

Social – RH - Paie

Fédérations des Ogec

Covid-19

Questions techniques partagées

Vous êtes nombreux à vous poser des questions durant cette crise sanitaire de Covid 19.

Ce document technique de synthèse donne des éléments de contexte et d'analyse généraux permettant de répondre à une partie d'entre elles.

Les notes d'information de la Fédération des Ogec¹ présentent des recommandations d'action et des critères généraux de discernement afin qu'à chaque niveau décisionnaire (Ogec / fédération départementale / fédération régionale), les bonnes décisions, dans le respect de toutes les parties prenantes, puissent être prises de manière concertée.

Compte tenu de l'hétérogénéité des situations, il est difficile de répondre à toutes les questions spécifiques.

Ce QR propose un certain nombre de solutions opérationnelles, des modèles de document etc.

Ce document de travail évolutif et fruit d'un travail collectif est à destination des fédérations territoriales.

Il sera mis à jour autant que de besoin ; sans doute sur un rythme quasi journalier pendant les premiers jours du confinement.

Ce document est rédigé sous la responsabilité des directeurs de pôle de la FNOGEC. C'est un document d'accompagnement et il n'a aucune valeur contraignante (contrairement aux décisions unilatérales du collège employeur et de la CEPNL).

Ce document essaie de faire la synthèse des questions posées par les salariés des fédérations territoriales et des établissements et quelques éléments d'informations « extérieurs ». Un grand merci à chacun pour vos questions, vos analyses et relectures.

Nous avons utilisé un certain nombre de Questions-Réponses et contenus venus de Fédérations des Ogec territoriales, de cabinets d'avocats ou d'expertise comptable ; ils sont sourcés.

Nous remercions tout particulièrement pour leur partage, leur concours, leur relecture la :

- Fédération des Ogec de Bourgogne ;
- Fédération des Ogec du Centre (et les services de l'ASREC) ;
- Fédération des Ogec d'Ile de France ;
- Fédération des Ogec de Lille ;
- Fédération des Ogec de l'Ille et Vilaine ;
- Fédération des Ogec de la Loire
- Fédération des Ogec de Loire Atlantique ;
- Fédération des Ogec de Lorraine ;
- Fédération des Ogec de Lyon et du Roannais (Uniogec) ;
- Fédération des Ogec de Marseille (UPOGEC).

¹ Ces notes sont disponibles sur le site de la Fnogeg

Le pôle social remercie chaleureusement pour leur participation à l'enrichissement de ce document :

- les représentants en CPPNI de la FEP-CFDT, la Fed E&F CFTC, le SPELC ;
- les attachés de gestions, comptables et économistes de l'Ancagec et des Arcagec et leurs présidents ;
- les présidents et représentants du SYNADEC, du SYNADIC et de l'UNETP.

Le **fonds social EEP Solidarité** peut allouer une aide financière exceptionnelle aux salariés, aux enseignants agents publics et aux ayants-droit afin de les soutenir dans ce moment difficile. En effet, si ces personnes rencontrent des difficultés financières suite à la maladie, à un décès, aux frais engagés pour l'accompagnement d'un parent, d'un enfant handicapé suite à la fermeture de l'établissement d'accueil ou limitation des capacités d'accueil qu'elles n'hésitent pas à contacter le **fonds social EEP Solidarité**.

Nous vous remercions de bien vouloir les informer et leur indiquer que le dossier de demande d'aide est téléchargeable en cliquant sur le logo ci-contre :



fondsocial@branche-eep.org

Sur l'action sociale voir à la fin du document (cliquez ci-dessous)



INFO PRATIQUE +

L'Action sociale présente à vos côtés

Dispositif COVID-19

Afin de soulager les difficultés générées par la crise sanitaire et le confinement, l'Action Sociale Retraite a décidé de renforcer ses dispositifs habituels.



Table des matières

Social – RH - Paie Fédérations des Ogec Covid-19 Questions techniques partagées	1
Gouvernance Ogec	7
1. Une délégation de pouvoir spécifique à cette situation de crise sanitaire doit-elle être donnée au chef d'établissement ?	7
2. Le chef d'établissement en cas d'absence, peut-il légalement donner délégation à son adjoint pour une journée ou une ½ journée ?	7
3. Que faire si un chef d'établissement est testé positif ou en arrêt maladie ?	7
Activité partielle	8
I. Présentation synthétique de l'activité partielle	8
II Les questions à se poser avant de recourir à « l'activité partielle »	10
4. Est-ce qu'une autre forme d'organisation du travail n'est pas envisageable ?	11
5. L'activité concernée est-elle bien éligible au dispositif d'activité partielle ?	11
6. Cas particulier des « CFA » et des organismes de formation	12
7. Les entreprises peuvent-elle placer leurs salariés en activité partielle et ne pas effectuer de demande d'indemnisation auprès de l'Etat ?	13
III Questions/Réponses sur le dispositif d'activité partielle	14
8. Quelle est la procédure de mise en place du dispositif d'activité partielle ?	14
9. Sur quelle période ouvrir un dossier d'activité partielle ?	16
10. Un ensemble scolaire avec établissements distincts pourra-t-il faire ses demandes en une seule fois ?	16
11. Le CSE est-il associé à la mise en place du dispositif ?	17
12. La consultation du CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés est-elle requise ? ..	18
13. Que faire si un salarié demande « sa mise en chômage partiel » ?	19
14. Salariés concernés par l'activité partielle	20
15. Activité partielle et durée équivalente de travail	29
16. Activité partielle et contrat de travail	31
17. Indemnisation des heures non travaillées	33
18. Quelle est la rémunération d'un salarié en activité partielle ?	38
19. Activité partielle et paie	38
20. Quelles incidences de l'activité partielle sur les dispositifs de protection sociale complémentaire en cas d'activité partielle	40
21. Quelles incidences de l'activité partielle sur la retraite de base et complémentaire AGIRC-ARRCO ?	41
22. Activité partielle, activités solidaires dans l'établissement et bénévolat de salariés	42
Mobilisation du personnel	43
23. Quelle est la modalité de mobilisation du personnel Ogec ?	43

24.	Prime PEPA et mobilisation des salariés	44
25.	Le recours au télétravail des salariés est-il obligatoire ?	44
26.	Tous les salariés peuvent-ils travailler en télétravail ?.....	44
27.	Que faire si le télétravail n'avait auparavant jamais été mis en place ? Faut-il l'accord du salarié ou signer un accord collectif ?	45
28.	Quels sont les frais à prendre en charge par l'employeur en cas de télétravail ?	46
29.	Télétravail et garde d'enfants de moins de 16 ans	46
30.	Comment gérer le personnel Ogec en confinement qui n'ont pas d'enfants à garder et dont la mission ne permet pas de télétravail ?	46
31.	Télétravail et temps de travail.....	46
32.	L'accident survenu en télétravail est-il présumé comme un accident du travail ?.....	47
33.	Quelles pratiques managériales pour favoriser l'implication des salariés en télétravail à l'occasion de cette crise sanitaire ?.....	49
34.	Peut-on demander à un salarié qui n'est pas « à risque » de venir travailler sur site si on respecte les gestes barrière ? Et s'il refuse ?	52
35.	En cas de mobilisation d'un salarié sur un autre poste que celui qu'il assure habituellement faut-il faire une nouvelle fiche de poste ? Est-ce une modification de contrat de travail ?	52
36.	Que se passe-t-il si un membre du personnel a un accident de travail alors qu'il ne réalise pas ses activités traditionnelles ?.....	52
37.	Dans quelle mesure les salariés pourraient-ils exercer leur droit de retrait ?.....	52
38.	Comment organiser le travail d'un salarié en cas d'accueil d'élèves dans des établissements différents ?	53
Modification des « plannings » et des congés payés		56
39.	Synthèse des mesures de l'ordonnance portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de temps de repos.....	56
40.	Peut-on modifier le planning de salariés en modulation ?	57
41.	Un solde positif d'heures complémentaires peut-il permettre de compenser les heures chômées pendant le confinement ?.....	62
42.	Un employeur peut-il imposer la prise de congés payés aux salariés pour faire face à une baisse d'activité ou à une fermeture de l'établissement ?	63
43.	Modèle d'accord de modification de dates de congés payés	63
44.	Comment gérer les salariés en forfait jours ?	67
45.	Un salarié ayant la garde alternée de ses enfants sans aucune solution d'organisation peut-il compléter l'attestation de garde d'enfants à domicile uniquement pour la semaine de garde de ses enfants ?.....	67
46.	La semaine au cours de laquelle il n'a pas la garde de ses enfants peut-il reprendre son activité ?	67
Reprise d'activité, santé et risques professionnels.....		68

47.	Comment nettoyer les locaux occupés en cette période d'épidémie ?.....	70
48.	Pourquoi et comment actualiser le document unique d'évaluation des risques ?.....	76
49.	Quels sont les mesures particulières à prendre pour les postes exigeant des contacts...	77
50.	Quelles précautions à prendre pour les salariés présents dans l'établissement afin d'assurer la garde des enfants	78
51.	Quelles précautions à prendre pour l'activité en télétravail ?.....	81
52.	En cas de contamination d'un salarié qui s'était porté volontaire pour venir travailler physiquement ?	83
Les démarches concernant les arrêts maladies		84
53.	Synthèse des situations liées au coronavirus (Net-entreprise).....	84
54.	A partir du 1 ^{er} mai, les salariés en arrêt de travail garde d'enfant ou personnes vulnérables bénéficieront de l'activité partielle	85
55.	Dépôt de dossiers IJSS par les Ogec	85
56.	Quelles sont les règles d'indemnisation prévues pour les arrêts de travail délivrés dans le cadre de l'épidémie de Coronavirus ?	85
57.	Quel médecin doit délivrer un arrêt de travail aux assurés exposés au Coronavirus (COVID-19) et mis en isolement pour qu'ils bénéficient des indemnités journalières ?	86
58.	Qu'est-il prévu pour le personnel présentant un risque élevé pour leur santé, sans possibilité de télétravail et empêché de travailler ?	86
59.	Et les salariés vivant avec une personne vulnérable ?	87
60.	Quelles sont les modalités pour les salariés devant garder leurs enfants de moins de 16 ans ?	87
61.	Doit-on déclarer les salariés devant garder leurs enfants de moins de 16 ans doivent-ils être en arrêt de travail pendant les vacances scolaires ?	88
62.	Pourquoi déclarer des arrêts de travail sur Ameli pour garde d'enfant pour du personnel qui ne serait de toute façon pas venu travailler (non mobilisé) ?.....	89
63.	Quid des arrêts maladie hors-Covid 19 ?	90
64.	Que faire si le salarié ne vient pas travailler alors qu'il ne justifie pas d'un arrêt de travail ?	90
Questions liées à la PAIE, reports de charges, DSN etc.		91
65.	Communication URSSAF-Net entreprise du 30 mars	91
66.	Appel aux entreprises du président de l'Acoss	92
Vie du contrat de travail.....		93
67.	Dans le cadre d'une promesse d'embauche, un nouveau salarié devait prendre ses fonctions cette semaine (dans les jours à venir...), que puis-je faire ?	93
68.	Peut-on transmettre les bulletins de paie par mail si l'acheminement postal n'est pas assuré ?.....	93
69.	Comment gérer les salariés qui sont réservistes et ont été appelés par les hôpitaux ? ...	93

70.	Que fait-on pour les visites médicales, en cas de reprise d'activité par exemple ?.....	94
71.	Dans le cas d'une reprise d'activité, à l'issue d'un arrêt maladie, que faire concrètement en l'absence de visite médicale ?	94
72.	Quid des procédures de démission et de licenciement en cours ?	94
73.	Quid des ruptures conventionnelles ?	95
74.	Quid de l'arrivée à terme des CDD ?	95
75.	Le Covid 19 est-il un cas de force majeure permettant la rupture anticipée de CDD ?....	95
76.	Quel impact de la situation sur le préavis en cas de rupture ?	96
Gestion des compétences et formation professionnelle		97
77.	Quelles sont les mesures d'urgence en matière de formation professionnelle ?	97
78.	Comment récupérer ses droits CPF pour une action de formation annulée	97
79.	Est-il envisageable, en accord avec le stagiaire, de décaler les sessions de formation en présentiel ?	97
80.	Est-il envisageable de faire suivre des formations aux salariés placés en confinement et ne pouvant télétravailler ?	97
81.	Catalogue d'actions de formation en distanciel.....	98
Relations sociales		101
82.	Quelles sont les mesures d'urgence relatives aux IRP ?.....	101
83.	Que deviennent les mandats d'élu au CSE ou de DS des salariés ?	101
84.	Les membres du CSE ou encore les délégués syndicaux (DS) disposent-ils toujours d'heures de délégation durant cette crise sanitaire ?.....	102
85.	Dans le cadre de leur mandat, peuvent-ils poser des heures de délégation ?	102
86.	Quel rôle pour le CSE des associations de 11 à 49 salariés durant la crise ?	102
89.	Quels moyens techniques possibles de tenue des réunions durant l'épidémie ?	104
90.	Selon quelles modalités discuter et établir l'ordre du jour des réunions avec le secrétaire du CSE ?	105
97.	Comment mener les NAO prévues ?	110
Gestion de la situation de crise par l'établissement		111
98.	Comment traiter les contentieux en cours ?	111
99.	Comment accompagner les situations difficiles que connaîtraient les personnels ?	111
100.	Dispositif spécial « Covid-19 » EEP retraite	112

Gouvernance Ogec

1. Une délégation de pouvoir spécifique à cette situation de crise sanitaire doit-elle être donnée au chef d'établissement ?

Oui une délégation doit être donnée de façon urgente et selon les modalités exceptionnelles précisées en « vie associative ». Naturellement, le chef d'établissement, pilote de l'établissement, doit rester en lien avec son Ogec.

Covid 19- Modèle de délégation de pouvoirs attribués au chef d'établissement pour gérer la situation d'urgence liée à l'épidémie de Coronavirus

L'Ogec < [dénomination de l'organisme de gestion](#) >, représenté par Monsieur (ou Madame) < [nom, prénom](#) >, ayant la qualité de président, délègue, à Monsieur (ou Madame) < [nom, prénom](#) >, ayant la qualité de chef d'établissement, tous pouvoirs pour prendre de façon effective toute mesure nécessaire et urgente en matière sociale et économique, pour faire face à la situation générée par l'épidémie de Coronavirus (COVID 19).

Monsieur (ou Madame) < [nom, prénom](#) > disposant de l'autorité, de la compétence et des moyens nécessaires pour exercer efficacement les pouvoirs, accepte la délégation de pouvoirs qui lui est confiée par l'Ogec < [dénomination de l'organisme de gestion](#) >, en toute connaissance de cause.

Monsieur (ou Madame) < [nom, prénom](#) > rendra compte, au conseil d'administration de l'Ogec, par l'intermédiaire de son président, des délégations reçues suivant les modalités et la périodicité suivantes <>.

La délégation de pouvoirs de Monsieur (ou Madame) < [nom, prénom](#) > sera valable pour toute la durée de la fermeture de l'établissement liée à l'épidémie de Coronavirus (COVID-19).

<Date>

<Signatures>

La délégation particulière donnée au chef d'établissement pour la gestion de cette période ne saurait sans validation préalable du président (si le président suspecte un refus du CA, il devra être évoqué en CA) :

- déposer d'un dossier d'activité partielle qui a des incidences sur le budget, qui impacte donc le modèle économique de l'Ogec et qui engage l'employeur notamment si des sanctions pour dépôt abusif devaient être prononcées (cf. [QR](#)) ;
- de négocier et signer d'un accord collectif relatif aux congés payés (voir [QR](#)).

2. Le chef d'établissement en cas d'absence, peut-il légalement donner délégation à son adjoint pour une journée ou une ½ journée ?

Oui. Il s'agira d'une subdélégation. Dans ce cadre, il conviendra pour le chef d'établissement de faire référence à la délégation de pouvoir qu'il détient, ainsi qu'aux statuts de l'Ogec.

3. Que faire si un chef d'établissement est testé positif ou en arrêt maladie ?

S'il est placé en quarantaine mais présente peu ou pas de symptômes, il télétravaille et assure la continuité pédagogique en sous déléguant ce qui peut l'être à un enseignant

S'il est malade, il sous délègue pour que la continuité pédagogique soit assurée.

En revanche s'il y avait accueil d'enfants de personnels indispensables à la gestion de la crise sanitaire et que personne ne peut en assurer la responsabilité il prend contact avec un autre établissement (note 16 du SGEC) public ou privé et avec la mairie pour organiser autrement l'accueil ou charge la personne déléguée par lui de le faire.

Activité partielle

I. Présentation synthétique de l'activité partielle

Les entreprises qui connaissent une réduction ou une suspension de leur activité liée à l'épidémie du coronavirus, et notamment celles qui font l'objet d'une obligation de fermeture sont ainsi éligibles au dispositif d'activité partielle.

Le dispositif d'activité partielle est un **outil de prévention des licenciements économiques**.

Il permet à l'entreprise de conserver les compétences dont elle aura besoin lors de la reprise de l'activité.

Le dispositif permet de compenser la perte de revenu occasionnée pour les salariés, du fait de la réduction de leur temps de travail, tout en aidant les employeurs à financer cette compensation.

A noter que les heures accomplies au-dessus de la durée légale, collective ne font l'objet, d'aucun versement par l'Etat à l'employeur de l'allocation d'activité partielle².

Pour bénéficier de ce dispositif et obtenir l'allocation de l'État correspondant aux heures dites « chômées », l'employeur doit engager des démarches auprès de la Direccte avant la mise en activité partielle.

Le dispositif est activable de manière dématérialisée sur l'appli

<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>

Le collège employeur s'est exprimé sur le sujet.

Selon lui, sauf situations économiques difficiles, les seules demandes légitimes et qui n'entraîneraient aucun refus de la Direccte ou de difficulté postérieure avec la DGFIP porterait sur des salariés « attachés » à une activité entraînant une facturation directe aux familles :

- salariés d'internat ;
- salariés de restauration (si non externalisée) ;
- activités « extra et péri » scolaires (garderie, par exemple).

Le décret n°2020-35 du 25 mars 2020³ adapte le dispositif d'activité partielle :

- l'avis du CSE peut être recueilli postérieurement à la présentation de la demande d'activité partielle en cas notamment de circonstances exceptionnelles (le Covid 19) ;
- la demande d'activité partielle à la Direccte peut être adressée dans un délai de 30 jours à compter du placement des salariés en activité partielle en cas de circonstances exceptionnelles (notamment Covid 19) ;
- l'autorisation administrative peut être accordée pour une durée de 12 mois (au lieu de 6). Cette mesure permet de limiter les cas de renouvellement d'une demande initiale de courte durée, renouvellement assorti d'obligations notamment de renoncer aux licenciements économiques
- L'allocation :
 - o est fixée en pourcentage du salaire (assiette de calcul des congés payés) ;
 - o est de 70% du salaire horaire brut dans la limite de 4,5 fois le taux horaire du SMIC ;
 - o minimale est fixée à 8,03€ (mini non applicable aux contrats en alternance)
- Jusqu'au 31 décembre 2020, le délai au terme duquel le silence de l'administration vaut acceptation implicite de la demande d'allocations est ramené à 2 jours

Un document de présentation du dispositif exceptionnel est téléchargeable, [ici](#)

² c. trav. art. L. 5122-1 et R. 5122-19

³

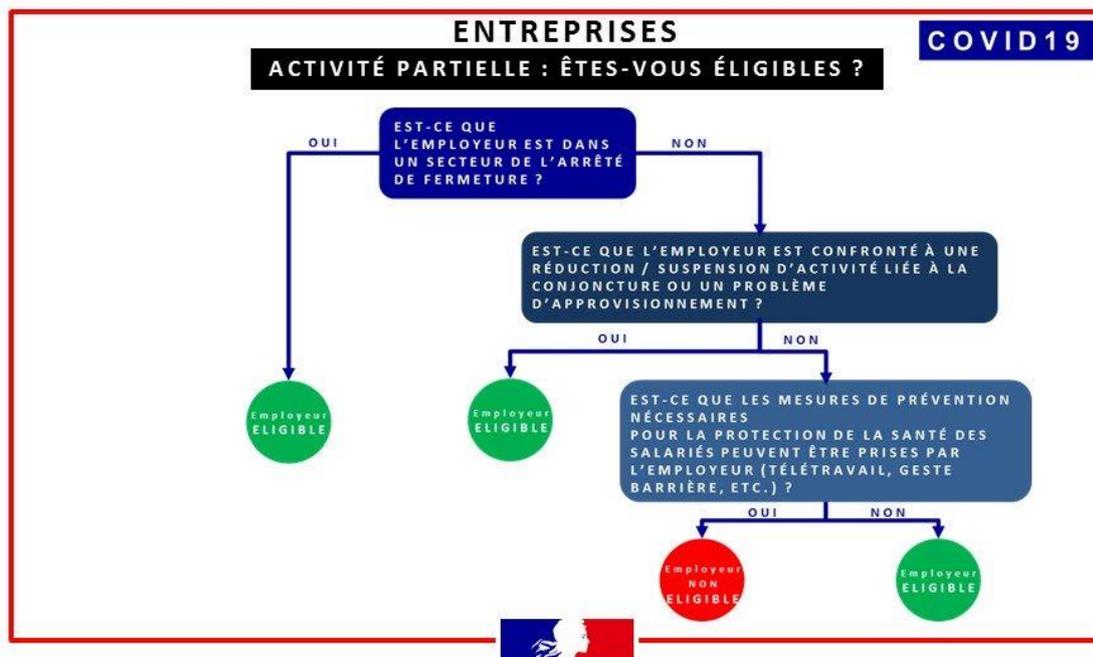
https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=409A611244033CA270F8171441ACC036.tplgfr35s_1?cidTexte=JORFTEXT000041755956&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJO=JORFCONT000041755510

	EXPLICATIONS
Qu'est-ce que l'activité partielle ?	<p>Lorsqu'une entreprise rencontre des difficultés, il lui est possible, sous certaines conditions, de mettre en place une activité partielle de ses salariés afin de les maintenir dans l'emploi. L'employeur doit alors faire une demande officielle afin d'obtenir une allocation de l'Etat qui lui permettra de verser les indemnités dues aux salariés concernés.</p> <p>Le dispositif d'activité partielle peut être mis en œuvre en cas de réduction ou de suspension d'activité imputable notamment à la conjoncture économique, à des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie, ou à toute autre circonstance de caractère exceptionnel.</p> <p>Le recours à l'activité partielle peut prendre plusieurs formes notamment une diminution de la durée hebdomadaire de travail ou une fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement.</p>
Quelles sont les entreprises concernées par l'activité partielle ?	Toutes les entreprises, quelle que soit leur forme juridique, qui subissent une baisse partielle ou totale d'activité du fait du coronavirus sont éligibles au dispositif d'activité partielle. Les Ogec entrent dans le champ d'application du dispositif.
Toutes les activités sont-elles éligibles à l'activité partielle ?	<p>Toutes les missions sont à notre sens rattachées à des activités financées sur les frais de fonctionnement puisque se rattachant à l'activité « d'enseignement » et à l'accueil des élèves, il en est donc pour tout le personnel administratif ou éducatif.</p> <p>Les seules exceptions que nous voyons et qui seraient donc potentiellement éligibles à l'activité partielle concerneraient les salariés « attachés » à une activité entraînant une facturation directe aux familles :</p> <ul style="list-style-type: none"> - salariés d'internat - salariés de restauration (si non externalisé) - activités « extra et péri » scolaires (garderie, par exemple)
Tous les salariés sont-ils éligibles à l'activité partielle ?	<p>Tous les salariés peuvent, en principe, bénéficier de l'activité partielle, quelle que soit la nature de leur contrat de travail : CDI, CDD, apprentis, contrats de professionnalisation.</p> <p>Ne peuvent en revanche pas bénéficier de l'activité partielle les stagiaires.</p>
Comment et dans quels délais déposer un dossier d'activité partielle ?	<p>Le dispositif de l'activité partielle est activable de manière dématérialisée sur l'appli national https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/</p> <p>Les entreprises disposent d'un délai de trente jours pour déposer leur demande, avec effet rétroactif compte tenu de l'urgence.</p> <p>L'ASP et le ministère du travail ont indiqué que le dossier peut être déposé jusqu'au 30 avril pour des demandes d'allocation débutant au 1^{er} mars.</p>
Quelle est l'indemnisation des salariés en activité partielle ? quel est le montant de l'allocation perçue par l'OGEC ?	<p>Le salaire bénéficie d'un maintien de salaire à 100%</p> <p>L'OGEC percevra quant à lui 70% du salaire horaire brut dans la limite de 4,5 fois le taux horaire du SMIC</p> <p>Un simulateur est disponible http://www.simulateurap.emploi.gouv.fr/</p> <p>Attention ce simulateur ne permet pas de calculer l'allocation proposée dans le cadre du nouveau dispositif mis en place suite à l'épidémie de COVID-19. Un nouveau simulateur, prenant en compte le nouveau mode de calcul sera disponible très prochainement.</p>
Quelles sont les contreparties attendues des entreprises ?	Sauf si l'entreprise a déposé un dossier dans les 36 mois précédents, aucune contrepartie en termes d'engagements sur l'emploi ou la formation professionnelle n'est attendue

II Les questions à se poser avant de recourir à « l'activité partielle »

Les premières réponses apportées aux demandes de prise en charge d'activité partielle de certaines entreprises, ainsi que les dernières communications gouvernementales, font apparaître que le bénéfice de ce dispositif n'est pas ouvert de manière inconditionnelle à toutes les situations.

Les demandes d'activité partielle vont être étudiées avec rigueur par l'Administration notamment celles des structures économiques qui ne sont pas touchées par une fermeture obligatoire (arrêté du 15 mars⁴).



Si les Ogec sont juridiquement éligibles au dispositif d'activité partielle et visés par l'arrêté du 15 mars mais :

- les établissements ne sont pas pour autant fermés, au sens où leur activité, c'est-à-dire principalement l'enseignement, se poursuit sur un mode différent ;
- les établissements peuvent accueillir des enfants des personnels indispensables à la gestion de la crise sanitaire.

En outre l'activité d'un établissement catholique d'enseignement et son modèle économique ne peuvent selon nous être assimilés à ceux des entreprises du secteur marchand.

Le forfait d'externat versé par une collectivité publique couvre les frais de fonctionnement de l'établissement scolaire sous contrat d'association.

Même si le montant de ce forfait n'est pas toujours satisfaisant, le principe de cette prise en charge demeure et toute demande de remboursement de salaire dans cette période exceptionnelle pose question.

Selon le collège employeur⁵, le dispositif ne devrait être mobilisé que pour les emplois salariés liés à des activités « extra-scolaires » c'est-à-dire annexes aux activités d'enseignement même si dans

⁴ <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041723302&categorieLien=id>

⁵ Communiqué du 18 mars 2020

certaines situations économiques et sociales spécifiques l'activation de mesures de compensation peut être envisagée parce que considérée légitime par celui qui en fera la demande.
En toute état de cause, compte tenu de la masse des dossiers qui seront déposés, les Direccte feront des choix. **La motivation des dossiers sera donc essentielle.**

Comme indiqué dans les communications du Ministère du travail, il sera vérifié si les entreprises qui formulent les demandes d'activité partielle sont en capacité de maintenir leur activité sous réserve d'une organisation adaptée (télétravail notamment) et de prise de mesures de prévention actualisées.

Les entreprises doivent donc justifier des motifs de recours à ce dispositif et non se contenter de se prévaloir de la situation de crise sanitaire. A défaut, elles risquent de se voir opposer un refus d'autorisation de recours à l'activité partielle.

4. Est-ce qu'une autre forme d'organisation du travail n'est pas envisageable ?

Le ministère du Travail impose aux entreprises de recourir au télétravail chaque fois que cela est possible, jusqu'à nouvel ordre⁶.

Il conviendra donc en pratique de recenser dans un premier temps l'ensemble des activités pouvant être effectuées par les salariés depuis leur « lieu de confinement ».

Pour les salariés dont les missions ne peuvent pas être effectuées à distance ; ils doivent normalement se rendre sur leur lieu de travail à leurs horaires de travail dès lors que l'activité de l'entreprise le permet.

Les employeurs sont alors tenus de procéder aux aménagements de poste de travail nécessaires pour permettre la sécurité sanitaire des salariés, dans le respect des gestes barrières et des règles de distanciation.

Ces aménagements doivent être faits en étroite concertation avec les Instances Représentatives du Personnel.

L'activité partielle ne peut être envisagée que si ces deux modes d'organisation du travail ont été appréhendés et privilégiés.

5. L'activité concernée est-elle bien éligible au dispositif d'activité partielle ?

La question de l'identification des activités concernées est l'élément central⁷.

Autrement dit, il faut identifier dans quel « secteur » il y a ou aura une perte de ressource à mettre en face à une « charge ».

Avant le dépôt :

- il faut appréhender les sommes en jeu :
les premières analyses montrent qu'il s'agit en général d'un pourcentage -parfois faible - d'un salaire pour une activité souvent à temps partiel avec en plus 2 semaines de CP en avril qui ne seront pas financées, plus des salariés en « arrêt de travail » dont les rémunérations ne seront pas non plus compensées.
Rappelons en effet que les **jours non travaillés (semaines à 0h, semaines de CP, arrêts de travail) ne seront pas indemnisés.**
- mais aussi d'identifier l'intérêt du dépôt d'un dossier au regard des contraintes juridiques, organisationnelles et administratives liées à ce dépôt (document à réunir, impossibilité de modifier les plannings, voir [QR](#)).

Le dispositif d'activité partielle est en effet un dispositif de compensation.

- Sur les salariés concernés, voir [QR](#).

⁶ Communiqué du ministère du Travail du 16 mars 2020

⁷ page 2 du communiqué du collège employeur du 18 mars

En outre, le bureau de la FNOGEC dans la note 2020.06 du 2 avril en appelle à du discernement Au terme du confinement, la mobilisation sera nécessaire. Le recours au dispositif d'activité partielle rendra difficile cette mobilisation car il sera impossible de modifier les plannings au terme de la période et de faire travailler les salariés hors paiement d'heures supplémentaires ou complémentaires.

Il est peut-être plus utile d'imaginer travailler les plannings afin de « dégager » du temps pour les salariés qu'il faudra mobiliser : secrétariat, comptabilité, garderies (avec une amplitude sans doute plus grande à offrir aux parents), etc.

A condition que l'on puisse identifier dès aujourd'hui les besoins qu'il y aurait à faire travailler plus le moment venu les salariés sauf à imaginer que le terme de l'année scolaire soit repoussé ce qui n'est pas d'actualité.

Cette période limitation d'activité d'accueil des élèves peut à l'inverse être propice pour réaliser des missions afin d'anticiper les urgences à venir.

dans l'utilisation du dispositif de solidarité :

« Le bureau souligne qu'il ne faut pas perdre de vue la finalité de ce dispositif qui est l'un des mécanismes de solidarité mis en place pour soutenir les entreprises en difficulté économique et qu'il ne s'agit pas de l'ouverture un droit automatique et sans conditions.

Dans un « appel aux entreprises » daté du 27 mars (voir [QR](#)), Jean-Eudes Tesson, Président du Conseil d'Administration de l'ACOSS, leur demandait, dans cet esprit, de faire preuve de responsabilité dans l'usage des facilités qui leur sont accordées, afin qu'elles puissent bénéficier avant tout aux entreprises qui en ont besoin. »

Dans le document *Précisions sur les évolutions procédurales et questions-réponses* » du 22 avril le Ministère du travail partage l'analyse⁸

25/ Les associations sont-elles éligibles à l'activité partielle (ajouté le 22/04) ?

Les associations figurent dans le champ des structures éligibles à l'activité partielle. Comme les entreprises, elles doivent respecter les motifs de recours prévus par la réglementation. Les ressources spécifiques dont peuvent bénéficier les associations (**subventions**) conduisent à rappeler le principe selon lequel le recours à l'activité partielle **ne saurait conduire à ce que leurs charges de personnel soient financées deux fois**, une première fois par des subventions et une seconde fois par l'activité partielle. Les demandes déposées par les associations bénéficiant de subventions doivent donc respecter cette obligation. Des contrôles seront réalisés a posteriori et en cas de constat d'un financement en doublon, les **subventions seront ajustées à la baisse**.

6. Cas particulier des « CFA » et des organismes de formation

Le « coût contrat » est maintenu et sera payé par les OPCO. Les CFA ne pourront donc pas avoir accès à l'activité partielle, sauf décision de fermeture par la préfecture⁹.

Les salariés en contrat de professionnalisation bénéficieront des mêmes mesures, y compris sur la modalité de financement et de prise en charge par les OPCO. Les organismes de formation ne pourront donc pas avoir accès à l'activité partielle au titre de cette activité de formation en alternance.

Pour les organismes de formation, le principe est de privilégier le maintien de l'activité lorsque les formations peuvent se poursuivre par un enseignement à distance et donc le maintien du financement de la prestation par leur financeur.

Le ministère souligne que les règles de contrôle de service fait évoluent pour permettre l'organisation de la formation à distance avec des modes de preuve facilités et allégés. Ainsi, les preuves pourront être apportées par tout moyen.

En cas de besoin, les décalages éventuels des sessions seront rendus possibles.

⁸ <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-doc-precisions-activite-partielle.pdf>

⁹ Questions/réponses Coronavirus - Covid-19 Apprentissage ; <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/gr-coronavirus-apprentissage-15032020.pdf>

En cas d'impossibilité de maintenir temporairement l'activité, les règles d'activité partielle s'appliquent aux salariés du centre ou de l'organisme de formation concerné.

Pour accompagner les CFA et les organismes de formation à recourir à la formation à distance, le ministère du Travail mettra prochainement à disposition des centres de formation, de leurs stagiaires ou apprentis des outils et des contenus numériques.

7. Les entreprises peuvent-elle placer leurs salariés en activité partielle et ne pas effectuer de demande d'indemnisation auprès de l'Etat ?

Le document *Précisions sur les évolutions procédurales et questions-réponses* en date du 9 avril¹⁰ a intégré une QR sur ce thème et ouvert des perspectives nouvelles.

Les entreprises peuvent placer leurs salariés en activité partielle, sans demander à bénéficier de l'allocation d'activité partielle.

Ainsi, cela ne pèse pas sur les finances publiques.

Avantage conséquent dans ce cas, les indemnités versées bénéficient **de l'exonération de cotisations sociales**.

Certains diront que c'est déporter le problème vers les comptes sociaux et creuser le déficit de la sécurité sociale d'autres estimeront à l'inverse que ce n'est techniquement pas une charge financée deux fois par des fonds publics.

Ne voyant ici aucune difficulté ou risque juridique, nous renvoyons chaque OGEC à sa responsabilité.

Notons en tout cas que les entreprises devront faire une demande d'autorisation dans les conditions normales de mise en activité partielle.

Elles n'auront pas à faire de demande d'indemnisation par la suite. Elles informeront la DIRECCTE de cet engagement à ne pas bénéficier de l'indemnisation par l'Etat.

Attention, les OGEC, qui auront déposé une demande initiale devront, selon nous, faire une demande corrective à la DIRECCTE puisque l'URSSAF vérifiera à l'avenir le champ de la demande initiale d'activité partielle avec les « bénéficiaires » d'exonérations sociales.

¹⁰ <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-doc-precisions-activite-partielle.pdf>

III Questions/Réponses sur le dispositif d'activité partielle

8. Quelle est la procédure de mise en place du dispositif d'activité partielle¹¹ ?

Le bureau de la FNOGEC a rappelé que la décision de dépôt d'un dossier d'activité partielle est faite au nom de l'employeur (donc de l'Ogec) et que de ce fait il doit nécessairement y avoir consensus sur ce dépôt entre le chef d'établissement et le président (pour le CA).

- Sur la délégation au chef d'établissement (cf. [QR](#))

1. Dans un délai de 30 jours à compter de la mise en activité partielle des salariés, l'employeur effectue une demande d'autorisation d'activité partielle sur le site <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>

La demande doit préciser :

- 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.

A vérifier en pratique, mais en toute logique, pour les établissements appliquant un accord d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et inférieure à l'année, le planning devrait être joint.

2. Après réception du dossier et instruction, la Direccte notifie sa décision à l'entreprise, par courriel, sous 48 h. Cette décision ouvre le droit à l'application du régime légal de l'activité partielle.

L'absence de réponse sous 48 h vaut décision d'accord.

3. A l'échéance habituelle de la paie, l'employeur verse aux salariés une indemnité égale à 100%¹² de leur rémunération brute (sur la base de la rémunération brute prise en compte pour le calcul de l'indemnité de congés payés).

4. L'employeur adresse sa demande d'indemnisation sur le site

<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>

Cette demande renseigne, pour chaque salarié, les heures hebdomadaires réellement travaillées (ou assimilées, telles que les congés, les arrêts maladie pour motif de coronavirus, etc.) et les heures hebdomadaires réellement chômées.

