

Fédérations des Ogec

Covid-19

Questions techniques partagées

Introduction

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 Fédération des Ogec ¹présentent 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 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 Lyon et du Roannais (Uniogec) ;
- Fédération des Ogec du Morbihan.

¹ Ces notes sont disponibles sur le site de la Fnogec

Table des matières

Fédérations des Ogec Covid-19 Questions techniques partagées	1
Ressources.....	6
Activité partielle	8
I. Présentation synthétique de l'activité partielle	8
Un simulateur est disponible http://www.simulateurap.emploi.gouv.fr/	10
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.	10
II Les questions à se poser avant de recourir à « l'activité partielle »	11
1. Est-ce qu'une autre forme d'organisation du travail n'est pas envisageable ?	12
2. Est-ce qu'il n'est pas plus opportun de modifier le planning des salariés dont le temps de travail est aménagé sur l'année ?.....	12
3. L'activité concernée est-elle bien éligible au dispositif d'activité partielle ?.....	13
4. Cas particulier des « CFA » et des organismes de formation	14
III Questions/Réponses sur le dispositif d'activité partielle	15
5. Quelle est la procédure de mise en place du dispositif d'activité partielle ?.....	15
6. Le CSE est-il associé à la mise en place du dispositif ?	16
7. Que faire si un salarié demande « sa mise en chômage partiel » ?.....	17
8. Salariés concernés par l'activité partielle.....	18
9. Activité partielle et contrat de travail	20
10. Indemnisation des heures non travaillées	21
11. Quelle est la rémunération d'un salarié en activité partielle ?	24
12. Quelles incidences de l'activité partielle sur la retraite de base et complémentaire AGIRC-ARRCO ?.....	24
13. Quelles incidences de l'activité partielle sur les dispositifs de protection sociale complémentaire en cas d'activité partielle	25
14. Activité partielle et bulletin de salaire	26
Gouvernance Ogec	27
15. Une délégation de pouvoir spécifique à cette situation de crise sanitaire doit-elle être donnée au chef d'établissement ?	27
16. Le chef d'établissement en cas d'absence, peut-il légalement donner délégation à son adjoint pour une journée ou une ½ journée ?	27
17. Que faire si un chef d'établissement est testé positif ?	27

Mobilisation du personnel	28
18. Quelle est la modalité de mobilisation du personnel Ogec ?.....	28
19. Le recours au télétravail des salariés est-il obligatoire ?	28
20. Tous les salariés peuvent-ils travailler en télétravail ?.....	29
21. Que faire si le télétravail n'avait auparavant jamais été mis en place ? faut-il l'accord du salarié ou signer un accord collectif ?	29
22. Comment traiter la situation des personnels Ogec devant rester à leur domicile pour garde d'enfants non scolarisés, de moins de 16 ans ?.....	30
23. Comment gérer le personnel Ogec en confinement qui n'ont pas d'enfants à garder et dont la mission ne permet pas de télétravail ?.....	30
24. Je mobilise 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 ?.....	30
25. Que se passe-t-il si un membre du personnel a un accident de travail alors qu'il ne réalise pas ses activités traditionnelles ?.....	30
26. Dans quelle mesure les salariés pourraient-ils exercer leur droit de retrait ?.....	31
27. Puis-je modifier le planning de salariés qui sont en modulation ?	31
28. 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 ?	33
29. Comment gérer les salariés en forfait jours ?	33
30. Un personnel 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 ?.....	34
31. La semaine au cours de laquelle il n'a pas la garde de ses enfants peut-il reprendre son activité ?	34
32. Comment organiser le travail d'un salarié en cas d'accueil d'élèves dans des établissements différents ?	34
Santé et risques professionnels.....	37
33. Quels sont les mesures particulières à prendre pour les postes exigeant des contacts... 37	37
34. Quelles précautions à prendre pour les salariés présents dans l'établissement afin d'assurer la garde des enfants	38
35. Quelles précautions à prendre pour l'activité en télétravail ?.....	39
36. Pourquoi et comment puis-je actualiser le document unique d'évaluation des risques ?40	40
37. Faut-il procéder à une nouvelle évaluation des risques ?.....	40
38. En cas de contamination d'un salarié qui s'était porté volontaire pour venir travailler physiquement ?.....	41
Les démarches concernant les arrêts maladies	42
39. Dépôt de dossiers IJSS par les Ogec	42
40. Quelles sont les règles d'indemnisation prévues pour les arrêts de travail délivrés dans le cadre de l'épidémie de Coronavirus ?.....	42

41.	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 ?	43
42.	Qu'est-il prévu pour le personnel présentant un risque élevé pour leur santé, sans possibilité de télétravail et empêché de travailler ?	43
43.	Quelles sont les modalités pour les salariés devant garder leurs enfants de moins de 16 ans ?	44
44.	Quid des arrêts maladie hors covid 19 ?	45
45.	Que faire si le salarié ne vient pas travailler alors qu'il ne justifie pas d'un arrêt de travail ?	45
Vie du contrat de travail et PAIE		46
46.	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 ?	46
47.	Peut-on transmettre les bulletins de paie par mail si l'acheminement postal n'est pas assuré ?	46
48.	Comment gérer les salariés qui sont réservistes et ont été appelés par les hôpitaux ? ...	46
49.	Que fait-on pour les visites médicales, en cas de reprise d'activité par exemple ?	47
50.	Quid des procédures de rupture de contrat de travail en cours ?	47
51.	Quid de l'arrivée à terme des CDD ?	48
52.	Quel impact de la situation sur le préavis en cas de rupture ?	48
Gestion des compétences et formation professionnelle		49
53.	Comment récupérer ses droits CFP pour une action de formation annulée	49
54.	Est-il envisageable, en accord avec le stagiaire, de décaler les sessions de formation en présentiel ?	49
55.	Est-il envisageable de faire suivre des formations aux salariés placés en confinement et ne pouvant télétravailler ?	49
56.	Catalogue d'actions de formation en distanciel	50
Relations sociales		51
57.	Faut-il consulter le CSE en dépit des mesures actuelles de confinement mises en place ?	51
58.	Est-il possible d'organiser une réunion de CSE par visioconférence ?	51
59.	Que deviennent les mandats d'élus au CSE ou de DS de mes salariés ?	51
60.	Les membres du CSE ou encore les délégués syndicaux (DS) disposent-ils toujours d'heures de délégation durant cette crise sanitaire ?	51
61.	Dans le cadre de leur mandat, peuvent-ils poser des heures de délégation ?	51
62.	Comment mener les NAO prévues ?	52
Gestion de la situation de crise par l'établissement		53
63.	Comment traiter les contentieux en cours ?	53
64.	Comment accompagner les situations difficiles que connaissent les personnels ?	53

Annexe 1 : textes consolidés / dispositif « activité partielle » 54

Ressources

Nous vous invitons à parcourir les pages d'accueil des sites suivants :

Site incontournable pour l'actualité

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/>

Site de référence « textuel » : difficultés d'adaptation de l'information à la situation

<https://code.travail.gouv.fr/dossiers/ministere-du-travail-notre-dossier-sur-le-coronavirus>

Site sur les risques professionnels

<http://www.inrs.fr/actualites/COVID-19-et-entreprises.html>

Déclare Ameli

<https://declare.ameli.fr/>

Sur le report de charges URSSAF

<https://www.urssaf.fr/portail/home/actualites/foire-aux-questions.html>

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

Épidémie de Covid-19 : conséquences financières et sociales Précisions sur les recettes des établissements du 25 mars

- L'activité des établissements est transformée, mais maintenue.

Si l'on considère nos établissements sous l'angle économique, leur activité principale est maintenue.

Les mesures de distanciation sociale ont conduit à réduire l'accueil des élèves, 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 (cf. Communiqué de la Commission permanente du 19/03/2020 : « nous devons faire en sorte que nos établissements, sous différentes formes, restent ouverts pour répondre aux besoins scolaires et éducatifs de tous ».)

Il y a donc une obligation de continuation de l'activité des établissements scolaires : il s'agit concrètement de mobiliser tous les moyens permettant d'assurer la continuité pédagogique « à distance » ou l'accueil des enfants des personnels de santé et l'accueil des familles qui en ont besoin.

