 juin 2004](#)). La jurisprudence communautaire a eu l'occasion de préciser que les indemnités d'activité partielle doivent être incluses dans le calcul de l'indemnité de congés payés pour la méthode du 10^{ème} ([CJUE, 13 décembre 2018, affaire C-385/17](#)). En conséquence, il faut inclure cette indemnité dans l'assiette de calcul de l'indemnité de fin de contrat.

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

OUI

Ces salariés reçoivent une indemnité horaire d'un montant qui ne peut être inférieur au pourcentage du Smic qui leur est applicable au titre du Code du travail.

36- 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.

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

Suite aux mesures gouvernementales, un grand nombre de missions de Service Civique ne peuvent être réalisées sur le territoire national dans les conditions prévues.

25

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

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

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

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

39- Le délai de 30 jours pour effectuer la démarche de demande d'autorisation part à compter de quelle date ? De la mise en activité partielle ?

Oui, le délai de 30 jours pour effectuer les démarches démarre bien au 1^{er} jour de mise en activité partielle du ou des salariés.

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

40- Comment établir les fiches de paie, notamment du mois de mars, lorsque les salariés ont été mis en activité partielle mais que l'association est toujours en attente de réponse de la Direccte, ou n'a pas encore les codes d'accès pour effectuer la demande ?

En principe, l'employeur peut mettre en activité partielle les salariés après autorisation de l'Administration.

Dans le contexte actuel cette réduction d'activité ou bien encore la suspension de l'activité s'est effectuée très rapidement suite aux mesures mises en place par le gouvernement. C'est également pour prendre en compte cette « précipitation » qu'il est possible d'effectuer, légalement, la demande d'autorisation dans les 30 jours qui suivent la mise en activité partielle. Cette demande est effectuée dans cette période de 30 jours avec effet rétroactif.

Nous conseillons donc d'établir le bulletin du mois de mars en partant du principe que l'activité partielle sera acceptée. Ainsi, le salarié percevra une indemnité de 70% pour les heures chômées.

Si l'activité partielle est refusée, l'employeur devra alors régulariser la situation en reversant au salarié les 30% manquants et en opérant également une régularisation au niveau des cotisations sociales.

Nous estimons en effet que cette méthode sera moins désavantageuse pour le salarié qui recevra un rappel de salaire si l'activité partielle n'est pas acceptée plutôt que de faire un bulletin de paie à 100% et de lui réclamer ensuite le trop versé une fois l'activité partielle acceptée.

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

26

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

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

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

Témoignages recueillis sur cette question :

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

Sur la déclaration des heures chômées

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

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

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

Dans le cadre de l'activité partielle, toutes les heures chômées doivent être déclarées et indemnisées. Ainsi, pour un animateur-technicien / professeur, les heures chômées vont être les heures de face à face chômées ainsi que les heures de préparation qui en découlent.

Par exemple, un professeur embauché pour 5h de face à face. Il est mis en activité partielle sur 4 semaines. Il y aura donc 4 semaines x (5h x 35/24) = 29,17h chômées.

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

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

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

Exemple :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Une réponse a été apportée dans une circulaire de la DGEFP n° 2013-12 en date du 12 juillet 2013. L'ordonnance du 27 mars 2020 prévoit que pour le salarié dont la durée de travail est en jour, la détermination du nombre d'heures prises en compte est effectuée en convertissant en heures un nombre de jours ou ½ journée. Nous sommes dans l'attente d'un décret pour plus de précisions.

A ce jour, le raisonnement est le suivant :

Le calcul s'en tient au réel selon le nombre de jours de fermeture :

- ✓ Une journée est quantifiée à 7 heures.
- ✓ Une demi-journée de fermeture sera quantifiée 3.5 heures.

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 :

- ✓ 10 jours

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

- ✓ 10 jours x 7h = 70h

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

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

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

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

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

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

Son taux horaire est de : 3000 €/148.89 h = 20,14 €

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

✓ $70h \times 20,14€ = 1409,80€$

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

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

Sur l'indemnisation par l'employeur

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

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

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

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

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

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

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

Et le montant de l'allocation versée par l'Etat prendra également en compte cette augmentation (dans la limite de 70% de 4,5 SMIC horaire).

50- Quelles sont les démarches pour les associations qui appliques le Chèque Emploi Associatif ?

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

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

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

L'apprenti et le salarié en contrat de professionnalisation perçoivent une indemnité d'activité partielle égale à leur rémunération mensuelle habituelle. L'indemnité d'activité partielle est égale au montant de la retenue sur salaire pour les heures chômées.