5. L'allocation est versée à l'entreprise par l'Agence de service et de paiement (ASP), dans un délai moyen de 12 jours

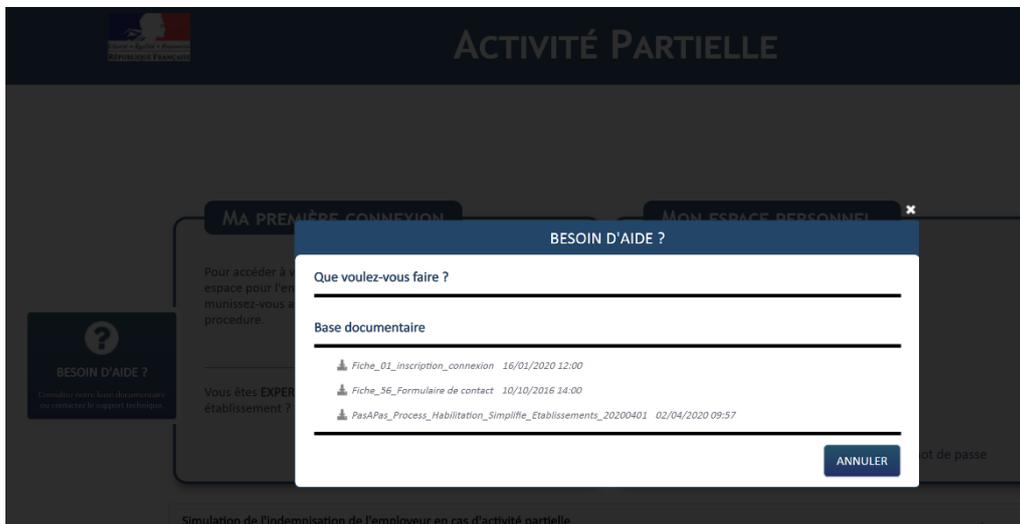
Pour plus d'information et vérifier l'éligibilité, contactez votre [Unité départementale de la Direccte](#) : <https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/annuaire>

¹¹ Reprise du document de présentation du dispositif exceptionnel

¹² Décision du collège employeur du 18 mars

Vous trouverez ces 3 fiches sur le site activité partielle via « besoin d'aide » documentation :

- Fiche 1 inscription connexion
- Fiche formulaire de contact
- Pas à pas process d'habilitation



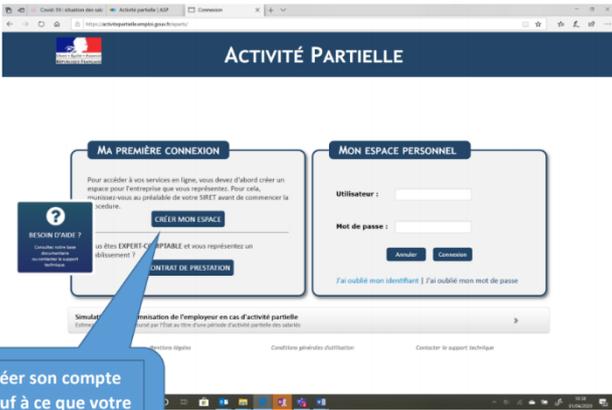
Vous trouverez sur le site de l'UDOGEC 44 une fiche pratique – Pas à Pas pour créer un espace sur le site activité partielle¹³

01/04/2020 

SE CREER UN ESPACE SUR LE SITE ACTIVITE PARTIELLE

Vous aurez besoin :

- Numéro Siret
- Coordonnées de votre structure



Créer son compte
sauf à ce que votre
établissement
dispose déjà d'un

¹³ <https://www.udogec44.org/wp-content/uploads/2020/04/UDOGEC-FICHE-CREATION-ESPACE-POUR-DECLARER-ACTIVITE-PARTIELLE.docx.pdf>

Vous trouverez sur le site de l'ASREC (Centre) une diaporama : ¹⁴



Comment déposer
votre demande
d'autorisation
d'activité partielle ?

L'ASREC Centre vous conseille

ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE
ASREC CENTRE

Pour toute demande d'assistance téléphonique gratuite pour la prise en main de l'outil « Activité partielle »

Numéro vert : 0800 705 800 pour la métropole et les Outre-mer de 8 h à 18 h, du lundi au vendredi.

Métropole : de 8h à 20h du lundi au vendredi, et de 10h à 18h le samedi

Outre-mer, du lundi au vendredi

1. Antilles : 8h-13h (heure locale)
2. Guyane : 8h-14h (heure locale)
3. La Réunion : 11h-21h (heure locale)
4. Mayotte : 10h-20h (heure locale)

Pour toute demande d'assistance au support technique par courriel : contact-ap@asp-public.fr

9. Sur quelle période ouvrir un dossier d'activité partielle ?

Le terme de l'état d'urgence sanitaire et de l'accueil restreint des élèves est difficilement prévisible.

Nous savons que la durée d'indemnisation est passée de 6 à 12 mois.

Dans les pires des scénarios, les établissements pourraient ne pas ouvrir à tous avant l'automne.

Raisonnement, ils devraient accueillir l'ensemble des élèves fin mai ou courant juin.

Il est sans doute raisonnable de déposer un dossier jusqu'à fin juin ou mi-juillet selon les plannings des salariés concernés.

10. Un ensemble scolaire avec établissements distincts pourra-t-il faire ses demandes en une seule fois ?

Un même utilisateur peut d'ores et déjà télécharger les données pour plusieurs établissements, dans la limite de 200 SIRET par compte et 1000 lignes par fichiers.

¹⁴ <https://actualites.asrec-cvl.org/2020/04/09/demande-activite-partielle/>

11. Le CSE est-il associé à la mise en place du dispositif ?

Dans les entreprises de 50 salariés et plus (Equivalent Temps Plein, enseignants compris), le recours à l'activité partielle doit être précédé de la consultation du CSE¹⁵.

L'avis du CSE doit être annexé à la demande de dépôt du dossier à la Direccte.

Le décret du 25 mars 2020 a inséré une disposition nouvelle : par dérogation, dans les situations exceptionnelles (comme le Covid 19) « *cet avis peut être recueilli postérieurement à la demande mentionnée au premier alinéa, et transmis dans un délai d'au plus deux mois à compter de cette demande.* »

En l'absence de représentants du personnel, l'administration recommande à l'employeur d'informer ses salariés de sa décision de recourir à l'activité partielle, en précisant la durée prévisionnelle envisagée ainsi que le nombre de salariés concernés¹⁶.

Les textes n'apportent aucune précision sur le contenu de l'information à communiquer au CSE et sur l'objet de la délibération du comité social et économique.

Le CSE étant consulté au titre de ses prérogatives en matière d'aménagement du temps de travail, et notamment sur les mesures affectant le volume et la structure des effectifs, l'information qui lui est transmise devrait porter sur les catégories professionnelles touchées par la mesure : nombre et classification des emplois concernés...

En outre, le comité social et économique peut demander à l'employeur les informations qu'il communique à l'Administration pour justifier sa demande d'indemnisation.

La modification apportée par le décret du 25 mars induit une situation particulière en raison d'une consultation postérieure à la demande.

Sans doute faudra-t-il imaginer lorsque cela est possible (CSE qui ne vient pas d'être mise en place et doté d'un règlement intérieur, habitué à la visio-conférence etc.) de solliciter l'avis du CSE avant le dépôt pour clarifier la situation, éviter les frustrations, les sur-réactions postérieures au dépôt, permettre une clarification de la situation vis-à-vis des salariés etc.

L'urgence étant à la mise en place de la continuité pédagogique et l'accueil des enfants des personnels indispensables à la gestion de la crise sanitaire mais aussi, dans certaines situations, à assurer la pérennité de l'Ogec, on comprendra aisément que le CSE soit consulté postérieurement à la demande.

Selon nous, les membres du CSE devraient être amenés à s'exprimer sur :

- les motifs de recours à l'activité partielle invoqués par l'employeur : nature des difficultés économiques et caractère temporaire de ces difficultés ;
- les salariés visés par la mesure ;
- les modalités de mise en œuvre de la mesure envisagée, notamment les modalités de versement des indemnités aux salariés, la durée prévue etc.

La discussion porte en règle générale sur le montant de la perte de rémunération des salariés concernés. Le maintien à 100% de la rémunération devra être mise en avant et valorisée dans le cadre de cette consultation.

¹⁵ C. trav. art. R. 5122-2

¹⁶ circ. DGEFP 2013-12 du 12 juillet 2013, fiche 8

À noter que le CSE est informé sur le principe même du recours à l'activité partielle ainsi que sur ses modalités d'application. Il doit l'être à nouveau lorsque l'employeur décide ultérieurement de modifier le projet initial.

Pour éviter toute incohérence et accessoirement un triple travail, et pour assurer la transparence qui prévaut dans ces situations, en pratique nous vous conseillons de délivrer les mêmes tableaux :

- au CA d'OGEC,
- à la Direccte
- au CSE.

Extrait de PV :

Information/ consultation sur la mise en place du dispositif d'activité partielle au sein de l'OGEC <> Au cours de la réunion du CSE en date du <>, Madame ou Monsieur <>> représentant l'OGEC <> en sa qualité de <>>, a présenté aux membres de la délégation élue du CSE le projet d'activité partielle résultant de la baisse de l'activité de l'établissement du fait du Coronavirus.

Le recours au dispositif d'activité partielle est justifié par les motifs suivants < nature des difficultés économiques et caractère temporaire de ces difficultés > ;

Le dispositif d'activité partielle concernerait <> salariés pour <> nombres d'heures chômées prévisionnelles. Un tableau annexé au présent PV détaille les catégories professionnelles éventuellement touchées par la mesure

La période d'activité partielle prendrait effet du <> au <>.

La délégation du personnel au CSE émet un avis <favorable ou défavorable> sur le projet d'activité partielle soumis à leur consultation.

En cas de PV de carence, celui-ci devra mis à disposition de la Direccte, nous ne savons pas encore s'il faut le déposer sur le site activité partielle.

12.La consultation du CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés est-elle requise ?

L'article R. 5122-2 dans sa version antérieure visait la compétence du CSE dans les entreprises de 50 salariés et plus (référence à l'article L. 2312-17).

Cette mention n'a pas été reprise dans la nouvelle mouture de l'article R. 5122-2.

Pourtant, Selon nous, cela ne veut pas dire que les CSE dans les entreprises de moins de 50 doivent être consultés.

Il ne s'agit pas de compétences du CSE (anciens DP) puisque portant sur la marche de l'entreprise et l'organisations du travail. Le CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés est compétent pour porter des réclamations ou en raison d'une mention législative expresse.

Nous espérons des précisions sur cette questions.

Le document « *Précisions sur les évolutions procédurales et questions-réponses* » du 3 avril répond clairement à la question¹⁷ : « *Non. La consultation du CSE ne concerne que les entreprises d'au moins 50 salariés.* »

¹⁷ <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-document-precisions-activite-partielle.pdf>

13. Que faire si un salarié demande « sa mise en chômage partiel » ?

Le législateur a abandonné en 2013 la notion de « chômage partiel » pour celui « d'activité partielle » pour insister sur le fait que le dispositif d'activité partielle est lié à une baisse d'activité voire une fermeture de structure et non pas uniquement à un système de prise en charge d'une indemnisation des salariés.

Cela veut dire que :

- l'activité partielle est, par nature, un dispositif collectif ;
- c'est à l'entreprise de faire la demande en fonction de l'inactivité et non au salarié ;
- le chômage ne peut être décrété par des salariés qui ne souhaiteraient plus se rendre sur leur lieu de travail.

Notons que dans la rédaction de l'article L. 5122-2 ; le législateur emploie bien une formule au pluriel : « les salariés... »).

Toutefois, le législateur admet que « *en cas de réduction collective de l'horaire de travail, les salariés peuvent être placés en position d'activité partielle individuellement et alternativement.*

Mais il s'agit bien d'une réduction collective de l'horaire de travail.

Exemple d'un courrier adressé à un salarié

Monsieur,

J'ai bien pris connaissance de votre message demandant que « je vous mette » en chômage à temps partiel à compter du 23 mars prochain.

Vous le savez certainement, mais je me permets de vous le rappeler, les établissements scolaires ne sont pas fermés pour pouvoir assurer non seulement l'accueil des enfants des personnes indispensables à la gestion de la crise sanitaire, mais aussi pour assurer leur continuité de fonctionnement afin de permettre la continuité pédagogique et la continuité des services aux familles de nos établissements.

C'est pourquoi, à ce jour, il n'est pas question de recourir au dispositif d'activité partielle.

Cette décision ne peut se prendre qu'en raison de situation exceptionnelle amenant l'impossibilité de poursuivre son travail.

Rappelons également que ce dispositif d'activité partielle est un dispositif de prise en charge par l'état des pertes de rémunération qu'induisent soit la fermeture temporaire de l'établissement (ou d'une partie de l'établissement), soit la réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement. Il ne s'agit pas d'un choix personnel.

C'est l'employeur, ou son représentant mandaté, en l'occurrence le chef d'établissement, qui décide de l'organisation de l'établissement à mettre en place pour répondre au mieux aux conditions et contraintes imposées par le contrat d'association qui le lie à l'état dans sa collaboration au service public d'éducation.

Je vous demande pour tout ce qui précède de bien respecter les dispositions qui vous ont été communiquées par la note du <<>>, qui a été adressée à tous les personnels de l'Ogec <<>>.

Bien entendu, comme je le rappelle dans ce courrier, nous nous efforçons de mettre en œuvre et de respecter les consignes sanitaires (les gestes barrières) qui nous sont demandées, concernant l'ensemble des enseignants et personnels ayant des interactions entre eux et avec du public.

Votre activité n'induisant que de faibles interactions avec d'autres personnes, il n'y a aucune raison pour que je prenne la décision de vous « mettre » en « chômage technique ».

En vous remerciant de votre compréhension,

14. Salariés concernés par l'activité partielle

14.1 A partir du 1^{er} mai, les salariés en arrêt de travail garde d'enfant ou personnes vulnérables bénéficieront de l'activité partielle

Rappelons que depuis le début de l'épidémie de Covid-19, des dispositions dérogatoires au droit commun du Code de la sécurité sociale ont permis à des salariés non malades de se voir délivrer un arrêt de travail et de percevoir ainsi des indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS) et, le cas échéant, une indemnisation complémentaire de leur employeur.

Pour éviter de faire peser cette charge sur les comptes de la sécurité sociale¹⁸ et d'assurer une rémunération minimale aux salariés¹⁹ il a été décidé du passage en arrêt dérogatoire en activité partielle.

C'est l'article 20 de la loi de finances rectificative du 25 avril 2020 et publiée le 26 avril au Journal officiel qui prévoit ce basculement.

L'article 20 est ainsi rédigé :

Article 20

I. – Sont placés en position d'activité partielle les salariés de droit privé se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler pour l'un des motifs suivants :

- le salarié est une personne vulnérable présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2, selon des critères définis par voie réglementaire ;
- le salarié partage le même domicile qu'une personne vulnérable au sens du deuxième alinéa du présent article ;
- le salarié est parent d'un enfant de moins de seize ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile.

II. – Les salariés mentionnés au I perçoivent à ce titre l'indemnité d'activité partielle mentionnée au II de l'article L. 5122-1 du code du travail, sans que les conditions prévues au I du même article L. 5122-1 soient requises. Cette indemnité d'activité partielle n'est pas cumulable avec l'indemnité journalière prévue aux articles L. 321-1 et L. 622-1 du code de la sécurité sociale ainsi qu'aux articles L. 732-4 et L. 742-3 du code rural et de la pêche maritime ou avec l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail.

L'employeur des salariés mentionnés au I du présent article bénéficie de l'allocation d'activité partielle prévue au II de l'article L. 5122-1 du code du travail.

III. – Le présent article s'applique à compter du 1^{er} mai 2020, quelle que soit la date du début de l'arrêt de travail mentionné au premier alinéa du I du présent article.

Pour les salariés mentionnés aux deuxième et troisième alinéas du I du présent article, celui-ci s'applique jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard le 31 décembre 2020.

Pour les salariés mentionnés au dernier alinéa du I du présent article, celui-ci s'applique pour toute la durée de la mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile concernant leur enfant.

Les modalités d'application du présent article sont définies par voie réglementaire.

Sont donc concernés par l'activité partielle les salariés « vulnérables » (situations définies par arrêté – nous ne savons pas si celles-ci évolueront-), les salariés partageant le domicile d'une personne vulnérable, le parent d'enfant faisant l'objet d'une mesure d'isolement ou de maintien à domicile

¹⁸ Selon la CNAM, il s'agit de 2,7 millions de bénéficiaires pour un coût estimatif de 2 mds€. Pour 41 Mds€ de déficit attendu pour les comptes sociaux pour 2020.

¹⁹ Dans de nombreuses branches le maintien de salaire est fixé à 2/3 du brut de la rémunération au terme d'une période de 30 jours et sans relais conventionnelle en incapacité

D'un point de vue opérationnel, nous devons attendre la publication d'un décret pour en savoir plus ainsi qu'un document Q/R ou une circulaire.

Le site de déclaration de l'activité partielle va être modifié.

Il a été indiqué que pour les établissements n'ayant pas déposé un dossier d'activité partielle des cases spécifiques de déclaration étaient prévues.

Pour les établissements ayant déjà déposé un dossier, on peut imaginer :

- que s'agissant d'un dispositif spécifique le dossier initial ne doit pas être modifié contrairement à ce que nous pensions la semaine passée. En effet, « ces heures chômées » et prises en charge ne s'imputeront pas sur le nombre d'heures indemnisables déclarées ;
- que des cases spécifiques soient également créées.

La philosophie de ce dispositif est différente de celui du dispositif général d'activité partielle.

Ainsi le document *Précisions sur les évolutions procédurales et questions-réponses* » du 29 avril ²⁰ indique

Quels sont les employeurs concernés ?

L'employeur des salariés ayant un arrêt visé par l'une des trois catégories ci-dessus bénéficie de l'allocation d'activité partielle.

Tous les employeurs sans distinction sont donc concernés.

De même la consultation du CSE n'est pas requise et les conditions de fermeture ou de réduction d'horaire non plus !

Le dispositif général se concentre sur l'impact de la situation sur l'activité de l'entreprise ; c'est pour cette raison que l'entreprise doit préciser les motifs de recours, évaluer les heures chômées et indiquer qu'il y a donc une fermeture temporaire ou une réduction de l'horaire de travail de tout ou partie de l'établissement où sont affectés les salariés.

A l'inverse, l'AP pour garde d'enfant ou personnes vulnérables, pas besoin de justifier de cette fermeture ou de la réduction d'heures. Il s'agit d'un dispositif d'arrêt de travail particulier !

Un dispositif d'arrêt de travail particulier qui :

- permet au salarié en « suspension de contrat » de bénéficier en lieu et place des IJSS et de l'indemnité complémentaire, d'une indemnité d'activité partielle pour la période au cours de laquelle ils ne peuvent travailler, quelle que soit leur ancienneté ;
- permet à leur employeur de bénéficier de l'allocation d'activité partielle prévue au II de l'article L.5122-1 du Code du travail.

Un dispositif d'arrêt de travail particulier qui permet de qualifier la situation du salarié.

Sans dispositif d'activité partielle quelle serait-elle ? Avec ce celui-ci, le salarié est donc en « suspension de contrat ».

Autrement dit, le salarié ne peut travailler alors qu'il « se déclare » en activité partielle. L'employeur ne saurait donc le mobiliser pour organiser la « reprise d'activité ».

Complexité encore plus grande, le salarié en AP pour garde d'enfants pourra travailler une partie de la journée ou de la semaine selon la capacité d'accueil de l'école de ses enfants.

La documentation sur le site améi [garde d'enfant](#) évoque des déclaration « **au fil de l'eau.** »

²⁰ <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-doc-precisions-activite-partielle.pdf>

A noter que selon un communiqué sur le site Ameli.fr²¹ : "l'employeur devra procéder à la bascule des salariés concernés vers un dispositif d'activité partielle dans la mesure où ils seraient toujours dans l'impossibilité d'exercer leur activité professionnelle".

Si le télétravail est possible, il est donc possible de ne pas recourir à l'AP.

Selon nous, les salariés qui seraient « financés » par forfait sont éligibles au dispositif. Il s'agit en effet, comme évoqué ci-dessus, d'un dispositif protecteur du salarié. Il pourrait même dans certaines situations être présenté comme un droit !

Notons en plus que certains de salariés (bien que « financés » par forfait) eux devront être remplacés en vue de l'ouverture progressive à tous des établissements à compter du 11 mai (heures supplémentaires ou complémentaires en raison d'un remplacement en interne, ou recours à un CDD ou à l'intérim pour un remplacement à l'externe).

NOUVEAU

Pour plus de précisions sur la gestion des arrêts dérogatoires en cours qui prendront fin le 30 avril, deux fiches pratiques détaillant les modalités pour chaque situation sont disponibles en téléchargement sur le site Ameli.fr : [garde d'enfant](#) et [personnes vulnérables](#).

Il est précisé que "si le motif initial de l'arrêt du salarié était la garde d'enfant et qu'il ne peut pas reprendre son activité à compter du 1^{er} mai, le salarié doit être placé en activité partielle. Pour cela, l'employeur :

- ne doit plus déclarer d'arrêt de travail sur le site [declare.ameli.fr](#) ;
- effectue un signalement de reprise anticipée d'activité via la déclaration sociale nominative (DSN) pour les arrêts en cours dont le terme est fixé à une date postérieure au 30 avril ;
- réalise une demande d'activité partielle sur le site dédié du gouvernement [activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/](#).

Si le salarié était en arrêt de travail par mesure de précaution (au titre des recommandations du Haut Conseil de la Santé publique ou parce qu'il cohabite avec une personne à protéger) et qu'il ne peut pas reprendre son activité à compter du 1^{er} mai, il doit également être placé en activité partielle. Pour cela :

- le salarié doit remettre à son employeur un **certificat d'isolement**, qui lui aura été adressé par l'Assurance Maladie ou établi par un médecin de ville ;
- l'employeur effectue un signalement de reprise anticipée d'activité via la déclaration sociale nominative (DSN) pour les arrêts en cours dont le terme est fixé à une date postérieure au 30 avril ;
- l'employeur procède à une déclaration d'activité partielle sur le site du gouvernement [activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/](#)".

Il s'agit d'éléments repris d'un document de présentation du Ministère de la santé²².

De nombreuses questions se posent :

- dans la forme :
 - o quels documents le salarié en garde d'enfants devra délivrer ? le document du ministère de la santé évoque le principe de **l'attestation sur l'honneur** utilisée dans le cadre des arrêts de travail dérogatoire.
 - o A priori le document ne sera pas à déposer sur les site AP
 - o et en tant qu'établissement scolaire nous devrions pas délivrer un quelconque document...

²¹ <https://www.ameli.fr/entreprise/actualites/arrets-de-travail-derogatoires-et-activite-partielle-ce-qui-change-partir-du-1er-mai>

²² https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/arret-travail-covid-19_2.pdf

- au fond :
 - o un salarié qui refuse d'envoyer un de ses enfants ?
Le président et le PM ayant parlé de « volontariat » ce serait incohérent qu'on ne puisse accéder à la demande du salarié
 - o un salarié peut-il travailler alors qu'il est en garde d'enfants : a priori oui mais en fonction de l'emploi du temps de son enfant et non celui décidé par son employeur ...

Autant de questions auxquelles il conviendra de répondre au cours du mois de mai.

14.2 Tous les salariés dont la durée de travail est réduite sont concernés

L'activité partielle concerne les salariés dont la durée du travail est réduite en deçà de la durée légale de travail, ou si elle est inférieure, en deçà de la durée conventionnelle ou celle stipulée au contrat de travail, pour les salariés à temps partiel.

Tous les salariés ont donc vocation à bénéficier de l'aide à l'activité partielle quelles que soient leur ancienneté, la nature de leur contrat (CDI, CDD, intérimaires) et leur durée de travail (temps plein ou temps partiel).

- Sur les salariés en CUI CAE PEC, voir, [QR](#)
- Sur les salariés protégés, voir [QR](#)

A noter que l'ordonnance du 27 mars publiée au JO du 28²³ étend le champ de la mesure d'activité partielle aux « salariés qui ne sont pas soumis aux dispositions légales ou conventionnelles relatives à la durée du travail ». Il s'agit dans les OGEC essentiellement des chefs d'établissement. Il est indiqué que les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation sont déterminées par décret. Nous imaginons mal que les chefs d'établissement intègrent le dispositif.

En tant que directeur général de l'association, ils assurent la continuité pédagogique, sa gestion administrative, financière et sociale et ont reçu des délégations de pouvoirs larges pour gérer la situation de crise !

14.3 L'employeur a-t-il le droit de ne placer qu'une partie des salariés en activité partielle ?

Selon la circulaire de 2013²⁴, la réduction collective de l'horaire de travail ou la fermeture peut concerner qu'une unité de production, un atelier, un service, une équipe.

Elle précise également que « les salariés peuvent être placés en position d'activité partielle individuellement et alternativement afin de pouvoir autoriser la mise en place d'un système de « roulement » par unité de production, atelier, services, »

A l'intérieur de ce service des salariés peuvent être placés en activité partielle d'autres non, certains en totalité d'autres peuvent conserver une activité même minime (en télétravail par exemple). Telle est la situation dans un service de restauration où le chef de cuisine peut avoir à gérer les stocks, une activité administrative, préparer la reprise d'activité etc.

14.4 Seuls les salariés qui « ne travaillent pas » et qui sont en « période réputées travaillées » sont en chômage partiel ?

Les salariés en activité partielle ne doivent ni être sur leur lieu de travail, ni à disposition de leur employeur, ni se conformer à ses directives pendant les heures réputées chômées.

Autrement dit, il ne peut y avoir de compensation au titre de l'activité partielle²⁵ :

- dès lors que le salarié est en télétravail (sauf à préciser que l'activité en télétravail n'est que réduite par rapport à l'habitude) ;

²³ <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/ordonnance/2020/3/27/MTRX2008381R/jo/texte>

²⁴ http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2015/07/cir_39848.pdf

²⁵ Exemples donnés dans la QR 14 <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-doc-precisions-activite-partielle.pdf>

- dès lors que le salarié devrait être congés payés, jours de repos, congés familiaux (parental etc.) ;
- dès lors que le salarié est en arrêt de travail.

Les dernières communications du Ministère du travail sur le sujet sont, on ne peut plus claires : « Si l'employeur venait à demander une indemnisation pour des heures pendant lesquelles les salariés travaillaient ou étaient en congés payés/JRTT, cela est passible de sanctions prévues en cas de travail illégal (reversement des aides perçues au titre des heures indûment perçues par l'employeur ; interdiction de bénéficier pendant 5 ans d'aides publiques ; sanctions pénale-2 ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende-). »

Un communiqué de presse du 30 mars²⁶ invitait même les salariés et les représentants du personnel à signaler aux Direccte, tout manquement à cette règle.

Sur l'impact de l'activité partielle sur les arrêts de travail pour garde d'enfant, voir [QR](#).

14.5 Quels salariés peuvent en pratique être placés en activité partielle ?

De nombreuses situations spécifiques peuvent induire le recours, salarié par salarié, au chômage partiel.

On peut citer :

EXEMPLES	COMMENTAIRES
Absence (massive) de salariés indispensables à l'activité de l'entreprise	Si les salariés indispensables à la continuité de l'entreprise sont contaminés par le coronavirus/en quarantaine rendant ainsi impossible la continuité de l'activité, les autres salariés peuvent être placés en activité partielle.
Interruption temporaire des activités non essentielles	Si les pouvoirs publics décident de limiter les déplacements pour ne pas aggraver l'épidémie, les salariés peuvent être placés en activité partielle.
Suspension des transports en commun par décision administrative	Tous les salariés ne pouvant pas se rendre sur le lieu de travail du fait de l'absence de transport en commun peuvent être placés en activité partielle.
Baisse d'activité liée à l'épidémie	Les difficultés d'approvisionnement, la dégradation de services sensibles, l'annulation de commandes.... sont autant de motifs permettant de recourir au dispositif d'activité partielle.

Selon le collègue employeur, toutes les missions sont rattachées à des activités financées sur les frais de fonctionnement puisque se rattachant à l'activité « d'enseignement » et à l'accueil des élèves. Tout le personnel administratif ou éducatif en serait donc exclu (à l'exclusion des surveillants d'internat et des situations spécifiques).

²⁶ <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/covid-19-sanctions-contre-les-fraudes-au-chomage-partiel>

Dans le document *Précisions sur les évolutions procédurales et questions-réponses* » du 22 avril le Ministère du travail partage l'analyse²⁷

25/ Les associations sont-elles éligibles à l'activité partielle (ajouté le 22/04)?

Les associations figurent dans le champ des structures éligibles à l'activité partielle. Comme les entreprises, elles doivent respecter les motifs de recours prévus par la réglementation. Les ressources spécifiques dont peuvent bénéficier les associations (**subventions**) conduisent à rappeler le principe selon lequel le recours à l'activité partielle **ne saurait conduire à ce que leurs charges de personnel soient financées deux fois**, une première fois par des subventions et une seconde fois par l'activité partielle. Les demandes déposées par les associations bénéficiant de subventions doivent donc respecter cette obligation. Des contrôles seront réalisés a posteriori et en cas de constat d'un financement en doublon, les **subventions seront ajustées à la baisse**.

Il avait adopté la même logique s'agissant des centres de formation d'apprentis ; il a indiqué que ces derniers restant « financés », ils n'ont pas accès au dispositif²⁸

Les seules exceptions que nous voyons sont les salariés « attachés » à une activité entraînant une facturation directe aux familles dans le cadre de prestations (et non de contribution des familles) :

- salariés d'internat
- salariés de restauration (si non externalisé)
- activités « extra et péri » scolaires (garderie, centre de loisirs, enseignement hors contrat, études surveillées payantes etc.)

Dans cet esprit, il va de soi que les écoles de production qui ont un modèle économique spécifique sont éligibles au dispositif d'activité partielle (notamment pour les maîtres professionnels chefs d'atelier etc.).

Les activités de « pastorale » sont, quant à elle, financées sur la contribution des familles.

Comme celle-ci est maintenue, il n'y a aura pas de perte de ressources à mettre en face d'une « charge ». Sans parler que la pastorale peut être encore plus utile en cette période exceptionnelle !

En pratique, le tableau de la répartition de la structure en personnel que chaque établissement remplit en fin d'année et qui sert à l'arrêté des comptabilités analytiques permet

- de guider dans l'analyse ;
- de crédibiliser la demande en justifiant auprès des administrations le recours au dispositif ;
- d'identifier les « heures chômées » pour chaque salarié ;
- d'appréhender les sommes en jeu (les premières analyses montrent qu'il s'agit en général d'un pourcentage -parfois faible - d'un salaire pour une activité souvent à temps partiel avec en plus 2 semaines de CP en avril qui ne seront pas financées, plus des salariés en « arrêt de travail » dont les rémunérations ne seront pas non plus compensées) ;
- et donc d'identifier l'intérêt du dépôt d'un dossier au regard des contraintes juridiques, organisationnelles et administratives liées à ce dépôt (document à réunir, impossibilité de modifier les plannings).

L'analyse se fait au cas par cas (ce qui rend d'ailleurs le dépôt du dossier très contraignant).

Ainsi, on ne peut pas dire qu'un salarié administratif n'est pas éligible. Si son activité est consacrée à la gestion de l'organisme de formation par exemple qui lui n'a pas de ressources... il est éligible à l'activité partielle.

²⁷ <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-doc-precisions-activite-partielle.pdf>

²⁸ <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/gr-coronavirus-apprentissage-15032020.pdf>

La prise en compte des fiches de postes et de classification permettra d'avancer plus facilement dans ce travail d'analyse.

14.6 Activité partielle et salariés en PEC

A la lecture du document questions-réponses du 20 mars 2020²⁹

- les employeurs de parcours emploi compétences (PEC) de droit privé peuvent bénéficier des mesures de droit commun de l'activité partielle (indépendamment de leur statut commercial ou associatif, de mise à disposition ou de prestation) en cas d'impossibilité de maintenir l'activité professionnelle.
- le dispositif d'activité partielle peut donc s'appliquer pour tout ou partie des salariés « PEC » et pour tout ou partie de leur temps de travail ;
- **attention**, l'aide à l'insertion professionnelle ne peut être versée en cas d'activité partielle. 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.

Le document questions-réponses du 20 mars 2020¹⁰ apporte une information essentielle

5.2 Dans le cas où le salarié poursuivrait son activité pendant la crise sanitaire, les obligations d'accompagnement et de formation à la charge de l'employeur restent-elles applicables ?

Le respect des obligations d'accompagnement, de formation et de tutorat doit être recherché dans la mesure du possible, afin de permettre au salarié en PEC de continuer à développer ses compétences. Lorsque cela est compatible avec le fonctionnement de la structure, des solutions de tutorat, d'accompagnement ou de formation à distance doivent être envisagées.

Néanmoins en raison des circonstances exceptionnelles, aucune aide à l'insertion professionnelle ne pourra être retirée au motif que l'employeur n'a pas respecté ces obligations pendant la période de confinement.

Même si cela peut générer quelques difficultés liées à une éventuelle fracture numérique ou de révision de la convention, notons que le suivi de formations à distance au cours du confinement permettra peut-être de mobiliser les salariés en PEC plus facilement lors de la reprise « pleine » d'activité, cf. la [section formation professionnelle](#).

- sur un livret d'accompagnement des salariés en PEC :
<https://www.collegeemployeur.org/?p=492>

14.7 Quid du salarié en arrêt maladie pendant la période d'activité partielle, comment est-il indemnisé ?

Le cumul des indemnités journalières et des indemnités d'activité partielle n'est pas possible pendant cette période³⁰.

L'employeur ne pourra donc bénéficier d'allocation pour cette période d'arrêt de travail. Le salarié bénéficie de l'indemnisation propre aux arrêts de travail pour maladie (cf. [QR](#)).

« 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 maladie³¹. »

En revanche, dès lors que le dossier d'activité partielle a été validé par la Direccte, l'employeur ne pourra plus déclarer d'arrêt de travail pour garde d'enfant :

²⁹ <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-covid-19-questions-reponses-pour-les-employeurs-inclusifs>

³⁰ http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2015/07/cir_39848.pdf

³¹ Annexe 2 http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2015/07/cir_39848.pdf

Le document *Dispositif exceptionnel d'activité partielle Précisions sur les évolutions procédurales et questions-réponses* du 3 avril³² donne un certain nombre d'indications

1. *Si le salarié bénéficie au préalable d'un arrêt de travail pour maladie et que les salariés de l'entreprise sont postérieurement placés en activité partielle*

Le salarié reste en arrêt maladie indemnisé jusqu'à la fin de l'arrêt prescrit. Le complément employeur, versé en plus de l'indemnité journalière de sécurité sociale, s'ajuste pour maintenir la rémunération à un niveau équivalent au montant de l'indemnisation due au titre de l'activité partielle, soit au moins 70 % du salaire brut, car le complément employeur ne peut conduire à verser au salarié un montant plus élevé que celui qu'il toucherait s'il n'était pas en arrêt. Le complément employeur reste soumis aux mêmes prélèvements sociaux et fiscaux : il est donc soumis aux cotisations et aux contributions sociales de droit commun comme s'il s'agissait d'une rémunération.

Cet ajustement du complément employeur peut faire l'objet de régularisations a posteriori. A la fin de l'arrêt de travail, le salarié bascule alors vers l'activité partielle

Autrement dit : puisque la rémunération est maintenue à 100%, cela voudrait dire que le maintien de salaire pour maladie est assujéti aux charges sociales (contrairement à l'indemnité complémentaire perçue par le salarié en activité partielle qui n'est pas en arrêt maladie).

2. *Si le salarié bénéficie au préalable d'un arrêt de travail dérogatoire mis en place dans le cadre de la gestion de l'épidémie pour isolement ou garde d'enfant et que l'entreprise place ses salariés postérieurement à cet arrêt en activité partielle Il convient, dans ce cas, de distinguer deux situations : celle dans laquelle l'activité de l'entreprise est totalement interrompue et celle dans laquelle l'activité de l'entreprise est réduite.*

- a) Cas de l'entreprise qui place ses salariés en activité partielle en raison de la fermeture totale ou d'une partie de l'établissement

La justification des arrêts dérogatoires étant d'indemniser le salarié qui ne peut pas se rendre sur son lieu de travail soit par mesure de protection soit parce qu'il est contraint de garder son enfant, ceux-ci n'ont plus lieu d'être lorsque l'activité du salarié est interrompue puisqu'il n'a plus à se rendre sur son lieu de travail.

Dans ces conditions, le placement des salariés en activité partielle, lorsque l'établissement ou la partie de l'établissement auquel est rattaché le salarié ferme, doit conduire à **interrompre l'arrêt de travail du salarié** : l'employeur doit alors signaler à l'assurance maladie la fin anticipée de l'arrêt selon les mêmes modalités qu'une reprise anticipée d'activité en cas d'arrêt maladie de droit commun.

Toutefois compte tenu des circonstances exceptionnelles, si l'arrêt de travail dérogatoire est en cours au moment du placement en activité partielle des salariés en raison de la fermeture de tout ou partie de l'établissement, l'employeur peut attendre le terme de l'arrêt en cours pour placer le salarié en activité partielle.

En revanche, aucune prolongation ou aucun renouvellement de l'arrêt ne pourra être accordé une fois le placement en activité partielle intervenu. Les employeurs sont donc tenus à ne pas demander le renouvellement des arrêts pour garde d'enfants de leurs salariés.

S'agissant des arrêts de travail pour personnes vulnérables qui ont pu valablement se déclarer sur le télé-service de l'assurance maladie, ceux-ci étant automatiquement prolongés par l'Assurance maladie pour la durée du confinement, l'employeur est tenu d'y mettre un terme : l'employeur doit alors signaler à l'assurance maladie la fin

³² Annexe page 23 : <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-document-precisions-activite-partielle.pdf>

anticipée de l'arrêt selon les mêmes modalités qu'une reprise anticipée d'activité en cas d'arrêt maladie de droit commun.