- Les recettes correspondant à l'activité d'enseignement sont maintenues.

Le régime de l'association organisé par la loi Debré de 1959 prévoit que les dépenses de fonctionnement afférentes à l'enseignement sont obligatoirement couvertes par des financements publics (salaires des enseignants par l'Etat, « forfaits d'externat » de l'Etat et des collectivités territoriales). L'activité d'enseignement étant maintenue, les « forfaits » sont maintenus comme dépense publique obligatoire : l'établissement dispose donc toujours de cette recette pour couvrir ses dépenses de fonctionnement au titre de l'enseignement².

- Qu'en est-il de la contribution des familles ?

Aux termes du Code de l'éducation (article R. 442-48), une contribution des familles peut être demandée :

« 1° Pour couvrir les frais afférents à l'enseignement religieux et à l'exercice du culte ;

2° Pour le règlement des annuités correspondant à l'amortissement des bâtiments scolaires et administratifs affectés aux classes sous contrat, pour l'acquisition du matériel d'équipement scientifique, scolaire ou sportif, ainsi que pour la constitution d'une provision pour grosses réparations de ces bâtiments. »

Sur cette base, il n'y a pas lieu de considérer que cette contribution demandée aux familles doit être diminuée, voire remboursée, sur la période de l'épidémie.

Le personnel mobilisé est celui nécessaire au fonctionnement (télétravail lorsque cela s'avère possible, du présentiel pour les personnels assurant l'encadrement des enfants et l'entretien des locaux).

Dans le cadre du pouvoir de direction qui lui est délégué, le chef d'établissement est responsable de l'organisation à mettre en place

² La situation peut s'avérer plus critique quand les financements publics ne sont pas au niveau exigible légalement ou pour ceux des établissements du 1er degré dont les effectifs hors commune non financés sont élevés. Il convient alors d'apprécier au cas par cas.

Activité partielle

Le décret n°2020-325 modifiant le régime d'activité partielle est publié au JO est paru ce jour. Cette partie sera retravaillée et fera à terme l'objet d'un cahier spécifique.

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.

Elle 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 partielle³.

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 porteront 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 2020⁴ 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) ;

³ c. trav. art. L. 5122-1 et R. 5122-19

⁴

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

- est de 70% du salaire horaire brut dans la limite de 4,5 fois le taux horaire du SMIC ;
- minimale est fixée à 8,03€ (mini non applicable aux contrats d'apprentissage ou de professionnalisation) ;
- 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

En synthèse :

- Il n'y a pas d'urgence pour déposer un dossier ; ceci peut être fait jusqu'au 15 avril ;
- Une réflexion préalable est à mener
 - sur les activités éligibles ;
 - sur les conséquences sociales et organisationnelles d'un recours au dispositif (reprise de l'activité, relations sociales etc.).

Sur les textes applicables au dispositif d'activité partielle voir [ANNEXE 1](#)

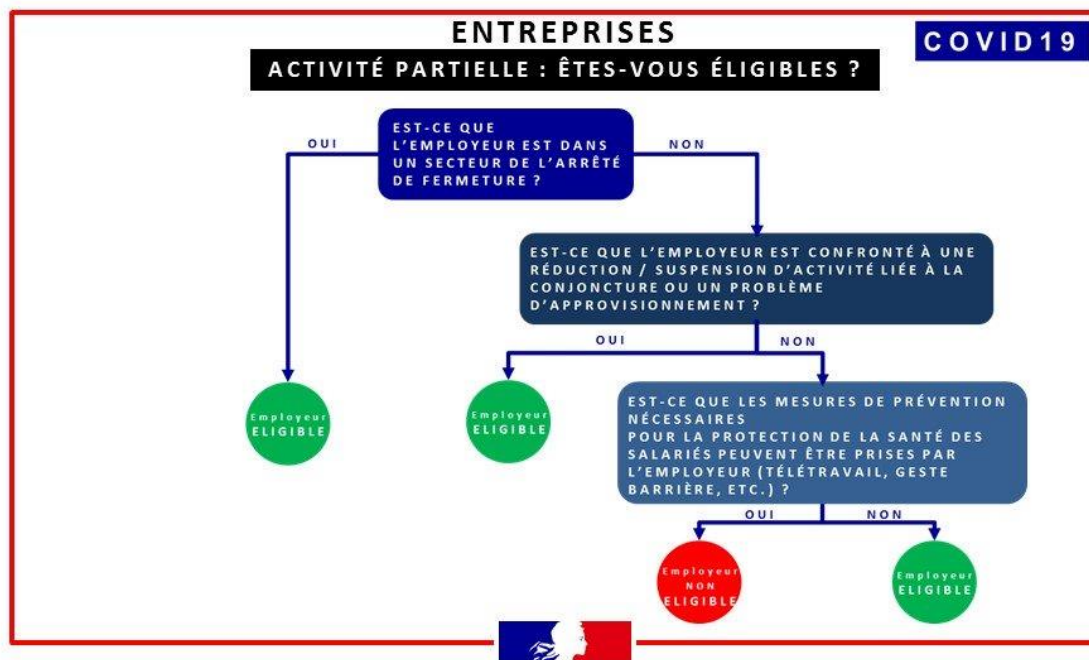
Un document de présentation du dispositif exceptionnel est téléchargeable, [ici](#)

	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 ?	<p>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.</p>
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'appliquet 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>
Quelle est l'indemnisation des salariés en activité partielle ?	<p>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 ?	<p>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</p>

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 mars⁵).



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 employeur⁶, 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

⁵ <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041723302&categorieLien=id>

⁶ Communiqué du 18 mars 2020

certaines situations économiques et sociales spécifiques l'activation de mesures de compensation peut être envisagée par ce 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 dont les gestes dits « barrières ».

Les entreprises devront 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.

1. 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 ordre⁷.

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.

2. Est-ce qu'il n'est pas plus opportun de modifier le planning des salariés dont le temps de travail est aménagé sur l'année ?

L'urgence est d'accueillir les enfants des personnels indispensables à la gestion de la crise sanitaire et de permettre d'assurer la continuité pédagogique.

Le recours au dispositif « d'activité partielle » nécessite que soient déposés les plannings de chaque salarié.

Les jours non travaillés ne seront pas indemnisés.

Il sera difficile de modifier les plannings au terme de la période et de faire travailler les salariés hors paiement d'heures supplémentaires ou complémentaires.

Au terme du confinement, la mobilisation sera nécessaire. Il est peut-être 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.

⁷ communiqué du ministère du Travail du 16 mars 2020

3. L'activité concernée est-elle bien éligible au dispositif d'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.

La question de l'identification des activités concernées est l'élément central⁸.

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.

Le ministère du travail a la même logique s'agissant des centres de formation d'apprentis ; il a indiqué que ces derniers restant « financés », ils n'auraient pas accès au dispositif, cf. [QR](#)

Les seules exceptions que nous voyons sont les salariés « attachés » à une activité annexe entraînant une facturation directe aux familles :

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

Autrement dit, tout ce qui ressort d'une activité annexe facturée (en prestation) devrait pouvoir bénéficier du dispositif.

Dans cet esprit, il va de soi que les écoles de production qui ont un modèle économique spécifique pourraient bénéficier du dispositif.

⁸ page 2 du communiqué du collège employeur du 18 mars

De même et au-delà de toute notion d'activité financée ou non, il y a des situations particulières que nous avons désignées comme « situations économiques et sociales spécifiques : »

- fragilité économique liée à de fortes insuffisances de forfait
- inexistence de forfait (maternelle ou proportion forte d'élèves hors commune pour le premier degré)

Dans ces cas-là, le recours à l'activité partielle nous paraît en effet légitime et cela quelle que soit l'activité concernée. Les services de la DGFIP seront sans aucun doute attentifs à ces situations.

4. 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.

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.

