



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

Fermeture des établissements scolaires et garde d'enfants	4
1- 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 ?	4
2- 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 ?	4
3- Suite à la fermeture des crèches et des établissements scolaires, un salarié doit garder son/ses enfant(s). Quelles sont les démarches à réaliser et peut-il prétendre au maintien de salaire ?	5
4- Les jours de garde peuvent-ils être fractionnés entre les 2 parents ?	7
5- Quels sont les conséquences de l'arrêt d'un salarié pour garder son enfant sur le contrat de travail ?	7
6- Que se passe-t-il si l'employeur a recours à l'activité partielle pendant un arrêt du salarié pour garder ses enfants ?	7
L'activité est maintenue au sein de mon association / entreprise	9
7- Mon salarié a été mis à l'isolement : dois-je lui maintenir le salaire ?	9
8- 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 ?	9
9- Le coronavirus peut-il justifier le droit de retrait de mon salarié ?	10
10- Comment doit s'exercer le droit de retrait du salarié ?	11
11- Que doit faire l'employeur dont le salarié a exercé son droit de retrait ?	12
12- 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 ?	12
13- Et le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), faut-il le mettre à jour ?	12
14- 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 ?	14
J'organise le télétravail	15
15- Puis-je imposer le télétravail à mes salariés ?	15
16- Dois-je respecter une procédure particulière pour la mise en place du télétravail ?	15
17- En cas d'accident sur le lieu de télétravail, le salarié est-il couvert par le régime des accidents du travail ?	15
18- Que faire si le poste du salarié n'est pas compatible avec le télétravail ?	15
L'activité de ma structure diminue ou est suspendue complètement	16
19- Dans le cadre du chômage partiel (appelé également activité partielle), 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 ?	16
20- 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 ?	16
21- Parmi nos salariés, un d'entre eux a 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 ?	16

2

22-	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 ?	17
23-	Les salariés en Parcours Emploi Compétences sont-ils exclus du dispositif de chômage partiel ?	17
24-	Comment faire par rapport aux prestataires de service ou au-auto-entrepreneurs ?	17
25-	En cas d'annulation d'activité, dois-je rembourser les adhérents ?	18
26-	Le processus de certification qualité était lancé dans mon organisme de formation, l'audit étant en cours. Doit-il s'arrêter ?	18
27-	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 ?	18
28-	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 ?	18
29-	Ma salariée a posé une semaine de congés / jours de repos qui tombent pendant la période d'activité partielle. Sont-ils maintenus ?	19
30-	Puis-je imposer à mes salarié-e-s la prise de congés / jours de repos ?	19
31-	Pendant l'activité partielle, le salarié acquiert-il des congés payés ?	19
32-	Quelle est la situation des salarié-e-s en arrêt de travail / congé maternité / paternité au moment de la déclaration d'activité partielle ?	19
33-	Pour les services civiques, quel est l'impact de l'arrêt de l'activité ?	19
34-	Puis-je rompre la période d'essai de mon salarié compte tenu de la situation ?	20
	Le rôle du Comité Social et Economique	21
35-	Dans quels cas dois-je informer ou consulter le CSE ?	21
36-	Que dois-je faire en cas de réunion demandée par les représentants du personnel ?	21
37-	Qu'est-ce que le droit d'alerte du CSE ?	21

Fermeture des établissements scolaires et garde d'enfants

1- 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](#).

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).



Aux dernières nouvelles, le gouvernement a annoncé que l'**indemnité complémentaire prévue par le Code du travail** devrait être garantie par l'employeur **quelle que soit l'ancienneté du salarié** dans l'entreprise. Cette mesure doit être confirmée par un texte légal ou réglementaire. Aujourd'hui, elle est versée par l'employeur dès lors que le salarié compte au moins 1 an d'ancienneté. Cette condition ne serait plus applicable et l'employeur devrait verser cette indemnité, en plus de l'allocation journalière de la Sécurité sociale (50 %), aux salariés 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. Le montant de cette indemnité complémentaire 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 conventionnelles 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.

2- 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 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.

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. 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 (aujourd'hui prévu au bout de 14 jours), 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 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 d'une activité réduite au sein de l'entreprise. Il sera en arrêt de travail et il 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).

5

3- Suite à la fermeture des crèches et des établissements scolaires, un salarié doit garder son/ses enfant(s). 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.

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**.

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.ameli.fr> ou 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**.

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.

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 14 jours, 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.



Aux dernières nouvelles, le gouvernement a annoncé que l'indemnité complémentaire prévue par le Code du travail devrait être garantie par l'employeur quelle que soit l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Cette mesure doit être confirmée par un texte légal ou réglementaire. Aujourd'hui, elle est versée par l'employeur dès lors que le salarié compte au moins 1 an d'ancienneté. Cette condition ne serait plus applicable et l'employeur devrait verser cette indemnité, en plus de l'allocation journalière de la

FAQ Covid-19 – version 2 du 20 mars 2020

Sécurité sociale (50 %), aux salariés 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. Le montant de cette indemnité complémentaire 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 conventionnelles 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.

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>

4- 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.

5- 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**.

6- 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.

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. 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 (aujourd'hui prévu au bout de 14 jours), 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 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 d'une activité réduite au sein de l'entreprise. Il sera en arrêt de travail et il 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).