- b) Cas de l'entreprise qui place ses salariés en activité partielle en raison d'une réduction de l'activité Il n'est pas possible de cumuler sur une même période de travail une indemnité d'activité partielle et les indemnités journalières de sécurité sociale. C'est pourquoi quand l'activité partielle prend la forme d'une réduction du nombre d'heures travaillées, il n'est pas possible de cumuler cette activité partielle avec un arrêt de travail dérogatoire pour garde d'enfant ou pour personne vulnérable. **L'employeur ne pourra donc pas placer son salarié en activité partielle pour réduction du nombre d'heures travaillées si un arrêt de travail est en cours.**

Analyse partagée par l'assurance maladie

> Je suis au chômage partiel. Mon employeur peut-il quand même déclarer un arrêt pour garde d'enfant ? Puis-je cumuler arrêt et chômage ?³³

Ici, l'arrêt peut être déclaré uniquement dans le cas d'un parent dont l'activité professionnelle est toujours en cours et pour qui le télétravail n'est pas possible (ou incompatible avec la garde d'enfant). Si vous êtes au chômage partiel et dans la capacité de garder vos enfants, l'arrêt ne peut être déclaré. L'indemnisation chômage et les indemnités journalières de l'Assurance Maladie ne sont pas cumulables.

3. Si le salarié est d'abord placé en activité partielle et qu'il tombe ensuite malade

Un salarié placé en activité partielle conserve son droit de bénéficier d'un arrêt maladie (hors arrêts pour garde d'enfant ou personne vulnérables). Le bénéfice du dispositif d'activité partielle s'interrompt alors jusqu'à la fin de l'arrêt prescrit (le salarié percevant des indemnités journalières sans délai de carence).

Dans ce cas, l'employeur lui verse un complément employeur aux indemnités journalières de sécurité sociale qui s'ajuste pour maintenir la rémunération à un niveau équivalent au montant de l'indemnisation due au titre de l'activité partielle, soit au moins 70 % du salaire brut, car le complément employeur ne peut conduire à verser au salarié un montant plus élevé que celui qu'il toucherait s'il n'était pas en arrêt. Ce complément employeur est soumis aux cotisations et aux contributions sociales de droit commun comme s'il s'agissait d'une rémunération.

Autrement dit : puisque la rémunération est maintenue à 100%, cela voudrait dire que le maintien de salaire pour maladie est assujéti aux charges sociales (contrairement à l'indemnité complémentaire perçue par le salarié en activité partielle qui n'est pas en arrêt maladie).

³³ <https://forum-assures.ameli.fr/questions/2253424-coronavirus-arret-travail-garde-enfant>

14.8 Faut-il avoir des difficultés économiques pour déposer un dossier d'activité partielle ?

Le dispositif d'activité partielle est un dispositif de prévention des licenciements économiques.

Il ne faut pas qu'il y ait des difficultés économiques au sens strict, il s'agit en effet de les éviter !

Cependant, au-delà du principe de responsabilité rappelé par le bureau de la FNOGEC, la question est surtout de devoir justifier le motif de dépôt.

D'après nos contacts en régions, nous savons que certaines Direccte ont refusé des dossiers par manque de motivation lorsque les agents estiment que le dossier a été déposé dans un esprit, selon la formule utilisée par l'interlocuteur « *d'open bar* ».

C'est d'ailleurs pour cela que le ministère a tendu sa communication sur les éventuelles fraudes (cf. [QR](#)).

L'important selon nous est la motivation du dossier qui devra comporter des projections à venir (non réalisation des portes ouvertes, difficultés de recrutement de nouveaux élèves, baisse des possibilités contributives des familles en raison d'une paupérisation temporaires de celles-ci qui devront opérer des choix dans leur budget, baisse de la taxe d'apprentissage compte tenu de l'impossibilité de collecter le 13%, frais fixes importants, prix des prestations à rembourser -internat, restauration- , décalages de trésorerie, abondons de créances, impayés, etc.).

15. Activité partielle et durée équivalente de travail

Les employeurs des secteurs en régime d'équivalence peuvent prendre en compte les heures d'équivalence dans le décompte des heures chômées, pour le calcul de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle³⁴.

Les surveillants d'internat sont les seuls concernés dans notre secteur d'activité.

Le document *Dispositif exceptionnel d'activité partielle Précisions sur les évolutions procédurales et questions-réponses* du 3 avril³⁵ donne un certain nombre d'indications

Formule de calcul

Durée à indemniser = durée d'équivalence – durée réalisée

A noter que le document indique : **le système d'information de l'ASP est paramétré de telle sorte qu'il n'est pas possible de déclarer une durée hebdomadaire supérieure à 35h.**

³⁴ Article 1^{er}, <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041762506&categorieLien=id>

³⁵ <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-document-precisions-activite-partielle.pdf>

Dès lors, **2 cas de figure** :

1. **si la durée à indemniser est inférieure à 35 h**, pas de difficulté : l'entreprise renseigne la durée à indemniser, et le taux horaire « réel » (calculé sur l'assiette de la durée d'équivalence).

Exemple : une entreprise de transport routier a une durée d'équivalence de 43 h. Le salarié est payé à un taux horaire brut de 15 € (soit une rémunération mensuelle brute de 2 580 €).

Le salarié a travaillé et a été rémunéré 20 h durant la semaine.

La durée à indemniser est donc de 43 h – 20 h = 23 h.

L'entreprise doit indemniser son salarié à hauteur de 70 % d'une assiette de 23 h au taux horaire brut de 15 €, soit un montant total brut de $0,7 \times 23 \times 15 = 241,5$ €.

Lors de sa demande d'indemnité, elle déclare à l'ASP 23 h au taux horaire brut de 15 X 0,7 = 10,5 €.

2. **si la durée à indemniser est supérieure à 35h**, l'entreprise devra procéder à une règle de 3 pour ramener la durée déclarée dans le SI à 35h. **En d'autres termes, l'indemnisation sera calculée sur 35h, mais avec un taux horaire brut majoré, de manière à ce que l'entreprise soit indemnisée de la même manière que si la durée prise en compte avait été fixée à 43h, avec un taux horaire non-majoré.**

Exemple : une entreprise de transport routier a une durée d'équivalence de 43 h. Le salarié est payé à un taux horaire brut de 15 € (soit une rémunération mensuelle brute de 2 580 €).

Le salarié n'a travaillé que 3 h durant la semaine

La durée à indemniser est donc de 43 h – 3 h = 40 h.

L'entreprise doit indemniser son salarié à hauteur de 70 % d'une assiette de 40 h au taux horaire brut de 15 €, soit un montant total brut de $0,7 \times 40 \times 15 = 420$ €.

Lors de sa demande d'indemnité, elle déclare à l'ASP 35 h, à un taux horaire retraité calculé de la manière suivante : **taux horaire brut retraité = 0,7 X taux horaire réel X nombre d'heures à indemniser / 35**.

Soit, dans notre exemple : taux horaire retraité = $0,7 \times 15 \times 40 / 35 = 12$ €.

L'entreprise doit donc renseigner dans le SI une durée de 35 h, à un taux horaire de 12 €.

En pratique : **Exemple pour un surveillant d'internat qui travaille 4 nuits par semaine (du lundi au jeudi) avec application du régime d'équivalence prévu par l'accord de branche du 31 janvier 2007**

Postulat :

- Horaires journalier : 18h30 / 8h ;
- Durée de travail par nuit = 9 h 45 (détail du calcul : 18h30-23h=4 heures et 30 minutes / 23h-6h= 7h*45%= 3 heures et 15 minutes/ 6h-8h= 2 heures) ;
- Durée équivalente de travail hebdomadaire= 39 heures.

Calcul de l'indemnisation au titre de l'activité partielle :

- Si le salarié n'a pas travaillé sur la semaine considérée

La durée à indemniser est de 39 h – 0h = **39 h**.

L'indemnisation sera calculée sur 35h (le système d'information de l'ASP ne permet pas de déclarer une durée supérieure), mais avec un taux horaire brut majoré, de manière que l'établissement soit indemnisé au même montant que si la durée prise en compte avait été fixée à 39h.

Si le salarié est rémunéré à un taux horaire brut de 12 euros :

Le taux horaire brut à déclarer est égal à 9,36 euros ($0,7 \times 12 \times 39 / 35 = 9,36$)

Il convient donc de renseigner dans le système d'information de l'ASP une durée de 35 h, et un taux horaire de 9,36 € (au lieu de 8,4 euros en cas d'application du régime de droit commun).

- Si le salarié a travaillé 2 heures sur la semaine considérée :

La durée à indemniser est de 39 h – 2h = **37 h**.

Le même raisonnement s'applique. L'indemnisation sera calculée sur 35h (le système d'information de l'ASP ne permet pas de déclarer une durée supérieure), mais avec un taux horaire brut majoré, de manière que l'établissement soit indemnisé au même montant que si la durée prise en compte avait été fixée à 37h.

Si le salarié est rémunéré à un taux horaire brut de 12 euros :

Le taux horaire brut à déclarer est égal à 8,88 euros ($0,7 \times 12 \times 37 / 35 = 11,7$)

Il convient donc de renseigner dans le système d'information de l'ASP une durée de 35 h et un taux horaire de 8,88 € (au lieu de 8,4 euros en cas d'application du régime de droit commun).

- Si le salarié a travaillé 10 heures sur la semaine considérée :

La durée à indemniser est de 39-10= 29h.

Le salarié est rémunéré à un taux horaire brut de 12 euros.

Il n'y a pas de traitement particulier à opérer : il convient de renseigner dans le système d'information de l'ASP une durée de 29 heures à indemniser et un taux horaire « réel » à savoir 12 euros.

16. Activité partielle et contrat de travail

16.1 Un salarié peut-il refuser l'application de l'activité partielle ?

La mise en activité partielle a un caractère obligatoire ne constitue pas une modification des contrats de travail et ne peut pas être refusée par un salarié³⁶

16.2 Un salarié protégé peut-il refuser l'application de l'activité partielle ?

Par exception, la mise en activité partielle ne pouvait pas être imposée à un salarié protégé (représentant du personnel, délégué syndical, etc.).

³⁶ Cass. soc. 18 juin 1996, n° 94-44654.

L'ordonnance du 27 mars 2020, publiée au JO du 28³⁷ dispose dans son article 6 que « *l'activité partielle s'impose au salarié protégé (...) sans que l'employeur n'ait à recueillir son accord, dès lors qu'elle affecte tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché l'intéressé.* »

Strictement, dès lors que les conditions sont respectées, il est désormais inutile de solliciter le salarié protégé. L'activité partielle s'imposera à lui.

Ce texte posera un certain nombre de questionnements (notion de service etc.).

Ces questions demeureront sans doute un peu intellectuelles compte tenu du maintien de salaire à 100% décidé par le Collège employeur. En effet, il est de jurisprudence constante qu'en cas de refus, l'employeur doit verser au salarié concerné la partie de salaire qu'il a perdue du fait de l'activité partielle³⁸.

16.3 Quels sont les effets de l'activité partielle sur le contrat de travail ?

Le contrat de travail des salariés placés en activité partielle est considéré comme suspendu pendant les périodes où ils ne sont pas en activité³⁹.

Les périodes d'activité partielle sont intégralement prises en compte pour l'acquisition des droits à congés payés⁴⁰.

Puisque les salariés bénéficient d'un maintien de salaires tous leurs droits en matière de protection sociale sont maintenus dès lors que cela s'accompagne d'un acquittement de cotisations.

16.4 Le salarié en activité partielle peut-il travailler chez un autre employeur ?

Le gouvernement a communiqué sur la nécessaire mobilisation pour le monde agricole et agroalimentaire et donnait l'impression qu'un dispositif spécifique était créé à cette occasion⁴¹.

Or, l'article L. 5122-1, II Code du travail disposant : « *le contrat de travail des salariés placés en activité partielle est suspendu pendant les périodes où ils ne sont pas en activité* », il n'y a, selon nous, aucune contre-indication à exercer une activité rémunérée chez un autre employeur. Et cela sauf si le contrat ou un texte comporte une clause d'exclusivité.

Seuls les Chefs d'établissement sont semble-t-il concernés, et on ne les imagine pas en activité partielle.

La circulaire de 2013⁴² était sur la même logique ; le ministère du travail accepte sous conditions le cumul d'emploi pendant l'activité partielle :

La possibilité pour le salarié d'occuper un autre emploi sous réserve que le contrat de travail du salarié en activité partielle ne comporte pas de clause licite d'exclusivité. Sans mention expresse d'une telle clause dans son contrat de travail, il ne pourra être opposé au salarié un impératif d'exclusivité vis-à-vis de son employeur.

Le cumul d'emploi devra être réalisé dans le respect des principes de loyauté et de non concurrence. Ceci implique que le salarié ne doit pas travailler pour le compte d'un autre employeur concurrent ou pour son propre compte de manière concurrente à son employeur.

*Il est rappelé qu'aucun salarié **ne peut accomplir des travaux rémunérés au-delà de la durée maximale du travail** telle qu'elle ressort des dispositions légales de sa profession et aucun employeur*

³⁷ <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/ordonnance/2020/3/27/MTRX2008381R/jo/texte>

³⁸ Cass. soc. 18 juin 1996, n° 94-44653, rectifié par cass. soc. 16 juillet 1996, n° 96-43396 ; cass. soc. 19 janvier 2011, n° 09-43194

³⁹ C. trav. art. L. 5122-1, II, al. 2

⁴⁰ c. trav. art. R. 5122-11

⁴¹ <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiques-de-presse/article/precisions-des-modalites-selon-lesquelles-les-francais-peuvent-choisir-d-aller>

⁴² http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2015/07/cir_39848.pdf

ne peut recourir aux services d'une personne qui méconnaît les dispositions légales relatives à la durée du travail.

Le salarié doit **informer son employeur de sa décision d'exercer une activité professionnelle chez un autre employeur** pendant la suspension de son contrat de travail en précisant le nom de l'employeur et la durée prévisionnelle de travail. Le salarié percevra de manière concomitante l'indemnité due au titre de l'activité partielle et la rémunération afférente aux emplois alternatifs. A l'issue de la période d'activité partielle, le salarié décide soit de reprendre le travail chez son employeur principal (il rompt alors le contrat de travail qu'il a contracté chez un autre employeur), soit de démissionner de son emploi initial.

Notons que :

- Le code du travail fixe deux limites concernant la durée hebdomadaire de travail :
 - o Elle ne peut dépasser quarante-huit heures au cours d'une même semaine ⁴³
 - o Elle ne peut dépasser, en moyenne, 44 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ; ⁴⁴
- La durée quotidienne de travail effectif par salarié ne peut excéder dix heures⁴⁵.

17. Indemnisation des heures non travaillées

17.1 Quelles sont les heures « indemnissables » dans le cadre du dispositif d'activité partielle ?
Seules sont indemnissables les heures perdues en dessous de la durée légale du travail ou, lorsqu'elle est inférieure, en dessous de la durée conventionnelle ou contractuelle du travail⁴⁶.

Pour l'application des dispositions relatives à l'indemnisation, la durée légale du travail et la durée contractuelle sont définies sur la période considérée en tenant compte du nombre de mois entiers, du nombre de semaines entières et du nombre de jours ouvrés⁴⁷.

Le calcul du nombre d'heures indemnissables dans le cadre du dispositif d'activité partielle dépend du mode d'organisation du temps de travail de l'entreprise.

17.2 Quid des jours fériés ?

Notons qu'en application de l'article 2.12 de l'accord RTT de 1999⁴⁸, « les jours fériés sont chômés et payés ».

Les jours fériés sont donc chômés et ne doivent pas être comptabilisés au titre des heures permettant le versement de l'allocation à l'employeur⁴⁹.

17.3 Quid de la journée de solidarité ?

La journée de solidarité prend la forme d'une journée supplémentaire de travail qui est non rémunérée par l'employeur pour les salariés mensualisés. Elle ne peut donc pas faire l'objet d'un revenu de remplacement au titre de l'allocation d'activité partielle.

En pratique, dans le cadre de la modulation du temps de travail, cette journée est fractionnée en « heures de solidarité », il est donc difficile de l'identifier sur le site.

A ce jour, nous ne savons pas si le défaut de mention est bloquant. Si tel était le cas, il sera peut-être opportun d'indiquer une date antérieure à celle du dépôt du dossier.

⁴³ C. trav., art. L. 3121-20

⁴⁴ C. trav., art. L. 3121-22

⁴⁵ C. trav., art. L. 3121-18

⁴⁶ C. trav. art. L. 5122-1 et R. 5122-19

⁴⁷ C. trav. art. R. 5122-19

⁴⁸ <https://www.fnogec.org/politique-sociale/duree-du-travail/accord-relatif-a-la-reduction-de-la-duree-effective-et-a-lamenagement-du-temps-de-travail-dans-lenseignement-prive-sous-contrat>

⁴⁹ QR 23, page 29 <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-doc-precisions-activite-partielle.pdf>

17.4 Comment articuler le dispositif de l'activité partielle avec un aménagement du temps de travail sur l'année ?

Dans les établissements catholiques d'enseignement, un grand nombre de salariés ont un temps de travail aménagé sur l'année (temps partiel annualisé ou temps de travail modulé) en application des dispositions conventionnelles.

Selon l'administration, dans un mode d'aménagement du temps de travail du type « modulation », seules sont indemnisables les heures perdues en dessous de la durée légale du travail (35 h hebdomadaires) ou, lorsqu'elle est inférieure, en dessous de la durée collective du travail ou de la durée contractuelle sur la période considérée⁵⁰.

La période considérée est celle qui correspond à la demande d'indemnisation.

Si l'employeur fait une demande mensuelle, la période correspond au mois travaillé.

Si l'employeur fait une demande d'indemnisation annuelle, la période considérée est soit l'année, soit la somme des périodes d'autorisation au cours de l'année.

Pour calculer le nombre d'heure à indemniser, l'employeur peut choisir deux options et sélectionner celle qui est la plus avantageuse pour les salariés :

- un calcul « à la semaine », qui fait la différence, pour chaque semaine, entre les heures qui ont été travaillées et celles qui étaient prévues au planning (dans la limite de 35 h hebdomadaire),
- un calcul sur la base de la moyenne hebdomadaire, qui fait la différence, pour chaque semaine, entre la durée moyenne hebdomadaire travaillée sur le mois et les heures qui ont été travaillées et celles qui étaient prévues au planning (dans la limite de 151,67 h / mois et 35 h / hebdo).

On ne tient donc pas compte des heures perdues entre la durée légale du travail et la limite haute. Elles ne sont ni indemnisées au titre de l'activité partielle, ni payées par l'employeur⁵¹.

Dans le cadre de nos dispositifs conventionnels, il est important de noter que les rémunérations perçues par les salariés correspondant aux semaines à 0 heure non travaillées ne peuvent pas bénéficier d'une mesure de compensation au titre de l'activité partielle.

Voir exemples pages suivantes

⁵⁰ circ. DGEFP 2013-12 du 12 juillet 2013, fiche 5 / http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2015/07/cir_39848.pdf

⁵¹ circ. DGEFP 2013-12 du 12 juillet 2013, fiche 5 / http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2015/07/cir_39848.pdf

Exemple :

En cas de paiement mensuel (volet n°3 de la demande d'indemnisation) :

Un salarié travaille en modulation.

En période basse, il travaille sur la base de 33 heures par semaine alors qu'en période haute, il travaille 42 heures par semaine.

Au cours de deux semaines consécutives, son établissement est placé en activité partielle. La première semaine est située en période basse tandis que la seconde est située en période haute. Durant ces deux semaines, il ne travaille que 20 heures au lieu de respectivement, 33 et 42 heures.

Formule 1 : calcul « à la semaine »

		Formule
		<u>Durée légale hebdomadaire³, ou, lorsqu'elle est inférieure⁴, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat sur la période considérée</u>
		-
		Durée réalisée
Semaine 1/ Période Basse	Nombre d'heures à indemniser	33-20 = 13 h. à indemniser

³ Dans le présent exemple, pour la période haute, la durée légale hebdomadaire est utilisée.

⁴ Dans le présent exemple, pour la période basse, la durée travaillée habituelle est inférieure à la durée légale. C'est donc la durée travaillée habituelle qui est retenue.

18/38

Semaine 2/ Période Haute	Nombre d'heures à indemniser	35-20 = 15 h. à indemniser
-----------------------------	------------------------------------	----------------------------

Soit un total de 28h à indemniser

Formule 2 : calcul sur la base de la moyenne hebdomadaire

La moyenne hebdomadaire correspond à $(33+42)/2 = 37,5h$. On indemnise à hauteur de 35h pour les deux semaines :

		Formule
		<u>Durée légale hebdomadaire⁵, ou, lorsqu'elle est inférieure⁶, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat sur la période considérée</u>
		-
		Durée réalisée
Semaine 1/ Période Basse	Nombre d'heures à indemniser	35-20 = 15 h. à indemniser
Semaine 2/ Période Haute	Nombre d'heures à indemniser	35-20 = 15 h. à indemniser

Soit un total de 30h à indemniser

Nota : Pendant la période haute, les 7 heures chômées au dessus de la durée légale sont considérées comme chômées mais n'ouvrent pas le droit au versement de l'allocation d'activité partielle, ni à l'indemnisation du salarié par l'employeur.

⁵² http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2015/07/cir_39848.pdf

A noter que la circulaire précitée ne présente pas d'exemple pour les salariés à **temps partiel modulé (ou annualisé)**.

Dès lors trois options apparaissent en pratique pour déterminer les heures chômées à déclarer :

- Soit adopter une analyse extensive en prenant en compte les heures positionnées sur le planning prévisionnel sur la période considérée ;
- Soit adopter une position stricte des dispositions du code du travail en retenant la durée contractuelle de travail de travail sur la période considérée ;
- Soit une extension de la logique appliquée au temps plein.

C'est cette troisième option que nous avons choisi de retenir.

C'est à dire :

- déclarer les heures positionnées sur le planning au titre des fonctions concernées par l'activité partielle ;
- plafonner ces heures à la durée contractuelle comme la circulaire le fait à 35 heures pour les salariés à temps plein.

Cela permet d'éviter tout risque d'optimisation de la compensation qui pourrait être pris par l'administration comme un abus dans l'utilisation du dispositif.

A noter que certains établissements et certaines UDOGEC ou UROGEC choisissent de déclarer les heures réalisées au réel plafonnées non pas à la durée contractuelle mais à la durée légale de 35 heures

Cette option est à retenir sous réserve que le site (activité partielle) le permette et qu'il n'y ait pas d'évolution réglementaire (décret à paraître). Dans le cas contraire, nous vous conseillons alors de déclarer la durée contractuelle.

Déclarer des heures pour certains salariés ayant plusieurs activités dont certaines ne serait pas éligibles à l'activité partielle est plus complexe.

Par mesure de simplification, nous proposons de déclarer les heures consacrées à l'activité éligible sans rapporter ces heures à la durée contractuelle mais dans la limite de cette durée contractuelle.

Par exemple : un salarié ayant une durée contractuelle de 28h, sensé travailler 32 heures en semaines hautes et 26 h en semaine basse :

- si 100% de son temps est consacré à des missions éligibles à l'activité partielle :
 - o nous proposons de déclarer 26h pour les semaines basses et 28h pour les semaines hautes
- si 22 heures sont consacrés à une mission non éligible en semaines basses et 26 en semaine hautes :
 - o nous proposons de déclarer par mesure de simplification : 4h en semaines basses et 6 heures en semaine hautes.

Bien entendu d'autres modalités de déclaration sont possibles, des proratisations sont envisageables pour être orthodoxe etc. Chacun trouvera le mode de déclaration qui lui convient, qui techniquement est validé etc.

17.5 Comment articuler le dispositif de l'activité partielle avec un forfait annuel en jours sur l'année ? L'Ordonnance du 27 mars, publiée au JO le 28⁵³ dispose que pour l'employeur de salariés dont la durée du travail est décomptée en jours, la détermination du nombre d'heures prises en compte pour l'indemnité d'activité partielle et l'allocation d'activité partielle est effectuée en convertissant en heures un nombre de jours ou demi-journées.

Si la durée du travail d'un salarié est fixée par convention de forfait en jours sur l'année, c'est la durée légale correspondant aux jours de fermeture de l'établissement qui doit être prise en compte⁵⁴.

Compte tenu de l'extension du bénéfice de l'activité partielle à ces salariés (jusqu'à présent cela n'était ouvert qu'en cas de fermeture d'établissement), il fallait définir les modalités de cette conversion par décret, c'est chose faite avec la publication au JO le 17 avril du décret du 16 avril⁵⁵.

Ce décret reprend l'analyse traditionnelle de l'administration⁵⁶ :

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

17.6 Peut-on modifier le planning d'un salarié en activité partielle ?

L'article 3.8 de l'accord RTT de 1999 indique que les absences ou les période de suspension « *qu'elles soient ou non rémunérées, sont décomptées pour la durée prévue dans l'horaire de travail dans lequel elles interviennent.* »

Les plannings sont donc neutralisés pendant la période de suspension, aucune « heure perdue » ne saurait être « récupérée » plus tard (selon les formules traditionnellement utilisées).

En outre, rappelons que le dispositif d'activité partielle a pour objectif de compenser des pertes. Il paraîtrait curieux que les heures chômées et bénéficiant à ce titre d'une allocation compensatoire versée par l'ASP soit associée à une optimisation de planning.

D'où l'intérêt de réfléchir à d'autres modes d'organisation, des besoins de la structure etc. voir [QR](#)

17.7 Quel est le montant de l'allocation versée par l'ASP ?

L'entreprise reçoit de l'agence de service et de paiement une compensation financée par l'Etat et l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage équivalente à 70% du taux horaire de l'heure chômée (plafond de 4,5 fois le SMIC).

Vous trouverez un simulateur mis à jour : <http://www.simulateurap.emploi.gouv.fr/>

⁵³ <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/ordonnance/2020/3/27/MTRX2008381R/jo/texte>

⁵⁴ c. trav. art. R. 5122-19

⁵⁵

https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?jsessionid=78D6A791EEFB29B3DD7821147732E80E.tplgfr22s_3?cidTexte=JORFTEXT000041804453&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJO=JORFCONT000041804056

⁵⁶ circ. DGEFP 2013-12 du 12 juillet 2013, fiche 5

18. Quelle est la rémunération d'un salarié en activité partielle ?

A noter que le 18 mars 2020 le collège employeur a décidé :

nous décidons que, tout au long de la « période de fermeture » des établissements, les Ogec doivent verser les salaires à 100%.

Cette décision s'applique de manière obligatoire à l'ensemble des établissements catholiques d'enseignement.

Cette décision unilatérale est prise au regard de la situation exceptionnelle, elle ne saurait constituer un précédent et ouvrir des droits dans d'autres circonstances.

19. Activité partielle et paie

19.1 mentions du bulletin de salaire

Le décret n°2020-325 du 25 mars publié le 26 au JO modifie l'article R. 3243-1 du code du travail fixant les mentions obligatoires sur le bulletin de salaire.

Ainsi, en cas d'activité partielle le bulletin de salaire doit comporter :

- Le nombre d'heures indemnisées ;
- Le taux appliqué pour le calcul de l'indemnité mentionnée à l'article R. 5122-18 ;
- Les sommes versées au salarié au titre de la période considérée. » ;

19.2 traitement social de l'indemnité versée

Les indemnités d'activité partielle sont exonérées de cotisations sociales, mais restent soumises à la CSG au taux de 6,2% et à la CRDS au taux de 0,5%.

Attention s'agissant de l'indemnité complémentaire versée au-delà de 70% du SMIC, les règles d'assujettissement sont différentes selon que les sommes ont été versées avant le 1^{er} mai ou après :



Avant le 1 ^{er} mai	Après le 1 ^{er} mai
Exonération de cotisations sociales ⁵⁷	Exonération de charges sociales et CSG-CRDS à taux réduit sous plafond
CSG-CRDS à taux réduit ⁵⁸	Lorsque la somme des indemnités légale et complémentaire versée par l'employeur en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale est supérieure à 3,15 fois la valeur horaire du SMIC (70 % de 4,5 SMIC), soit 31,97 € par heure indemnisable, la part de l'indemnité complémentaire versée au-delà de ce montant est assujettie comme du salaire ⁵⁹

Pour plus d'informations : <https://www.urssaf.fr/portail/home/actualites/toute-lactualite-employeur/activite-partielle--nouveau-disp.html>

⁵⁷ L'URSSAF l'a en premier confirmé sur son site Internet, puis c'est le ministère du travail (le 3 avril 2020) : « Dans le cas où l'employeur verse une part complémentaire au-delà de 70 % de la rémunération brute, ce complément est soumis au même régime en matière de prélèvements sociaux. »

QR 5 : <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-document-precisions-activite-partielle.pdf>

⁵⁸ L'ordonnance du 27 mars 2020 publiée au JO du 28 prévoit que « les indemnités complémentaires versées par l'employeur en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur sont assujetties à la contribution prévue à l'article L. 136-1 du code de la sécurité sociale au taux mentionné au 1° du II de l'article L. 136-8 du même code »

⁵⁹ L'ordonnance du 22 avril 2020 dans son article 5

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041814597&categorieLien=id>

A noter que la question se posait de savoir si la décision du collège employeur du 18 mars pouvait être considérée comme une DUE pour le réseau des URSSAF afin que l'indemnité entre 70% du salaire et 100% soit exonérée de charges sociales.

Sollicitée l'Acoss, a répondu favorablement à notre demande par un mail en date du 22 avril :

« Bonjour Monsieur Le Meur,

La crise sanitaire nous éloigne physiquement du siège de l'ACOSS mais génère un surcroît de questions bien légitimes notamment sur le dispositif d'activité partielle...

A ce propos, n'ayant pu négocier un accord de branche, vous nous interrogez sur la possibilité de mettre en œuvre le dispositif d'activité partielle, qui ne concernera que peu de salariés du secteur ayant des fonctions autres que l'enseignement, sur la base d'une décision unilatérale établie au niveau de la FNOGEC et non pas de chaque structure, prévoyant le versement d'un complément par l'employeur afin d'assurer aux salariés concernés un maintien de salaire à 100 %.

Vous souhaitez avoir confirmation, dans cette situation, de la non remise en cause du régime social de faveur applicable à ce complément.

On rappellera que l'ordonnance n° 2020-346 du 27.03.2020 a prévu temporairement, jusqu'au 31.12.2020, l'application du régime social de l'indemnité légale d'activité partielle, au complément versé par l'employeur en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale.

Par principe même, la décision unilatérale de l'employeur s'établit au niveau de ce dernier.

Toutefois, dans le contexte très particulier lié à la crise sanitaire, il peut être admis que dans le cadre des contrôles futurs dont pourront faire l'objet les OGEC, ceux-ci puissent produire la décision unilatérale établie à votre niveau actant du principe de versement d'un complément à l'indemnité légale, sans que soit remis en cause le régime social de faveur applicable à ce dernier.

La Direction de la Sécurité sociale, interrogée sur ce point, partage notre analyse.

Bien cordialement »

NOUVEAU

Attention, le réseau des URSSAF estime que le traitement social du financement patronal de prévoyance reste inchangé : taux de CSG et CRDS à 9,20% + 0,50%.

19.3 S'agissant des cotisations EEP prévoyance et EEP santé⁶⁰

Les cotisations sont dues.

D'une part, l'assiette de cotisation du régime de prévoyance est le salaire brut servant de base au calcul de l'impôt sur le revenu.

D'autre part, les régimes EEP Prévoyance et EEP Santé sont pilotés à l'équilibre afin que les établissements et les salariés paient le « juste prix » et n'ont que peu de réserves (en raison de la baisse conséquente des taux de cotisation depuis 2012 pour EEP prévoyance). Ils ne peuvent à la fois supporter une baisse de cotisation et une sur sinistralité à court et moyen terme.

A défaut il faudrait procéder à des régularisations à la hausse des cotisations dans l'avenir.

Pour reprendre le propos du Président de l'Acoss aux entreprises du 27 mars : « Si la solidarité est le socle du système français de protection sociale, géré paritairement par les partenaires sociaux (employeurs et salariés), ce socle joue tout son rôle dans la situation actuelle, mais tout socle qu'il soit, il mérite d'être consolidé. »

En synthèse, :

- si les contrats de travail de salariés sont suspendus pour un motif d'activité partielle, les cotisations doivent être acquittées ;

⁶⁰ Pour les établissements qui ont fait le choix de ne pas entrer dans la mutualisation, prendre contact avec leur assureur

- à défaut, il sera compliqué d'assurer le niveau de garanties et de prestations auxquelles ont droit les salariés selon les termes de la convention collective et des accords collectifs (EEP prévoyance et EEP santé).

Pour un exemple de calcul (Malakoff Humanis) : voir page suivante à corriger compte tenu du maintien de salaire à 100% décidée par le collège employeur :

Pour mieux comprendre

Illustration pour un salarié travaillant du 1^{er} au 20 mars (15j) puis au chômage partiel du 21 au 31 mars (7j)

DSN
contrat Santé

BLOC 15
Votre adhésion au contrat Santé doit être déclarée

BLOC 70
L'affiliation de votre salarié au contrat Santé doit être déclarée

BLOC 79
79.001,'20' > pour déclarer le forfait en santé
79.004,'100' > Le montant total du forfait déclaré celui présent dans votre fiche de paramétrage

BLOC 81
81.004,'100' > le montant du forfait santé non proratisé

FICHE DE PAIE
illustration

Salaire Forfaitaire :	2000 €
Activité partielle :	-636 €
<hr/>	
Salaire Brut :	1 363 €
Cotisation Santé :	- 100 €
Cotisation Prévoyance :	- 55 €
Autres Cotisations :	- 200 €
<hr/>	
Net à payer avant impôt :	1 023 €
Allocation activité partielle :	445 €
<hr/>	
Versement :	1 468 €

DSN
contrat Prévoyance

BLOC 15
Votre adhésion au contrat Prévoyance doit être déclarée

BLOC 70
L'affiliation de votre salarié au contrat Prévoyance doit être déclarée

BLOC 79
79.001,'10' > pour déclarer assiette de type taux sur salaire (code '11' pour une Tranche A, '13' pour une tranche B, etc.
79.004,'1808' > le montant total du salaire Brut '1363' € + l'allocation de chômage partiel de '445' €

BLOC 81
81.004,'55' > le montant de cotisation prévoyance calculé sur la base de l'assiette déclarée en 79.004 et en appliquant le taux présent dans la fiche de paramétrage

Nb : si les cotisations de votre contrat santé sont exprimées en pourcentage de salaire, il vous faudra suivre le modèle déclaratif "contrat prévoyance" du schéma ci-dessus.

20. Quelles incidences de l'activité partielle sur les dispositifs de protection sociale complémentaire en cas d'activité partielle

L'ensemble des assureurs de la « place » se sont accordés pour maintenir le bénéfice des prestations aux salariés en activité partielle, à condition qu'il y ait maintien des cotisations... Cela est en lien avec nos intuitions (cf. QR des 27 et 30 mars).

Notons que jadis, l'Acoss avait déjà indiqué que l'exclusion des bénéficiaires des salariés en chômage partiel (de l'époque) contrevenait au caractère collectif du régime – elles devaient donc être traitées comme du salaire⁶¹ !

Nous le voyons dans la QR précédente, la baisse de salaire est répercutée dans la base des cotisations (assez faible, compte tenu du maintien de salaire à 100%). Mécaniquement, la baisse d'assiette de cotisation entraîne la baisse d'assiette de prestation. Cependant, la base des prestations étant dans la plupart des cas calculée avec une mécanique de lissage du salaire sur les 12 derniers mois précédant le sinistre, la baisse des prestations sera atténuée.

⁶¹ https://www.urssaf.fr/portail/files/live/sites/urssaf/files/Lettres_circulaires/2011/ref_LCIRC-2011-0000036.pdf?origine=recherche

21. Quelles incidences de l'activité partielle sur la retraite de base et complémentaire AGIRC-ARRCO ?⁶²

L'indemnité d'activité partielle est exonérée de cotisations de sécurité sociale, y compris d'assurance vieillesse, et de cotisations au régime complémentaire AGIRC-ARRCO.

Or, dans ces régimes de retraite, les droits sont étroitement liés aux cotisations : la détermination de la durée d'assurance et du salaire de référence dépendant du montant de rémunération annuelle soumise à cotisations et le nombre de points du montant des cotisations versées.

L'indemnité ne génère donc par principe aucun droit en la matière.

Cependant, ces régimes prévoient des dispositifs de solidarité :

- Pour la retraite de base du régime général, le mécanisme de « périodes assimilées » prévu aux articles L. 351-3 et R. 351-12 du code de la sécurité sociale permet la validation d'un trimestre par tranche de 50 jours d'indemnisation au titre de l'activité partielle, comme toujours dans la limite de 4 trimestres par an.

Ces trimestres sont pris en compte pour l'atteinte du taux plein et pour le coefficient de proratisation.

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

- Pour la retraite complémentaire AGIRC-ARRCO, les heures indemnisées au titre de l'activité partielle au-delà de 60 heures par an donnent lieu à l'attribution de points « gratuits » en application de l'article 67 de l'ANI de 2017.

Ces points sont calculés en majorant les rémunérations perçues pendant l'année par un coefficient tenant compte du nombre d'heures, au-delà de 60, ayant été indemnisées au titre de l'activité partielle.

La majoration de rémunération ainsi obtenue est ensuite multipliée par le taux contractuel de cotisation, puis le résultat est divisé par la valeur d'achat du point de l'année considérée.