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

III Questions/Réponses sur le dispositif d'activité partielle

ATTENTION

Ces éléments ci-dessous ont été rédigés à la lecture combinée

- du code du travail (révisé par le décret du 25 mars) ;
- le document de présentation du dispositif exceptionnel¹⁰
- de la Circulaire DGEFP n° 2013-12 du 12 juillet 2013 et documentation technique relative à la mise en œuvre de l'activité partielle (version juillet 2015) qui devrait sans doute être revue dans les jours à venir.¹¹

Ils feront l'objet de mises à jour autant que de besoin

5. Quelle est la procédure de mise en place du dispositif d'activité partielle¹² ?

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, l'employeur 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%¹³ 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>

¹⁰<https://www.asp-public.fr/activite-partielle>

¹¹http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2015/07/cir_39848.pdf

¹² Reprise du document de présentation du dispositif exceptionnel

¹³ Décision du collège employeur du 18 mars

Fiche 1 inscription connexion	https://www.asrec-cvl.org/ASREC_web/newsletter/COVID19-CELLULE%20CRISE%20ASREC%20CENTRE/FICHE%201%20INSCRIPTION.pdf
Fiche formulaire de contact	https://www.asrec-cvl.org/ASREC_web/newsletter/COVID19-CELLULE%20CRISE%20ASREC%20CENTRE/FICHE%2056%20DEMANDE%20ASSISTANCE.pdf

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

6. 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 CSE¹⁴.

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 concernés¹⁵.

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 dépôts, permettre une clarification de la situation vis-à-vis des salariés etc.

¹⁴ C. trav. art. R. 5122-2 / 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, cela ne veut pas dire que les CSE dans les entreprises de moins de 50 doivent être consultés. Il ne s'agit, selon nous, 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 de part la loi. Sans doute que nous aurons des précisions sur cette questions dans les jours ou semaines à venir.

¹⁵ circ. DGEFP 2013-12 du 12 juillet 2013, fiche 8

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 allocations 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.

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.

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

Cette question est souvent posée.

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 souhaitent 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,

8. Salariés concernés par l'activité partielle

8.1 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](#)

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.

Pour rappel, 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.

Le ministère du travail a la même logique s'agissant des centres de formation d'apprentis ; il a indiqué que ces derniers restant « financés », ils n'auraient pas accès au dispositif, cf. [QR](#)

Les seules exceptions que nous voyons sont les salariés « attachés » à une activité entraînant une facturation directe aux familles :

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

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.

Pour un exemple de document de synthèse, Fédération des Ogec du centre, voir page suivante.

NOMS ET PRENOMS DES SALARIES	FONCTION DU SALARIE A UTILISER	Personnel Hors Contrat (OUI/NON)	Contrat aidé	REPARTITION DE LA FONCTION EN POURCENTAGE						SALAIRE ANNUELS BRUTS [1]
				11 MATERNELLE	12 ELEMENTAIRE	2 COLLEGE	5 RESTAURATION	10 GARDERIE/ETUDE	Vérif	
A	Surveillant Ext/ Internat	NON		1	2	77	20		100	
B	Pastorale	NON		2	2	96			100	
C	Education (AVS...)	NON		50	50				100	
C	Education (AVS...)	NON				100			100	
D	ASEM	NON		100					100	
D	Surveillant Ext/ Internat	NON			20		50	30	100	
E	Ménage	NON	CAE			100			100	
F	ASEM	NON		100					100	
F	Surveillant Ext/ Internat	NON					67	33	100	
G	Direction	NON		10	10	65	10	5	100	
H	Surveillant Ext/Internat	NON		5	5	50	25	15	100	
I	Secrétaire	NON		10	20	55	15		100	
J	Adjoint direction	NON				80	20		100	
K	Ménage	NON		50	10		30	10	100	
K	Surveillant Ext/ Internat	NON		15	5	40	25	15	100	
L	Autres (professeurs hors contrats, auxiliaire sociale...)	OUI				100			100	
M	Surveillant Ext/ Internat	NON	CAE	50	50				100	
M	Ménage	NON		42	43	5	5	5	100	
N	Surveillant Ext/ Internat	NON			100				100	
O	Surveillant Ext/ Internat	NON		50	50				100	
O	Ménage	NON		42	43	5	5	5	100	

8.2 Activité partielle et salariés en PEC

A la lecture du document questions-réponses du 20 mars 2020 ¹⁶

- 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 est maintenue pour les heures effectivement travaillées (sur site ou en télétravail) des salariés en PEC. Les heures chômées étant indemnisées dans le cadre de l'activité partielle, elles ne peuvent ouvrir droit au versement de l'aide à l'insertion professionnelle.

Le document questions-réponses du 20 mars 2020 ¹⁰ 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 d'être mobilisés plus facilement lors de la reprise « pleine » d'activité, cf. la [section formation professionnelle](#)

9. Activité partielle et contrat de travail

9.1 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 salarié¹⁷

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

Par exception, la mise en activité partielle ne peut pas être imposée à un salarié protégé (représentant du personnel, délégué syndical, etc.). En cas de refus, l'employeur doit verser au salarié concerné la partie de salaire qu'il a perdue du fait de l'activité partielle¹⁸. Strictement, il faut donc solliciter le salarié protégé.

Compte tenu du maintien de salaire à 100% décidé par le Collège employeur, on ne voit pas comment il refuserait.

Cependant, en cas d'un tel refus, l'employeur pourrait saisir l'inspecteur du travail d'une demande d'autorisation de licenciement.

¹⁶ <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-covid-19-questions-reponses-pour-les-employeurs-inclusifs>

¹⁷ Cass. soc. 18 juin 1996, n° 94-44654.

¹⁸ 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

Compte tenu de la situation, il serait difficile, à ce stade, d'accompagner un Ogec dans une telle décision et encore moins le conseiller.

La question mérite en tout état de cause une attention toute particulière.

9.3 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 activité¹⁹.

Les périodes d'activité partielle sont intégralement prises en compte pour l'acquisition des droits à congés payés²⁰.

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

10. Indemnisation des heures non travaillées

10.1 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 travail²¹.

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 ouvrés²².

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.

10.2 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 indemnissables 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 considérée²³.

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.

¹⁹ C. trav. art. L. 5122-1, II, al. 2

²⁰ c. trav. art. R. 5122-11

²¹ C. trav. art. L. 5122-1 et R. 5122-19

²² C. trav. art. R. 5122-19

²³ circ. DGEFP 2013-12 du 12 juillet 2013, fiche 5 /

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

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'employeur²⁴.

↳ Dans le cadre de nos dispositifs conventionnels, il est important de noter que les semaines à 0 heure non travaillées ne sont pas indemnisables au titre de l'activité partielle.

Voir exemples pages suivantes

²⁴ circ. DGEFP 2013-12 du 12 juillet 2013, fiche 5 /
http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2015/07/cir_39848.pdf

Extrait de la circulaire circ. DGEFP 2013-12 du 12 juillet 2013, fiche 5²⁵

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.

²⁵ http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2015/07/cir_39848.pdf

8.3 Comment articuler le dispositif de l'activité partielle avec un forfait annuel en heures ou en jours sur l'année ?

Si la durée du travail d'un salarié est fixée par convention de forfait en heures ou en jours sur l'année, c'est la durée légale correspondant aux jours de fermeture de l'établissement qui doit être prise en compte²⁶.

En pratique, l'administration considère que chaque journée perdue vaut 7 h et chaque demi-journée 3 h 30 min²⁷.

8.4 Quel est le montant de l'indemnisation ?

L'entreprise reçoit de l'agence de services une compensation financée par l'Etat et l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage, portée jusqu'à un plafond de 4,5 fois le SMIC.

L'indemnité d'activité partielle versée au salarié est exonérée des cotisations salariales et patronales de sécurité sociale. L'indemnité d'activité partielle est assujettie à la CSG au taux de 6,2 % et à la CRDS au taux de 0,50 %.

11. 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.

12. Quelles incidences de l'activité partielle sur la retraite de base et complémentaire AGIRC-ARRCO ?²⁸

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 ;

²⁶ c. trav. art. R. 5122-19

²⁷ circ. DGEFP 2013-12 du 12 juillet 2013, fiche 5

²⁸ Source Cabinet Fromont-Briens

- 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)

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

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

Une position commune de « place » sur ce sujet est attendue très prochainement.
De nombreuses questions se posent :

- Bénéfice des prestations
- Cotisations

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 salaire !

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

Les garanties devraient donc être maintenues aux salariés percevant une indemnité d'activité partielle, afin que le bénéfice de l'exonération de cotisations sociales du financement patronal ne puisse être remis en cause et le financement doit également être maintenu au profit de ces salariés (le précompte de la part salariale du financement doit, le cas échéant, être effectué sur l'indemnité perçue).