L'activité est maintenue au sein de mon association / entreprise

7- 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.



Aux dernières nouvelles, le gouvernement a annoncé que **l'indemnité complémentaire prévue par le Code du travail** devrait être garantie par l'employeur **quelle que soit l'ancienneté du salarié** dans l'entreprise. Cette mesure doit être confirmée par un texte légal ou réglementaire. Aujourd'hui, elle est versée par l'employeur dès lors que le salarié compte au moins 1 an d'ancienneté. Cette condition ne serait plus applicable et l'employeur devrait verser cette indemnité, en plus de l'allocation journalière de la Sécurité sociale (50 %), aux salariés 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. Le montant de cette indemnité complémentaire 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 conventionnelles 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 un salarié revient d'une zone à risque et qu'il ne se présente pas à son poste, **il doit en tout état de cause justifier de son arrêt de travail auprès de son employeur.** En effet, sans arrêt de travail, le salarié ne pourra prétendre au maintien de salaire.*

8- 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.

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.

Le communiqué de presse du Ministère du travail mentionne notamment que les règles de distanciation pour les emplois non éligibles au télétravail doivent impérativement être respectées. 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.

9- 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**.

10

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 exercé 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.

10- 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.*

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

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

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

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

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

12- 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.

13- 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.

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.

14- 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 ?

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.**

Ce justificatif, non daté, sera donc à réutiliser durant toute la période de confinement, au contraire de l'attestation de déplacement dérogatoire à usage unique et datée et qui devra donc être remplacée chaque jour. L'attestation à remplir par l'employeur précisera l'emploi et le mode de transport. Vous pouvez retrouver un modèle de justificatif 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>

J'organise le télétravail

15- 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).

16- 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.

17- 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.

18- Que faire si le poste du salarié n'est pas compatible avec le télétravail ?

Dans ce cas et eu égard aux mesures de restrictions de déplacement mises en place par le gouvernement, vous ne pouvez pas imposer à votre salarié de venir sur son lieu de travail à moins de démontrer que l'activité professionnelle ou le déplacement ne peut aucunement être différé.

Il est donc conseillé que le salarié reste à son domicile et dans ce cas l'employeur peut se renseigner pour voir si l'activité partielle peut être acceptée par l'administration. Effectuez vos démarches directement en ligne sur le portail <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>

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.

15

L'activité de ma structure diminue ou est suspendue complètement

19- Dans le cadre du chômage partiel (appelé également activité partielle), 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).

20- 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.

16

21- 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.

22- 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.

17

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

A notre connaissance, aucune disposition légale ne prévoit cette exclusion. Toutefois, à défaut d'informations légales ou réglementaires sur ce point, nous vous conseillons de vous renseigner auprès de l'ASP pour voir comment l'activité partielle peut être compatible avec les aides versées dans le cadre du dispositif PEC CUI-CAE.

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

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

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

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

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

Aucune date butoir n'est réellement fixée, mais si la date de conclusion du contrat concerné est antérieure au 30 janvier 2020, date à laquelle l'OMS a qualifié l'épidémie du coronavirus « d'urgence

de santé publique de portée internationale », la force majeure pourrait être invoquée pour justifier la rupture anticipée du contrat de prestation ou avec l'auto-entrepreneur.

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

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

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

25- 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.

26- 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.

27- 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.

28- 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.

18

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. 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).

29- Ma salariée a posé une semaine de congés / jours de repos qui tombent pendant la période d'activité partielle. Sont-ils maintenus ?

Oui, 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 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.

30- Puis-je imposer à mes salarié-e-s la prise de congés / jours de repos ?

Au 20 mars 2020, il n'existe pas de base légale permettant d'imposer aux salarié-e-s la prise de jours de RTT, de repos compensateur ou de congés.

Pour les salarié-e-s ayant déjà posé des congés : il est possible de les décaler en application de l'article L. 3141-16 du code du travail, qui dispose que l'employeur peut, en cas de circonstances exceptionnelles, modifier l'ordre et les dates de départ en congés.

S'agissant des jours de repos, il convient de se référer à ce que prévoit votre accord d'entreprise. Pour l'heure, seule la prise des jours dont dispose l'employeur peut être imposée.



Le projet de loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 prévoit la possibilité pour tout employeur d'imposer ou de modifier unilatéralement les dates de prise d'une partie des congés payés, des jours de réduction du temps de travail et des jours de repos affectés sur le compte épargne-temps du salarié. Ces éléments vont être précisés dans les prochains jours et nous vous en tiendrons informé-e-s.

31- Pendant l'activité partielle, le salarié acquiert-il des congés payés ?

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).

32- Quelle est la situation des salarié-e-s en arrêt de travail / congé maternité / paternité au moment de la déclaration d'activité partielle ?

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

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

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

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

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



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

34- 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.

20

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.

Le rôle du Comité Social et Economique

35- 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, le recours à l'activité partielle, les dérogations aux règles relatives à la durée du travail et aux repos.**

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

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

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

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

Un projet de décret à paraître dans les prochains jours pourrait prévoir un délai de deux mois à compter de la demande d'autorisation préalable d'activité partielle pour envoyer l'avis du CSE. Ce qui permettra à l'employeur de faire la demande d'activité partielle avant de consulter le CSE.

✓ 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*).

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

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

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

37- 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*).