Par suite de cette lecture nous avons contacté l'AGRIC ARRCO qui nous indique :

Pour le chômage partiel, les droits sont garantis (après une « franchise » de 60h).

Voici la façon dont ça se calcule :

Calcul des points Activité partielle

- Délai de carence de 60 heures dans l'année civile.
- Au-delà de 60 heures, les points à attribuer sont calculés en N + 1 à partir d'une majoration des rémunérations versées au cours de la période durant laquelle est intervenue l'activité partielle.

Le salaire reconstitué (S) servant au calcul des points est déterminé comme suit :

$$S = \frac{R \times (C - 60)}{T - C}$$

R = rémunérations versées période d'emploi dans l'année

C = Heures indemnisées

T = Heures période d'emploi (1 820 heures pour année complète)

⁶² Source Cabinet Fromont-Briens

Exemple

M. Durand a perçu 22 000 euros dans l'année 2020 et a été placé en activité partielle pour 250 heures.

Salaire fictif

22 000 X (250 -60)

----- = 2 662,42

1 820 – 250

Points AA au titre de l'activité partielle (complétant points cotisés sur salaires versés)

2 662,42 x 6,20 %

----- = 9,49 points

17,3982

Les taux spécifiques à la profession (ou régimes spécifiques dans certains Ogec) devront être appliqués.

22. Activité partielle, activités solidaires dans l'établissement et bénévolat de salariés

Certains établissements qui ont déposé un dossier d'activité partielle organisent des activités solidaires : distributions alimentaires aux SDF, préparation de repas pour les EHPAD du territoire, paniers-repas pour les personnels de soin, collectes diverses etc.

Ils nous ont sollicités pour avoir notre avis sur la participation bénévole des salariés à ces activités bénévoles.

Nous saluons ces démarches solidaires pour une communauté qui en a besoin et sous condition (s'assurer du bénévolat, aucune facturation etc.).

Le ministère du travail⁶³ partage l'analyse et complète les conditions présentées.

« Le bénévolat désigne l'exercice d'un travail, d'une activité, à titre permanent ou occasionnel, à temps plein ou à temps partiel, par une personne envers autrui, de plein gré, sans aucune contrepartie financière ni lien de subordination.

Sous réserve de l'appréciation souveraine du juge, la production de biens ou services, notamment sanitaires ou de prévention (masques, blouses, gants, gel, transport ou hébergement du personnel soignant...), concourant à l'effort de la nation pour combattre l'épidémie, à titre bénévole par des salariés en chômage partiel au sein de l'usine qui les emploie habituellement, est possible dès lors que :

- ▶ *l'initiative part d'un engagement volontaire ou spontané des salariés de travailler à titre bénévole ;*
- ▶ *il s'agit d'une production temporaire distincte de la production habituelle de l'entreprise ;*
- ▶ *le caractère lucratif est écarté si l'entreprise offre ladite production et n'en retire aucun bénéfice (elle pourrait même subir une perte du fait de l'utilisation gratuite de ses matières premières de base) ;*
- ▶ *la démarche s'inscrit dans un esprit de citoyenneté solidaire pour pallier le manque réel des biens ou services concernés.*

Afin de limiter un risque éventuel de requalification, il est préférable que les bénévoles remplissent une attestation faisant état de leur adhésion, du fait que leur intervention ne s'inscrit pas le cadre d'une subordination ni de la protection du cadre du travail.

Par ailleurs, l'organisateur de l'activité doit vérifier que les couvertures et assurances utiles soient opérantes pour protéger les bénévoles en cas d'accident et à la bonne observance des consignes des pouvoirs publics pour se préserver de l'épidémie (gestions barrières, bonnes pratiques métier...). »

⁶³ <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries>

Mobilisation du personnel

23. Quelle est la modalité de mobilisation du personnel Ogec ?

Le point 1.1 de la note 18 du SGEC précise que le recours aux volontaires pour assurer le service d'accueil et de garde des enfants organisé sous la responsabilité des chefs d'établissements peut être assuré par des personnels Ogec (cf. QR).

Il s'agit « *que chacun ait à coeur de prendre sa part de responsabilité pour participer à cet effort supplémentaire au service de nos soignants* »⁶⁴ :

- lorsque le service d'accueil est assuré sur temps scolaire par les personnels de l'établissement il est assuré dans les conditions du contrat après que le salarié a explicitement manifesté son intention de se porter volontaire ;
- lorsque le service est assuré hors temps scolaire par du personnel de l'établissement, il est assuré sous la responsabilité des chefs d'établissements dans les conditions exceptionnelles énoncées par les notes 15/16/17/18 du SGEC et sera toujours traité spécifiquement. La mobilisation des personnels hors temps scolaire est un acte de volontariat en faveur d'un effort national exceptionnel et sera traitée au cas par cas.

Mais il appartient au chef d'établissement, en l'absence de volontariat, de faire appel aux personnes nécessaires pour assurer la mission poursuivie.

Il peut être possible de prévoir du roulement parmi le personnel.

Il faut respecter autant que faire se peut les fonctions prévues par la fiche de poste, fiche de classification et le temps de travail.

La modification de la répartition des horaires relève du pouvoir de direction.

Pour les salariés non mobilisés il peut être utile de leur faire un courrier rappelant quelques éléments de contexte.

Information des salariés

Dans le contexte de la contagion de l'épidémie du Coronavirus l'accueil des élèves dans les écoles est restreint.

Votre travail étant en lien direct avec la présence des élèves nous vous indiquons que votre contrat de travail est suspendu du <<>> au <<>>.

Cette dispense d'activité pourra être renouvelée.

cette période de dispense est assimilée à une période de travail normalement travaillée ouvrant les mêmes droits que les salariés présents dans l'établissement (acquisition de congés payé, ancienneté etc...).

Néanmoins, au regard de l'évolution très rapide de la situation, vous pouvez être mobilisée en fonction des besoins et notamment de garde des enfants des personnels indispensables à la gestion de la crise sanitaire, conformément aux nouvelles directives reçues, sauf si vous êtes personnel à risque, selon la liste officielle établie par le gouvernement (attestation de votre médecin traitant nécessaire).

Nous maintiendrons bien évidemment votre rémunération pendant ce temps.

⁶⁴ Note 15 du SGEC

24. Prime PEPA et mobilisation des salariés

L'ordonnance n°2020-385 publiée au JO du 2 avril modifie les conditions de versement de la prime PEPA aux salariés.

Cette ordonnance est prise pour « *permettre de récompenser plus spécifiquement les salariés ayant travaillé pendant l'épidémie de covid-19⁶⁵* ».

A noter que :

- pour les OGEC, la prime est exonérée dans la limite de 2000€ et cela qu'il soit besoin de mettre en œuvre d'accord d'intéressement⁶⁶ ;
- la prime peut être modulée pour l'ensemble des salariés ayant travaillé durant la crise sanitaire qui a débuté le 12 mars, ou pour certains de ces salariés en fonction de leurs conditions de travail.

La prime peut être modulée entre les personnes qui ont continué leur activité en fonction de leurs conditions de travail. Il est notamment possible de majorer substantiellement la prime pour :

Les salariés qui ont dû se rendre sur leur lieu de travail par rapport à ceux qui ont continué leur activité en télétravail

Les salariés qui ont travaillé durant toute ou une grande partie de la période de crise sanitaire par rapport à ceux ayant travaillé sur une plus courte période⁶⁷

La recommandation 2020.06 du bureau de la FNOGEC indique : « *Dans la mesure où cette prime pourra être versée jusqu'au 31 août 2020 -qui correspond à la date de clôture de nos exercices comptables dont on ne sait à ce jour comment ils seront affectés par la crise que nous traversons - le bureau souligne qu'il n'y a aucune urgence à prendre une décision en la matière et il va conduire une réflexion approfondie sur le partage de cette nouvelle charge afin qu'elle puisse être financée.* »

25. Le recours au télétravail des salariés est-il obligatoire ?

Le moyen le plus efficace pour lutter contre la diffusion du coronavirus est de limiter les contacts physiques.

Chacun, employeur comme salarié, peut contribuer à lutter contre cette diffusion, en ayant recours, chaque fois que possible, au télétravail.

Il est impératif que tous les salariés qui peuvent télétravailler recourent au télétravail jusqu'à nouvel ordre.

26. Tous les salariés peuvent-ils travailler en télétravail ?

Tous les postes ne sont pas tous a priori éligibles au télétravail (ASEM, surveillants etc.).

Certains postes peuvent malgré tout être tenus partiellement en télétravail : coordination, accueil téléphonique, plateforme d'accueil de psychologues etc.

A l'inverse, certains postes a priori éligibles peuvent très bien ne pouvoir être organisés ainsi.

Rappelons en effet que le recours au « télétravail » :

- repose sur la capacité du salarié à remplir ses fonctions de façon autonome. Une récente prise de fonctions rend par exemple difficile une telle autonomie en tout cas à temps plein. Dans ce cas-là le télétravail pendulaire (activité au domicile et activité dans l'établissement pour vérification du travail fourni) peut être organisé ;

⁶⁵ https://www-legifrance-gouv-fr.ezproxy.u-pec.fr/affichTexte.do;jsessionid=D32B92D053DD480090FECABD4B0DE959.tplgfr31s_1?cidTexte=JORFTEXT000041776873&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJO=JORFCONT000041776639

⁶⁶ [Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19](#)

[Ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19](#)

⁶⁷ <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/article/primes-exceptionnelles-et-epargne-salariale>

- et implique que l'activité professionnelle puisse être exercée à distance dans de bonnes conditions. Cela nécessite donc pour le candidat, outre que son activité s'y prête, de détenir des aptitudes individuelles et des qualités professionnelles de nature à permettre une parfaite maîtrise des systèmes informatiques.

27. Que faire si le télétravail n'avait auparavant jamais été mis en place ? Faut-il l'accord du salarié ou signer un accord collectif ?

En cas de risque épidémique, le télétravail est un « aménagement du poste de travail est rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et pour garantir la protection des salariés⁶⁸ ».

Dans cette situation, la mise en œuvre du télétravail ne nécessite :

- ni l'accord du salarié ;
- ni la signature d'un accord collectif ou d'une charte.

En cas de modification importante de l'organisation de travail, l'employeur doit consulter le CSE⁶⁹.

Il peut tout de même prendre des mesures conservatoires si l'urgence l'exige avant de le consulter.

A défaut d'accord ou de charte, il est conseillé de proposer une note d'organisation du télétravail pour rassurer les salariés.

En raison de l'épidémie de Coronavirus, la direction a décidé de mettre en œuvre le télétravail dans l'Ogec <<>>.

1- Le télétravail au sein de l'Ogec <<>> n'est pas une solution organisationnelle structurante.

2- Sont éligibles au télétravail les postes qui ne nécessitent pas par nature une présence physique permanente ou quasi-permanente dans les locaux de l'Ogec <<>>.

3- Le télétravail est fondé sur la confiance réciproque entre le salarié et l'Ogec <<>>, et nécessite :

- la même rigueur qu'une journée de travail sur son lieu de travail ;
- de veiller au maintien du lien social et du bon fonctionnement de la structure.

5- S'agissant d'un télétravail occasionnel et exceptionnel lié à l'épidémie de coronavirus :

- aucun avenant au contrat de travail n'est réalisé ;
- aucune prime, indemnité de quelque nature que ce soit ne sera versée ;
- les questions de périodes d'adaptation et réversibilité n'ont pas d'objet.

6- Les frais de connexion seront pris en charge à hauteur de <<20/30^{ème}>>.

7- L'Ogec <<>> met à disposition un ordinateur portable permettant un travail à distance (un accès au réseau et à toutes les applications « métiers » nécessaires à l'exécution des missions de la salariée).

Le salarié s'assure quant à lui :

- que les installations électriques de son domicile sont conformes aux normes en vigueur ;
- d'une connexion internet adéquate ;
- du renvoi de sa ligne téléphonique professionnelle sur son mobile professionnel ou personnel.

⁶⁸ C. trav., art. L. 1222-11

⁶⁹ C. trav., art. L. 2312-8

28. Quels sont les frais à prendre en charge par l'employeur en cas de télétravail ?

Aucun texte n'impose la prise en charge par l'employeur des frais spécifiques au télétravail⁷⁰.

Mais il existe un principe général : *les frais qu'un salarié justifie avoir exposés pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur, doivent lui être remboursés*⁷¹.

Traditionnellement ce sont les accords ou les chartes qui prévoient les modalités de prises en charge d'une partie des coûts directement engendrés par l'exercice du télétravail.

En raison de l'épidémie de coronavirus, le télétravail a été mis en place en urgence, il se peut qu'aucun support (accord ou charte) ne prévoit de modalité de mise en place (voir [QR](#)).

Le plus souvent les employeurs :

- Prennent en charge les frais de connexion à due proportion des jours travaillés ;
- Parfois ils versent une somme forfaitaire.

L'article 2 de l'arrêté du 20 déc. 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale permet en effet l'indemnisation des frais professionnels s'effectue soit par le remboursement des dépenses réelles, soit par le versement d'allocations forfaitaires.

Cette indemnité est variable :

- o de 2 ou 3 € par jour
- o à une dizaine si les employeurs souhaitent prendre en charge l'occupation d'une partie de l'espace privatif, les consommables, des consommations d'électricité, d'eau et de chauffage. Cette dernière option n'est semble-t-il pas compatible avec la situation d'urgence exceptionnelle que nous connaissons.

Entre le salarié qui met à disposition son équipement personnel, celui qui utilise le matériel de l'entreprise, celui qui a besoin d'imprimer un grand nombre de documents, celui qui a un mobile professionnel à partir duquel les connexions peuvent très bien être assurées ; chaque situation est particulière et devra être traitée de manière spécifique.

29. Télétravail et garde d'enfants de moins de 16 ans

Le salarié doit informer l'employeur du fait qu'il doit garder son enfant à la maison, afin d'envisager avec lui les modalités de télétravail qui pourraient être mises en place.

Si ces personnes peuvent « cumuler » la garde de leur enfant et le télétravail, elles le font, sinon, comme les autres salariés, elles devront rester chez elles et leur salaire sera maintenu.

Si le télétravail s'avère impossible, cf. [QR](#)

30. Comment gérer le personnel Ogec en confinement qui n'ont pas d'enfants à garder et dont la mission ne permet pas de télétravail ?

Ces personnes restent chez eux en confinement et ne travaillent pas. Leur salaire est maintenu⁷².

31. Télétravail et temps de travail

Le télétravail ne change pas les horaires et l'amplitude des temps de travail applicables au salarié.

Si l'intéressé a une certaine liberté pour organiser son emploi du temps, c'est dans le respect de ses horaires habituels, et surtout dans la limite des durées maximales de travail et des durées minimales de repos quotidien.

⁷⁰ l'article L. 1222-10 issu de la loi du 22 mars 2012 a été abrogé par l'ordonnance du 22 septembre 2017 et l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 ne s'applique pas aux OGEC

⁷¹ Cass. soc., 25 mars 2010, n° 08-43.156

⁷² Communiqué du collège employeurs en date du 18 mars

Il est sans doute opportun que le chef d'établissement et le salarié concerné fixent les plages horaires durant lesquelles ce dernier doit être joignable.

Une mention sur la signature du mail peut être utile.

Rappelons en effet que **l'exercice du télétravail ne doit pas remettre en cause le droit à la déconnexion**.

Cela implique qu'un salarié n'est pas tenu de répondre aux sollicitations reçues en dehors de ses jours et de ses horaires habituels de travail. En pratique, cela signifie que le télétravailleur ne doit pas être « dérangé » en dehors de ses horaires de travail, ni lors de sa pause déjeuner.

Il doit pouvoir prendre cette dernière dans les mêmes conditions que s'il travaillait dans les locaux de l'entreprise.

De même, un collaborateur en télétravail doit pouvoir de se déconnecter des équipements informatiques et téléphoniques mis à sa disposition.

D'un point de vue pratique, nous ne pouvons que conseiller de veiller lors de réunion en visioconférence avec les salariés à la question de la charge de travail.

Plusieurs questions ont été posées sur le respect des horaires voire le décompte des horaires.

S'agissant des décomptes des horaires, plusieurs options s'ouvrent traditionnellement aux entreprises :

- connexion dès le début de sa journée de télétravail sur le logiciel de communication et de messagerie interne, afin d'identifier ses temps d'activité, ce qui permet ainsi de maintenir un contact permanent et quasiment instantané avec l'entreprise.
- le système informatique permet parfois de cerner, à la seconde près, les temps d'activité et les horaires durant lesquels les salariés sont à leur poste de travail.
- il peut également générer des alertes automatiques s'il détecte des anomalies, et les signaler au management sous forme de courriels ou de SMS, afin qu'il contacte le salarié concerné.

Ces procédures contreviennent, selon nous, au principe essentiel d'un télétravail réussi qui est la confiance réciproque.

La confiance n'excluant pas le contrôle (contrôle des temps qui fait d'ailleurs souvent défaut dans les OGE pour l'activité en présentiel) le « manager » réalisant le peu de « production » du salarié concerné, pourra faire un point spécifique sur l'activité fournie par le télétravailleur et apprécier à cette occasion les difficultés que pourrait avoir le salarié dans l'articulation vie personnelle-vie professionnelle.

32.L'accident survenu en télétravail est-il présumé comme un accident du travail ?

L'accident survenu en télétravail est présumé être un accident de travail au sens de la Sécurité sociale, les règles applicables semblent donc identiques à un accident sur le lieu de travail ou sur le trajet.

En effet, l'article L. 1222-9 du Code du travail indique que *« l'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail au sens de l'article L. 411-1 du code de la Sécurité sociale »*.

Pour rappel, l'article L. 411-1 du CSS auquel il est fait référence énonce que *« est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise »*.

Télétravail et cybersécurité sont-ils compatibles ?

En période de télétravail massif et largement improvisé, les failles de sécurité seront nombreuses pour les cybercriminels.

Prenez connaissance de nos conseils pour sécuriser vos pratiques et adopter une réelle hygiène numérique.



<https://infos.isidoor.org/teletravail-et-cybersecurite-sont-ils-compatibles>

33. Quelles pratiques managériales pour favoriser l'implication des salariés en télétravail à l'occasion de cette crise sanitaire ?

Le télétravail prolongé, associé à l'incertitude générée par l'épidémie, peut générer un sentiment d'isolement, une perte de repères, ainsi que des réactions de stress et d'anxiété. La motivation des salariés à contribuer à l'activité de l'entreprise peut s'en trouver affectée.

Dans ce contexte, le manager occupe un rôle clé : celui de maintenir l'implication des salariés dans leur travail quotidien tout en préservant leur capacité à relever les défis futurs de l'entreprise. Autrement dit gérer les situations présentes en se projetant vers l'avenir (l'après confinement), en faisant en sorte que chacun puisse reprendre son activité avec envie, détermination et énergie.

Pour vous aider dans cette démarche, nous avons identifiés un ensemble de « pratiques managériales » adaptées au management à distance dans une période complexe et incertaine.

Un des principaux défis sera de rassurer les collaborateurs sur la situation et de maintenir le lien de ces derniers avec l'entreprise. Une communication claire, transparente et régulière, tant sur le court terme que sur le long terme sera sans doute nécessaire. Par ailleurs, il sera important de personnaliser son management pour répondre aux besoins et demandes individuels.

➤ Revoir les priorités et les objectifs :

Avant d'envisager les modalités d'organisation du travail, il est essentiel de prendre du recul sur le contenu de celui-ci. La situation de crise inédite que nous traversons et ses conséquences sur l'activité peuvent conduire à se réinterroger les priorités et les objectifs à court terme de chaque salarié.

Quelles étaient les priorités d'action de chacun avant la crise sanitaire ? quelles sont-elles aujourd'hui ? Quelles sont les actions concrètes qui permettront d'atteindre des objectifs revisités ? Se poser ce type de questions a pour vocation d'identifier des objectifs à court terme pour chaque salarié et de les traduire en actions concrètes à conduire. Dans la mesure où ils sont clairs, atteignables et mesurables, les objectifs permettront à chacun de rester mobilisé, de se sentir valorisé et reconnu pour sa contribution.

Afin de rendre les objectifs structurants et motivants, il pourra être intéressant de les élaborer en concertation avec le salarié au cours d'un entretien que chacun aura préparé en amont.

➤ Favoriser un climat de coopération et maintenir le sentiment d'appartenance

Le télétravail continu sur une longue période peut distendre les liens du salarié avec son entreprise, son manager, ses collègues.

Pour éviter cet écueil, le manager devra favoriser un climat de coopération et un sentiment d'appartenance. Il pourra pour cela favoriser l'émergence d'espaces de communication « ritualisés »

Des réunions d'équipe collective régulières à créneaux horaires fixes pourront être organisées ; Outre la transmission et le partage d'informations, ce « rituel » permettra de suivre l'avancement de projets communs et de valoriser l'activité de chacun. Il sera aussi l'occasion de présenter les difficultés rencontrés et de partager les questionnements.

Ces réunions seront aussi l'occasion de célébrer les « victoires » succès, notamment de l'avancé de certains projets et l'accomplissement d'un objectif à court terme... il en résultera une émulation positive pour l'équipe. Choisissez, de préférence, un canal de communication visuelle (visioconférence avec webcam) pour personnaliser au maximum la relation.

Pour renforcer la cohésion d'équipe et maintenir le lien, Il peut aussi être intéressant d'instituer des moments festifs. Ils peuvent prendre la forme de petit déjeuner ou déjeuner virtuel, de pause-café virtuelle voire de jeux d'équipe virtuel. Ces activités sont particulièrement efficaces pour développer la convivialité et le plaisir de partager.

En parallèle de ces espaces de dialogue collectif, il est également important pour le manager de veiller à maintenir **des échanges individuels** avec chaque salarié. Ils permettront d'accompagner le salarié dans la réalisation de ses missions, de l'aider en cas de difficulté et de percevoir d'éventuelles difficultés émotionnelles et psychologiques.

➤ **Rassurer les salariés par une communication claire et transparente**

Le travail à distance peut engendrer un accès plus difficile à l'information habituellement diffusée au sein de l'entreprise. Dans le contexte actuel très incertain, pour faire face aux inquiétudes des salariés, une communication régulière et transparente sur la gestion de la crise sera sans doute utile. Le manager en sera le relai privilégié.

Il pourra par exemple détailler les actions conduites au sein de l'entreprise et ce qui est envisagé pour l'avenir. Quelle que soit l'information délivrée, il est important de porter un message clair et positif afin de rassurer les salariés.

Cette communication transparente permettra en outre de mettre fin à certaines rumeurs particulièrement vivaces en cette période de crise.

➤ **Être à l'écoute et faire preuve d'empathie**

Plus qu'en d'autres périodes, le manager devra faire preuve de psychologie et d'empathie. Pour maintenir une implication à long terme des salariés, il sera en effet essentiel de se soucier de leur charge émotionnelle et psychologique.

Les salariés peuvent en effet vivre de manière très différente la situation actuelle : certains se sentent isolés, d'autres sont fatigués car n'arrivant pas à concilier leur activité professionnelle et leurs obligations familiales (garde d'enfants), d'autres se sentent frustrés car dans l'incapacité de réaliser leurs projets, d'autres sont inquiets de la situation économique et sociale liée au Covid 19...

Le manager devra être particulièrement attentif à ces difficultés personnelles. À défaut, il y a de forte chance pour qu'elles aient un impact négatif sur leur activité voire sur leur santé...

Pour détecter ces difficultés, il ne devra pas hésiter à demander explicitement au salarié de s'exprimer sur ce qu'il ressent, sur ses émotions, sur son état psychologique. Il devra également être vigilant aux signaux faibles susceptibles de caractériser un mal-être : changement de comportements, changement dans le mode de communication...

Cette écoute active permettra de mieux comprendre la situation de chacun et de mettre en œuvre des actions personnalisées (adaptation du planning avec les charges familiales, adaptation de la charge de travail, renforcement de la communication, mise en place d'un éco-système de soutien psychologique...).

L'objectif de ces actions est de faire en sorte de préserver la santé, l'énergie et la motivation des équipes, qui seront nécessaires dans l'après confinement.

➤ **Favoriser la confiance dans un cadre structuré**

Le management à distance repose sur davantage de confiance et sur une plus responsabilisation des salariés. La confiance favorise l'autonomie qui est un des facteurs d'engagement les plus importants. Pour autant, l'autonomie n'est pas synonyme d'indépendance. Chacun doit apprendre à respecter les modes de fonctionnement de l'organisation et veiller à ne pas dépasser ses prérogatives. Tout en insistant sur la confiance, il est utile de fixer des règles du jeu claires et transparentes aux membres de son équipe.

Il sera ainsi intéressant :

- de clarifier les règles de fonctionnement, de contact et les horaires en tenant compte des particularités de la période (enfants à la maison, configuration du domicile...) ;
- de définir la limite de responsabilité de chacun en termes de prise de décision et d'initiative ;
- de formaliser des objectifs et les attendus en termes de livrable et de délais ;
- de réaliser des reporting réguliers à partir d'indicateurs cohérents pour disposer d'une bonne visibilité de l'activité des salariés.

➤ Accentuer la reconnaissance

Le besoin de reconnaissance occupe un rôle majeur dans la motivation à agir des salariés⁷³. Ce besoin est souvent accentué en période de crise où l'état psychologique des salariés peut-être fragilisé.

Pour renforcer la reconnaissance au travail, dans un contexte de management à distance, plusieurs leviers peuvent être actionnés :

- être attentif à la situation professionnelle et personnelle de chacun : prendre régulièrement des nouvelles, adapter le contenu du travail où les règles de fonctionnement en fonction des contraintes personnelles, faire des « feedback » qu'ils soient positifs ou négatifs (Dans le cas de feedback négatif, privilégier le contact visuel, pour être en mesure de l'explicitier, percevoir les réactions de votre collaborateur et voir ensemble comment corriger le problème).
- reconnaître les efforts accomplis au cours d'une période complexe : souligner l'attitude positive de la personne ou de l'équipe, l'énergie déployée au quotidien pour réaliser les missions malgré les circonstances particulières, la capacité de résilience face au contexte...
- reconnaître la qualité du travail : saluer la progression du travail, féliciter en cas d'atteinte d'un objectif (appel téléphonique, en visio ou mail de félicitation), valoriser les résultats auprès du collectif (souligner la qualité de sa réalisation lors d'une réunion d'équipe à distance ou par mail en mettant en copie les membres de l'équipe ou d'autres managers dans le cadre d'un projet transversal).
- valoriser les compétences : insister sur ce que les personnes savent faire, souligner leurs qualités professionnelles...

➤ Développer les compétences des collaborateurs :

De nombreuses études académiques font le lien entre développement des compétences et l'engagement des salariés. Le fait d'accroître les compétences et de développer ainsi « employabilité » génère une implication plus importante au sein de l'organisation.

La période de télétravail prolongée peut être une occasion d'identifier des besoins en compétences et de les développer. Outre les formations à distance qui pourraient être proposées, le manager pourra profiter de l'occasion pour proposer aux salariés des activités ou des tâches « apprenantes » qui lui permettront de monter en compétence.

⁷³ La reconnaissance est aussi un enjeu en termes de santé : le manque de reconnaissance est un des premiers facteurs de risque psychosocial.

34. Peut-on demander à un salarié qui n'est pas « à risque » de venir travailler sur site si on respecte les gestes barrière ? Et s'il refuse ?

Strictement s'il n'est pas malade, s'il n'a pas d'enfant à garder, s'il n'est pas à risque, l'employeur peut lui demander de venir travailler surtout dans le cadre de l'accueil des enfants des personnels indispensables à la gestion de la crise sanitaire et de la continuité pédagogique.

Que faire s'il ne vient pas ?

Selon nous, tout dépendra de l'activité concernée et de ce qui a été dit précédemment :

- S'il a été indiqué que seuls les volontaires étaient mobilisés, difficile de l'imposer et de sanctionner ou de suspendre le versement du salaire ;
- A l'inverse, si les salariés ont été avertis initialement qu'ils pouvaient être mobilisés et vu que le droit de retrait ne peut être retenu si les règles sanitaires sont respectées, le salarié ne fournissant pas de travail, ne saurait être rémunéré.

35. En cas de mobilisation d'un salarié sur un autre poste que celui qu'il assure habituellement faut-il faire une nouvelle fiche de poste ? Est-ce une modification de contrat de travail ?

Non. La fiche de poste est un document de gestion, qui s'articule notamment avec la classification.

Le contexte actuel particulièrement exceptionnel, n'appelle pas de modification du contrat de travail des salariés surtout que l'appel au volontariat est privilégié.

Il est seulement question de mobilisation des salariés, là où cela s'avère strictement nécessaire, afin d'assurer la continuité administrative et pédagogique de l'enseignement (personnels d'internat pour des permanences, personnels d'éducation assurant des relances d'élèves qui n'envoient pas leur travail aux professeurs, informaticiens ou autres personnels compétents pour aider des élèves à distance etc.).

Il va de soi que si la situation perdure, il faudra opérer une régularisation administrative.

36. Que se passe-t-il si un membre du personnel a un accident de travail alors qu'il ne réalise pas ses activités traditionnelles ?

Il s'agira dans ce cas d'un accident de travail survenu au cours d'une période de mobilisation du salarié, qui correspond à du temps de travail effectif.

Lorsque l'accident survient sur le lieu et durant les horaires de travail, il y a présomption d'imputabilité au travail.

En tout état de cause, l'obligation de l'employeur de procéder à une déclaration d'accident du travail demeure. Celles-ci pourront éventuellement être accompagnées de réserves.

A noter que, si l'accident revendiqué par le salarié correspond à la contamination par le coronavirus, des enquêtes sont à ce titre diligentées par l'ARS.

37. Dans quelle mesure les salariés pourraient-ils exercer leur droit de retrait ?

Dès lors que l'employeur respecte l'ensemble de ses obligations et met en place les mesures de prévention adéquates, le ministère du travail estime que l'exercice du droit de retrait ne serait pas justifié, sous réserve bien entendu de l'appréciation souveraine des juges du fond.

Le droit de retrait vise une situation particulière de travail et non une situation générale de pandémie. C'est pourquoi l'existence d'une pandémie grippale ne suffit pas, en soi, à justifier l'exercice du droit de retrait, dès lors que l'employeur a mis en œuvre l'ensemble des mesures prévues par le code du travail et par les recommandations nationales pour assurer la protection de la santé des travailleurs⁷⁴. Le salarié doit, quant à lui, se conformer aux instructions qui lui sont données par son employeur⁷⁵).

⁷⁴ Circ. DGT 2009/16, 3 juil. 2009

⁷⁵ C. trav., art. L. 4122-1

38. Comment organiser le travail d'un salarié en cas d'accueil d'élèves dans des établissements différents ?

Selon la Note 14 du SGEC, le service d'accueil des élèves des personnels indispensables à la gestion de la crise sanitaire (personnels soignants, force de l'ordre, etc.) « peut prendre différentes formes selon les organisations locales :

- Poursuite de l'accueil dans les établissements habituels de scolarisation, ET/OU
- Regroupements des élèves dans toutes les configurations :
 - d'établissements d'Enseignement catholique vers un établissement d'Enseignement catholique,
 - d'établissements d'Enseignement catholique vers un établissement d'enseignement public,
 - d'établissements d'enseignement public vers un établissement d'Enseignement catholique,
 - installation de service d'accueil par les municipalités.

Les regroupements doivent être préparés et organisés dans le cadre d'un dialogue entre les autorités rectorales et les responsables de l'Enseignement catholique : chefs d'établissement et directeurs diocésains.

En annexe à cette note est diffusé un modèle de convention permettant de couvrir juridiquement l'accueil d'élèves issus d'un autre établissement. Cette convention type a volontairement été écrite dans un souci de simplicité maximale. »

La charge de l'accueil peut être mutualisée notamment par de la mise à disposition de personnel.

Pour les salariés Ogec, une convention tripartite doit être signée.

Juridiquement un avenant au contrat de travail doit être rédigé, dans l'urgence nous avons fait le choix de ne pas en proposer un et de prévoir une stipulation traitant du sujet dans la convention elle-même. Nous avons fait le choix également de ne pas prévoir dans la convention l'organisation du temps de travail du salarié concerné. Cela évoluera sans cesse selon les besoins formulés et l'évolution des populations concernées.

Le ministère du travail a mis en ligne le 2 avril deux modèles⁷⁶ :

- Modèle avenant contrat de travail prêt de main d'œuvre
- Modèle convention prêt de main d'œuvre

Nous avons adapté à la marge le modèle ci-dessous :

CONVENTION DE MISE A DISPOSITION A BUT NON LUCRATIF D'UN SALARIE en application de la convention d'accueil entre établissements – COVID 19

Entre les soussignés

< Dénomination de l'organisme de gestion >, association régie par la loi du 1er juillet 1901, déclarée à la Préfecture de <...> le <...>, publiée au Journal Officiel du <...>, dont le siège social est à <...>.

Représentée par <nom, prénom> (Eventuellement, spécialement autorisé à l'effet des présentes par délibération du conseil d'administration en date du <...>).

D'une part,

Et,

Madame ou Monsieur <nom, prénom> salarié(e) dudit OGEC

Ainsi que

< Dénomination de l'organisme de gestion >, association régie par la loi du 1er juillet 1901, déclarée à la Préfecture de <...> le <...>, publiée au Journal Officiel du <...>, dont le siège social est à <...>.

⁷⁶ <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/mise-a-disposition-temporaire-de-salaries-volontaires-entre-deux-entreprises>

Représentée par <nom, prénom> (Eventuellement, spécialement autorisé à l'effet des présentes par délibération du conseil d'administration en date du <...>).

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 – Objet de la convention

En raison de l'obligation d'accueil des enfants des personnels indispensables à la gestion de la crise sanitaire et en application de la convention d'accueil des élèves unissant les deux établissements <...> et <...> et afin d'organiser de manière optimisée et sécurisée cet accueil, <l'Ogec A> et <l'Ogec B>, ont décidé (*éventuellement* : après consultation du CSE si ce dernier est dans une configuration de 50 ETP et +) de coopérer pour mieux servir leur obligation réglementaire.

L'objet de ce détachement est d'assurer les missions suivantes :

<...>

Article 2 – Salarié(e) concerné(e)

Au titre de la présente convention, <l'Ogec A> convient de mettre à la disposition de <l'Ogec B> Madame ou Monsieur <nom, prénom>. Madame ou Monsieur <nom, prénom> donne son accord par les présentes. Compte tenu de l'urgence, et de la situation exceptionnelle, il est décidé d'un commun accord de ne pas établir un avenant au contrat de travail.

Au sein de <l'Ogec A>, Madame ou Monsieur <nom, prénom> est employé(e) en qualité de <indiquer l'emploi> (indiquer la strate de rattachement pour un salarié relevant de la section 9 de la CC EPNL).

Madame ou Monsieur <nom, prénom> sera encadré(e) par Madame ou Monsieur <nom, prénom> en sa qualité de <<chef d'établissement ou son sub-délégué, chef de service >> qui lui donnera toutes les instructions nécessaires et contrôlera l'exécution de son travail tout en respectant consignes de sécurité imposées dans le cadre de l'épidémie du coronavirus.

Article 3- Temps et lieu de travail

Madame ou Monsieur <nom, prénom> exercera son activité dans < l'Ogec B > selon l'organisation prévisionnelle suivante : <<>>

Compte tenu de l'urgence, cette organisation pourra être modifiée chaque jour en fonction des demandes et besoin des parents indispensables à la gestion de la crise sanitaire.

< l'Ogec B > I transmettra au prêteur chaque semaine à <l'Ogec A>, un relevé des heures effectuées par Madame ou Monsieur <nom, prénom>

Article 4 – Gestion du personnel

Pendant la durée de la mise à disposition auprès de <l'Ogec B>, <l'Ogec A> reste employeur de Madame ou Monsieur <nom, prénom>, la ou le rémunère et assure son suivi administratif.

<l'Ogec A> doit recevoir de <l'Ogec B>, toutes informations sur les absences de la ou du salarié(e) pendant son temps de travail dans <l'Ogec B> dont les justificatifs lui seront directement adressés.

Le pouvoir disciplinaire reste de la compétence exclusive de <l'Ogec A>.

Article 5 – Conditions financières de la présente convention

Cette opération de détachement s'inscrit dans le cadre d'un partenariat entre associations à but non lucratif et n'a pour <l'Ogec A> aucun but lucratif.

En conséquence, <l'Ogec B> remboursera à <l'Ogec A> y compris pendant les congés acquis au titre du temps de mise à disposition, sur présentation d'une facture mensuelle :

- La rémunération, les charges patronales, les primes, les avantages divers et les indemnités de congés payés ;
- Les frais de déplacement et hébergement professionnels.

(selon nous des règles de proratisation au regard du nombre d'enfants rattachés à l'OGEC B pourraient être appliquées ; il serait en effet curieux de faire peser sur l'établissement d'accueil la totalité de la charge alors même qu'il accueille dans le cadre d'un partenariat des enfants rattachés à l'établissement B)

Article 6 – Responsabilité du fait des salariés détachés

Les parties à la présente renvoient à la convention d'accueil du <...>.

Article 7 – Durée de la mise à disposition

Cette mise à disposition prend effet le <date> et devrait normalement cesser au terme des mesures exceptionnelles de limitation d'accueil des établissements prise par l'Etat.

Fait à <...>, le <...>.