14. Activité partielle et 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 :

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

Cette QR sera complétée ultérieurement

Gouvernance Ogec

15. 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>

16. 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.

17. Que faire si un chef d'établissement est testé positif ?

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

Mobilisation du personnel

18. 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 cœur de prendre sa part de responsabilité pour participer à cet effort supplémentaire au service de nos soignants »²⁹ :

- 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 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.

19. 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.

²⁹ Note 15 du SGEC

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

20. 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 ;
- 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.

21. 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 salariés³⁰ ».

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 CSE³¹.

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.

³⁰ C. trav., art. L. 1222-11

³¹ C. trav., art. L. 2312-8

6- Les frais de connexion seront prise 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 salariée 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.

22. Comment traiter la situation des personnels Ogec devant rester à leur domicile pour garde d'enfants non scolarisés, 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](#)

23. 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 maintenu³².

24. Je mobilise 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.

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

25. 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.

³² Communiqué du collège employeurs en date du 18 mars

26. 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 travailleurs³³. Le salarié a quant à lui doit se conformer aux instructions qui lui sont données par son employeur³⁴) et peut, en cas de non-respect, faire l'objet d'une sanction allant jusqu'au licenciement pour faute grave³⁵.

27. Puis-je modifier le planning de salariés qui sont en modulation ?

L'article 2 de l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 au JO du 26³⁶ 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.

En stricte application de l'ordonnance, en estimant que l'accord conclu sous l'empire d'un régime juridique antérieur à la loi de 2008 et sécurisé, il est donc possible d'imposer des jours de repos 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'elles soient issues d'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 que ce qu'avait fixé 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.

En pratique, cela est donc possible 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.

³³ Circ. DGT 2009/16, 3 juil. 2009

³⁴ C. trav., art. L. 4122-1

³⁵ Cass. soc., 28 févr. 2002, n°00-41.220

³⁶ <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/ordonnance/2020/3/25/MTRT2008162R/jo/texte>

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.

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 inférieur au prévisionnel.

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

Quoiqu'il en soit, il nous paraît 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 que l'établissement ne pourra pas en pratique assurer le maintien de salaire à 100% (ce qui n'est pas le cas dans la majorité des secteurs professionnels) et devoir rémunérer des heures supplémentaires ou complémentaires majorées lors de la reprise d'activité.

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.

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 prévoit 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.

28. 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 26³⁷ permet en effet qu'un accord de branche ou d'entreprise :

- dans la limite de six jours de congés ;
- sous réserve de respecter un délai de prévenance qui ne peut être réduit à moins d'un jour franc ;
- 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.

Autrement dit, seule la négociation d'un accord d'entreprise permet d'imposer la prise de CP !

A défaut d'organisation syndicale représentative dans la branche, il est impossible aujourd'hui de négocier d'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 service³⁸.

Autrement dit, ce texte sert avant tout à demander à un salarié de ne 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.

29. 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.

³⁷ <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/ordonnance/2020/3/25/MTRT2008162R/jo/texte>

³⁸ Cass. crim., 21 nov. 1995, n° 94-81.791

30. Un personnel 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.

31. 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.

32. 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.

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,

< 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'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 ensemble 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.

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.

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)

Santé et risques professionnels

Veillez-vous reporter au questions-réponses du ministère du travail, une plaquette à télécharger est à adresser aux établissements³⁹.

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 visioconférence.</p>

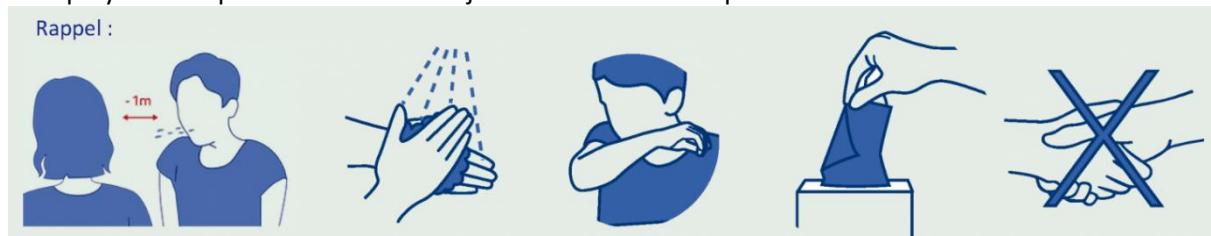
Ministère du Travail - 24 mars 2020

33. 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.



³⁹ <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries>

34. 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 savoir :

- 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 et éviter les embrassades, utiliser des mouchoirs à usage unique).

L'accueil de ces élèves interroge les chefs d'établissement. Ils craignent un certain épuisement à moyen termes des enseignants été 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 une nécessité
 - 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.

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.

35. 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 important⁴⁰ 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 :
 - **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.
 - **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).
 - **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.
 - **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.
 - **Utiliser tous les outils de communication à distance** : mails, tchats, documents partagés, visioconférence, outils de travail collaboratif, agenda partage. 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.
 - **Garder le contact avec l'équipe** : organiser des réunions téléphoniques ou en visioconférence avec les collègues, des points réguliers avec le manager...

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.

⁴⁰ Recommandations de l'INRS, <http://www.inrs.fr/>

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.

36. Pourquoi et comment puis-je 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.

37. Faut-il procéder à une nouvelle 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.

Cette actualisation de l'évaluation des risques visera particulièrement à identifier les situations de travail pour lesquelles les conditions de transmission du coronavirus Covid-19 peuvent se trouver réunies, 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.

Les risques nouveaux générés par le fonctionnement « de crise » de l'entreprise (aménagement des locaux, réorganisation du travail, affectation sur un nouveau poste de travail, télétravail, etc.) et ceux liés à l'exposition au virus impliquent également d'actualiser le document unique.

Voici quelques questions pour vous aider à remplir votre DUER⁴¹ :

- 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 ...) ?

⁴¹ Questionnaire réalisé par le cabinet Didacthem, partenaire de la Branche EPNL en matière de pénibilité et conditions de travail (<https://g2p-prevention.didacthem.com/>)

- 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 ?

38. 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 adaptés⁴².

L'employeur engage sa responsabilité, sauf s'il démontre avoir pris les mesures générales de prévention nécessaires et suffisantes pour éviter le risque⁴³.

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.

En tout état de cause, nous attirons votre attention sur le fait que l'employeur n'a pas à recourir à la mobilisation de bénévoles !

⁴² C. trav., art. L. 4121-1

⁴³ Cass. soc., 25 nov. 2015, n° 14-24.444

Les démarches concernant les arrêts maladies

39. 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).

40. 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 26⁴⁴ corrige cela.

Il est prévu en effet que 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 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.

En conséquence,

- tous les salariés victimes 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.

Notons qu'un décret viendra fixer la durée pendant laquelle cette mesure exceptionnelle s'applique.

⁴⁴ <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/ordonnance/2020/3/25/MTRT2008165R/jo/texte>

Nous nous sommes rapprochés des assureurs pour déterminer les conditions d'un éventuel basculement en relais prévoyance.

41. 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 prévues par le décret du 31 janvier 2020.

Compte tenu de l'évolution de l'épidémie, la procédure de délivrance des arrêts de travail a été modifiée par un décret du 9 mars 2020.

Désormais l'arrêt de travail est délivré directement par la Caisse d'assurance maladie dont dépend l'assuré, ou le cas échéant par les médecins conseils de la Caisse nationale d'assurance maladie qui le transmettent directement à l'employeur.

42. 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 ;
- 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 :
 - 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 ;
- 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.

43. 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/](https://declare.ameli.fr)
- L'établissement réalise la DSN arrêt de travail pour recevoir les IJ (Indemnités Journalières) de la CPAM.

Le salaire est maintenu à 100 % durant cette période et l'Ogec est subrogé.

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.

Cette déclaration fait office d'avis d'arrêt de travail.

Ce dispositif concerne les parents d'enfants de moins de 16 ans au jour du début de l'arrêt. Les parents d'enfants en situation de handicap de moins de 18 ans pris en charge dans un établissement spécialisé sont également concernés.