Impact de l'activité partielle sur le contrat de travail

52- Quel est l'impact de l'activité partielle sur les jours fériés (Lundi de Pâques 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 lundi. Le lundi de Pâques est un jour férié chômé comme tous les ans dans l'association. Le salarié est en activité partielle toute la semaine de Pâques. 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.

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

Aux vues des dernières mesures prises par le gouvernement, ses salariés ne peuvent pas venir faire du bénévolat au sein de votre association.

En dehors de cette période de « confinement », nous aurions également déconseillé de faire venir les salariés en tant que bénévoles. En effet, de manière générale, il faut proscrire le cumul de statuts. Une personne ne peut être au sein de la même structure à la fois salariée et bénévole. En cas de contrôle de l'Urssaf ou de conflit avec le salarié, toutes les heures de bénévolat pourraient être requalifiées de salariat.

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

30

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 maladie, maternité ou paternité doit être classiquement déclaré auprès de sa CPAM. Il bénéficiera des IJSS et du complément employeur légal et/ou conventionnel dans les conditions classiques.

55- 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.

56- 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.

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

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

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

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



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

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

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

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



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

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

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

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

58- 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.

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

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

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

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

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

33

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.

60- 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.

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

La DGEFP a adressé un message à l'ensemble des organismes certificateurs leur intimant d'informer leurs clients du report des audits en cours et de la suspension des activités d'audit jusqu'au 15 avril 2020 au moins.

En effet, les textes en vigueur prévoient que les audits initiaux doivent se dérouler sur place. Dans le contexte actuel de fermeture des organismes de formation (cf. arrêté du 15 mars 2020), la réalisation de l'audit sur place est impossible.



Pour l'heure, n'avons pas connaissance d'assouplissements des modalités d'audit ni de report de l'échéance de la certification, fixée au 1^{er} janvier 2021.

Gestion des congés, repos et temps de travail

Les congés payés et les RTT

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

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

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

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

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



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

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

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



Même si l'employeur ne dispose pas d'accord d'entreprise prévoyant ces nouvelles modalités sur les congés payés, nous rappelons qu'à ce jour, étant donné que nous sommes début avril, l'employeur a encore la possibilité d'imposer au salarié le reliquat de congés qu'il doit solder avant le 31 mai 2020. L'employeur est encore dans les délais pour imposer des congés payés avant le 31 mai tout en respectant le délai de prévenance d'1 mois. Par exemple, au 1^{er} avril 2020, l'employeur peut encore imposer des congés payés sur la période du 2 mai au 31 mai dès lors qu'il s'agit bien des congés payés devant être soldés avant le 31 mai.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

36

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

- Soit de respecter le délai de prévenance d'1 mois et uniquement pour les congés payés qui peuvent être pris sur la période de référence en cours (règles légales habituelles) ;
- Soit, dans le cadre des dispositions exceptionnelles Covid-19, qu'il y ait un accord collectif qui le prévoit, dans la limite de 6 jours ouvrables et en respectant un délai de prévenance de 1 jour franc.

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

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

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

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

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

Financièrement, la prise de congés payés au cours de la période d'activité partielle peut être intéressante compte tenu que le salarié percevra au cours de la semaine des congés payés une indemnité de congés payés calculée selon les règles habituelles à savoir la règle du maintien de salaire

ou la règle du 10^{ème} (choisir la plus favorable pour le salarié) et que cette indemnité sera plus intéressante que l'indemnité d'activité partielle.

66- 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).

67- 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.

37

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

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

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

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

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

Le Comité Social et Economique

69- 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).

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

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

✓ La gestion des risques

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

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

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

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



Jusqu'alors, seul le CSE dans les entreprises de 50 ETP et plus devaient en principe être consulté. Toutefois, le décret du 25 mars 2020 mentionne que la demande d'autorisation auprès de la Direccte doit être accompagnée de l'avis préalablement rendu par le CSE si l'entreprise en est dotée. Il n'y a aucune mention sur l'effectif de l'entreprise. Par prudence, et pour éviter un refus de prise en charge fondée sur cette absence de consultation, nous vous conseillons, même dans les entreprises de moins de 50 ETP de consulter le CSE dès lors qu'il existe.

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

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

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

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

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

Le décret du 25 mars 2020 prévoit **un délai de deux mois à compter de la demande d'autorisation préalable pour consulter et envoyer l'avis du CSE.** Ainsi, compte tenu de la rapidité des mesures

38

prises par le gouvernement, si l'employeur ne peut respecter la procédure légale en consultant le CSE préalablement à la demande d'activité partielle, il le consultera après la demande et se chargera d'envoyer cet avis dans les 2 mois qui suivent la demande d'activité partielle à l'administration.

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

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

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

72- 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.

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

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

Il faut donc lui communiquer :

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

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

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

74- 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.

75- 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.

39

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

76- 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*).