En triple exemplaire

<Signature des parties précédées de la mention « Lu et approuvé »>

<Ogec A>

<Ogec B>

Salarié(e)

Modification des « plannings » et des congés payés

39. Synthèse des mesures de l'ordonnance portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de temps de repos

	Droit général	Dispositions exceptionnelles
Congés payés	<p>L'article L. 3141-16 du Code du travail</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'employeur peut imposer les dates de congés payés des salariés pendant la période de prise des congés applicable dans l'entreprise, s'il respecte un délai de prévenance d'au moins un mois - en cas de circonstances exceptionnelles et sans avoir besoin de recourir à un accord collectif, l'employeur peut modifier les dates de congés payés déjà posés (mais pas imposer la prise de jours non posés) moins d'un mois avant la date de départ. Le nombre de jours dont la date de prise peut être modifiée n'est pas limité (voir interprétation limitative sur cette possibilité QR). 	<p>Sous réserve d'un accord collectif d'entreprise l'autorisant.</p> <p>L'employeur peut :</p> <ul style="list-style-type: none"> - modifier la date de prise d'une période de congés payés, - dans la limite de 6 jours de congés ouvrables - délai de prévenance minimum d'un jour franc
Jours de repos	<p>L'accord RTT de 99 prévoit</p> <ul style="list-style-type: none"> - possibilité de modifier le planning annuel moyennant le respect d'un délai de prévenance de 10 jours - sauf urgence et accord du salarié - consultation du CSE 	<p>l'employeur peut imposer ou modifier les journées de repos acquises par le salarié, sans besoin d'un accord collectif pour cela (contrairement aux CP, voir ci-dessus)</p> <p>Seule la modification de 10 jours de repos peut être imposée (moyennant un délai de prévenance d'1 jour franc). Sur cette question, voir QR</p>

40. Peut-on modifier le planning de salariés en modulation ?

NOUVEAU

Pour modifier les plannings n'hésitez pas à utiliser ISIRH

Vous aurez la certitude de respecter les dispositions légales et conventionnelles.



Cliquez sur le planning dessous pour accéder à la notice technique pensée comme un « pas à pas ».

N°	avr. 2019	mai 2019	juin 2019	juil. 2019	août 2019	sept. 2019	oct. 2019	nov. 2019	déc. 2019	janv. 2020	févr. 2020	mars 2020	avr. 2020	Total Prév.	Référence
1	L 03:30	M 05:30	J 05:30	S	L 03:30	J 05:30	M 09:00	V	D	M	S	D	M		
2	M 09:00	J 05:30	D	L 03:30	M 09:00	S	L 03:30	M	S	L 03:30	J 05:30	M 09:00	V		
3	M	V	L 03:30	M	S	L 03:30	J 05:30	D	M 09:00	V	CP	L 03:30	M 09:00		
4	J 05:30	S	M 09:00	J 05:30	D	M	V	L 03:30	M	S	M 09:00	M	S		
5	V	D	M	V	L 03:30	J 05:30	S	M 09:00	J 05:30	D	M	J 05:30	D		
6	S	L 03:30	J 05:30	S	M 09:00	V	D	M	V	L 03:30	J 05:30	V	L		
7	D	M 09:00	V	D	L 03:30	M	S	L 03:30	J 05:30	S	M 09:00	V	S		
8	L 03:30	M 05:30	D	L 03:30	J 05:30	M 09:00	V	D	M	S	M	S	D		
9	M 09:00	J 05:30	D	M 09:00	V	L 03:30	M	S	L 03:30	J 05:30	D	L 03:30	J		
10	M	V	L	M	S	M 09:00	J 05:30	D	M 09:00	V	L 03:30	M 09:00	V		
11	J 05:30	S	M 09:00	V 05:30	D	M	V	L	M	S	M 09:00	M	S		
12	V	D	M	V	L 03:30	J 05:30	S	M 09:00	J 05:30	D	M	J 05:30	D		
13	S	L 03:30	J 05:30	S	M 09:00	V	D	M	V	L 03:30	J 05:30	V	L		
14	D	M 09:00	V	D	L 03:30	J 05:30	D	M 09:00	S	M 09:00	V	S	M		
15	L 03:30	M	S	L 03:30	J 05:30	D	M 09:00	V	D	M	S	D	M		
16	M 09:00	J 05:30	D	M 09:00	V	L 03:30	M	S	L 03:30	J 05:30	D	L 03:30	J		
17	M	V	L 03:30	M	S	M 09:00	J 05:30	D	M 09:00	V	L 03:30	M 09:00	V		
18	J 05:30	S	M 09:00	J 05:30	D	M	V	L 03:30	M	S	M 09:00	M	S		
19	V	D	M	V	L 03:30	J 05:30	S	M 09:00	J 05:30	D	M	J 05:30	D		
20	S	L 03:30	J 05:30	S	M 09:00	V	D	M	V	CP	L 03:30	V	L		
21	D	M 09:00	V	D	L 03:30	J 05:30	D	M 09:00	S	CP	M 09:00	V	S		
22	L	M	S	L 03:30	J 05:30	D	M 09:00	V	D	M	S	D	M		
23	M 09:00	J 05:30	D	M 09:00	V	L 03:30	M	S	L	CP	J 05:30	D	L 03:30	J	
24	M	V	L 03:30	M	S	M 09:00	J 05:30	D	M	CP	V	L 03:30	M 09:00	V	
25	J 05:30	S	M 09:00	J 05:30	D	M	V	L 03:30	M	CP	S	M 09:00	M	S	
26	V	D	M	V	L 03:30	J 05:30	S	M 09:00	J 05:30	D	M	J 05:30	D		
27	S	L 03:30	J 05:30	S	M 09:00	V	D	M	V	CP	L 03:30	V	L		
28	D	M 09:00	V	D	M	S	L 03:30	J 05:30	S	CP	M 09:00	V	S		
29	L 03:30	M	S	L 03:30	J 05:30	D	M 09:00	V	D	M	S	D	M		
30	M 09:00	J 05:30	D	M 09:00	V	L 03:30	M	S	L	CP	J 05:30	L 03:30	J		
31	V	D	M	M	S	L 03:30	J 05:30	D	M	CP	V	M 09:00	M		
Heures	81:00	72:00	68:30	84:30	72:00	75:30	50:30	68:30	54:00	72:00	72:00	84:30		856:00	
CP	0j	0j	0j	0j	0j	0j	10j	0j	10j	2j	0j	0j		12j	36j
OH	0j	0j	0j	0j	0j	0j	10j	0j	0j	0j	0j	0j		10j	

40.1 Quelles questions se poser avant de modifier le planning ?

Avant de se poser la question de la possibilité juridique de modification des « plannings » et des modalités de cette modification, plusieurs questions doivent selon nous être posées surtout qu'il n'est pas d'actualité de repousser le terme de l'année scolaire :

- Quelles sont les activités et les besoins que les établissements auront lors de la reprise d'activité ?
- Quels salariés devront « travailler plus » que prévu initialement le moment venu ?

Le ministre de l'éducation indique que le mois de juin (NDLR : si celui-ci est travaillé) devrait être consacré entièrement aux « cours ». Autrement dit, les élèves de collège et de lycée qui ne passeraient pas d'examen devraient donc être dans l'établissement ce qui modifierait les conditions d'accueil et l'activité des salariés (restauration, salariés d'éducation etc.).

Plusieurs options ont été avancées par les établissements :

- mobilisation importante nécessaire à la reprise :
 - o nettoyage approfondi de l'établissement

- la reprise sera sans doute perturbée, des besoins d'accompagnement spécifiques devront sans doute être mis en place : personnel d'éducation dont ASEM pour des remises à niveau, amplitude d'ouverture plus large pour l'accueil du soir, la garderie ;
- des activités qui jusqu'à présent étaient confiées à des salariés en CDD ou intérimaires pourraient être confiées à des salariés en modulation (gestion des livres par exemple) ;
- les activités d'internat ne subiraient pas de baisse d'élèves accueillis en juin. On peut même imaginer que selon les conditions de déroulement des examens les choses s'organiseront de manière différente que celle des années passées ;
- la surcharge de travail des « salariés administratifs. »

Nous insistons sur le respect des dispositions légales et conventionnelles (voir QR suivante) mais aussi sur la nécessaire communication aux salariés sur la situation.

40.2 Quelles sont les modalités de modification de planning ?

L'article 2 de l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 au JO du 26⁷⁷ permet « *lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19, et par dérogation à l'accord ou à la convention collective instituant un dispositif de réduction du temps de travail maintenu en vigueur en application de la loi du 20 août 2008 susvisée ou un dispositif de jours de repos conventionnels mis en place dans le cadre des dispositions prévues aux articles L. 3121-41 à L. 3121-47 du code du travail, l'employeur peut, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc :*

1. *Imposer la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de repos au choix du salarié acquis par ce dernier ;*
2. *Modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos.*
La période de prise des jours de repos imposée ou modifiée en application du présent article ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020 ».

Attention, le nombre total de jours de repos dont l'employeur peut imposer au salarié la prise ou dont il peut modifier la date ne peut être supérieur à 10⁷⁸.

En stricte application de l'ordonnance⁷⁹, il est donc possible d'imposer 10 jours de repos maximum aux salariés sans devoir respecter le délai de prévenance (de 10 jours, ou de 7 jours pour le temps partiel annualisé) ou solliciter l'accord du salarié en raison de l'urgence.

Les jours à 0 h voire les semaines à 0 heures sont en effet assimilés à des jours de repos (qu'ils soient issus de l'accord de 99 -article 3.3. 2- de la convention collective EPNL ou de l'accord sur le temps partiel du 2013 révisé en 2015) et nous pouvons imaginer que ces jours ou ces semaines puissent être placés différemment au regard de ce qui avait été fixé dans le prévisionnel.

Ainsi, compte tenu de l'inactivité de certains salariés, des semaines ou des jours à 0h peuvent être placés au planning au cours de cette période d'inactivité.

Cela permet de gonfler le nombre d'heures dont l'établissement aura besoin pour repartir dans de bonnes conditions et assurer sa mission de service public.

Notons que l'accord de branche de 1999 prévoit, sous conditions, que le planning puisse être modifié. Ce sont ces conditions que l'ordonnance permet, compte tenu des circonstances exceptionnelles, de ne pas respecter s'agissant du positionnement des jours de repos.

⁷⁷ <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/ordonnance/2020/3/25/MTRT2008162R/jo/texte>

⁷⁸ Article 5 de l'ordonnance : <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/ordonnance/2020/3/25/MTRT2008162R/jo/texte>

⁷⁹ en estimant que l'accord conclu sous l'empire d'un régime juridique antérieur à la loi de 2008 et sécurisé

En revanche s'agissant de modifier les plannings en imposant des semaines de basses activités (infra 35 heures), à la lecture stricte et étroite de l'ordonnance, cela ne serait pas possible sauf à appliquer le délai de prévenance conventionnel ou à demander l'accord du salarié.

Extraits de l'accord

Sur le délai de prévenance pour modifier la programmation de la modulation :

Extrait de l'article 3.3.2 - Organisation de la modulation du temps de travail et garanties

« Le programme définitif de la modulation sera porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage et communiqué à l'inspection du travail au plus tard le 15 septembre.

Si pour des nécessités de service non prévisibles, l'employeur doit modifier cette programmation, il en informera le personnel concerné dans les meilleurs délais et 10 jours civils au moins avant la date d'application du nouvel horaire, sauf cas d'urgence après accord du salarié.

Le délai de 10 jours peut être réduit si urgence et accord du salarié ».

Cette analyse serait contraire à la philosophie du dispositif prévu par la loi d'urgence et l'ordonnance. Elle conduirait à promouvoir l'idée que l'ordonnance permettrait à l'employeur d'imposer des jours à 0h (de repos) mais pas une durée de travail inférieure au prévisionnel.

Ce serait tout de même plus qu'étrange ! Traditionnellement en droit, qui peut le plus peut le moins !

En pratique :

- il est donc possible d'imposer 10 jours de repos au salarié à compter de la date d'application de l'ordonnance (27 mars) mais encore faut-il que l'on puisse identifier dès aujourd'hui les besoins qu'il y aurait à faire travailler plus le moment venu les salariés sauf à imaginer que le terme de l'année scolaire soit repoussé ce qui n'est pas d'actualité ;
- les 10 premiers jours de repos peuvent être posés sans respecter le délai de prévenance ; s'agissant des jours suivants : **le délai de prévenance conventionnel étant de 10 jours, si l'on décide de placer des jours à 0 heure au-delà, cela voudra dire que ce délai de prévenance aura été respecté.**

Il va de soi que la modification de planning ne peut être rétro-active, les nouvelles modalités ne s'appliquent que pour l'avenir, le délai de prévenance n'aurait à défaut aucun sens !

A noter qu'une interprétation de la commission de suivi de l'accord dispose :

2- Interdiction de réserve d'heures dans le cadre de la modulation

Certains établissements ne placent pas toutes les heures de travail sur le calendrier fixé en début d'année scolaire. De ce fait, il reste une réserve d'heures qui sert pour des ajustements en cours d'année. La commission ne valide pas cette pratique : « La mise en œuvre de la modulation implique la réalisation d'un programme collectif annuel. Cette formalité ne dispense pas de donner ensuite à chaque salarié un calendrier individualisé. Celui-ci indique les semaines de travail, l'horaire des semaines, les semaines à 0 h et les semaines de congés payés. La totalité des heures de travail effectif doit être placée sur ce calendrier, sans qu'il y ait la possibilité de constituer des « réserves d'heures ». S'il est besoin de modifier le programme annuel, on peut le faire avec un délai de prévenance, dans les conditions prévues par l'article 3.3.2 de l'accord de branche. » (22 mai 2001)

Si l'employeur prend soin de bien « placer » la totalité des heures de travail effectif sur le calendrier, il n'est pas, selon nous, en contradiction avec cette interprétation

La difficulté est que l'employeur n'a pas de visibilité sur la date de réouverture de l'établissement à tous les élèves.

L'important selon nous, compte tenu de la situation, est d'être très clair vis-à-vis des salariés. C'est d'ailleurs le sens même de l'interprétation de la commission de suivi. Le salarié doit être informé au

plus tôt des conditions d'activité pour pouvoir organiser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. Cela est encore plus vrai pour les salariés à temps partiel

Il nous paraît donc indispensable d'informer les salariés très tôt de cette volonté et des raisons pour lesquelles on a recours à cette modification :

- éviter le recours au dispositif d'activité partielle ;
- permettre une reprise de pleine activité de l'établissement le moment venu et d'adapter l'activité aux éventuelles modifications de calendrier qui pourraient être décidées.

Il sera bon également de rappeler dans la note que l'établissement assure le maintien de salaire à 100%. Si cette mesure exceptionnelle (ce qui n'est pas le cas dans la majorité des secteurs professionnels) devait en outre s'accompagner de majorations pour heures supplémentaires ou complémentaires lors de la reprise d'activité, l'équilibre financier de nos établissements qui rappelons-le sont à but non lucratif serait remis en cause.

Il y a sans doute un risque en termes de climat social en cas de mobilisation des salariés au mois de juillet par exemple.

Mais les salariés qui auront été mobilisés pour l'accueil des enfants des personnels indispensables à la gestion de la crise sanitaire et dans le cadre de la continuité pédagogique auront quant à eux quelques difficultés à comprendre que l'effort ne soit pas partagé par chacun.

Proposition de courrier –positionnement de jour de repos/semaine à 0h –Modification de planning

Madame, Monsieur,

Dans le cadre de la situation exceptionnelle et d'état d'urgence que nous connaissons vous n'êtes pas volontaire pour assurer l'accueil des élèves.

Dans ce cadre, nous avons pris l'engagement de maintenir votre rémunération à 100 %.

Le télétravail n'est pas une adaptation possible de votre poste, de ce fait, nous vous informons que votre planning est modifié, en application de l'article 2 de l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 et des dispositions de l'accord RTT de 1999.

Ainsi pour la période du 1^{er} avril au 4 mai, votre temps de travail hebdomadaire sera de 0h par semaine, soit 5 jours de repos par semaine.

Vos congés payés ne sont pas modifiés dans cette période.

Les heures à réaliser sur cette période seront reportées sur une période ultérieure dans le cadre de la modulation annuelle.

Le nouveau planning vous parviendra dans un délai raisonnable faisant suite à l'annonce de la réouverture à tous les élèves des établissements d'enseignement.

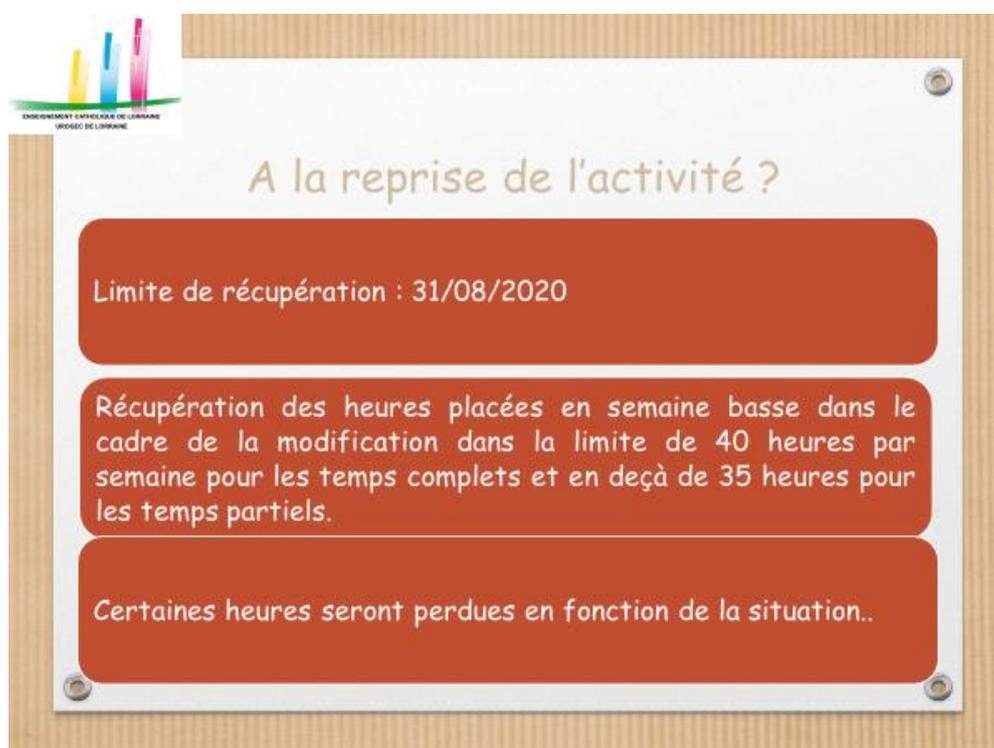
40.3 Des jours de repos (0 heure) ou des heures de travail peuvent-ils être reportés sur la prochaine période de modulation ?

Au regard de l'imprévisibilité entourant les besoins organisationnels futurs des établissements, la question de l'aménagement du temps de travail des salariés sur une période supérieure à la période de modulation en cours se pose.

Si l'article 2 de l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 au JO du 26 prévoit que la période de prise des jours de repos imposée ou modifiée peut s'étendre jusqu'au 31 décembre 2020, il n'a cependant pas prévu la situation des entreprises organisant une modulation du temps de travail sur une période de référence différente de l'année civile.

Dans notre branche d'activité, en application de l'article 3.3.1 de l'accord ARTT, cette période correspond à l'année scolaire, c'est-à-dire du 1^{er} septembre-au 31 août, sauf si un accord d'entreprise prévoit une période différente. Elle ne peut, en tout état de cause, être supérieure à 12 mois.

Ainsi, à défaut de disposition conventionnelle de branche permettant de porter la période de modulation sur une durée supérieure à un an en application de l'article L. 3121-44 du code du travail, **il n'est pas possible de reporter des jours de repos voire des heures de travail initialement programmées sur la période de modulation en cours, sur la prochaine période de modulation.**



**EMBAUCHANT EMPLOYÉS DE L'ÉTABLISSEMENT
ARROSEE DE LORRAINE**

A la reprise de l'activité ?

Limite de récupération : 31/08/2020

Récupération des heures placées en semaine basse dans le cadre de la modification dans la limite de 40 heures par semaine pour les temps complets et en deçà de 35 heures pour les temps partiels.

Certaines heures seront perdues en fonction de la situation..

40.4 le CSE doit-il être informé et consulté en cas de « modification de planning » ?
La question demeure de la consultation du CSE.

L'accord de 1999 prévoit en effet à son article 3.3.2:

Organisation de la modulation du temps de travail et garanties
« La répartition du temps de travail dans l'année scolaire est déterminée à l'avance dans le programme indicatif de la modulation qui sera fixé par service concerné et porté à la connaissance du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, et présenté avant la rentrée scolaire. Ce programme indique les périodes "basses", périodes "intermédiaires" et périodes "hautes" ».

Par ailleurs, le CSE doit être informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur les conditions d'emploi et de travail des salariés mais aussi sur tout aménagement important modifiant leurs conditions de travail.

A la lecture combinée de ces dispositions, le CSE devrait être informé et consulté si des mesures collectives telles que la programmation de périodes non-travaillées pour l'entreprise ou un service étaient décidées.

Même analyse que précédemment, si la loi d'urgence et l'ordonnance prévoient que l'employeur puisse unilatéralement prévoir des choses compte tenu des circonstances exceptionnelles et en s'affranchissant des règles conventionnelles, on peut penser que cela vise toutes les modalités de mise en œuvre des plannings.

Si, le CSE n'a pas à être consulté en cas d'une telle modification et cela en application de l'ordonnance, il nous semble important que le CSE soit informé malgré tout.

Par respect de l'institution, par souci de partager avec ses membres les problématiques liées à la situation et cela évitera sans aucun doute des difficultés de mise en œuvre, des incompréhensions, des frustrations et des problèmes lors de la reprise de la pleine activité.

Notons que si les modifications de planning sont impactées au-delà des 10 jours de repos (à 0 heure) visés par l'ordonnance, il convient de consulter le CSE.

41. Un solde positif d'heures complémentaires peut-il permettre de compenser les heures chômées pendant le confinement ?

Certains salariés possèdent un solde d'heures positif du fait d'heures complémentaires effectuées depuis le début de l'année. Ces heures sont rémunérées en général en fin de période de modulation (paie d'août). Il est en effet tentant de d'effectuer une compensation.

Mais rappelons que les heures complémentaires ne peuvent pas faire l'objet d'une récupération, elles sont nécessairement majorées.

Il n'est pas possible d'envisager du « repos compensateur de remplacement » (c'est l'ordre public). Pas de capitalisation et donc pas de récupération d'heures complémentaires.

42. Un employeur peut-il imposer la prise de congés payés aux salariés pour faire face à une baisse d'activité ou à une fermeture de l'établissement ?

L'employeur peut imposer unilatéralement la prise de congés payés que sous conditions.

L'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 au JO du 26⁸⁰ permet en effet qu'un accord de branche ou d'entreprise autorise l'employeur :

1. dans la limite de six jours de congés ;
2. sous réserve de respecter un délai de prévenance qui ne peut être réduit à moins d'un jour franc ;
3. à décider de la prise de jours de congés payés acquis par un salarié, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris ;
4. ou à modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés.

Autrement dit, seule la négociation d'un accord d'entreprise permet d'imposer la prise de CP en urgence ! A défaut d'organisation syndicale représentative dans la branche, il est impossible aujourd'hui de négocier tout accord de branche.

A noter que l'article L. 3141-16 du Code du travail prévoit qu'à l'intérieur du délai de prévenance d'un mois, l'employeur ne peut modifier, ni l'ordre, ni les dates de départ, sauf s'il justifie de circonstances exceptionnelles.

Attention, les circonstances exceptionnelles ne concernent que la modification des dates de départ en congés, et non la fixation de ces dates.

L'employeur ne saurait donc se prévaloir de ce texte pour justifier la brusque mise en congé des salariés d'un service⁸¹.

Autrement dit, ce texte sert avant tout à demander à un salarié de partir en congés plus tard en raison d'une urgence à traiter, une commande exceptionnelle à honorer, l'entreprise à sauvegarder etc. Il ne permet pas d'imposer des jours de CP en anticipant les dates prévues.

L'alinéa 1 de l'article L. 3141-16 du Code du travail **permet à l'employeur d'imposer les dates de congés payés des salariés pendant la période de prise des congés applicable dans l'entreprise moyennant un délai de prévenance d'un mois.**

Dans les établissements catholiques d'enseignement il est d'usage que la majorité des salariés bénéficient de congés pendant les vacances scolaires. L'intérêt de recourir à la négociation se pose.

En effet, le dispositif prévu par l'ordonnance est là pour organiser rapidement les départs et spécialement dans des entreprises où les droits à congés sont plafonnés à 5 semaines.

Plus le mois d'avril s'écoule, moins l'accord collectif n'a d'intérêt. Il en a essentiellement pour adapter les départs en congés au fil de l'eau et selon les décisions gouvernementales (ouvertures des écoles et déconfinement progressif). S'il n'y avait pas cette incertitude calendaire il serait simple de poser les jours de congés payés sur le début du mois de mai ou à la fin (en respectant le délai de prévenance légal d'un mois) après avoir imposé des jours de repos.

43. Modèle d'accord de modification de dates de congés payés

Il sera compliqué de négocier un accord uniquement sur la question des congés payés.

D'une part les délégués syndicaux souhaiteront négocier les conditions de modifications de planning (ce qu'il faudra à notre sens évacuer en se limitant aux dispositions de l'ordonnance et en rappelant les dispositions de l'accord RTT de 99).

⁸⁰ <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/ordonnance/2020/3/25/MTRT2008162R/jo/texte>

⁸¹ Cass. crim., 21 nov. 1995, n° 94-81.791

D'autre part, les congés payés intégrant les « plannings.» Il sera donc difficile de faire l'impasse au minimum sur une discussion autour des modalités de modifications de planning, des dates concernées, des limites à la modification de ceux-ci.

Cependant, en général il faut éviter de négocier sur ce qui ressort de la décision unilatérale de l'employeur ; à titre d'exemple, on ne négocie pas le contenu d'un règlement intérieur. Cette règle général au droit social est encore plus vraie compte tenu de la situation d'urgence que nous vivons et des difficultés d'articulation entre des règles différentes (voir QR précédentes).

Il va de soi que ce conseil ne vaut que si l'employeur applique strictement les dispositions légales et conventionnelles (respect du délai de prévenance, information-consultation du CSE).

Notons que le CSE est consulté en cas de modification de plannings mais ne l'est pas dans le cadre de la signature d'un accord modifiant les dates de congés payés⁸². Il faut en revanche lui adresser une fois signé.

Comme tout projet, la négociation d'un accord répond à un besoin qu'il faut définir pour qu'il soit partagé et répond à un certain nombre de passages obligés parmi lesquels des mentions obligatoires. Cette méthodologie est la même, selon nous, tant en présentation en Conseil d'administration qu'en négociation⁸³:

⁸² Les projets d'accord collectif, leur révision ou leur dénonciation ne sont pas soumis à l'avis du CSE (C. trav., art. L. 2312-14).

⁸³ Il va de soi que les éléments financiers, les ratios de gestion ne sont pas à présenter en négociation (une présentation simplifiée suffira)

Etapes de négociation

1. Il faut définir son besoin : cf. [QR](#) et surtout [QR](#)
Quelles seront les ressources dont on aura besoin au terme de l'état d'urgence sanitaire ?
2. Avant toute chose, il faut faire un point de situation à date :
 - a. Evidemment reprendre les stipulations d'un éventuel accord d'entreprise
 - b. Comment se passe l'activité ? quels sont les salariés mobilisés pour accompagner les enseignants ?
 - c. Existe-t-il un accueil des enfants des personnels indispensables à la gestion de la crise sanitaire ? Comment est-il organisé ?
 - d. Combien de salariés sont en arrêt maladie ? Combien de salariés sont en arrêt de travail dérogatoire Covid 19 ? (voir [QR](#))
 - e. Combien de salariés en annualisation et modulation ? Combien de salariés en temps constant ? Combien de salariés en forfait (heures ou jours) ? en Combien de salariés sont normalement en congés payés pour les vacances de Pâques ?

↳ cette étape permet d'identifier les salariés qui auront été mobilisés depuis le 16 mars et ceux qui pourront être sollicités à la réouverture totale de l'établissement
3. Quelles difficultés économiques pourrions-nous avoir à court terme, moyen et long terme ?
Elles seront utiles à présenter pour emporter la conviction des signataires ?
4. Quelles autres solutions s'offraient à nous ? (activité partielle, fermeture de structures ou de services, externalisation, licenciements pour motif économique etc.).
5. Quelles sont les contraintes juridiques ou techniques qui pèsent sur nos établissements ?
Quelles sont les autres options juridiques (décision unilatérale de fixer aujourd'hui les jours de congés moyennant un délai de prévenance d'un mois après avoir fixé des jours à 0 et de modifier le planning et cela sans commission de suivi et les garanties négociées dans le cadre d'un accord, voir le modèle ci-dessous) ;
6. Rappeler que les salariés bénéficient d'un maintien de salaire à 100% (ce qui n'est pas le cas dans tous les secteurs d'activité et notamment chez les parents d'élèves ce qui pose un certain nombre de problèmes en termes de trésorerie)
7. Rédiger et Présenter un modèle d'accord
Un accord collectif doit comporter
 - a. un préambule : nous insistons sur la rédaction de cette partie de l'accord. Il ne s'agit pas là uniquement de clauses type ou d'une simple obligation formelle. Il s'agit là pour nous d'un élément clef de l'accord surtout dans cette période particulière. C'est un outil important de sécurisation juridique ! Il faut en prendre soin surtout que l'objet même de l'accord est de donner le droit à l'employeur de modifier unilatéralement les dates de congés (dans la limite de 6 jours). Il faut absolument que les signataires soient sur la même longueur d'ondes pour éviter toute incompréhension à venir.
 - b. une clause fixant sa durée : l'accord sera à durée déterminée puisque l'ordonnance ne prévoit un dispositif possible que jusqu'au 31 décembre 2020. Si l'accord prévoit une modification de planning ou un rappel d'une telle modification et par mesure de simplification il serait plus opportun de prévoir un accord qui a son terme au 31 août 2020.
 - i. Accord d'exception, il est inutile de prévoir une clause prévoyant le renouvellement du dispositif.
 - ii. S'agissant d'un accord à durée déterminée, il n'est pas susceptible de dénonciation.
 - c. une clause définissant ses conditions de suivi (les signataires et le CSE peuvent être mobilisés) ;
 - d. une clause simple donnant le droit à l'employeur de fixer les dates de congés. Il peut être rappelé que l'employeur peut également fixer des dates de jours de repos et de modifier les « plannings » en respect des dispositions légales et conventionnelles.

Modèle d'accord de modification des jours de congés payés dans le contexte du COVID-19

Préambule

<<Rappeler que l'activité d'enseignement est maintenue.

Que la situation est complexe, qu'aucune date d'ouverture à tous les salariés n'est assurée, il en est de mêmes des conditions de la reprise (notamment sanitaires).

Que les organisations syndicales et l'employeur se sont réunies en 1, 2 réunions le ou les <<>> par visio conférence

Elles ont partagé la situation, les difficultés, la nécessaire mobilisation des salariés lors de la reprise des cours et notamment dans des activités prévisionnelles qu'elles ont listées (sans que cela ne soit exhaustif)

Rappeler que l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 au JO du 26 permet qu'un accord d'entreprise autorise l'employeur : à décider de la prise de jours de congés payés acquis par un salarié, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris ou à modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés, dans la limite de 6 jours et dans le respect d'un délai de prévenance qui ne peut être réduit à moins d'un jour franc et que cette même ordonnance permet également à l'employeur d'imposer 10 jours de repos au salarié à compter de la date d'application de l'ordonnance (27 mars).

L'accord RTT de 1999 permet également moyennant un délais de prévenance de 10 jours de modifier les plannings programmatifs de chaque salarié après information consultation du CSE.>>

Article 1 : Champ d'application

le présent accord d'entreprise s'applique aux salariés de l'OGEC <<>> relevant de la Convention Collective des Salariés des Etablissements Privés à but non lucratifs (CEPNL 3211, section 9).

La CC CPNEL 3211 section 9 définit par la classification deux familles de métiers en se référant à deux durées de CP :

- *les personnels dont les fonctions ouvrent droit à 36 jours de CP*
- *les personnels dont les fonctions ouvrent droit à 51 jours de CP, en conformité avec les textes de la CC 3211 section 9.*

Article 2 : Maintien de salaire

Dans le contexte du COVID-19 l'établissement maintiendra une rémunération à 100% à l'ensemble des salariés pour les mois de mars et avril 2020, dans le respect des recommandations des instances de l'Enseignement Catholique, quelle que soit le niveau d'activité des salariés sur cette période.

Article 3 : Modification des jours de congés payés et répartition des heures travaillées sur le planning individuel année scolaire 2019-2020

Les salariés de l'établissement ont reçu un planning annuel prévisionnel en début d'année scolaire. Celui-ci fait apparaître les heures travaillées tout au long de l'année, des jours de repos (jours à 0 heures) et des jours de congés payés.

Comme mentionné en préambule, l'organisation de la fin de l'année, ainsi que la préparation de la suivante, nécessiteront une présence prolongée pour une partie des personnels sur des périodes qui n'avaient pas été prévues et visées initialement.

Par conséquent, il est convenu que le Chef d'établissement, une fois les besoins déterminés, modifiera le positionnement de jours de congés payés (dans la limite de 6) de certains salariés, avec un même délai de prévenance qui ne peut être réduit à moins d'un jour franc.

Par conséquent, les jours de congés payés pourront être positionnés sur une période antérieure à celle où ils auraient initialement été pris et éventuellement fractionnés.

Il est rappelé que l'employeur :

- *(Éventuellement) impose d'ores et déjà 10 jours à 0 heure sur tous les plannings des salariés à compter de la date d'application de l'accord et les vacances de Pâques ;*
- *modifiera les plannings moyennant un délai de prévenance de 10 jours conformément à l'accord de Branche de 1999 ;*
- *informera et consultera le CSE conformément aux dispositions de l'accord précité et des dispositions du code du travail ;*

- adressera à chaque salarié un nouveau planning dans les meilleurs délais à l'annonce de la réouverture à tous les élèves de l'établissement et après avoir pris connaissance des conditions notamment sanitaires d'emploi et de mobilisation des salariés.

Une commission de l'accord est organisée entre les signataires et l'employeur (Monsieur ou Madame <<>> en assurera la coordination). Elle sera sollicitée sur demande du CSE saisi par les salariés.

Article 4 : Date d'effet et durée de l'accord

Il est convenu que le présent accord entre en vigueur à compter de la date de sa signature.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée dont les effets prendront fin le 31 août 2020.

Cet accord ne devrait pas faire l'objet d'un renouvellement.

Article 5 : Mesures de publicité de l'accord

Le présent accord sera déposé par l'entreprise conformément aux dispositions légales, dans les 8 jours qui suivent sa signature, auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi et au greffe du Conseil des Prud'hommes du siège de l'entreprise.

Un exemplaire du présent accord sera obligatoirement remis par la direction à chaque membre du personnel concerné et envoyé à la DIRECCTE et à la Commission paritaire de l'Enseignement privé.

date et lieu de signature

44. Comment gérer les salariés en forfait jours ?

Quelle que soit l'organisation du temps de travail dont relève le salarié, les mesures de restrictions des déplacements sont les mêmes. Ainsi, en cas de possibilité d'avoir recours au télétravail, le salarié pourra organiser son temps de travail comme il l'entend.

45. Un salarié ayant la garde alternée de ses enfants sans aucune solution d'organisation peut-il compléter l'attestation de garde d'enfants à domicile uniquement pour la semaine de garde de ses enfants ?

Sur le site internet www.ameli.fr il est précisé que : « L'arrêt peut être délivré pour une durée de 1 à 14 jours. Au-delà de cette durée, la déclaration devra être renouvelée autant que de besoin. 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 ».

Le salarié devra fournir à son employeur 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, en précisant le nom et l'âge de l'enfant, le nom de l'établissement scolaire et de la commune où l'enfant est scolarisé, ainsi que les différentes périodes où il aura eu la garde effective de l'enfant.

Il appartiendra à l'employeur de faire la déclaration, et de transmettre les éléments de salaires selon les canaux habituels, en vue de l'indemnisation de l'arrêt de travail du salarié.

46. La semaine au cours de laquelle il n'a pas la garde de ses enfants peut-il reprendre son activité ?

Oui. Dans le respect des mesures mises en place.

Reprise d'activité, santé et risques professionnels

NOUVEAU

Nous travaillons, dans une démarche paritaire, avec le Cabinet Didacthem pour préparer la reprise pleine d'activité.

Nous avons comme projet de :

1. mettre en place un [Document Unique d'Evaluation des Risques spécifique](#) COVID 19 accessible librement aux établissements en ligne ;
2. créer un programme de formation dédié aux établissements scolaires (propreté, gestes préventifs etc.), d'abord en distancié pour les chefs d'établissements et les personnes en responsabilité et en hybrides (distancié et présentiel) ou en tout présentiel pour les salariés opérationnels (ASEM, salariés de services etc.)
3. mettre en place une plateforme d'inscription en ligne dédiée (espace formation enseignement privé) pour que ces formations soient prises en charge totalement ou au moindre coût ;
4. d'accompagner cela d'outils de communication (affichette, guide, etc.) pour les ETS (voir plus loin le [Guide de la fédération de la propreté](#)).



Ces actions qui devraient être mis en place dès le 4 ou 5 mai devraient être pris en charge sur des fonds mutualisés de Branche :



Si vous avez des expériences à partager et si l'outil informatique vous intéresse, n'hésitez pas à nous solliciter (jr-lemeur@fnogec.org).