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 14 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.

Une nouvelle procédure devrait être mise en ligne dans quelques jours. Une procédure « plus automatique » est en cours de mise au point pour les entreprises concernées par des volumes importants de déclarations. Un nouveau service permettant aux employeurs de déposer un fichier devrait prochainement être mis en place pour ces entreprises

44. 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.

Dès lors que les arrêts de travail n'ont pas de lien avec le Covid 19 et ont débuté avant le 16 mars pour la France entière (ou à au premier jour de l'accueil limité des élèves pour les clusters et les départements de l'Oise et du Haut-Rhin) les dispositions conventionnelles s'appliquent pleinement. Le salarié n'ayant pas un an d'ancienneté ne bénéficiera pas du maintien de salaire. Il percevra des indemnités journalières complémentaires (relais conventionnel versé par l'Institution de prévoyance à l'Ogec) à compter du 31ème jour d'arrêt.

45. 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.

Vie du contrat de travail et PAIE

46. 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 mettre demander au salarié de faire du télétravail, et lui confier des tâches qu'en tant de 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.

47. 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 salariés⁴⁵.

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 XXXX 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.

48. 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.

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>

⁴⁵ C. trav. art L3243-2

49. Que fait-on pour les visites médicales, en cas de reprise d'activité par exemple ?

En raison de leur mission essentielle d'intérêt général de protection de la santé et de la sécurité des salariés, les services de santé au travail assurent la continuité de leur mission, en adaptant bien évidemment leur activité et leur organisation à l'épidémie de Covid 19.

A la suite du passage au stade 3 de l'épidémie, une instruction ministérielle⁴⁶ indique les lignes directrices pour l'action des services de santé au travail :

- De manière générale, les visites de suivi individuel doivent être reportées sauf si le médecin du travail estime qu'elles sont urgentes ;
Par exception, les visites des salariés qui participent à des missions essentielles pour garantir la continuité de l'activité économique doivent être tenues en priorité et dans les délais les plus brefs.
- les autres missions des SST auprès des entreprises peuvent être reportées pour se concentrer sur la diffusion des messages de prévention auprès des salariés et des entreprises.
- Seules les situations d'urgence et justifiées pourront conduire le médecin du travail à décider une intervention en milieu de travail (enquête d'accident du travail grave ou mortel, décision dans le cadre d'une procédure d'inaptitude ne pouvant être différée).

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 par contre 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.

50. Quid des procédures de rupture de contrat de travail 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.

Le projet de loi d'urgence prévoit que le gouvernement serait autorisé par ordonnance à modifier les modalités d'information et de consultation des instances représentatives du personnel, notamment du comité social et économique pour leur permettre d'émettre les avis nécessaires dans les délais impartis. Dans l'attente, pour les procédures en cours nécessitant une consultation du CSE (licenciement économique et inaptitude sans possibilité de reclassement), compte tenu de l'urgence, deux solutions alternatives à une réunion physique exceptionnelle, pourraient être envisagées avec le secrétaire du CSE :

- 1) Séance en visio-conférence si les équipements de chacun le permettent (le code du travail permet le recours à la visio-conférence pour les CSE de 50 et +) ;

⁴⁶ https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/instruction_sst_-_covid_19.pdf

- 2) Consultation par e-mail sur le reclassement ; la Cour de cassation a eu l'occasion d'indiquer que le code du travail n'imposait « aucune forme particulière pour recueillir l'avis des délégués du personnel quant au reclassement d'un salarié déclaré inapte »⁴⁷

51. 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.

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 2007⁴⁸
- de même la Cour d'Appel de Basse Terre pour le virus Chikungunya aux Antilles⁴⁹ 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.

52. 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.

⁴⁷ Cass. soc. 23 mai 2017, n° 15-24.713

⁴⁸ CA Nancy, 1^{ère} Chambre civile, 22 novembre 2010

⁴⁹ CA Basse-terre, 1^{ère} Chambre, 18 juin 2018

Gestion des compétences et formation professionnelle

53. Comment récupérer ses droits CFP 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.

54. 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.

55. 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>

56. Catalogue d'actions de formation en distanciel

Aurélie Delgove réalise un Catalogue des actions de formation en distanciel à mettre à jour

Organisme de formation	Intitulé de formation	Nbr d'Heures	Coût
ISFEC SAINT MARTIN	Différencier ses pratiques grâce aux outils numériques	6 heures	100€
ISFEC SAINT MARTIN	Utiliser et développer sa pratique numérique pour différencier son enseignement : "Scénarisation de séquences"	6 heures	100€
ISFEC SAINT MARTIN	Faire émerger un climat propice aux apprentissages en travaillant sur les savoirs être des élèves	6 heures	100€
ARES	Le droit et la vie scolaire	6 heures	130 €
ARES	Vie Scolaire et élèves à Besoins éducatifs particuliers	6 heures	130 €
ARES	Le Grand Oral, on en parle ?	3 heures	70 €
ARES	Organiser des temps d'études et de permanences	4 heures	90 €
ARES	Mener un entretien éducatif	4 heures	90 €
ARES	Le méthodologie de projet	2 heures	30 €
ARES	Analyse de pratiques managériales	4 heures	90 €
ARES	Analyse de pratiques éducatives	4 heures	90 €
ARES	Les émotions et la relation	4 heures	90 €
ARES	La sanction éducative	4 heures	90 €
ARES	Conduire une réunion	4 heures	90 €
ARES	Les bases de la communication bienveillante	4 heures	90 €
ARES	Comprendre les situations relevant du Harcèlement scolaire	4 heures	90 €
ARES	L'écoute active pour accueillir les jeunes et les besoins	4 heures	90 €

Relations sociales

57. Faut-il consulter le CSE en dépit des mesures actuelles de confinement mises en place ?

Le CSE doit être consulté si les mesures prises entraînent une modification importante de l'organisation du travail⁵⁰ ; tel est le cas s'il y a un recours massif au télétravail de manière exceptionnelle. Toutefois, devant l'impossibilité de réunir le CSE en raison de l'épidémie l'employeur conserve la faculté de prendre des mesures conservatoires si l'urgence l'exige, avant de consulter le CSE.

58. Est-il possible d'organiser une réunion de CSE par visioconférence ?

Quelle que soit la taille de l'entreprise, le recours à la visioconférence pour réunir le CSE peut être autorisé par accord entre l'employeur et les membres élus de la délégation du comité. En l'absence d'accord, ce recours est limité à trois réunions par année civile. Les articles D. 2315-1 et D. 2315-2 du code du travail déterminent les conditions dans lesquelles le CSE peut, dans ce cadre, procéder à un vote à bulletin secret.

59. Que deviennent les mandats d'élu au CSE ou de DS de mes salariés ?

Les périodes de suspension du contrat de travail du salarié n'emportent pas d'effet sur l'exercice du mandat⁵¹.

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.

60. 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.

61. 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 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.

⁵⁰ C. trav., art. L. 2312-8

⁵¹ C. trav., art. L. 1226-1-1 ; C. trav., art. L. 1226-7 ; CSS, art. L. 323-6

62. 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.

Gestion de la situation de crise par l'établissement

63. 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

64. 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

Annexe 1 : textes consolidés / dispositif « activité partielle »⁵²

C. trav. art. L. 5122-1

Les salariés sont placés en position d'activité partielle, après autorisation expresse ou implicite de l'autorité administrative, s'ils subissent une perte de rémunération imputable : -soit à la fermeture temporaire de leur établissement ou partie d'établissement ;
-soit à la réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou partie d'établissement en deçà de la durée légale de travail.

En cas de réduction collective de l'horaire de travail, les salariés peuvent être placés en position d'activité partielle individuellement et alternativement.

I. Les salariés reçoivent une indemnité horaire, versée par leur employeur, correspondant à une part de leur rémunération antérieure dont le pourcentage est fixé par décret en Conseil d'Etat. L'employeur perçoit une allocation financée conjointement par l'Etat et l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage. Une convention conclue entre l'Etat et cet organisme détermine les modalités de financement de cette allocation.

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

II. L'autorité administrative peut définir des engagements spécifiquement souscrits par l'employeur en contrepartie de l'allocation qui lui est versée, en tenant compte des stipulations de l'accord collectif d'entreprise relatif à l'activité partielle, lorsqu'un tel accord existe. Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités selon lesquelles sont souscrits ces engagements.

III. Sont prescrites, au profit de l'Etat et de l'organisme gestionnaire de l'assurance chômage, les créances constituées au titre de l'allocation mentionnée au II pour lesquelles l'employeur n'a pas déposé de demande de versement auprès de l'autorité administrative dans un délai d'un an à compter du terme de la période couverte par l'autorisation de recours à l'activité partielle.

C. trav. art. L. 5122-2

Les salariés placés en activité partielle peuvent bénéficier, pendant les périodes où ils ne sont pas en activité, de l'ensemble des actions et de la formation mentionnées aux [articles L. 6313-1](#) et [L. 63141](#) réalisées notamment dans le cadre du plan de formation.

Dans ce cas, le pourcentage mentionné au II de l'article L. 5122-1 est majoré dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat.

C. trav. art. L. 5122-4⁵³

Le régime social et fiscal applicable aux contributions mentionnées à [l'article L. 5422-10](#) est applicable à l'indemnité versée au salarié.

Cette indemnité est cessible et saisissable dans les mêmes conditions et limites que les salaires.

C. trav. art. L. 5122-5

Un décret en Conseil d'Etat détermine les autres conditions d'application du présent chapitre.

⁵² L'article 2 du décret précise que *Les dispositions du présent décret s'appliquent aux demandes d'indemnisation adressées ou renouvelées à l'Agence de services et de paiement en application de l'article R. 5122-5 du code du travail à compter de la date d'entrée en vigueur du présent décret, au titre du placement en position d'activité partielle de salariés depuis le 1^{er} mars 2020.*

⁵³ Pas d'erreur, l'article 5122-3 n'existe pas

Note de lecture :

- les éléments en couleur ci-dessous sont issus du décret n°2020-325 du 25 mars 2020, publié au JO du 26⁵⁴
- l'article 2 du décret précise que les dispositions du présent décret s'appliquent aux demandes d'indemnisation adressées ou renouvelées à l'Agence de services et de paiement en application de l'article R. 5122-5 du code du travail à compter de la date d'entrée en vigueur du présent décret, au titre du placement en position d'activité partielle de salariés depuis le 1er mars 2020.

C. trav., art., R. 3243-1

Le bulletin de paie prévu à l'article [L. 3243-2](#) comporte :

1° Le nom et l'adresse de l'employeur ainsi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement dont dépend le salarié ;

2° Le numéro de la nomenclature d'activité mentionnée au [1° de l'article R. 123-223 du code de commerce](#) caractérisant l'activité de l'établissement d'emploi ainsi que, pour les employeurs inscrits au répertoire national des entreprises et des établissements, le numéro d'inscription de l'employeur au répertoire national mentionné à l'article [R. 123-220](#) du même code ;

3° S'il y a lieu, l'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié ou, à défaut, la référence au code du travail pour les dispositions relatives à la durée des congés payés du salarié et à la durée des délais de préavis en cas de cessation de la relation de travail ;

4° Le nom et l'emploi du salarié ainsi que sa position dans la classification conventionnelle qui lui est applicable. La position du salarié est notamment définie par le niveau ou le coefficient hiérarchique qui lui est attribué ;

5° La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant, s'il y a lieu, les heures payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause et en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondantes :

a) La nature et le volume du forfait auquel se rapporte le salaire des salariés dont la rémunération est déterminée sur la base d'un forfait hebdomadaire ou mensuel en heures, d'un forfait annuel en heures ou en jours ;

b) L'indication de la nature de la base de calcul du salaire lorsque, par exception, cette base de calcul n'est pas la durée du travail ;

6° La nature et le montant des accessoires de salaire soumis aux cotisations salariales et patronales ;

7° Le montant de la rémunération brute du salarié ;

8° a) Le montant et l'assiette des cotisations et contributions d'origine légale et conventionnelle à la charge de l'employeur et du salarié avant déduction des exonérations et exemptions mentionnées au 13° ainsi que, pour les cotisations et contributions d'origine légale et conventionnelle à la charge du salarié, leurs taux ;

b) La nature et le montant des versements et retenues autres que celles mentionnées au a effectués sur la période, notamment au titre de la prise en charge des frais de transport public ou de frais de transports personnels ;

9° L'assiette, le taux et le montant de la retenue à la source prévue au 1° du 2 de l'article [204 A](#) du code général des impôts ainsi que la somme qui aurait été versée au salarié en l'absence de retenue à la source ;

10° Le montant de la somme effectivement reçue par le salarié ;

11° La date de paiement de cette somme ;

12° Les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée ;

13° Le montant total des exonérations et exemptions de cotisations et contributions sociales qui figurent dans l'annexe mentionnée au [5° du III de l'article LO 111-4 du code de la sécurité sociale](#), appliquées à la rémunération mentionnée au 7° ;

14° Le montant total versé par l'employeur, c'est-à-dire la somme de la rémunération mentionnée au 7° et des cotisations et contributions à la charge de l'employeur mentionnées au a du 8°, déduction faite des exonérations et exemptions des mêmes cotisations et contributions mentionnées au 13° ;

54

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

15° La mention de la rubrique dédiée au bulletin de paie sur le portail www.service-public.fr.

16° En cas d'activité partielle :

« a) Le nombre d'heures indemnisées ;

« b) Le taux appliqué pour le calcul de l'indemnité mentionnée à l'article R. 5122-18 ;

« c) Les sommes versées au salarié au titre de la période considérée. » ;

C. trav. art. R 5122-1

L'employeur peut placer ses salariés en position d'activité partielle lorsque l'entreprise est contrainte de réduire ou de suspendre temporairement son activité pour l'un des motifs suivants :

1° La conjoncture économique ;

2° Des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;

3° Un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;

4° La transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ; 5° Toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

C. trav. art. R 5122-2

L'employeur adresse au préfet du département où est implanté l'établissement concerné une demande préalable d'autorisation d'activité partielle.

La demande précise :

1° Les motifs justifiant le recours à l'activité partielle ;

2° La période prévisible de sous-activité ;

3° Le nombre de salariés concernés.

Elle est accompagnée de l'avis comité social et économique. Par dérogation, dans les cas prévus au 3° ou au 5° de l'article R. 5122-1, 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.

Lorsque la demande s'effectue sur le fondement du II de l'article R. 5122-9, elle mentionne les engagements que l'employeur propose de souscrire.

La demande d'autorisation est adressée par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l'article R. 5122-26.

C. trav. art. R 5122-3

Par dérogation à l'article R. 5122-2, l'employeur dispose d'un délai de trente jours pour adresser sa demande par tout moyen conférant une date certaine :

1° En cas de suspension d'activité due à un sinistre ou à des intempéries prévues au 3° de l'article R. 5122-1 ;

2° En cas de circonstance de caractère exceptionnel prévue au 5° de l'article R. 5122-1.

C. trav. art. R 5122-4

La décision d'autorisation ou de refus, signée par le préfet, est notifiée à l'employeur dans un délai de quinze jours à compter de la date de réception de la demande d'autorisation.

La décision d'autorisation précise notamment les coordonnées bancaires de l'employeur.

L'absence de décision dans un délai de quinze jours vaut acceptation implicite de la demande.

La décision de refus est motivée.

La décision du préfet est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur. Celui-ci en informe le comité social et économique.

Article 2 du décret

II. - Jusqu'au 31 décembre 2020, le délai mentionné aux [premier et troisième alinéas de l'article R. 5122-4 du code du travail](#) au terme duquel le silence vaut acceptation implicite de la demande préalable d'autorisation d'activité partielle est ramené à **deux jours**.

C. trav. art. R5122-5

En cas de décision d'autorisation expresse ou tacite prévue à [l'article R. 5122-4](#), l'employeur peut adresser à l'Agence de services et de paiement une demande d'indemnisation au titre de l'allocation d'activité partielle prévue à [l'article L. 5122-1](#).

Cette demande comporte :

1° Des informations relatives à l'identité de l'employeur ;

2° La liste nominative des salariés concernés ainsi que le numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques ;

3° Les états nominatifs précisant notamment le nombre d'heures chômées par salarié.