Questions-réponses du ministère du travail, une plaquette à télécharger est à adresser aux établissements⁸⁴.

La loi	Ré-évaluer les risques	Le Dialogue
 <p>L'employeur est responsable de la santé et de la sécurité de ses salariés. La loi prévoit qu'il doit prendre des mesures de prévention et veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances. Une crise sanitaire est un changement de circonstances qui doit le conduire à s'assurer que les mesures qu'il met en œuvre habituellement sont toujours adaptées ou doivent l'être pour protéger les salariés contre les risques de contamination. Il en va de l'intérêt des salariés mais aussi des entreprises car la présence des salariés à leur poste dépendra largement de leur confiance dans la capacité de l'entreprise à répondre à leurs inquiétudes et à les protéger contre les risques spécifiques liés au virus, notamment ceux qui sont en contact avec les clients.</p>	 <p>L'employeur doit donc réévaluer ses risques. Ce n'est pas forcément une démarche lourde.</p> <p>Il doit concrètement passer en revue les circonstances dans lesquelles les salariés peuvent être exposés au virus et mettre en œuvre les mesures nécessaires pour éviter ou, à défaut, limiter au plus bas le risque :</p> <ul style="list-style-type: none">▪ télétravail ;▪ organisation du travail (règles de distances sociales) ;▪ équipements (écrans ou éloignement des guichets...) ;▪ information ;▪ sensibilisation et consignes de travail.	 <p>Le dialogue dans l'entreprise revêt une importance essentielle en situation de crise. Les représentants du personnel, en particulier les représentants de proximité et le CSE sont bien placés pour aider à identifier les situations à risque au quotidien et la faisabilité réelle des actions que l'employeur envisage de mettre en œuvre. Ils peuvent anticiper les questions pratiques puis participer à la diffusion de l'information auprès de leurs collègues.</p>  <p>Les réunions doivent de préférence être tenues en visio-conférence.</p>

Ministère du Travail - 24 mars 2020

Des fiches sectorielles ont également été éditées

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/plateforme-recensant-les-conseils-pratiques-par-secteur-d-activite-pour-assurer>

⁸⁴ <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries>

47. Comment nettoyer les locaux occupés en cette période d'épidémie ?

Extraits du Guide questions réponses du pôle gestion de la FNOGEC ⁸⁵

NOUVEAU



Q&R COVID-19 : ÉCONOMIE-GESTION

Vendredi 17 avril 2020

Gestion des locaux scolaires

Comment nettoyer les locaux occupés en cette période d'épidémie ?

En cours d'actualisation pour tenir compte du guide pratique pour la continuité de l'activité propreté et mesures de prévention élaboré par la Fédération des entreprises de la Propreté (FEP)

Dans l'attente de nouveaux protocoles validés par le ministère du travail, un certain nombre d'acteurs ont mis en place des protocoles d'entretien des locaux proposant des bonnes pratiques permettant d'assurer un niveau de désinfection suffisant face au coronavirus dans les locaux occupés par des personnels ou accueillant du public tout en préservant la santé des agents qui réalisent cet entretien.

Le coronavirus COVID-19 ne dispose pas de résistance particulière aux méthodes et produits d'entretien connus et utilisés habituellement. Il sera donc détruit par les détergents et désinfectants utilisés couramment lors de l'entretien des locaux.

Toutefois, pour réduire les risques de contaminations croisées par l'intermédiaire des objets et contacts de surface, les protocoles mis en place recommandent entre autres d'accroître la fréquence d'entretien des locaux utilisés. Lorsque l'entretien ménager des locaux est assuré par un prestataire de service, c'est donc à ce prestataire qu'il incombe de mettre en place un protocole spécial « Covid 19 » nécessaire pour assurer la protection des personnels et des enfants.

La Fédération des Ogec a par ailleurs interrogé la Fédération des entreprises de la propreté (FEP) qui a accepté de nous faire part de leurs projets de protocole, en attente de validation par le ministère du travail.

« Dans nos protocoles nous distinguons la typologie de surface sèches et humides. Le virus ayant une durée de vie de 6 jours sur les surfaces humides, durée de vie plus courte sur les surfaces sèches. Pour réduire le risque d'exposition, nous préconisons un délai d'intervention à minima de 12 heures après la fin d'occupation des locaux (local contaminé ou pas), de ce fait le virus si présent est bien sur les surfaces et en partie mort (dans le Q/R du ministère du travail la durée de vie probable est de 3 heures sur les surfaces sèches). Pas d'aspiration des sols, privilégier le balayage humide. Si moquette le faire après une plus longue période d'inoccupation des locaux (48 h) »

En préventif et du fait de l'accueil des enfants, il faut assurer la désinfection des points de contact par essuyage humide plusieurs fois par jour. Les enfants sont des potentiellement porteurs asymptomatiques. Il peut être utilisé un détergent désinfectant virucide selon norme EN14476 ».

Ces bonnes pratiques recourent également celles mises en place par les collectivités locales.

Lorsque le ménage est assuré par le personnel Ogec, il conviendrait de suivre ces bonnes pratiques, de se conformer aux règles édictées par le ministère du travail (cf. infra) et de prendre toutes les précautions nécessaires pour garantir la sécurité des salariés présents dans l'établissement afin d'assurer la garde des enfants (cf. QR social).

⁸⁵ <https://www.fnogec.org/covid-19/questions-reponses>

Règles de nettoyage des locaux, sols et surfaces



- Equipement du personnel d'entretien : blouse à usage unique et gants de ménage
- Le lavage et la désinfection humide sont à privilégier :
 1. nettoyer avec un bandeau de lavage à usage unique imprégné d'un produit détergent
 2. rincer à l'eau du réseau d'eau potable avec un autre bandeau de lavage à usage unique
 3. laisser le temps de sécher
 4. désinfecter à l'eau de javel diluée avec un nouveau bandeau de lavage à usage unique
- Filière d'élimination classique pour les déchets potentiellement contaminés



ATTENTION ! Un risque peut en masquer un autre !

D'autres risques que le Covid-19 existent dans l'entreprise. Les règles habituelles de santé et de sécurité pour les salariés sont de rigueur : protection contre les chutes, contre les agents chimiques dangereux, équipements collectifs et individuels, etc. (picto des panneaux de sécurité affichés dans les entreprises)

Ces risques peuvent même être accrus en raison de : nouvelles embauches, réaffectations, réorganisations du travail, surcharge de travail ! Soyez vigilants.

Source : Ministère du travail

Nous vous rappelons que tous les établissements scolaires sont soumis à une obligation de surveillance de la qualité de l'air et qu'à ce titre, ils doivent notamment porter une attention particulière lors de l'achat des produits d'entretien (cf. [fiche pratique](#)) et assurer une bonne ventilation des locaux (bien aérer les locaux pendant et après le nettoyage pour mieux éliminer les composés organiques volatils (COV), odeurs et autres polluants). Quant à l'utilisation de l'eau de javel visée dans l'infographie du Ministère de travail, nous vous rappelons qu'elle doit être réservée à quelques usages limités, et ne peut surtout pas être utilisée avec des produits ammoniacés ou des produits acides tels que les détartrants et les gels WC. De manière générale, tout mélange d'eau de Javel avec un autre produit est vivement déconseillé par les organisations sanitaires. Les collectivités locales et sociétés de nettoyage n'utilisent d'ailleurs plus la Javel.

Pour en savoir plus sur les pratiques les plus respectueuses de la qualité de l'air, consultez la [mallette Eco'Air](#).

Découvrez le Guide de bonnes pratiques face au COVID-19

coronavirus; covid-19

Pour accompagner les entreprises de propreté durant la crise sanitaire, la FEP a élaboré avec le CTIP un guide de bonnes pratiques pour les aider à poursuivre leur activité.

Un guide pour poursuivre son activité

L'objectif du guide est de donner aux entreprises des préconisations permettant d'assurer la poursuite de leur activité dans des conditions garantissant la santé et la sécurité des salariés. Les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche ont été consultées et des discussions se sont tenues avec le ministère du Travail, notamment sur une fiche technique métier propreté.



Ce guide reprend des recommandations essentielles.

Dans l'attente d'un guide spécifique aux établissements scolaires, nous vous invitons à vous reporter à la deuxième partie et le détail des **protocoles** à suivre en fonction de 3 typologies de sites identifiés de mise en propreté : sites maintenus en activité / hors présence humaine, sites maintenus en activité / avec présence humaine (parties communes d'immeubles, hôtellerie, commerces d'alimentation, etc.), sites en milieu de la santé (établissements de santé, hôpitaux, EHPAD). Pour ces trois typologies de sites, il est identifié les EPI et le mode opératoire de nettoyage à mettre en place et adaptés au degré d'exposition au virus (faible ou forte probabilité).

Un protocole de retrait des EPI a également été défini.

⁸⁶ https://www.monde-proprete.com/sites/default/files/fep_-_guide_de_bonnes_pratiques_covid-19_2.pdf

POINTS DE CONTACT :

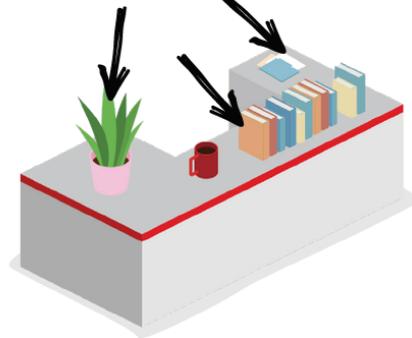
Interrupteur



Poignée



Toutes surfaces à hauteur d'homme, toutes surfaces pouvant être en contact avec les mains



Afin de combattre la contamination, la désinfection des points de contacts doit s'opérer le plus régulièrement possible



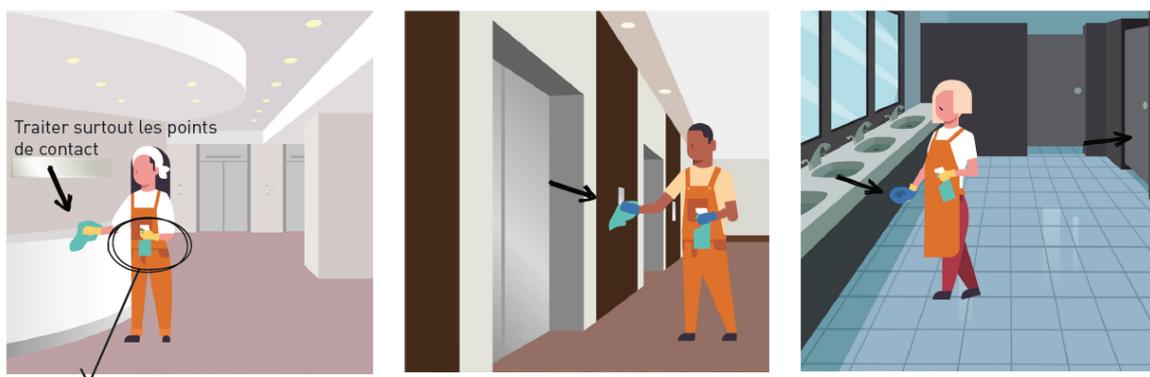
PROTOCOLE 1 (P1) : Sites maintenus en activité SANS présence humaine

Situation 1 :

Faible probabilité qu'un individu porteur du Covid-19 ait séjourné sur le site (*pas de contact étroit avec d'autres agents de service*)

		SURFACES	
		Humides 	Sèches 
ÉQUIPEMENT DE PROTECTION INDIVIDUEL (EPI)	Gants jetables à usage unique	✓	✓
	Blouse ou combinaison à usage unique sur tenue de base	✗	✗
	Masque	✗	✗

Mode opératoire Situation 1 : SURFACES SÈCHES ET HUMIDES



Utiliser un produit détergent ou détergent désinfectant à spectre virucide selon norme EN 14476 avec des supports d'essuyage jetables humidifiés de la solution (veiller à la compatibilité produit de nettoyage matériau).
 Traiter l'ensemble les points de contact comme boutons d'ascenseur, interrupteurs, poignées de porte, plans de travail, mains courantes, les endroits où les salariés/usagers/visiteurs posent leurs mains (contamination croisée).
 Eviter de contaminer une surface déjà décontaminée, **travailler du plus loin au plus près ou du haut vers le bas sans repasser sur la surface décontaminée**. Ne pas assécher les surfaces traitées après l'essuyage.
Les pièces humides (lavabos, douches, WC, ...) sont à faire en dernier.

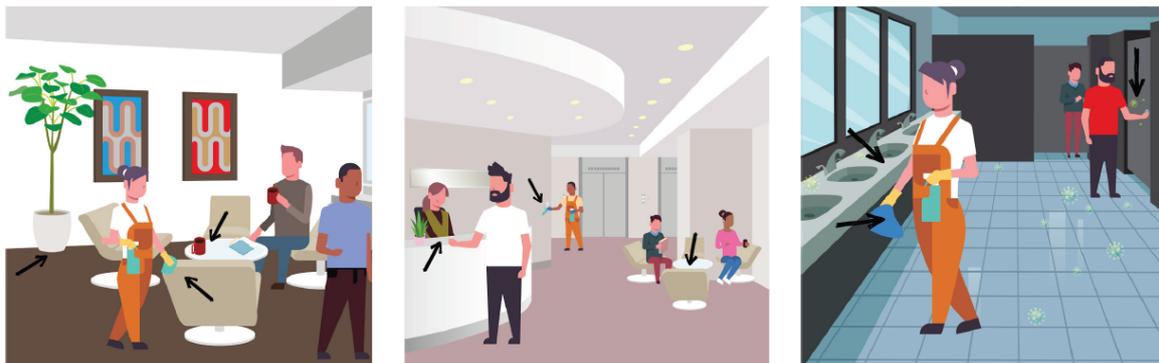
! ATTENTION : À l'intérieur des locaux il faut éviter de pulvériser des produits sur les surfaces, les virus sont de très petite taille (inférieure à 1µm) et très légers, ils pourraient alors être déplacés par l'aérosol sur une autre surface.

Situation 1 :

Faible probabilité qu'un individu porteur du Covid-19 séjourne sur le site (pas de contact étroit avec d'autres agents de service)

		SURFACES	
		Humides 	Sèches 
ÉQUIPEMENT DE PROTECTION INDIVIDUEL (EPI)	Gants jetables à usage unique	✓	✓
	Blouse ou combinaison à usage unique sur tenue de base	✗	✗
	Masque	✗	✗

Mode opératoire Situation 1 : SURFACES SÈCHES ET HUMIDES



Utiliser un produit détergent ou détergent désinfectant à spectre virucide selon norme EN 14476 avec des supports d'essuyage jetables humidifiés de la solution (veiller à la compatibilité produit de nettoyage matériau).
 Traiter l'ensemble les points de contact comme boutons d'ascenseur, interrupteurs, poignées de porte, plans de travail, mains courantes, les endroits où les salariés/usagers/visiteurs posent leurs mains (contamination croisée).
 Eviter de contaminer une surface déjà décontaminée, **travailler du plus loin au plus près ou du haut vers le bas sans repasser sur la surface décontaminée**. Ne pas assécher les surfaces traitées après l'essuyage.
 Les pièces humides (lavabos, douches, WC, ...) sont à faire en dernier.

ATTENTION : À l'intérieur des locaux il faut éviter de pulvériser des produits sur les surfaces, les virus sont de très petite taille (inférieure à 1µm) et très légers, ils pourraient alors être déplacés par l'aérosol sur une autre surface.

48. Pourquoi et comment actualiser le document unique d'évaluation des risques ?

L'actualisation du document unique d'évaluation des risques prévue à l'article R. 4121-2 du Code du travail est nécessaire du fait de l'épidémie actuelle liée au virus COVID-19.

Elle permet de prévoir les mesures de prévention et de protection adéquates dont, par exemple, la mise en sécurité des installations en mode dégradé si nécessaire.

Certaines situations spécifiques doivent faire l'objet d'une attention particulière lors de l'actualisation de l'évaluation des risques.

Le ministère du Travail a évoqué le fait qu'une évaluation des risques devrait être renouvelée en raison de l'épidémie, pour 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, d'information et de formation, ainsi que la mise en place de moyens adaptés.

Dès lors que les établissements scolaires ne sont pas fermés, afin de pouvoir accueillir les enfants des personnels indispensables à la gestion de la crise sanitaire (personnels soignants, force de l'ordre, etc.), cette obligation s'applique, notamment pour les postes qui ne permettent pas de recourir au télétravail.

Après les ordonnances de référé de Lille et Paris rendues les 3 et 9 avril 2020 en matière d'évaluation des risques professionnels inhérents à l'épidémie Covid-19, le Président du Tribunal judiciaire de Nanterre, par décision du 14 avril, ordonne à la filiale française d'AMAZON de « *restreindre l'activité de ses entrepôts aux seules activités de réception des marchandises, de préparation et d'expédition des commandes de produits alimentaires, de produits d'hygiène et de produits médicaux, sous astreinte, de 1.000.000 euros par jour de retard et par infraction constatée* ».

Cette décision s'applique dans l'attente de « *l'évaluation des risques professionnels inhérents à l'épidémie de Covid-19 sur l'ensemble de ses entrepôts ainsi qu'à la mise en œuvre des mesures prévues à l'article L. 4121-1 du Code du travail* », en y associant les représentants du personnel, et pendant « *une durée maximum d'un mois* » qui pourra, si besoin, être allongée par une nouvelle décision.

Cette actualisation de l'évaluation des risques est donc centrale !

Elle visera particulièrement à identifier les situations de travail pour lesquelles les conditions de transmission du coronavirus Covid-19 peuvent se trouver réunies, à savoir un contact étroit avec une personne contaminée. Sur ce point, le ministère préconise d'identifier les risques et les mesures de prévention à mettre en œuvre en s'appuyant sur la combinaison des critères généralement admis comme favorisant la contamination : même lieu de vie, contact direct à moins d'un mètre lors d'une toux ou d'un éternuement, discussion de plus de 15 minutes en l'absence de mesures de protection, contact des mains non lavées.

Par ailleurs, la mise à jour du document unique doit non seulement servir à traiter les risques liés aux situations de travail, mais aussi à anticiper les risques liés à l'épidémie.

NOUVEAU

Nous travaillons, dans une démarche paritaire, avec le Cabinet Didacthem pour mettre en place un dispositif de DUER spécifique de Branche notamment dans le cadre de la reprise progressive d'activité.

Nous avons lancé les Groupes de travail, nous devrions pouvoir livrer une solution numérique pour le 4 mai.

Si vous avez des expériences à partager et si l'outil informatique vous intéresse, n'hésitez pas à nous solliciter (jr-lemeur@fnogec.org).



Didacthem



AG2R LA MONDIALE

Voici quelques questions pour vous aider à remplir votre DUER ⁸⁷:

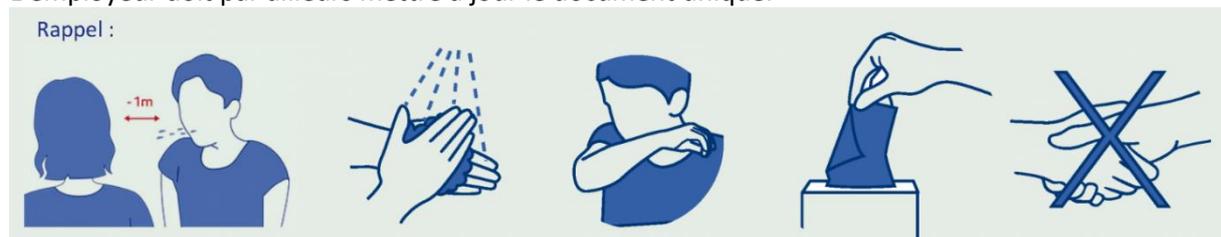
- Les salariés sont-ils sensibilisés au risque infectieux épidémique et à son mode de contamination et informés sur les règles d'hygiène essentielles de protection ?
- En cas d'épidémie, une mesure de renforcement du nettoyage des locaux a-t-elle été mise en place et contrôlée ?
- Des mesures organisationnelles sont-elles mises en place en cas d'épidémie pour limiter les déplacements professionnels (télétravail, visioconférences ...) ?
- Une procédure est-elle en place pour prendre en compte le risque infectieux et la situation sanitaire des régions visitées dans l'organisation des déplacements nationaux et internationaux des salariés ?
- Les salariés sont-ils informés de la mise en place d'une procédure en cas de détection d'une personne victime du risque infectieux au sein de la structure ?
- Dans le cadre de mesures de confinement total ou partiel des salariés, l'information sur leurs obligations et sur les mesures organisationnelles mises en œuvre au sein de la structure a-t-elle été faite ?

49. Quels sont les mesures particulières à prendre pour les postes exigeant des contacts

Le ministère distingue deux situations :

- Lorsque les contacts sont brefs, les mesures « barrières » permettent de préserver la santé des salariés et celle de l'entourage ;
- Lorsque les contacts sont prolongés et proches, il y a lieu pour les postes de travail en contact avec le public de compléter les mesures « barrières » par exemple par l'installation d'une zone de courtoisie d'un mètre, par le nettoyage des surfaces avec un produit approprié, ainsi que par le lavage fréquent des mains.

L'employeur doit par ailleurs mettre à jour le document unique.



⁸⁷ Vous trouverez les ateliers réalisés sur le sujet lors de la journée sociale 2019 : https://www.youtube.com/watch?v=k1-rcdtGwMw&list=PL_OoYMbsGZgMJiXzj54u1hzshOGv3LBWe&index=5

50. Quelles précautions à prendre pour les salariés présents dans l'établissement afin d'assurer la garde des enfants

Cet accueil doit être réalisé dans le strict respect des gestes barrières et des recommandations sanitaires, à savoir⁸⁸ :

- accueil de groupes de moins de 10 élèves au sein d'une même salle.
- Nettoyage, désinfection des locaux utilisés 2 fois par jour.
- présence de savon ou de gel en quantité suffisante pour les enfants et les personnels ;
(se laver les mains très régulièrement, tousser ou éternuer dans son coude, saluer sans se serrer la main, utiliser des mouchoirs à usage unique).

50.1 Prendre des mesures face à l'épuisement des salariés mobilisés

L'accueil de ces élèves interroge les chefs d'établissement. Ils craignent un certain épuisement à moyen termes des enseignants et des salariés mobilisés.

Pour éviter que l'accueil ne puisse pas perdurer ou la réquisition :

- l'organisation de **l'activité en roulement** est une nécessité ;
- l'élargissement du « vivier » des volontaires est là aussi nécessaire :
 - o enseignants
 - o salariés d'éducation
 - o salariés de restauration et de service
 - o salariés administratifs
 - o mais aussi bénévoles Ogec et APPEL.

Il conviendrait pour cela de faire appel aux salariés pour permettre aux personnel mobilisé depuis le début de souffler :

- la création d'un Doodle d'appel au volontariat sur une journée, une demi-journée
- partage en ligne du calendrier d'intervention
- établissement de l'attestation employeur pour le déplacement.

⁸⁸ Consignes du MEN reprises par le SGEC

50.2 Exemples et précautions et gestes à observer dans l'établissement

Ces éléments ont été rédigés par notre partenaire expert⁸⁹ :



Didacthem



AG2R LA MONDIALE

NDLR : Ci-dessous la liste de tout ce qu'il est possible de faire (ou presque) préparée par les experts de Didacthem.

Tout n'est pas toujours réalisable. Mais certaines actions de base sont à recommander. Cela dépendra des structures et de leurs ressources humaines, techniques et financières.

Recommander trop de choses qui pourraient apparaître « impossibles » serait contre-productif.

Disposer de :

- Savon
- Gel hydro alcoolique
- Désinfectant de surface en spray
- Lingettes désinfectantes
- Masques
- Gants
- Sur-chaussures
- Blouses
- Boîtes de mouchoirs jetables
- Serviettes en papier
- Poubelles et sacs

Former :

- Les enfants aux consignes de sécurité avec des affiches, des jeux
- Former / Informer les parents sur les consignes de sécurité pour qu'ils les mettent en place chez eux aussi
- Former les enseignants / encadrants

A l'arrivée des enfants :

- Mettre en place un sas / vestiaire
- Mettre des sur-chaussures
- Leur faire porter un masque si possible
- Mettre leurs vêtements dans un sac (faire mettre) (avoir des vêtements propres réservés à l'école : vêtements de sport ...)
- Désinfecter leurs vêtements sur eux
- Cheveux attachés
- Leur expliquer les conditions, vérifier qu'ils savent se laver correctement les mains,
- Nettoyer les téléphones portables des élèves à l'arrivée

Dans la classe :

- Espacer les enfants
- Disposer des boîtes de mouchoirs
- Disposer des poubelles

⁸⁹ Le cabinet Didacthem, partenaire de la Branche EPNL en matière de pénibilité et conditions de travail (<https://g2p-prevention.didacthem.com/>)

- Aérer régulièrement
- Désinfecter les surfaces, plusieurs fois par jour
- Disposer des pompes de gel dans les classes

Le personnel encadrant :

- Porter un masque
- S'attacher les cheveux
- Ne pas porter de bijoux
- Porter des gants et se laver les mains après les avoir enlevés
- Porter des blouses qui devront être lavées chaque jour

Départ des enfants :

- Désinfecter et nettoyer le SAS avant la sortie des enfants

Faire :

- Demander aux parents de déposer les enfants en voiture / prévoir une zone de dépose isolée et sécurisée
- Mettre en place un système SMS pour communiquer avec les parents : confirmer la présence, confirmer arrivée et heure de restitution aux parents ...
- Rassurer régulièrement
- Désinfecter régulièrement les surfaces, poignées, crayons, livres, jeux
- Surveiller chaque enfant (distances, toux, fièvre)
- Eduquer régulièrement sur la conduite de chacun
- Leur permettre de s'aérer régulièrement pour les détendre, en les surveillant
- Eviter les déplacements des enfants sans surveillance
- Porter des gants pour les accompagner aux toilettes et désinfecter les surfaces touchées
- Désinfecter régulièrement le sol
- Laisser les portes ouvertes autant que possible

En cas de problème :

- Identifier au préalable une zone de confinement et l'identifier par affichage
- Prévoir une procédure d'urgence avec chaque parent
- Prévoir une procédure d'évacuation
- Prévoir des tenues jetables pour les encadrants en charge de la gestion de la zone confinée

Pour le ménage : prévoir aussi un « cahier de transmission » (papier ou informatisé) pour les tâches déjà effectuées et celles demeurant à effectuer, le stock des produits...

51. Quelles précautions à prendre pour l'activité en télétravail ?

Dans le contexte actuel de confinement, le télétravail devient la règle pour tous les postes qui le permettent.

Le télétravail bouleverse les pratiques d'activité. Il peut entraîner, surtout au début de son usage, des troubles :

- Sentiment d'isolement
- Fatigue voire épuisement.

Il est important⁹⁰ pour leur santé et leur sécurité que les salariés soient informés des mesures à adopter pour maîtriser les risques auxquels ils sont exposés en télétravail, notamment du fait de leur environnement de travail à domicile :

- pas d'espace dédié au domicile,
- bureau inadapté au travail informatique,
- non-conformité éventuelle du matériel informatique ;
- et de la dimension psychosociale : nécessité de gérer l'autonomie et l'organisation personnelle du travail, de gérer l'organisation du temps et la charge de travail, non maîtrise des différents outils informatiques et de communication, difficultés à établir des limites nettes entre les sphères professionnelle et privée notamment en raison de la présence des enfants au domicile par fermeture des écoles, isolement du salarié au domicile et limitation des interactions sociales qui peuvent être à l'origine de stress ou encore de la pratique de conduites inadaptées comme les addictions par exemple.

Aussi il convient de recommander aux salariés de :

- Définir, dans la mesure du possible, un espace de travail dédié (au mieux dans une pièce isolée) afin de ne pas être dérangé.
- D'aménager son poste de travail de manière à être bien installé ([le travail sur écran](#)).

Il est également important de recommander aux salariés :

- D'organiser leur travail :
 - o **Se fixer des horaires** : le plus simple est de garder le même rythme que celui pratiqué dans l'entreprise en se fixant l'heure de début et de fin et en prévoyant l'horaire de sa pause déjeuner, par exemple en indiquant les horaires dans le texte de signature de la messagerie électronique.
Si des enfants sont présents au foyer en raison du confinement, il peut être utile d'intégrer cette contrainte dans les horaires ;
 - o **S'octroyer des pauses régulières** afin de réaliser des pauses visuelles et d'éviter de maintenir une posture assise trop longtemps (pauses de cinq minutes toutes les heures).
 - o **Anticiper et planifier sa charge de travail** sur la semaine pour organiser les travaux à faire selon les priorités, le temps nécessaire. Des points réguliers avec le manager sont par ailleurs nécessaires pour aider à la gestion des priorités du travail.
 - o **Renseigner, lorsque l'outil le permet, son statut sur l'outil informatique** : occupé, si par exemple vous travaillez sur un rapport qui nécessite de la concentration, absent en cas de pause, libre si on peut vous contacter.
 - o **Utiliser tous les outils de communication à distance** : mails, tchats, documents partagés, visioconférence, outils de travail collaboratif, agenda partagé. Une mise à disposition, par l'employeur, d'un support pour l'aide à l'utilisation des outils d'information et de communication qu'il fournit est indispensable.
 - o **Garder le contact avec l'équipe** : organiser des réunions téléphoniques ou en visioconférence avec les collègues, des points réguliers avec le manager...

⁹⁰ Recommandations de l'INRS, <http://www.inrs.fr/>

Il est important de conserver un rythme de travail journalier et de garder du lien social, même à distance.

Nous insistons sur le droit à la déconnexion voire du devoir.

L'employeur doit être exemplaire et ne pas adresser des mails ou des messages à des horaires autres que ceux de bureaux traditionnels.

Le salarié lui aussi doit s'efforcer de « couper » avec le travail et ce malgré la situation exceptionnelle. L'urgence est à la préservation de sa santé. Il y a des gestes barrière d'un point de vue sanitaire... les gestes barrières pour éviter le risque psychosocial sont aussi très importants.

Un chef d'établissement a pris pour habitude de mettre ce message d'absence
En ces temps compliqués, il est important de se préserver afin d'assumer au mieux notre mission.
Je prends donc un temps de déconnexion numérique entre 12h00 et 13h30 et entre 19h00 et 8h30.
En cas d'urgence, n'hésitez pas à me téléphoner ou à m'envoyer un texto.

Recommandation de :



Didacthem



AG2R LA MONDIALE

Recommandation aux managers :

- Organiser les points réguliers avec les salariés en télétravail.
- Prévoir une « lettre d'information » sur la situation de l'établissement : ouverture, accueil des élèves, santé des collègues, message des collègues, ...
- Si un soutien psychologique est envisageable mettre en place la procédure pour accéder à ce soutien (par exemple contact avec le psychologue scolaire ?)
- Organiser, avec l'assentiment des personnes concernées, des visioconférences sans rapport avec l'activité professionnelle, sur le même modèle que la pause-café (sans le manager).

Hygiène de vie :

Garder le rythme habituel en termes d'alimentation, de consommation de tabac et d'alcool. Ne pas essayer d'ajouter au contexte de confinement des efforts d'un sevrage quelconque.

Exercices physiques :

- En appartement, les escaliers sont un bon terrain d'exercice en faisant des montées descentes, soit pendant 30 mn 1 fois par jour, soit deux fois 15 mn, soit 3 fois 10 mn. C'est un excellent exercice de cardio training.
- En maison individuelle, s'il y a un escalier : idem.
Si maison isolée : faire un peu de marche autour de la maison ou du pâté de maisons, selon le même rythme que dans l'appartement.

Pour un exemple d'un coaching celui de Bob Tahri, ancien athlète et préparateur physique et mental :



52. En cas de contamination d'un salarié qui s'était porté volontaire pour venir travailler physiquement ?

L'employeur est tenu à une obligation de sécurité et de protection de la santé envers ses salariés.

Il doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé de son personnel : actions de prévention, actions d'information et de formation, mise en place d'une organisation et de moyens adaptés⁹¹.

L'employeur engage sa responsabilité, sauf s'il démontre avoir pris les mesures générales de prévention nécessaires et suffisantes pour éviter le risque⁹².

Afin de pouvoir mettre en place des actions de prévention, l'employeur doit avant tout se tenir informé de l'épidémie et des consignes diffusées par le gouvernement (<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>).

La situation évoluant chaque jour, les employeurs doivent se tenir informés quotidiennement.

En conséquence, l'employeur doit mettre en place des mesures de prévention adaptées aux métiers de l'entreprise. Il peut s'appuyer sur le médecin du travail et associer le CSE.

⁹¹ C. trav., art. L. 4121-1

⁹² Cass. soc., 25 nov. 2015, n° 14-24.444

Les démarches concernant les arrêts maladies

53.Synthèse des situations liées au coronavirus (Net-entreprise)

Cas	Actions à réaliser
<p>Un salarié de votre entreprise est mis en quatorzaine après avoir été infecté par le coronavirus ou ayant été un contact avec une personne infectée Procédure décret 31 janvier 2020 : l'ARS (agence régionale de santé) informe l'assuré que l'Assurance maladie va prendre contact avec lui pour se charger de la délivrance de l'arrêt de travail (suite à l'identification d'un contact rapproché avec une personne diagnostiquée positive au coronavirus). L'ARS informe l'assurance maladie qui prendra alors contact avec l'assuré, saisira le service de prescription d'arrêt de travail (AAT) et informera ensuite l'employeur.</p>	<p>Vous en êtes informé, soit via la réception d'un arrêt de travail de votre salarié, soit après avoir été contacté par l'Assurance Maladie ou la MSA, et sur délivrance d'un arrêt de travail du médecin conseil. Vous devez dès obtention de cet arrêt de travail transmettre soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un signalement arrêt de travail en DSN avec le motif « maladie » • Une attestation de salaire IJ ou EFI ou EDI <p>Selon l'affiliation du salarié, vous adressez le signalement au régime général ou au régime agricole</p>
<p>Un salarié de votre entreprise doit garder ses enfants de moins de 16 ans dont l'établissement est fermé et est contraint d'arrêter son travail</p>	<p>Si le travail à domicile est impossible et si le salarié remplit toutes les conditions, vous devez le déclarer sur le site AMELI.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Guide pour la saisie en ligne des demandes d'arrêt concernant des salariés devant restés à domicile sans télétravailler <p>Nota : pour les entreprises concernées ayant des volumes importants, une procédure plus automatique est mise à votre disposition.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Guide pour le dépôt des demandes d'arrêt pour les entreprises ayant des volumes importants <p>IMPORTANT : Cette déclaration ne remplace pas l'envoi des informations IJ du signalement arrêt de travail en DSN ou l'attestation de salaire IJ pour motif « maladie » mais permet de « remplacer » pour l'Assurance Maladie la procédure amont Dans TOUS LES CAS, la procédure à appliquer concernant le Prélèvement à la source est la même que pour les IJ actuelles. Ce service vaut pour tous les salariés (régime général et régime agricole) dans ce cas.</p>
<p>Un salarié de votre entreprise est concerné par un des critères de vulnérabilité permettant d'identifier des personnes dont l'état de santé conduit à les considérer comme présentant un risque de développer une forme sévère de la maladie Ou Le salarié cohabite avec une personne vulnérable</p>	<p>Vous recevrez un arrêt de travail de la part de l'assurance maladie qui met à disposition un téléservice pour permettre au salarié de faire sa demande Vous appliquez par suite la déclaration d'un arrêt de travail sur la base de ce document Pour le régime général, votre salarié doit accéder au service afférent sur https://declare.ameli.fr/assurance/conditions</p>

NOUVEAU

NOUVEAU

54. A partir du 1^{er} mai, les salariés en arrêt de travail garde d'enfant ou personnes vulnérables bénéficieront de l'activité partielle

Voir [QR](#)

55. Dépôt de dossiers IJSS par les Ogec

Compte tenu de l'évolution de la pandémie, des situations et de l'évolution législative (voir QR suivante), il est difficile :

- de continuer à demander aux Ogec de ne pas solliciter le versement d'IJSS par la CPAM alors que la demande se fait dans certains cas par le salarié ;
- de maintenir des modalités différentes selon les situations (salarié restant à domicile pour garder les enfants, salarié ayant un risque élevé pour la santé).

56. Quelles sont les règles d'indemnisation prévues pour les arrêts de travail délivrés dans le cadre de l'épidémie de Coronavirus ?

Des règles d'indemnisation spécifiques ont été prévues par différents décrets.

D'un point de vue sécurité sociale :

L'assuré bénéficie d'indemnités journalières de la part de la sécurité sociale :

- sans condition préalable d'activité,
- dès le 1^{er} jour d'arrêt (le délai de carence de 3 jours calendaires n'est pas appliqué).

Ces indemnités sont calculées selon les règles habituelles (égales à la moitié du gain journalier de base).

D'un point de vue droit du travail :

L'assuré bénéficie d'un maintien de salaire à 100% en application de la décision du collège employeur du 18 mars 2020.

Le décret du 31 janvier 2020 permet de ne pas appliquer le délai de carence, mais ne supprime pas la condition d'ancienneté.

L'ordonnance 2020-322 du 25 mars 2020 publié au JO du 26⁹³ et le décret du 16 avril 2020 publié le 17⁹⁴ ont corrigé cela.

L'indemnité complémentaire mentionnée à l'article L. 1226-1 du code du travail (maintien de salaire) est versée aux salariés qui font l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile, ainsi que ceux qui sont parents d'un enfant de moins de seize ans faisant lui-même l'objet d'une telle mesure, et qui se trouvent, pour l'un de ces motifs, dans l'impossibilité de continuer à travailler.

En la matière, les dispositions conventionnelles priment sur celles du code du travail.