Pour les établissements appliquant un accord d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et inférieure à l'année, l'employeur y joint, dans le cas où il ne souhaite pas un remboursement à la fin de la période, une demande de remboursement mensuel.

La demande est adressée par voie dématérialisée à l'Agence de services et de paiement qui se charge d'en assurer la conservation selon des modalités garantissant l'intégrité des informations reçues.

Après vérification, l'Agence de services et de paiement liquide l'allocation d'activité partielle selon les modalités fixées aux [articles R. 5122-14 à R. 5122-17](#).

C. trav. art. R5122-6

L'allocation d'activité partielle est attribuée dans la limite d'un contingent annuel d'heures indemnisables fixé, en tenant compte de la situation économique, par arrêté du ministre chargé de l'emploi.

Cette limite ne peut être dépassée que dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision conjointe des ministres chargés de l'emploi et du budget.

C. trav. art. R5122-7

Au sein du contingent annuel d'heures indemnisables, l'arrêté du ministre chargé de l'emploi fixe le nombre d'heures pouvant être indemnisées en cas de **survenance de l'un des motifs prévus au 4° de l'article R.5122-1**.

Cette limite ne peut être dépassée que dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision conjointe du préfet de département et du directeur départemental des finances publiques.

C. trav. art. R5122-8

Ne peuvent bénéficier de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle les employeurs et leurs salariés quand la réduction ou la suspension de l'activité est provoquée par un différend collectif de travail intéressant l'établissement dans lequel ces salariés sont employés. Toutefois, dans le cas d'une fermeture de l'entreprise - ou d'un service- décidée par l'employeur suite à une grève, le versement des allocations et des indemnités peut être autorisé par décision du ministre chargé de l'emploi, si la fermeture se prolonge plus de trois jours.

C. trav. art. R5122-9

I- Une autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une durée maximum de **douze** mois. Elle peut être renouvelée dans les conditions fixées au II.

II. - Lorsque l'employeur a, préalablement à sa demande, déjà placé ses salariés en activité partielle au cours des trente-six mois précédant la date de dépôt de la demande d'autorisation, celle-ci mentionne les engagements souscrits par l'employeur.

Ces engagements peuvent notamment porter sur :

1° Le maintien dans l'emploi des salariés pendant une durée pouvant atteindre le double de la période d'autorisation ;

2° Des actions spécifiques de formation pour les salariés placés en activité partielle ;

3° Des actions en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;

4° Des actions visant à rétablir la situation économique de l'entreprise.

L'autorité administrative fixe ces engagements en tenant compte de la situation de l'entreprise, d'un éventuel accord collectif sur les conditions du recours à l'activité partielle ou, à défaut, des propositions figurant dans la demande d'autorisation ainsi que de la récurrence du recours à l'activité partielle dans l'établissement.

III. - Les engagements sont notifiés dans la décision d'autorisation.

IV. - L'autorité administrative s'assure du respect des engagements souscrits par l'employeur.

C. trav. art. R5122-10

L'autorité administrative demande à l'employeur le remboursement des sommes perçues au titre de l'allocation d'activité partielle en cas de non-respect par l'entreprise, sans motif légitime, des engagements mentionnés dans la décision d'autorisation.

Le remboursement peut ne pas être exigé s'il est incompatible avec la situation économique et financière de l'entreprise.

C. trav. art. R5122-11

Les heures non travaillées au titre de l'activité partielle font l'objet du versement de l'allocation dans la limite de la durée légale ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat sur la période considérée. Au-delà de la durée légale ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat sur la période considérée, les heures non travaillées au titre de l'activité partielle sont considérées comme chômées mais n'ouvrent pas droit au versement par l'Etat à l'employeur de l'allocation d'activité partielle et au versement par l'employeur au salarié de l'indemnité prévues à l'article L. 5122-1.

C. trav. art. R. 5122-12

Le taux horaire de l'allocation d'activité partielle versée à l'employeur correspond, pour chaque salarié autorisé à être placé en activité partielle, à un pourcentage de la rémunération horaire antérieure brute calculée dans les conditions du II de l'article L. 3141-24 et du premier alinéa de l'article R. 5122-18. Un décret détermine ce pourcentage, ainsi que le minimum de ce taux horaire et la rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'allocation

C. trav. art. D. 5122-13

Le taux horaire de l'allocation d'activité partielle est égal pour chaque salarié concerné à 70 % de la rémunération horaire brute telle que calculée à l'article R. 5122-12, limitée à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

« Ce taux horaire ne peut être inférieur à 8,03 euros. Ce minimum n'est pas applicable dans les cas mentionnés au troisième alinéa de l'article R. 5122-18.

Article R5122-14

L'allocation d'activité partielle est liquidée mensuellement par l'Agence de services et de paiement pour le compte de l'Etat et de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage.

Les indemnités mentionnées au II de l'article L. 5122-1 sont versées aux salariés à la date normale de paie par l'employeur.

Article R5122-16

En cas de procédure de sauvegarde ou de redressement ou de liquidation judiciaire, ou de difficultés financières de l'employeur, le préfet, ou sur délégation le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, peut faire procéder au paiement direct par l'Agence de services et, de paiement de l'allocation d'activité partielle aux salariés.

La procédure de paiement direct par l'Agence de services et, de paiement de l'allocation aux salariés peut également être employée pour assurer, sous le contrôle des services de l'emploi, l'indemnisation des travailleurs à domicile habituellement employés par plusieurs employeurs.

Article R5122-17

Dans les cas prévus à l'article R. 5122-16, un document comportant les mentions prévues au 16° de l'article R. 3243-1 est remis au salarié par l'Agence de services et de paiement

Article R5122-18

Le salarié placé en activité partielle reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article [L. 3141-24](#) ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail. Pendant les actions de formation mentionnées à l'article L. 5122-2 mises en œuvre pendant les heures chômées, cette indemnité horaire est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure du salarié.

Pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, l'allocation mentionnée à l'article L. 5122-1 ne peut être supérieure au montant de l'indemnité horaire due par l'employeur.

Article R5122-19

Le nombre d'heures pouvant justifier de l'attribution de l'allocation d'activité partielle correspond à la différence entre la durée légale du travail sur la période considérée ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat, et le nombre d'heures travaillées sur ladite période.

Lorsque la durée du travail du salarié est fixée par forfait en heures ou en jours sur l'année, en application des articles L. 3121-56 et L. 3121-58, est prise en compte la durée légale correspondant aux jours de fermeture de l'établissement **ou aux jours de réduction de l'horaire de travail pratiquée dans l'établissement, à due proportion de cette réduction.**

Lorsque le salarié est employé dans le cadre d'un régime d'équivalence tel que prévu aux articles L. 3121-13 à L. 3121-15, est déduit de la durée légale mentionnée au premier alinéa le nombre d'heures rémunérées sur la période considérée.

Pour l'application du présent article, la durée légale du travail et la durée stipulée au contrat sont définies sur la période considérée en tenant compte du nombre de mois entiers, du nombre de semaines entières et du nombre de jours ouvrés.

Article R5122-20

L'Agence de services et de paiement est autorisée à mettre en œuvre un traitement automatisé des données à caractère personnel contenues dans les demandes préalables d'autorisation de placement en position d'activité partielle et les demandes d'indemnisation en application des articles R. 5122-2 et R. 5122-5.

Le traitement automatisé a pour finalité :

- 1° La gestion, le contrôle et le suivi des demandes préalables d'autorisation de placement en position d'activité partielle de salariés et des demandes d'indemnisation ;
- 2° Le calcul et le paiement de l'allocation d'activité partielle versée à l'établissement ou au salarié en cas de paiement direct selon les modalités prévues à l'article R. 5122-16 ;
- 3° L'élaboration de données statistiques et financières anonymisées.