En application de la jurisprudence traditionnelle faisant des dispositions du code du travail un texte supplétif aux stipulations conventionnelles, il serait possible de ne pas appliquer ces dispositions légales en se retranchant derrière la stricte application des dispositions conventionnelles. Pourtant, il nous paraîtrait anormal, illogique et incohérent de ne pas les appliquer.

Le décret du 16 avril indique en revanche que ni les durées des indemnités effectuées au cours des douze mois antérieurs à la date de début de l'arrêt de travail concerné ni les durées des indemnités effectuées au cours de cette période ne sont prises en compte pour le calcul de la durée totale d'indemnisation au cours de douze mois.

Il nous semble opportun, compte tenu de la volonté commune des rédacteurs de la CC EPNL section 9 de basculer au plus tôt dans le régime de prévoyance de ne pas appliquer les dispositions d'un décret dont le principe n'est pas arrêté par une loi.

Autrement dit, selon nous les délais d'indemnisation au titre de la maladie et des arrêts dérogatoires (cela jusqu'au 1^{er} mai) doivent s'imputer sur les droits conventionnels à maintien de salaire et les durées passées s'imputent sans changement des dispositions conventionnelles.

⁹³ <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/ordonnance/2020/3/25/MTRT2008165R/jo/texte>

⁹⁴ <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041804420&categorieLien=id>

En conséquence,

- tous les salariés bénéficiant d'IJSS au titre des mesures spécifiques liées au Covid 19 bénéficient d'un maintien de salaire venant en complément de ces IJSS et cela même si elles n'ont pas 1 an d'ancienneté ;
- ces indemnités viennent en déduction des droits conventionnels calculés à chaque arrêt sur les 12 derniers mois pour déterminer la durée d'indemnisation (40, 60 et 90 jours) au titre du maintien de salaire. Au terme de cette période ou en raison de l'épuisement des droits conventionnels de maintien, la prévoyance prendra le relais ;
- s'agissant des salariés ayant moins d'un an d'ancienneté nous estimons que le maintien sera de 30 jours ; la prévoyance prendra le relais au 31^{ème} jour.

Les assureurs ont mis en gestion ces décisions. En cas de difficulté, n'hésitez pas à joindre : d-bernard@fnogec.org

57. Quel médecin doit délivrer un arrêt de travail aux assurés exposés au Coronavirus (COVID-19) et mis en isolement pour qu'ils bénéficient des indemnités journalières ?

Initialement, seul un arrêt de travail prescrit par un médecin habilité par l'Agence Régionale de Santé (ARS) permettait aux personnes soumises à une procédure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile, de bénéficier des indemnités journalières.

L'arrêt de travail est désormais délivré

- directement par la Caisse d'assurance maladie dont dépend l'assuré,
- par les médecins conseils de la Caisse nationale d'assurance maladie qui le transmettent directement à l'employeur
- depuis le 23 avril, par le médecin traitant.

58. Qu'est-il prévu pour le personnel présentant un risque élevé pour leur santé, sans possibilité de télétravail et empêché de travailler ?

Conformément aux décisions gouvernementales, ces personnes doivent impérativement rester à leur domicile, en arrêt de travail, si aucune solution de télétravail n'est envisageable.

Les salariés peuvent se connecter directement, sans passer par leur employeur ni par leur médecin traitant, sur le site declare.ameli.fr pour demander à être mis en arrêt de travail pour une durée initiale de 21 jours.

Cet accès direct permet de ne pas mobiliser les médecins de ville pour la délivrance de ces arrêts.

Cet arrêt pourra être déclaré rétroactivement à la date du vendredi 13 mars.

Ces personnes sont :

- les femmes enceintes ⁹⁵;
- les personnes atteintes de maladies respiratoires chroniques (asthme, bronchite chronique...) ;
- les personnes atteintes d'insuffisances respiratoires chroniques ;
- les personnes atteintes de mucoviscidose ;
- les personnes atteintes d'insuffisances cardiaques (toutes causes) ;
- les personnes atteintes de maladies des coronaires ;
- les personnes avec antécédents d'accident vasculaire cérébral ;
- les personnes souffrant d'hypertension artérielle ;
- les personnes atteintes d'insuffisance rénale chronique dialysée ;
- les personnes atteintes de Diabète de type 1 insulino-dépendant et de diabète de type 2 ;

⁹⁵ A partir du troisième trimestre

- les personnes avec une immunodépression :
 - o personnes atteintes de pathologies cancéreuses et hématologiques, ou ayant subi une transplantation d'organe et de cellules souches hématopoïétiques,
 - o personnes atteintes de maladies inflammatoires et/ou auto-immunes recevant un traitement immunosuppresseur,
 - o personnes infectées par le VIH ;
- les personnes atteintes de maladie hépatique chronique avec cirrhose ;
- les personnes présentant une obésité avec un indice de masse corporelle (IMC) égal ou supérieur à 40.

Il est conseillé aux Ogec de transmettre l'information aux salariés

Madame Monsieur,

Si vous êtes dans une situation ci-dessous et si vous n'êtes pas en télétravail, vous pouvez solliciter un arrêt de travail auprès de l'assurance maladie par un téléservice de déclaration en ligne declare.ameli.fr.

Cet accès direct permet de ne pas mobiliser les médecins de ville pour la délivrance de ces arrêts

Après instruction de la CPAM, il donnera lieu au versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale et l'Ogec complètera pour assurer un maintien de salaire à 100%.

Pour les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté merci de prendre contact avec Madame, Monsieur <<>>

Listes des personnes fragiles :

- les femmes enceintes à partir du troisième trimestre de grossesse ;
- les personnes atteintes de maladies respiratoires chroniques (asthme, bronchite chronique...);
- les personnes atteintes d'insuffisances respiratoires chroniques ;
- les personnes atteintes de mucoviscidose ;
- les personnes atteintes d'insuffisances cardiaques (toutes causes) ;
- les personnes atteintes de maladies des coronaires ;
- les personnes avec antécédents d'accident vasculaire cérébral ;
- les personnes souffrant d'hypertension artérielle ;
- les personnes atteintes d'insuffisance rénale chronique dialysée ;
- les personnes atteintes de Diabète de type 1 insulino-dépendant et de diabète de type 2 ;
- les personnes avec une immunodépression (personnes atteintes de pathologies cancéreuses et hématologiques, ou ayant subi une transplantation d'organe et de cellules souches hématopoïétiques, personnes atteintes de maladies inflammatoires et/ou auto-immunes recevant un traitement immunosuppresseur, personnes infectées par le VIH) ;
- les personnes atteintes de maladie hépatique chronique avec cirrhose ;
- les personnes présentant une obésité avec un indice de masse corporelle (IMC) égal ou supérieur à 40.

59. Et les salariés vivant avec une personne vulnérable ?

La personne qui cohabite avec une personne vulnérable peut, en l'absence de solution de télétravail, solliciter son médecin traitant ou un médecin de ville, qui pourra prescrire un arrêt de travail s'il l'estime nécessaire⁹⁶.

60. Quelles sont les modalités pour les salariés devant garder leurs enfants de moins de 16 ans ?

- Le salarié remplit une attestation sur l'honneur de garde d'enfant ;
- L'établissement fait la déclaration sur le téléservice <https://declare.ameli.fr/>;
- L'établissement réalise la DSN arrêt de travail pour recevoir les IJ (Indemnités Journalières) de la CPAM.

⁹⁶ <https://www.ameli.fr/oise/assure/actualites/covid-19-les-personnes-fragiles-peuvent-beneficier-dun-arret-de-travail> et <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries>

Le salaire est maintenu à 100 % durant cette période et l'Ogec est subrogé.

La déclaration fait office d'avis d'arrêt de travail, il n'est pas besoin d'une prescription médicale.

Attention, ce service est mis en place par l'assurance maladie pour permettre aux employeurs de déclarer leurs salariés contraints de rester à domicile suite à la fermeture de l'établissement accueillant leur enfant, sans possibilité de télétravail et sans autre solution de garde.

Ainsi, si le conjoint peut garder les enfants le dispositif ne fonctionne pas.

Sur le site Ameli⁹⁷, la QR :

Mon conjoint est au chômage : puis-je demander l'arrêt pour garde d'enfant ?

Dans la mesure où le parent au chômage est en capacité de garder les enfants, l'autre parent ne peut pas bénéficier de la mesure dérogatoire pour garde d'enfant.

Ce dispositif concerne les parents d'enfants de moins de 16 ans au jour du début de l'arrêt ainsi que les parents d'enfants en situation de handicap sans limite d'âge.

Dans ce contexte, 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. Au-delà de cette durée, la déclaration devra être renouvelée autant que de besoin.

Un seul parent à la fois peut se voir délivrer un arrêt de travail.

Il est possible de fractionner l'arrêt ou de le partager entre les parents sur la durée de fermeture de l'établissement.

Il a été évoqué par certains établissements que la CPAM ne validerait pas l'arrêt si le conjoint était en télétravail notamment. Ceci n'est pourtant pas une condition d'exclusion du bénéfice des IJSS.

Si cette position est maintenue, merci de prendre contact avec la fédération des Ogec territoriale. Lorsque celle-ci n'a pas de service social ou paie merci de contacter Alexandre Chrétien, Marie-Anne Rémy, Jean-René Le Meur.

Par mesure sociale, la collègue employeur a précisé dans son communiqué n°2020-5 que, tout au long de la « période de fermeture » des établissements, les Ogec doivent verser les salaires à 100%.

Autrement dit, pour l'instant, quels que soient l'ancienneté du salarié et sans examen des conditions d'ouverture aux droits à perception d'IJSS, l'Ogec maintient le salaire à 100% du net.

En fonction des évolutions législatives à venir concernant la durée de cet arrêt atypique, cette règle de maintien à 100% pourrait être modifiée.

Comme prévu, un nouveau service a été mis en place sur Net Entreprises pour y déposer un **fichier regroupant plusieurs salariés (le guide joint)**



guide-service-ameli-
upload.pdf

61. Doit-on déclarer les salariés devant garder leurs enfants de moins de 16 ans doivent-ils être en arrêt de travail pendant les vacances scolaires ?

Les vacances scolaires de Pâques commencent.

Les plannings de la plupart des salariés contiennent des congés payés.

Le texte dispose : « *En application de l'article L. 16-10-1 du code de la sécurité sociale, afin de limiter la propagation de l'épidémie de 2019-n-Cov, les assurés qui font l'objet d'une mesure d'isolement,*

⁹⁷ <https://forum-assures.ameli.fr/questions/2253424-coronavirus-arret-travail-garde-enfant>

d'éviction ou de maintien à domicile ainsi que ceux qui sont parents d'un enfant de moins de seize ans faisant lui-même l'objet d'une telle mesure et qui se trouvent, pour l'un de ces motifs, dans l'impossibilité de continuer à travailler peuvent bénéficier, au titre de cet arrêt de travail, des indemnités journalières prévues aux articles L. 321-1, L. 622-1 du même code et L. 732-4 et L. 742-3 du code rural et de la pêche maritime dans les conditions suivantes »

Autant lorsque le salarié est malade avant sa prise de congés, nous savons que les congés payés sont reportés⁹⁸, autant dans cette situation, il ne s'agit pas d'un arrêt maladie au sens strict.

Rappelons que la philosophie du dispositif est de permettre aux parents, contraints de rester à leur domicile pour garder leur enfant sans pouvoir travailler, de bénéficier d'une indemnisation.

Deux options s'ouvriraient à l'employeur :

- Soit le salarié en arrêt de travail continue à bénéficier des IJSS et l'employeur assure le maintien de salaire : dans ce cas, les congés payés ne devraient pas être reportés puisque le salarié n'est pas malade et peut donc se reposer. Les Congés payés seraient donc perdus ;
- Soit nous estimons que ce n'est ni à la sécurité sociale ni à l'employeur de maintenir la rémunération du salarié selon le dispositif pendant une période réputée « non travaillée ». Et dans ce cas le salarié est considéré en congés payés sur la période prévue à son planning.

Cette deuxième option nous semble plus raisonnable et responsable.

En pratique, en cas de demande de renouvellement formulé par le salarié il faudrait :

- informer le salarié concerné qu'il sera en congés pour une partie de la période et sur l'autre partie en arrêt de travail ;
- déclarer l'arrêt de travail sur l'autre partie de la période (<https://declare.ameli.fr/>)

A noter que sur le site Ameli⁹⁹, la QR suivante semble partager l'analyse :

Les vacances scolaires arrivent. Remettent-elles en cause mon arrêt dérogatoire pour garde d'enfant(s) ?

L'arrivée des vacances scolaires n'interrompt pas le droit à bénéficier de l'arrêt de travail pour garde d'enfant(s), en l'absence de toute solution alternative de garde (à la condition que le salarié ne soit pas en congés).

De même le document *Dispositif exceptionnel d'activité partielle Précisions sur les évolutions procédurales et questions-réponses* du 3 avril¹⁰⁰ (Cf. [QR](#)), estime que l'entreprise qui a mis en place le dispositif d'activité partielle avec fermeture du « service » doit mettre un terme à l'**arrêt de travail dérogatoire** pour isolement ou garde d'enfant, preuve en est qu'il d'agit là d'un dispositif d'arrêt de travail indemnisé mais pas un arrêt maladie *stricto sensu*.

62. Pourquoi déclarer des arrêts de travail sur Ameli pour garde d'enfant pour du personnel qui ne serait de toute façon pas venu travailler (non mobilisé) ?

Quelques personnes ont réagi au fait que nous soyons revenus en partie sur la position exprimée dans le communiqué du Collège employeur du 11 mars.

Certains ont même indiqué qu'ils ne trouvaient pas cela « honnête » de solliciter des IJSS alors même que ces derniers n'étaient pas mobilisés.

Nous pensons effectivement qu'il ne peut avoir de solidarité sans responsabilité.

⁹⁸ En application d'un principe issue de la jurisprudence européenne, en cas de maladie on ne se repose pas

⁹⁹ <https://forum-assures.ameli.fr/questions/2253424-coronavirus-arret-travail-garde-enfant>

¹⁰⁰ Annexe page 23 : <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-document-precisions-activite-partielle.pdf>

Il aurait fallu dans ce cas distinguer toutes les situations possibles et leur appliquer des règles différentes ce qui aurait rendu au final les situations ingérables :

- Salariés en garde d'enfant avec un conjoint qui travaille, qui ne travaille, sans conjoint ;
- Salarié en garde d'enfant qui passe en personne à risques puis en malade du Covid 19 ;
- Salariés malades du Covid 19 ;
- Salariés malades hors Covid 19 ;
- Salariés avec 1 ou moins d'un an d'ancienneté ;
- Compteurs et calcul différenciés des droits à maintien de salaire et donc en relais conventionnel chez les assureurs selon la nature de l'arrêt etc.

Il nous est apparu plus raisonnable que les mêmes règles s'appliquent à tous car en la matière et souvent s'agissant de droit social, il faut toujours se méfier des bonnes intentions. En mettant en avant la solidarité d'autres répondent inégalité de traitement !

S'agissant de réponses techniques, nous ne mettons jamais en avant les questions d'éthique et encore moins de morale. Nous mettons en avant en revanche la responsabilité et d'analyse des risques et des effets des décisions. Ensuite, chacun est libre, en responsabilité, de mettre le curseur où il souhaite.

63. Quid des arrêts maladie hors-Covid 19 ?

En dehors du cas exceptionnel du coronavirus Covid-19, les modalités de signalement des arrêts de travail restent inchangées.

Les salariés bénéficiant d'un arrêt de travail hors covid-19 et n'ayant pas un an d'ancienneté bénéficient (et cela jusqu'au 31 août 2020) du maintien de salaire¹⁰¹.

64. Que faire si le salarié ne vient pas travailler alors qu'il ne justifie pas d'un arrêt de travail ?

La crise sanitaire que nous traversons actuellement n'a pas supprimé le principe de loyauté en droit du travail. Ainsi, en cas d'absence, le salarié est tenu de prévenir l'employeur et de justifier son absence.

Il en résulte que :

- Si c'est par peur d'être contaminé, ou parce que le conjoint ou un enfant de ce salarié est une personne à risque, strictement ce n'est pas un motif d'arrêt de travail ; certains établissements puisque misant sur le volontariat pour travailler décident malgré tout de maintenir le salaire à 100%. Mais dans ce cas... comment gérer les éventuelles frustrations des salariés travaillant ?
- Si le salarié n'apporte pas d'éléments justifiant son refus, une retenue sur salaire pour absence injustifiée est envisageable voire une sanction disciplinaire si le télétravail n'était pas possible ou si son apport était nécessaire au bon accueil des enfants des personnels indispensables à la gestion de la crise sanitaire ou la continuité pédagogique.

Le salarié, en télétravail, qui ne répond pas aux sollicitations de l'employeur alors qu'il n'est pas en arrêt de travail et qui ne réalise pas de prestation, commet donc une faute.

Avant de prendre toute mesure, nous vous invitons à demander au salarié ce qui motive son refus de travailler.

¹⁰¹ Ordonnance du 25 mars publiée au JO du 26 (article 1, 2°) : <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/ordonnance/2020/3/25/MTRT2008165R/jo/texte>

Questions liées à la PAIE, reports de charges, DSN etc.

65.Communication URSSAF-Net entreprise du 30 mars

Pour visualiser la version en ligne, [cliquez sur ce lien](#).



Madame, Monsieur,

Malgré le contexte actuel de crise sanitaire, il demeure **impératif, pour assurer la continuité du fonctionnement du système de protection sociale, de déclarer, et donc de transmettre, la Déclaration Sociale Nominative (DSN), jusqu'au dimanche 5 avril inclus.**

Cette consigne s'applique également pour les cotisations du régime agricole et de retraite complémentaire. Si vous n'avez pas tous les éléments requis pour disposer d'une paie et d'une DSN complète à cette date, vous transmettez malgré tout la DSN à partir des informations en votre possession. Dans ce cas, vous pourrez naturellement effectuer les régularisations nécessaires dans la paie au titre de la période d'emploi d'avril 2020, dont la DSN sera transmise à échéance du 5 mai 2020. Vous pourrez également déclarer l'activité partielle et les primes exceptionnelles dans la prochaine DSN, dès lors que les modalités concrètes de gestion en paie et DSN ne peuvent être publiées à ce jour. **Dès que possible, les instructions sur ces deux sujets CSG sur activité partielle et prime exceptionnelle seront mises à disposition sur le site DSN-info.fr.**

Par ailleurs, conformément aux annonces du ministre de l'Action et des Comptes publics, vous pouvez reporter tout ou partie du paiement des cotisations salariales et patronales pour cette échéance. La date de paiement de ces cotisations pourra être reportée jusqu'à 3 mois. En pratique vous pouvez moduler votre paiement en fonction de vos besoins : montant à 0, ou montant correspondant à une partie des cotisations.

- Premier cas : vous réglez vos cotisations hors DSN, par virement bancaire : adaptez le montant de votre virement ou n'en émettez pas si vous ne pouvez rien payer.
- Deuxième cas : vous réglez vos cotisations via la DSN : modulez votre paiement SEPA au sein de cette DSN.

Si vous ne souhaitez pas opter pour un report de l'ensemble des cotisations et préférez régler les cotisations salariales, vous pouvez échelonner le règlement des cotisations patronales, comme habituellement.

Pour cela, s'agissant des cotisations URSSAF connectez-vous à votre espace en ligne sur urssaf.fr puis signalez votre situation via la messagerie : « **Nouveau message** », « **Une formalité déclarative** », « **Déclarer une situation exceptionnelle** ».

Il est également possible de joindre l'Urssaf par téléphone au 3957 (0,12€ / min + prix appel).

Concernant les cotisations MSA ou retraite complémentaire, consultez le site de votre caisse ou contactez votre Groupe de Protections Sociale.

La possibilité de reporter ou d'échelonner le paiement des cotisations est uniquement ouverte aux entreprises qui sont actuellement en difficulté. À l'heure où notre système de soins, notre protection sociale et l'action de l'Etat plus généralement sont plus que jamais sollicités par la crise sanitaire, l'acquittement des cotisations à bonne date par les employeurs qui ne rencontrent pas de difficultés est indispensable au financement de la solidarité nationale.

Bien cordialement,

Votre gestionnaire



NET-ENTREPRISES·FR
GIP Modernisation des déclarations sociales

URSSAF - AGIRC-ARRCO - CNV - CNAM - CNAF - PÔLE EMPLOI
UNÉDIC - MSA - UGF CBTP - ES - CRPCSN - CTP - FFA
MUTUALITÉ FRANÇAISE - CRPNAC - CPRSNCF - CNEG - CAMEG
ENM - CAVIMAC - CNBF - CDC - RAFF - IRCANTEC - CARACL
CFDT - CPME - CGT - CGT-FO - CSOEC - FNSEA - MEDEF
SYNTHE/NUMFRIDIE - UNAPI - EDP

66.Appel aux entreprises du président de l'Acoss



► Caisse nationale
du réseau des Urssaf

Montreuil, le 27 mars 2020

Madame, Monsieur, chers collègues,

A l'occasion d'évènements impactant l'activité économique (crise 2008, gilets jaunes, grèves, catastrophes naturelles...) ou face à des aléas affectants leur situation financière, l'Acoss et le réseau des Urssaf s'efforcent d'accompagner les entreprises qui rencontrent des difficultés en leur octroyant des délais pour le paiement de leurs cotisations sociales.

Avec plus de 500 Milliards d'Euros collectés chaque année, l'Acoss est aussi la banque de la protection sociale en assurant au quotidien le financement du versement des prestations sociales (retraite, maladie, prestations familiales, chômage, etc...).

Aujourd'hui, plus que jamais, le réseau des Urssaf est au cœur de la gestion de la crise qui touche le monde entier.

Avec les mesures de report des cotisations, l'Acoss a pu mettre en place l'un des premiers leviers du soutien aux entreprises qui implique pour elle-même un refinancement d'au moins 70 milliards d'euros par appel aux marchés.

Dans le contexte actuel, où notre système de soins et plus largement notre protection sociale et l'action de l'Etat sont plus que jamais sollicités, il est important que les entreprises qui le peuvent continuent à participer au financement de la solidarité nationale. L'Acoss et le réseau des Urssaf appellent donc les entreprises à faire preuve de responsabilité dans l'usage des facilités qui leur sont accordées, afin qu'elles bénéficient avant tout aux entreprises qui en ont besoin. Grâce aux 300 milliards d'Euros garantis par l'Etat, les banques ont désormais la capacité de répondre au besoin des entreprises.

Si la solidarité est le socle du système français de protection sociale, géré paritairement par les partenaires sociaux (employeurs et salariés), ce socle joue tout son rôle dans la situation actuelle, mais tout socle qu'il soit, il mérite d'être consolidé.

Je vous remercie, chers collègues, pour l'attention que vous voudrez bien porter au présent message au milieu des difficultés auxquelles nous sommes tous confrontés.

Jean Eudes TESSON
Président du Conseil d'Administration
de l'ACOSS

Vie du contrat de travail

67. Dans le cadre d'une promesse d'embauche, un nouveau salarié devait prendre ses fonctions cette semaine (dans les jours à venir...), que puis-je faire ?

L'employeur doit tenir sa promesse d'embauche. Il n'est donc pas possible de décaler la date d'embauche, celle-ci devant être effective à la date indiquée dans la promesse d'embauche. Il faut bien comprendre que dans une telle situation, le salarié ayant peut-être démissionné d'un précédent poste, ce dernier risque de se retrouver sans indemnité de pôle emploi ni aucune autre ressource.

Si le poste est éligible au télétravail, l'employeur pourra demander au salarié de faire du télétravail, et lui confier des tâches qu'en tant que nouvelle recrue il pourra malgré tout réaliser, à défaut d'avoir été formé en interne.

En revanche, si le télétravail n'est pas possible, comme pour tout autre salarié de l'établissement, nous vous conseillons de vous reporter aux recommandations du collègue employeur.

68. Peut-on transmettre les bulletins de paie par mail si l'acheminement postal n'est pas assuré ?

Légalement, l'employeur a la possibilité de l'envoyer par email, avec l'accord préalable de ses salariés¹⁰².

La question de la confidentialité est aussi posée.

Les adresses mails en possession de l'employeur sont-elles fiables et sécurisées ? Les accès aux messageries ne sont pas infaillibles. Est-il bien raisonnable de transférer de tels documents confidentiels sans utiliser de connexion sécurisée ? La situation d'exception que nous connaissons permet temporairement de s'affranchir de ces règles

Enfin, la loi traite également de la question de l'intégrité du document. Comment procéder pour que le fichier reste inaltéré et certifier de son authentification ? Un format document PDF validé par une signature électronique est sans doute à utiliser.

En fonction des réponses à ces questions, l'employeur pourra alors procéder ou non à l'envoi par mail des bulletins de paie.

69. Comment gérer les salariés qui sont réservistes et ont été appelés par les hôpitaux ?

Les salariés réservistes qui sont appelés sont tenus de requérir l'accord de leur employeur avant la mission.

Sous réserve d'un refus de l'employeur (il faudrait une très bonne raison pour interdire un salarié à participer ainsi à l'effort national), ces salariés bénéficient alors d'une « mise à disposition » auprès de Santé publique France pendant la durée de la mission.

L'employeur peut ensuite solliciter une indemnisation forfaitaire auprès de cet établissement.

Si une période de CP ou de semaines à 0 heures était programmée durant ce temps de réquisition, il apparaît logique qu'elle soit reportée ultérieurement.

En savoir plus ;

<https://www.santepubliquefrance.fr/a-propos/nos-principes-fondateurs/reserve-sanitaire/etre-reserviste>

¹⁰² C. trav. art L3243-2

70. Que fait-on pour les visites médicales, en cas de reprise d'activité par exemple ?

Les visites médicales qui auraient dû avoir lieu depuis le 12 mars 2020 ou qui doivent avoir lieu dans les jours qui viennent peuvent être reportées « *sauf lorsque le médecin du travail estime indispensable de maintenir la visite compte tenu notamment de l'état de santé du travailleur ou des caractéristiques de son poste de travail* », précise l'ordonnance n° 2020-386 du 1^{er} avril 2020 publiée au JO du 2¹⁰³.

Cela concerne :

- les VIP (visites d'information et de prévention) du travailleur sans risque particulier,
- les visites pour les travailleurs en SIR (suivi individuel renforcé), y compris les visites visant à éventuellement enclencher une surveillance post-professionnelle pour les travailleurs en SIR qui partent à la retraite,
- les visites des intérimaires,
- les visites pour les travailleurs relevant du code rural et de la pêche maritime.

L'ordonnance précise aussi que le report de la visite ne doit pas faire "obstacle, le cas échéant, à l'embauche ou à la reprise du travail".

71. Dans le cas d'une reprise d'activité, à l'issue d'un arrêt maladie, que faire concrètement en l'absence de visite médicale ?

Si le salarié fait partie du personnel placé en confinement, sans activité, ou dans la situation de garde d'enfant ou de personnel d'enfant, il est conseillé alors de s'inscrire dans le cadre fixé par le Collège employeur, à savoir un maintien de salaire à 100 %.

Si en revanche, le salarié peut être mis en télétravail, cette solution est à mettre en œuvre.

Il sera plus délicat d'envisager une reprise d'activité au sein de l'établissement. Dans cette hypothèse, il est conseillé de saisir la médecine du travail.

72. Quid des procédures de démission et de licenciement en cours ?

Il est selon nous opportun de poursuivre les procédures résultant de décisions prises avant la fermeture de l'établissement liée à l'état sanitaire.

D'une part, le report de ce type de procédure pourrait entraîner des difficultés d'articulation avec les délais légaux et ainsi susciter des risques juridiques. Dans le cadre de l'inaptitude, si la situation perdurait, (au-delà l'aspect économique) des risques futurs pourraient apparaître et la gestion administrative s'en trouverait complexifiée.

D'autre part, de manière plus générale, la situation actuelle ne doit pas conduire à reporter ou annuler l'ensemble des décisions prises en matière sociale. Le même raisonnement trouverait à s'appliquer pour une procédure disciplinaire ou un licenciement économique qui aurait été décidé avant l'épidémie.

Pour protéger un salarié « fragile », une représentation pour l'entretien préalable est envisageable.

Les modalités d'information et de consultation des instances représentatives du personnel ont été modifiées (voir [QR](#)).

¹⁰³

https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=6F526C9F9FE2E55B30985ADDA6BF4611.tplgfr21s_2?cidTexte=JORFTEXT000041776887&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJO=JORFCONT000041776639

NOUVEAU

73. Quid des ruptures conventionnelles ?

Après signature d'une rupture conventionnelle :

- Les parties bénéficient d'un délai de 15 jours calendaires de rétractation. A son terme la rupture conventionnelle est déposée sur le portail TéléRC ;
- l'administration a, quant à elle, un délai de 15 jours ouvrables pour instruire. A son terme et sans refus d'homologation, la RC est réputée homologuée (décision « tacite » ou « implicite »). Les DIRECCTE peuvent rendre des décisions « explicites » au cours de ce délai.

L'ordonnance du 25 mars 2020 relative aux délais avait reporté l'échéance du délai de rétractation de 15 jours à l'issue de l'état d'urgence (+ 1 mois) et ainsi que le point de départ du délai de 15 jours à l'issue duquel naît une décision implicite d'homologation.

Certaines DIRECCTE, considérant que le délai de rétractation ne serait pas reporté, n'hésitent pas à rendre des décisions explicites d'homologation. Mais un salarié peut parfaitement dans ce cas, postérieurement à la date d'homologation, se rétracter, ce qui entacherait la décision d'homologation d'illégalité et invaliderait la rupture du contrat de travail.

Prenant conscience de cette difficulté, l'ordonnance du 15 avril a soustrait de l'article 2 les délais de rétractation, "avec effet rétroactif".

Autrement dit, le délai de rétractation étant dépassé, les mesures explicites seraient possibles et sécurisées.

Mais des commentateurs estiment que cet article 2 ne concerne pas les ruptures conventionnelles. Un décret en date du 24 avril 2020 publié le 25 avril 2020 règle le problème.

Le délai d'instruction de 15 jours ouvrables, à compter de la réception de la demande, pour décider d'homologuer, ou non, une rupture conventionnelle individuelle reprend cours à compter du 26 avril 2020.

74. Quid de l'arrivée à terme des CDD ?

Un CDD arrivant à son terme est rompu. Il en est ainsi des CDD de remplacement à terme précis.

En revanche un CDD de remplacement à terme imprécis (conclu jusqu'au retour de <<>> ou pendant la durée de l'absence de <<>>) ne peut être rompu. Le CDD perdure et le salarié bénéficie des mêmes droits qu'un CDI en termes de maintien de salaire, etc.

75. Le Covid 19 est-il un cas de force majeure permettant la rupture anticipée de CDD ?

Parmi les motifs de rupture anticipée du CDD prévus par le Code du travail figure la force majeure. Cette dernière se définit comme un élément extérieur, imprévisible lors de la conclusion du contrat et irrésistible dans son exécution.

La force majeure est très rarement admise par les juges comme motif de rupture du contrat de travail. Ainsi :

- la Cour d'Appel de Nancy n'a pas retenu la force majeure l'épidémie de Dengue en Martinique en 2007¹⁰⁴
- de même la Cour d'Appel de Basse Terre pour le virus Chikungunya aux Antilles¹⁰⁵ en 2007.

Il aurait été possible d'envisager une motivation liée « au fait du prince » (fermeture des établissements d'enseignement, arrêté du 15 mars 2020). Sauf qu'il ne s'agit techniquement pas d'une fermeture administrative mais une limitation d'accueil. La rupture sur la base de ce motif semble très risquée.

¹⁰⁴ CA Nancy, 1^{ère} Chambre civile, 22 novembre 2010

¹⁰⁵ CA Basse-terre, 1^{ère} Chambre, 18 juin 2018

76. Quel impact de la situation sur le préavis en cas de rupture ?

Un salarié démissionnaire demande à ce que le préavis soit « gelé » en raison de la situation.

Il ne peut l'imposer. Pour allonger le préavis en cas de démission, il faut l'accord de l'employeur.

L'employeur y réfléchira à deux fois alors même qu'il n'a pas d'activités à proposer au salarié. A l'inverse sa demande pourra être analysée favorablement (accueil des élèves notamment le week-end).

En cas de licenciement, la durée de préavis n'est pas modifiée ; le salarié bénéficie des mêmes droits que le salarié dont le contrat n'est pas rompu.

Gestion des compétences et formation professionnelle

77. Quelles sont les mesures d'urgence en matière de formation professionnelle ?

L'ordonnance n° 2020-387 du 1^{er} avril 2020 publiée au JO du 2 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle modifie un certain nombre de choses :

- Report du 1^{er} janvier 2021 au 1^{er} janvier 2022 l'échéance fixée initialement par la loi aux organismes de formation professionnelle pour obtenir la certification qualité (QUALIOPI)
- report d'un an, soit le 1^{er} janvier 2022, l'échéance de l'enregistrement, dans le répertoire spécifique tenu par France compétences, des certifications ou habilitations recensées à l'inventaire au 31 décembre 2018.
- Report au 31 décembre 2020 de la réalisation par l'employeur bilans sexennaux dans le cadre des entretiens professionnels (les sanctions le sont tout autant= 3000 € de CPF pour les entreprises d'au moins 50 salariés) ;
- les OPCO peuvent financer les parcours de validation des acquis de l'expérience (VAE) dans la limite de 3 000 €.
- prolongation des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, pour tenir compte de la suspension de l'accueil des apprentis et des stagiaires par les centres de formation d'apprentis et les organismes de formation depuis le 12 mars 2020.

78. Comment récupérer ses droits CPF pour une action de formation annulée

Tant le salarié que l'organisme face à l'impossibilité de suivre la formation peuvent l'annuler sur l'appli Compte CPF.

Cette annulation n'est pas automatique. Sinon le salarié ne recouvre pas ses droits.

79. Est-il envisageable, en accord avec le stagiaire, de décaler les sessions de formation en présentiel ?

Les organismes de formation doivent suspendre l'accueil présentiel des stagiaires jusqu'au 15 avril 2020, conformément à l'arrêté du 15 mars 2020. Les organismes peuvent néanmoins continuer les formations dès lors qu'elles sont organisées à distance.

80. Est-il envisageable de faire suivre des formations aux salariés placés en confinement et ne pouvant télétravailler ?

Oui, ces salariés restent à disposition de l'employeur, qui peut leur demander de suivre une action de formation à distance

Sur son site, le ministère du travail recense des ressources et des contenus pédagogiques à distance pour les organismes de formation et les CFA. Ces outils sont rendus accessibles gratuitement pour une durée pouvant aller jusqu'à trois mois.

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/coronavirus/formation-a-distance/article/des-ressources-pedagogiques-accessibles-aux-organismes-de-formation-377740>

81. Catalogue d'actions de formation en distanciel

NOUVEAU

Organisme de formation	Intitulé de formation	Nbr d'Heures	Coût
ARES	Analyse de pratiques éducatives	4 heures	90 €
	Analyse de pratiques managériales	4 heures	90 €
	Collaborer et coopérer en équipe et à distance	4 heures	90 €
	Comprendre les situations relevant du Harcèlement scolaire	4 heures	90 €
	Conduire une réunion	4 heures	90 €
	Conduire une réunion à distance	4 heures	90 €
	Décrypter les situations conflictuelles	4 heures	90 €
	La méthodologie de projet	6 heures	40 €
	La sanction éducative	4 heures	90 €
	Le droit et la vie scolaire	6 heures	130 €
	Le Grand Oral, on en parle ?	3 heures	70 €
	L'écoute active pour accueillir les jeunes et les besoins	4 heures	90 €
	Les bases de la communication bienveillante	4 heures	90 €
	Les émotions et la relation	4 heures	90 €
	Mener un entretien éducatif	4 heures	90 €
	Organiser des temps d'études et de permanences	4 heures	90 €
Vie Scolaire et élèves à Besoins éducatifs particuliers	6 heures	130 €	
CREFI	Se libérer du stress	7 heures	
	Communication et assertivité	7 heures	
	Communication et connaissance de soi	7 heures	
	Autorité et posture éducative	3,5 x 2 heures	
	Communication et gestion des conflits	7 heures	
	Les bases de la comptabilité	14 heures	
	Diagnostiquer l'utilisation de son temps	2 X 3,5 heures	
	Construire des visuels comme des pros	2 X 3,5 heures	
	Règlementation sanitaire		
	Désinfection		
Les émotions dans la relation au jeune	2 x 2 heures		
IFEAP	"Préparer et réussir son entretien avec les parents d'élèves" en formation à distance	2,5 + 1 h	70€
ISFEC SAINT MARTIN	Différencier ses pratiques grâce aux outils numériques	6 heures	100€
	Faire émerger un climat propice aux apprentissages en travaillant sur les savoirs être des élèves	6 heures	100€
	Utiliser et développer sa pratique numérique pour différencier son enseignement : "Scénarisation de séquences"	6 heures	100€
INTERACTIFORMATION	Positionnement et connaissance des besoins de l'enfant AVS, EVS, ASEM	6 heures	217 €
	Accueillir et accompagner l'enfant en situation de handicap AVS, EVS	6 heures	217 €
	Communication non violente AVS, EVS, ASEM	6 heures	217 €
	Incivilités et agressivité : quelles pistes d'action ? Personnels de vie scolaire	6 heures	130 €

Le conflit : l'opportunité d'une rencontre éducative Personnels de vie scolaire	4 heures	87 €
L'estime de soi au service de la relation Personnels de vie scolaire	4 heures	87 €
Conduire un entretien Personnels de vie scolaire	4 heures	87 €
Une communication saine et constructive : l'enjeu de la relation Personnels de vie scolaire	4 heures	87 €
La discipline positive Personnels de vie scolaire	4 heures	87 €

A noter qu'outre le catalogue tout en distanciel, l'ARES propose également

- Des accompagnements d'équipe « sur mesure » en fonction des besoins
- Des formations pour accompagner les établissements au « post » confinement
- Des formations réservées aux responsables/coordonateurs/managers/chefs d'établissement face à la situation exceptionnelle rencontrée

S'agissant des salariés en PEC : même si cela peut générer quelques difficultés liées à une éventuelle fracture numérique ou de révision de la convention, notons que le suivi de formations à distance au cours du confinement permettra peut-être de mobiliser les salariés en PEC plus facilement lors de la reprise « pleine » d'activité.

- sur un livret d'accompagnement des salariés en PEC : <https://www.collegeemployeur.org/?p=492>

Rendez-vous sur Espace formation pour découvrir plus de 1 500 formations à distance.



RECHERCHER ▼

🔍 sécurité

📍 France

PARCOURS ▼

Choisir un Parcours

NOUVELLE RECHERCHE

FILTRES ▼

ORGANISMES DE FORMATION ▼

Veillez renseigner le nom de l'OF dans le champ de recherche

Appréciation

0 ————— 5

MODALITES ET ORGANISATION ▼

- Formation entièrement présentielle 8249
- Formation entièrement à distance 61
- Formation mixte 123
- Inter-entreprise 7995
- Intra-entreprise 378
- Individuelle 60

Pertinence décroissante ▼

IMPORTANT

Dans le cadre des mesures gouvernementales liées au Covid-19, les formations à distance sont privilégiées et pré-sélectionnées par défaut lors de vos recherches.

Gestes & Postures au Travail

Formation jusqu'au 31/12/2020 🕒 3h

• Donner les connaissances et exemples permettant de limiter fatigue physique et de réduire les risques d'accidents, et TMS
 • Adopter les bonnes postures au travail.

€ 90 🗉 Formation entièrement à distance

Dominik GUITTARD Formations
★★★★★
10 appréciations

RÉSERVER

Prévention du Risque Incendie - Equipier de Première Intervention

Formation jusqu'au 26/06/2020 🕒 7h

Les incendies qu'ils soient domestiques, industriels ou commerciaux, sont à l'origine de nombreux décès chaque année et ont des conséquences directes et indirectes sur l'homme, les entreprises, les biens et l'environnement. Cette formation en e-learning, a pour objectif...

€ 175 🗉 Formation entièrement à distance

Dominik GUITTARD Formations
★★★★★
10 appréciations

RÉSERVER

Stop au Stress Express

Formation jusqu'au 30/12/2020 🕒 3h30

toute personne soumise à des situations de stress dans l'entreprise ou confrontée à des changements importants et qui souhaite comprendre la mécanique du stress et développer ses ressources pour y faire face.

€ 99 🗉 Formation entièrement à distance

Dominik GUITTARD Formations
★★★★★
10 appréciations

RÉSERVER

Première Intervention face à un incendie

Formation jusqu'au 30/06/2020 🕒 1h30

Les incendies qu'ils soient domestiques, industriels ou commerciaux, sont à l'origine de nombreux décès chaque année et ont des conséquences directes et indirectes sur l'homme, les entreprises, les biens et l'environnement. Cette formation en e-learning, a pour objectif...

€ 50 🗉 Formation entièrement à distance

Sensibilisation aux risques terroriste

Formation jusqu'au 30/12/2020 🕒 6h

Etre capable de développer les bons comportements individuels et collectifs à adopter en cas de risque. Etre capable de conduire une démarche de bonne organisation préalable. Etre capable d'adopter une réaction adaptée du personnel permettant de mieux se...

€ 90 🗉 Formation entièrement à distance

Mise en Place d'un Plan d'urgence ou d'un P.P.M.S. (Plan Particulier de Mise e...)

Formation jusqu'au 30/06/2020 🕒 28h

Appréhender les risques principaux de son établissement, (incendie, intrusion, attentat, confinement...)
 Définir et concevoir son plan d'urgence.
 Mettre en oeuvre son Plan d'urgence...

€ 950 🗉 Formation entièrement à distance

Relations sociales

Avec les mesures de confinement qui ont été mises en place, la tenue des réunions du comité social et économique (CSE) sont rendues difficiles.

Est-ce à dire que le dialogue social doit être, par voie de conséquence, lui aussi gelé ? Loin de là.

Le CSE joue un rôle particulièrement important en cette période de pandémie, compte tenu de ses attributions générales en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Ce rôle du CSE va être toutefois différent suivant l'effectif de l'établissement dans lequel il est mis en place.

82. Quelles sont les mesures d'urgence relatives aux IRP ?

L'ordonnance n°2020-389 du 1^{er} avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel a modifié certains éléments

- élargissement à titre dérogatoire et temporaire la possibilité de recourir à la **visioconférence** pour tenir les réunions des CSE et à la **messagerie instantanée** (voir [QR](#)) ;
- **suspension immédiate de tous les processus électoraux** en cours dans les entreprises à compter du 12 mars 2020.

Toutefois, lorsque le processus électoral a donné lieu à l'accomplissement de certaines formalités après le 12 mars 2020, la suspension prend effet à compter de la date la plus tardive à laquelle l'une de ces formalités a été réalisée. Elle prend fin trois mois après la cessation de l'état d'urgence sanitaire.

- les **mandats en cours des représentants élus des salariés sont prorogés** jusqu'à la proclamation des résultats du premier ou, le cas échéant, du second tour des élections professionnelles.

En second lieu, la protection spécifique des salariés candidats et des membres élus de la délégation du personnel du comité social et économique, titulaires ou suppléants ou représentants syndicaux au comité social et économique notamment en matière de licenciement est prorogée jusqu'à la proclamation des résultats du premier ou, le cas échéant, du second tour des élections professionnelles.

- **l'employeur n'a pas à organiser d'élections partielles** dès lors qu'un collège électoral d'un comité social et économique n'est plus représenté ou si le nombre des membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique est réduit de moitié ou plus et si ces événements interviennent moins de six mois avant le terme du mandat des membres de la délégation du personnel du comité social et économique.

83. Que deviennent les mandats d'élu au CSE ou de DS des salariés ?

Les périodes de suspension du contrat de travail du salarié n'emportent pas d'effet sur l'exercice du mandat¹⁰⁶.

Le membre de la délégation du CSE ou le DS doit donc pouvoir continuer à exercer ses fonctions représentatives.

Cela est donc d'autant plus vrai dans nos établissements, dans la mesure où leur activité principale est maintenue.

¹⁰⁶ C. trav., art. L. 1226-1-1 ; C. trav., art. L. 1226-7 ; CSS, art. L. 323-6

84. Les membres du CSE ou encore les délégués syndicaux (DS) disposent-ils toujours d'heures de délégation durant cette crise sanitaire ?

Le crédit d'heures est délivré en fonction du mandat et non du temps de travail effectif.

L'absence du représentant du personnel n'a donc aucun impact sur le montant du crédit d'heures, quel que soit le motif de suspension du contrat de travail.

85. Dans le cadre de leur mandat, peuvent-ils poser des heures de délégation ?

D'un strict point de vue juridique cela est possible, dès lors que cette pose d'heures de délégation est justifiée, dans le cadre par exemple d'une réunion préparatoire au CSE ou de négociations.

En revanche, on comprendrait difficilement les raisons d'une présence physique des membres du CSE ou du DS dans les locaux de l'établissement dans une visée autre que de prêter main forte au reste du personnel présent.

En effet, le fonctionnement de l'établissement étant modifié à la demande du gouvernement et destiné à garantir la mobilisation pleine et entière des personnels indispensables à la gestion de la crise sanitaire, on comprendrait mal que ce soit en parallèle un temps d'expression des revendications ou des réclamations autres que celles liées au respect des mesures sanitaires mises en place.

86. Quel rôle pour le CSE des associations de 11 à 49 salariés durant la crise ?

Pour rappel, la mission principale du CSE de moins de 50, par le biais des réclamations, est de veiller à la bonne application du droit du travail et le cas échéant, d'interpeller l'employeur en ce sens.

Le CSE dispose par ailleurs d'une mission générale en matière de santé et sécurité. Il contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Exemple : Les membres du CSE sont donc attendus dans le rappel aux salariés du respect des mesures dites « barrières », lorsque l'établissement reçoit les enfants du personnels soignants.

Le CSE de moins de 50 dispose également d'un droit d'alerte, dans les mêmes conditions que celles prévues pour le CSE de 50 et plus¹⁰⁷.

Enfin, les membres du CSE peuvent **saisir l'inspection du travail** de toutes les plaintes ou observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle¹⁰⁸. Si, et seulement si les mesures sanitaires ne sont pas respectées, il sera possible en dernier recours d'alerter l'inspection du travail.

87. Quel rôle pour le CSE des associations d'au moins 50 salariés durant la crise ?

En complément des attributions évoquées juste avant, le CSE des associations d'au moins 50 salariés ont pour mission principale d'assurer **une expression collective des salariés**, par le biais des consultations, **dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production**¹⁰⁹.

Le CSE est **informé et consulté** sur les questions intéressant **l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise**, notamment sur la modification de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise, les conditions d'emploi et de travail (notamment la durée du travail), la formation professionnelle ou encore tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Cela explique ainsi que l'employeur doivent consulter le CSE en matière d'activité partielle, de modification dérogatoire des plannings ou encore en matière de gestion des congés payés.

¹⁰⁷ C. trav., L. 2312-5, al. 3

¹⁰⁸ C. trav., L. 2312-5, al. 4

¹⁰⁹ C. trav., art. L. 2312-8

88. Quelles sont les obligations pour l'employeur à l'égard du CSE durant la crise ?

87.1 Dans les associations de moins de 50 salariés

Durant l'épidémie Covid 19, l'employeur reste tenu de « recevoir les membres du CSE collectivement au moins une fois par mois »¹¹⁰.

L'employeur est donc amené à répondre aux éventuelles questions qui pourraient lui être posées, notamment concernant la bonne application des dispositions légales et mesures d'urgence mise en place par le gouvernement en cette période de crise.

Modèle de convocation à une réunion ordinaire du CSE de moins de 50

Association <Dénomination sociale>

<Adresse>

A <>, le <>

Monsieur (ou Madame) <>,

<Nature du mandat et/ ou qualité>

Par courriel avec demande d'accusé de réception

Objet : Convocation à une réunion extraordinaire du comité social et économique

Monsieur (ou Madame),

La situation sanitaire exceptionnelle que nous traversons et les mesures de confinement à laquelle elle s'accompagne rendent difficile la tenue des réunions du CSE par l'accueil physique de chacun d'entre vous.

Toutefois, dans le souci de maintenir le dialogue social, nous vous proposons de tenir nos prochaines réunions de CSE à distance, par visioconférence.

A ce titre, la prochaine réunion mensuelle du CSE aura lieu :

- le (préciser le jour et la date) ;

- à (heure) ;

- en visioconférence.

En conséquence, vous voudrez bien me faire parvenir par courriel, pour le (2 jours ouvrables avant la date retenue pour la réunion), la note comportant les réclamations des salariés et les sujets que vous souhaitez voir traités lors de cette réunion.

A réception de cette note de votre part, nous considérerons que celle-ci vaudra accord de votre part de tenir les réunions de CSE en visioconférence jusqu'à un retour à la normale.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Le président du CSE <prénom> <nom>

Pièces jointes : Ordre du jour

L'employeur sera également amené à recevoir les membres de la délégation du CSE, à leur demande, dès lors qu'une situation va devoir être réglée rapidement et qu'elle nécessitera une réunion rapide des élus. Dans ce cas, le délai de deux jours ouvrables qui sépare le dépôt de la réclamation et la tenue de la réunion n'aura pas à être respecté.

En outre, faut-il le préciser, mais au-delà des questions posées, sans doute est-il conseillé pour l'employeur d'informer régulièrement les membres de la délégation du CSE de l'état général de l'établissement.

87.2 Dans les associations de 50 salariés et +

¹¹⁰ C. trav., art L. 2315-21

La pandémie et le confinement n'exonèrent pas l'employeur de réunir périodiquement le CSE, une fois par mois ou tous les deux mois en fonction de l'effectif de l'entreprise¹¹¹.

En raison des impacts de l'état d'urgence, il est important pour l'employeur d'associer le CSE, sur **l'orientation stratégique** (réorganisation du travail, plan de gestion de crise, plan de sortie de crise, etc.), **la situation économique et financière** (activité partielle, maintien de salaire, situation avec les fournisseurs, etc.), ou encore **la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi** (télétravail, mobilisation, respect des règles de sécurité, modifications importantes de l'organisation du travail, les dérogations aux règles relatives à la durée du travail et aux repos, etc.).

Au-delà même des consultations obligatoires, l'employeur est appelé à fournir un suivi régulier de la situation de l'établissement, à amorcer un dialogue et à en faire un allier de poids dans le cadre de la gestion de la crise.

A ce titre, l'employeur est tenu de :

- Transmettre aux représentants du personnel ou de mettre à leur disposition dans la BDES des informations précises et écrites en rapport avec l'objet de la consultation ;
- Laisser un délai d'examen suffisant en fonction de la nature et de l'importance des questions soumises aux élus du personnel ;
- Présenter en réunion les informations fournies et de répondre de façon motivée aux questions posées par les membres du CSE.

89. Quels moyens techniques possibles de tenue des réunions durant l'épidémie ?

Quel que soit le recours à l'une des modalités dérogatoires de tenue des réunions à distance prévues par l'ordonnance, chacun d'entre eux est conditionné à « *l'information préalable par l'employeur des représentants du personnel* ».

88.1 Visioconférence

Le recours à la visioconférence pour réunir les membres du CSE n'est en principe prévu que pour le CSE de 50 et plus. Il peut être autorisé par accord entre l'employeur et les membres élus de la délégation du personnel du comité, ou à défaut être limité au nombre de trois par an¹¹².

En cette période de crise sanitaire, le gouvernement encourage le recours à la tenue de réunion par visioconférence.

Le nombre de réunions pouvant être tenues par visioconférence n'est donc plus limité, en l'absence d'accord, à 3 par année civile et peut être utilisée pour l'ensemble des réunions du CSE.

Il convient toutefois de rester vigilant, car en cas de réunion du CSE en visioconférence, le dispositif technique mis en œuvre doit garantir l'identification des membres du comité et leur participation effective, en assurant la retransmission continue et simultanée du son et de l'image des délibérations¹¹³.

D'une manière générale, le président de l'instance doit informer ses membres de la tenue de la réunion en conférence téléphonique, selon les modalités de droit commun applicables à la convocation des réunions de l'instance.

88.2 Messagerie instantanée

Le recours à un dispositif de messagerie instantanée pour tenir une réunion de CSE est subsidiaire. Autrement dit, si l'employeur doit pouvoir démontrer qu'il lui est impossible d'organiser cette réunion en visioconférence.

¹¹¹ C. trav., art. L.2315-21 et L.2315-27

¹¹² C. trav. art. L. 2315-4

¹¹³ C. trav., art. D. 2315-1

Dans ce cas, le dispositif doit également garantir l'identification de ses membres, ainsi que leur participation effective en assurant la communication instantanée des messages écrits au cours des délibérations.

Cette information suit les règles applicables à la convocation des réunions de l'instance.

88.3 En synthèse

En l'absence de toute restriction et de hiérarchie établie entre le recours à la visioconférence et la téléconférence, un panachage de ces solutions au cours d'une même réunion devrait pouvoir être envisagé.

Une telle solution permettrait à chaque représentant du personnel de participer aux réunions en fonction des moyens technologiques à sa disposition. Cela supposerait toutefois que les élus qui n'ont pas accès à la visioconférence aient été, en amont, rendus destinataires de l'ensemble des documents d'information nécessaires à leur consultation.

Pour les CSE de moins de 50

Les demandes des membres de la délégation du personnel du CSE et les réponses motivées de l'employeur doivent en principe être soit transcrites sur un **registre spécial**, soit annexées à ce registre. Durant la période de confinement, il est possible que la transcription des demandes et des réponses apportées dans le registre spécial soit difficilement réalisable. En tout état de cause, il est conseillé de consigner ces éléments dans un fichier, en attendant de pouvoir le retranscrire dans ledit registre.

Pour les CSE de 50 et plus

Il appartient à l'employeur d'organiser et d'animer les réunions, y compris lorsque celle-ci se fait en visioconférence durant la période de confinement.

Le secrétaire du CSE reste quant à lui chargé de prendre des notes pour ensuite établir un compte rendu de la réunion.

90. Selon quelles modalités discuter et établir l'ordre du jour des réunions avec le secrétaire du CSE ?

La présence physique du secrétaire n'est pas requise pour discuter du contenu de l'ordre du jour de la réunion et l'établir de manière conjointe.

L'ordre du jour des réunions du CSE peut donc être arrêté conjointement par le secrétaire et le président du comité à distance.

Par conséquent, l'absence du secrétaire du CSE n'empêche pas de rechercher un accord sur le contenu de l'ordre du jour en lui soumettant un projet par voie électronique qu'il pourra modifier ou signer.

En l'absence de réponse du secrétaire, et dans l'hypothèse d'une consultation obligatoire, le CSE pourra être convoqué sur la base d'un ordre du jour unilatéral.

Si l'accord collectif sur le CSE ou le règlement intérieur de l'instance le prévoit, la discussion sur l'ordre du jour pourrait également être engagée avec le secrétaire adjoint, en cas d'indisponibilité du secrétaire.

Modèle de lettre d'invitation du secrétaire à une entrevue pour fixer l'ordre du jour du CSE

Monsieur/Madame _____ (nom du président du CSE)

A l'attention de Monsieur/Madame _____ (nom du secrétaire du CSE)

Le _____ (date), A _____ (lieu)

Courriel avec demande d'accusé de réception

Objet : Fixation de l'ordre du jour du CSE

Monsieur/Madame _____,

Une réunion du CSE est prévue le _____ (date), à _____ (heure).

Afin d'en élaborer ensemble l'ordre du jour, je souhaiterais que nous en discutions le _____ (date), à partir de _____ (heure).

Par ailleurs, en raison des mesures de confinement et de la limitation des sorties, je vous propose de faire notre échange par [visioconférence, téléphone, Skype, Microsoft teams, etc.], en raison des mesures de confinement.

Vous trouverez ci-jointes mes suggestions quant aux points qui me paraissent essentiels d'y faire figurer.

J'attire votre attention sur _____ (à préciser).

Nous aurons l'occasion d'évoquer plus en détail ces questions lors de notre entretien. Je vous remercie de me transmettre vos suggestions avant le _____ (date), afin que je puisse les étudier.

Veuillez agréer, Monsieur/Madame _____ (nom), l'expression de mes sincères salutations.

Monsieur/Madame _____, Président(e) du CSE.
(Signature)

Pièces jointes :

- Proposition d'ordre du jour du CSE du _____ ;

Exemple d'ordre du jour de la réunion du Comité Social et Economique du <date>

L'ordre du jour de la réunion extraordinaire du CSE du <date> comporte les points suivants :

Informations générales

- Compte rendu de l'état général de l'établissement ;
- Retour des éventuelles décisions prises en urgence ;
- Calendrier d'un nouveau calendrier prévisionnel des prochaines réunions exceptionnelles du CSE durant la crise Covid 19

Mesures de préventions des risques :

- Diffusion de l'information des salariés quant aux règles de sécurité (affichage dans les locaux, internet, contact individuel, envoi de mailing groupés, etc.) ;
- Fourniture d'équipements (produits hydroalcooliques, savon, nettoyage des locaux, etc.) ;
- Etude de l'opportunité de prévoir certaines mesures non prévues dans le règlement intérieur (prise de température, etc.), après avis du CSE, si cela est particulièrement justifié et proportionné.
- Consultation du médecin du travail ;
- Préconisations du CSE sur des mesures de prévention autre.

Mesures de gestion de crise :

- Inventaire du personnel fragile ou à risque – Prise de contact régulier
- Inventaire du personnel dont la situation familiale restreint les possibilités de mobilisation ;
- Inventaire du personnel restant mobilisables et des moyens possibles (télétravail, travail physique, etc.) ;
- Liste des autorisations de déplacement à délivrer en fonction des mobilisations ;
- Réorganisation de l'établissement autour des seules missions nécessaires ;
- Modification des plannings ;
- Consultation du CSE sur l'activité partielle

Anticipation des mesures de sortie de crise :

- Consultation du CSE sur d'éventuelles dérogations aux durées maximales de travail et repos hebdomadaire ;
- Revoir les différents projets qui étaient initialement prévus ;
- Revoir le plan de développement des compétences ;
- ...

Fait à <VILLE DE L'OGEC>, le <date>

Le président du CSE <prénom> <nom>

Le secrétaire du CSE <prénom> <nom>

Pièces jointes :

90. Est-ce utile de modifier la périodicité des réunions du CSE durant l'état d'urgence ?

Revoir la périodicité des réunions du CSE n'est *a priori* pas envisageable avec le CSE de moins de 50. Pour le CSE d'au moins 50 salariés, le code du travail¹¹⁴ prévoit expressément la possibilité de définir notamment la périodicité et les modalités des consultations récurrentes du comité social et économique ou encore le nombre de réunions annuelles du comité (6 au minimum).

La question pourrait se poser de modifier la périodicité des réunions. Encore que, à l'inverse, le CSE peut être amené à tenir des réunions extraordinaires « *en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement ou à la demande motivée de deux de ses membres représentant du personnel, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail* »¹¹⁵.

Toutefois, au regard de la crise que nous connaissons à ce jour, l'heure semble davantage à la tenue de telles réunions supplémentaires, ne serait-ce que pour faire des points réguliers avec le CSE concernant la situation de l'établissement.

¹¹⁴ C. trav., art. L. 2312-19

¹¹⁵ C. trav., art. L. 2315-27

Convocation à une réunion exceptionnelle du CSE des associations de 50 à l'initiative du président

Association <Dénomination sociale>

<Adresse>

A <>, le <>

Monsieur (ou Madame) <>,
<Nature du mandat et/ou qualité>

Par courriel avec accusé de réception

Objet : Réunion exceptionnelle du CSE à l'initiative du président

Mesdames/Messieurs,

Une réunion exceptionnelle du CSE se tiendra le _____ (date), à partir de _____ (heure), en visioconférence, comme le permettent les dispositions de l'article L. 2315-4 du code du travail.

Suivant l'ordre du jour, joint à la convocation, un certain un point sera tout d'abord fait sur les différentes informations générales dans le contexte de l'épidémie que nous connaissons, suivi d'un point sur les mesures de préventions des risques.

Dans le cadre de la gestion de crise, est prévue une consultation du CSE sur la mise en place de l'activité partielle pour une partie du personnel de l'établissement.

Vous trouverez en annexe toutes les informations utiles sur ce projet à savoir : _____ (en l'état actuel des choses, il pourra s'agir de recommandations du gouvernement par exemple).

Le comité sera également consulté au cours de cette réunion sur _____ (préciser).

(Facultatif)

Seront enfin abordé des questions tendant à anticiper des mesures, dans le cadre d'une sortie de crise.

_____ (Signature de l'ordre du jour par le président et le secrétaire).

_____ (Signature de la convocation par le président).

91. Y a-t-il des délais de consultation aménagés tenant compte de l'urgence ?

Par dérogation sur les consultations et les informations préalables du CSE sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, le comité est informé sans délai et par tout moyen concomitamment à la mise en œuvre par l'employeur, d'une dérogation en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos, prévu par l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence.

Il s'agit notamment des dérogations pour :

- Imposer la prise de jours de repos au choix du salarié acquis par ce dernier ;
- Modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos ;
- Décider de la prise de jours de repos prévus par une convention de forfait ;
- Modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos prévus par une convention de forfait ;
- Imposer que les droits affectés sur le compte épargne-temps du salarié soient utilisés par la prise de jours de repos ; durée maximale de travail ou de repos, règle du repos dominical

L'avis du CSE est rendu dans le délai d'un mois à compter de cette information. Il peut intervenir après que l'employeur a fait usage de cette faculté.

En ce qui concerne la mise en place de l'activité partielle, le décret n°2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle prévoit la possibilité de recueillir et d'envoyer l'avis du CSE à l'administration dans un délai de deux mois à compter de la demande d'autorisation préalable (pour les entreprises subissant un sinistre ou des intempéries ou pour toute autre circonstance exceptionnelle liée au Covid-19).

92. Quels sont les risques du défaut de consultation du CSE ?

L'employeur qui ne réunit pas le CSE, ou ne le consulte pas même de manière rétroactive comme le permettent les mesures d'urgence commet un délit d'entrave, puni d'une amende de 7.500€ pour les personnes physiques et 37.500€ pour les personnes morales condamnées. Le défaut de consultation du CSE à l'occasion de la mise en place de l'activité partielle constitue un délit d'entrave¹¹⁶.

En ce qui concerne l'activité partielle, à défaut de consultation du CSE, l'employeur peut se voir opposer un refus de l'indemnisation de l'activité partielle par l'administration, et un remboursement des allocations indûment perçues.

En l'absence de mise en place du CSE alors même que cette mise en place était obligatoire compte tenu de l'effectif de l'entreprise, une telle sanction pourrait également trouver à s'appliquer.

Dans cette hypothèse, l'employeur sera en outre tenu de verser aux salariés placés indûment en « activité partielle » l'intégralité de leur salaire (et non les 70% prévus par les textes), salaire qui sera intégralement soumis à charges sociales, ne bénéficiant pas du régime social favorable des revenus de remplacement.

L'administration semble néanmoins admettre une tolérance, de manière exceptionnelle, pour toutes les entreprises dans lesquelles, en application de l'article 2 de l'ordonnance, les processus électoraux ont été suspendus, et également pour les entreprises qui, bien qu'ayant l'obligation de le faire, n'ont pas engagé le processus électoral avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance. Ainsi, en l'absence de CSE, les demandes d'activité partielle pourront être autorisées pour ne pas bloquer les demandes d'activité partielle de ces entreprises et dans l'intérêt des salariés, sous réserves d'un engagement à organiser des élections professionnelles dès que possible, c'est-à-dire, dès la levée de la période de suspension des processus électoraux prévue par l'ordonnance susvisée.

A défaut de consultation du CSE dans le cadre des dérogations possibles aux durées maximales du travail, les salariés pourraient réclamer l'indemnisation du préjudice subi. Il en serait de même des salariés qui se seraient vu imposer des jours de congés payés et des RTT avec un délai de prévenance d'au moins un jour franc.

93. Comment le CSE peut-il rendre un avis lors d'une réunion organisée par visioconférence ?

Lors d'une réunion organisée en visioconférence, deux hypothèses doivent être distinguées :

- Si le vote intervient à main levée : l'identification des membres du comité et leur participation effective doit être garantie, en assurant la retransmission continue et simultanée du son et de l'image des délibérations¹¹⁷ ;
- Si les membres du CSE demandent un vote à bulletin secret : il sera dans ce cas de figure nécessaire de garantir l'anonymat du scrutin¹¹⁸. En pratique, certains prestataires de vote électronique proposent des solutions auxquelles l'employeur pourrait recourir afin de se conformer aux exigences réglementaires.

94. Comment gérer l'absence du secrétaire du CSE lors d'une réunion (établissement du procès-verbal) ?

L'établissement du procès-verbal des réunions du CSE relève de la compétence du secrétaire de l'instance.

Toutefois, en l'absence de disposition conventionnelle prévoyant la désignation d'un secrétaire adjoint, à notre sens la désignation d'un secrétaire de séance pourrait être envisagée.

95. Que faire en cas d'absence de l'un des représentants du personnel ?

¹¹⁶ Cass. crim. 23-7-1986 n° 85-93.402

¹¹⁷ C. trav., art. D. 2315-1 al. 1^{er}

¹¹⁸ C. trav., art. D. 2315-1 al. 3

En cas d'indisponibilité d'un ou de plusieurs membres titulaires du CSE, le mécanisme légal de suppléance doit être mis en œuvre.

Le membre titulaire « momentanément absent pour une cause quelconque » peut ainsi être remplacé par un suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale que celle de ce titulaire¹¹⁹.

96. Que faire en cas d'absence (quarantaine/confinement/maladie) d'un ou plusieurs représentants de la Direction ?

Les réunions du CSE doivent être présidées par l'employeur ou son représentant¹²⁰.

En cas d'absence du représentant de l'employeur et sauf dispositions conventionnelles contraires, un recours à la visioconférence ou aux autres modalités techniques prévues par l'ordonnance, pourrait être envisagé.

Attention toutefois, en cas de maladie, le contrat de travail est suspendu et la réunion ne pourra valablement être présidée par la personne concernée.

En tout état de cause, et afin de limiter les difficultés en lien avec les absences de salariés, la mise à jour et/ou la signature de nouvelles délégations de pouvoirs peut être considérée.

97. Comment mener les NAO prévues ?

La situation actuelle ne peut être un motif d'annulation des négociations annuelles obligatoires – les fameuses NAO – mais il convient, en accord avec les délégués syndicaux, d'organiser le report de celles-ci : c'est ce qu'a annoncé le ministère du Travail le 18 mars.

Les négociations engagées sont en effet maintenues, mais rares sont ceux qui seront en mesure de les poursuivre rapidement.

Le report des NAO sera tout à fait admis par l'administration du Travail en fonction des circonstances.

¹¹⁹ C. trav., art. L. 2314-37

¹²⁰ C. trav., art. L. 2315-23

Gestion de la situation de crise par l'établissement

98. Comment traiter les contentieux en cours ?

A ce jour, les juridictions sont fermées.

Seuls sont maintenus les services chargés d'assurer le traitement des contentieux essentiels.

En dehors des contentieux essentiels, l'ensemble des audiences sont par ailleurs reportée et des dispositions seront prises pour assurer l'information des justiciables et des avocats sur ces reports (affichage, site internet ou message téléphonique).

Cela a nécessairement un impact sur les affaires des établissements de la Branche qui sont en cours devant la justice, qu'il s'agisse de contentieux prud'homal, pénal ou encore social lié à un éventuel redressement URSSAF sur la réduction Fillon.

Dans ce contexte, nous vous invitons à prendre contact avec le secrétariat-greffe du tribunal devant lequel votre affaire est en cours, afin d'obtenir les informations liées à la gestion des dossiers.

En tout état de cause, il convient très certainement de saisir le tribunal dans le respect des délais impartis

99. Comment accompagner les situations difficiles que connaissent les personnels ?

Le **fonds social EEP Solidarité** peut allouer une aide financière exceptionnelle aux salariés, aux enseignants agents publics et aux ayants-droit afin de les soutenir dans ce moment difficile. En effet, si ces personnes rencontrent des difficultés financières suite à la maladie, à un décès, aux frais engagés pour l'accompagnement d'un parent, d'un enfant handicapé suite à la fermeture de l'établissement d'accueil ou limitation des capacités d'accueil qu'elles n'hésitent pas à contacter le **fonds social EEP Solidarité**.

Nous vous remercions de bien vouloir les informer et leur indiquer que le dossier de demande d'aide est téléchargeable en cliquant sur le logo ci-contre :



fondsocial@branche-eep.org

100. Dispositif spécial « Covid-19 » EEP retraite

Humanis retraite a décidé d'apporter une réponse spécifique et d'urgence pour prévenir l'isolement, et une aide concrète aux salariés fragilisés par cette situation particulière de confinement face à la pandémie du Covid-19, en complémentarité de nos services d'action sociale retraite existants.



Si des salariés OGEC ou enseignants sont confrontés à une situation de vie difficile, ils peuvent bénéficier des services proposés. Il leur suffit tout simplement de composer notre numéro dédié :



(coût d'un appel local depuis un fixe – couverture nationale – du lundi au vendredi de 8h30 à 17h30)

Au bout de la ligne, les équipes sont fortement mobilisées pour les écouter, identifier leurs besoins, les conseiller, les orienter si nécessaire vers des services ou partenaires adaptés, et leur apporter éventuellement un soutien financier.

A titre d'exemple, ce peut être :

- Un soutien psychologique,
- Une aide à la réalisation des courses pour les personnes les plus vulnérables,
- Des aides à la garde d'enfants,
- etc.



INFO PRATIQUE +

L'Action sociale présente à vos côtés

Dispositif **COVID-19**

Afin de soulager les difficultés générées par la crise sanitaire et le confinement, l'Action Sociale Retraite a décidé de renforcer ses dispositifs habituels.

Vous êtes salarié(e) d'une entreprise adhérente à l'une des Institutions de retraite complémentaire du groupe Malakoff Humanis. Ainsi, vous avez accès à un large panel de dispositifs de votre Action sociale.

NOTRE PRIORITÉ
vous **ÉCOUTER**
vous **CONSEILLER**
ET VOUS
ACCOMPAGNER
DANS TOUS LES
MOMENTS DE VOTRE VIE

En cette période de crise sanitaire, notre Dispositif Action Sociale est renforcé pour accompagner les salariés en situation de fragilité ou en demande de soutien. Nous mobilisons nos experts en accompagnement social et nos conseillers spécialement formés à la situation actuelle et vous proposons des solutions adaptées.

Une écoute, des conseils et des orientations

UNE RÉPONSE ADAPTÉE À VOS BESOINS EN CAS DE FRAGILITÉ

Maladie, handicap, perte d'autonomie, perte d'un proche, divorce, veuvage, difficultés financières... : si vous faites face à un moment de fragilité, nos conseillers vous écoutent, vous conseillent et vous orientent ; n'hésitez pas à contacter nos équipes.

ÊTRE AIDÉ LORSQU'ON AIDE UN PROCHE EN SITUATION DE HANDICAP, DE PERTE D'AUTONOMIE LIÉE À L'AVANCÉE EN ÂGE OU MALADE

ORIZEA	ESSENTIEL-AUTONOMIE.COM
Les conseillers soutiennent par téléphone les aidants salariés qui prennent soin au quotidien d'un proche. Ils informent, conseillent sur les droits, sur les services mobilisables et sur les dispositifs financiers existants. Ils accompagnent les aidants dans la recherche de solutions de services à domicile (aide humaine, matérielle...) ou d'accueil en établissement.	Véritable référence dans l'aide aux aidants, ce site donne des informations d'experts et des conseils pratiques pour simplifier les démarches, trouver les bons interlocuteurs ainsi que des solutions adaptées à la situation de l'aidant et de son proche.
Les conseillers ORIZEA proposent également des solutions de soutien personnalisé et de répit.	Premiers signes de fragilité, accident, retour d'hospitalisation, départ du domicile, Essentiel Autonomie propose des outils et des services simples pour répondre aux besoins des aidants, des seniors, et des personnes fragilisées (avancée en âge, handicap, maladie etc.).
Un numéro : le 39 96	Rendez-vous sur : www.essentiel-autonomie.com



C'est simple, un seul numéro : le **39 96** et dites "À vos côtés".



Un soutien financier en cas de difficulté

Des aides financières* adaptées, peuvent vous être attribuées, si votre situation le justifie et après étude de votre dossier, pour vous permettre de faire face aux difficultés rencontrées :

- en cas de déséquilibre budgétaire suite à un évènement (perte d'un proche, maladie, divorce, surendettement...) ou engendré par la situation actuelle,
- pour des frais liés à votre situation d'aidant (solution de répit, équipement, transports, soutien psychologique) ou à la situation d'aidant d'un de vos enfants,
- lors de l'adaptation de votre logement pour préparer votre retraite.
- ...

Nos équipes étudient votre dossier assorti de justificatifs, vous conseillent et, si nécessaire, vous orientent vers des services ou partenaires susceptibles de vous accompagner.

* Accordées sous certaines conditions, ces aides revêtent un caractère exceptionnel et sont complémentaires des aides légales et extralégales (Caisse d'allocations familiales, Maison départementale des personnes handicapées, Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail, Conseil départemental...). Les demandes qui n'entrent pas dans les critères peuvent faire l'objet d'un refus.



Des services d'aide et de soutien mobilisables

- Une aide à la réalisation des courses, des aides à la garde d'enfants.
- Un soutien psychologique si besoin.
- Une écoute et un accompagnement pour vos difficultés sociales.
- La livraison de repas ou des services à la personne, de l'assistance informatique pour garder le lien notamment pour vos proches âgés isolés ou fragilisés.

VOS CONTACTS
ACTION SOCIALE

Pour bénéficier de ces services, dites "À vos côtés" lors de votre appel au

39 96

Service gratuit + prix d'un appel local, du lundi au vendredi de 8h30 à 17h30

Mais aussi des partenariats spécifiques au contexte

- En cas de suspicion du Covid-19, vous pouvez être orientés vers la bonne prise en charge en répondant au questionnaire sur maladiecoronavirus.fr, premier site d'information et d'orientation sur le Covid-19 référencé par le ministère des Solidarités et de la Santé dont Malakoff Humanis est partenaire.
- La Plate-Forme TOUS MOBILISES, mise en place à l'initiative de la Fédération Nationale Grandir Ensemble, a pour but d'accompagner les familles ayant un enfant en situation de handicap dans cette période difficile, en les aidant à trouver des solutions concrètes pour organiser leur quotidien. <https://www.grandir-ensemble.com/>



malakoffhumanis.com



MALAKOFF HUMANIS RETRAITE AGIRC-ARRCO, HUMANIS INTERNATIONAL AGIRC-ARRCO, Institutions de Retraite Complémentaires dont les sièges sociaux sont situés 21 rue Laffitte - 75009 PARIS.