Article R5122-21

Les catégories de données à caractère personnel enregistrées sont les suivantes :

1° En cas de paiement de l'allocation de l'activité partielle à l'établissement :

- a) Les identifiants de connexion ;
- b) Le nom d'usage et le prénom des salariés ;
- c) Le numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques ;
- d) La catégorie socioprofessionnelle ;
- e) Les coordonnées bancaires de l'établissement ;
- f) Le mode d'aménagement du temps de travail de chaque salarié, le nombre d'heures chômées et celles ouvrant droit à indemnisation sur la période considérée, dans les conditions prévues à l'article R. 5122-11 ;
- g) **Les données inscrites dans le bulletin de paie mentionné à l'article R. 3243-2. ».**

2° En cas de paiement direct aux salariés de l'allocation d'activité partielle dans le cadre des articles R. 5122-16 et R. 5122-17 :

- a) Les identifiants de connexion ;
- b) Les nom d'usage, nom de famille, prénom, civilité, date de naissance, commune de naissance, code INSEE de la commune de naissance des salariés ;
- c) Le numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques ;
- d) L'adresse des salariés, le code postal et la commune ;
- e) Les coordonnées bancaires des salariés ;
- f) Le mode d'aménagement du temps de travail de chaque salarié, le nombre d'heures chômées et celles ouvrant droit à indemnisation sur la période considérée, dans les conditions prévues à l'article R. 5122-11.
- g) **Les données inscrites dans le bulletin de paie mentionné à l'article R. 3243-2. ».**

Article R5122-22

A l'exception du numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques, sont destinataires des données du traitement pour les nécessités liées aux seules finalités mentionnées aux 1°, 2° et 3° de l'article R. 5122-20, les agents des administrations et organismes mentionnés ci-après, désignés et habilités par l'autorité responsable de ces administrations et organismes :

- 1° La délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle ;
- 2° L'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage ;
- 3° Les services déconcentrés du ministère chargé de l'emploi.

Article R5122-23

Les agents des services statistiques du ministère chargé de l'emploi désignés et habilités par l'autorité responsable de ces services sont destinataires des données, à l'exception du nom de famille et, le cas échéant, du nom d'usage, ainsi que du numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques, pour les nécessités liées à la seule finalité mentionnée au 3° de l'article R. 5122-20.

Article R5122-24

Les données à caractère personnel ne peuvent être conservées au-delà de cinq ans. Toutefois, en cas de contentieux relatif à une demande d'indemnisation, les données correspondantes sont conservées jusqu'au règlement définitif de l'affaire.

L'enregistrement, l'utilisation, la conservation et la transmission de ces données sont réalisés selon des modalités propres à garantir leur confidentialité.

Article R5122-25

Les droits d'accès et de rectification prévus aux articles 39 et 40 de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés s'exercent auprès de l'Agence de services et de paiement.

Article R5122-26

La demande d'autorisation mentionnée à l'article R. 5122-2 adressée par voie dématérialisée est établie sur un site accessible en ligne, par l'intermédiaire du réseau internet, offrant les fonctionnalités nécessaires à la dématérialisation des échanges d'information entre l'employeur et le préfet de manière sécurisée et confidentielle.

Les conditions générales d'utilisation de ce site précisent notamment les règles relatives à l'identification de l'auteur de la demande d'autorisation, à l'intégrité, à la lisibilité et à la fiabilité de la transmission, à sa date et à son heure, à l'assurance de sa réception ainsi qu'à sa conservation.

Pour adhérer à ces conditions générales d'utilisation, l'employeur fournit les informations nécessaires à son identification ainsi que le nom de la personne physique, dûment habilitée, chargée de procéder à la demande d'autorisation et une adresse électronique, afin que puissent lui être communiquées les informations permettant d'authentifier l'auteur de la demande d'autorisation.

L'adhésion par l'employeur donne lieu à la délivrance d'un récépissé électronique établi dans des conditions de nature à permettre sa conservation garantissant son intégrité sur la durée.

Cette adhésion lui ouvre l'accès au dépôt de sa demande dématérialisée d'activité partielle.

II.- La demande d'autorisation, qui comporte notamment les coordonnées bancaires du compte sur lequel sera payée l'allocation mentionnée à l'article L. 5122-1, donne lieu à la délivrance d'un récépissé électronique de dépôt établi dans des conditions de nature à permettre sa conservation garantissant son intégrité sur la durée. Ce récépissé récapitule notamment les informations relatives à l'identification de l'auteur de la demande, la date et l'heure de la réception de celle-ci et le délai au terme duquel l'absence de décision vaut acceptation implicite de la demande d'autorisation.

La transmission de ce récépissé est assurée de manière sécurisée.

Immobilier

Dans le contexte actuel de mesures de confinement, les chantiers de BTP (bâtiments et travaux publics) peuvent se poursuivre. Le gouvernement et la profession du BTP ont trouvé un accord le 21 mars afin de maintenir l'activité des chantiers de construction, malgré l'épidémie du Coronavirus. Comme toutes les autres activités autorisées, le travail sur les chantiers est soumis aux mesures impératives de protection contre le Covid-19. Un guide de bonnes pratiques à destination des entreprises du bâtiment et des travaux publics devrait très prochainement être publié. Il donnera, pour toutes les entreprises de toutes tailles, une série de recommandations pour assurer des conditions sanitaires satisfaisantes sur les chantiers et poursuivre les activités.

1. Qui décide de la poursuite du chantier ?

L'entreprise peut décider de poursuivre son activité. Elle doit toutefois recueillir l'accord du maître d'ouvrage (Ogec ou association propriétaire selon les cas) et des salariés concernés pour pouvoir maintenir l'activité sur les chantiers.

L'entreprise devra préalablement mettre en œuvre une démarche de prévention en y intégrant les risques spécifiques liés à l'épidémie actuelle.

L'Ogec, maître d'ouvrage, a tout intérêt à demander par écrit au CSPS sa position concernant la poursuite des travaux en cette période de crise sanitaire et de risques pour la santé des intervenants sur le chantier.

Dès lors qu'ils font application des mesures imposées par les pouvoirs publics ou des recommandations des agences régionales de santé, les maîtres d'ouvrage ne peuvent contraindre les ouvriers des entreprises avec lesquelles ils ont conclu des marchés de travaux à intervenir sur leurs chantiers.

2. Qui décide de l'arrêt du chantier ?

L'arrêt de chantier peut résulter de plusieurs causes :

- Une décision de l'entreprise qui :
 - Estime qu'elle n'est pas en mesure de prévenir les risques liés à cette épidémie sur les chantiers ;
 - Se trouve face à l'exercice du droit de retrait de ses salariés ;
 - Considère que le chantier ne relève pas de l'urgence ;
 - Informe le maître d'ouvrage de l'interruption de la production des matériaux nécessaire à la réalisation de l'ouvrage.

- Une décision de l'Ogec (ou l'association propriétaire), maître d'ouvrage qui ordonne l'arrêt du chantier.

Toutefois, il ne semble pas qu'il appartienne à l'Ogec de prendre les devants sur l'arrêt du chantier. Si l'Ogec décide de l'arrêt du chantier pour une cause non prévue au contrat, l'entreprise pourrait solliciter des dommages et intérêts ou la résiliation du contrat. S'il prend cette décision, il le fait après avis du maître d'œuvre et du coordonnateur SPS qui auront eux-mêmes consulté chaque entrepreneur.

3. Que faire en cas d'arrêt de chantier ?

Si c'est l'Ogec qui décide l'arrêt du chantier, il doit adresser au maître d'œuvre un ordre écrit.

Le maître d'œuvre envoie à tous les acteurs du chantier un rapport précisant la date officielle d'arrêt du chantier. Il en fera de même pour la date officielle de redémarrage. Ainsi, ces jours ne seront pas pris dans le décompte des pénalités de retard.

Si l'arrêt est à l'initiative de l'entreprise, l'Ogec en tant que maître d'ouvrage devra être averti par lettre recommandée avec accusé de réception de l'entreprise que les plannings de travaux ne pourront être respectés et qu'une prolongation du délai d'exécution est demandée. La prolongation de délai se concrétisera par un écrit du maître d'ouvrage ou par un avenant au contrat.

Dans tous les cas, il convient d'établir un état d'avancement des travaux (modèle infra) et donc de procéder à une visite contradictoire du chantier lorsqu'elle est possible.

Il conviendra également à l'Ogec de rappeler par écrit aux entreprises leur obligation d'assurer la protection des ouvrages aux risques d'intempéries et de vandalisme (cf. Infra).

Si l'Ogec a contracté une assurance « tous risques chantier », il faudra qu'il avertisse l'assureur de l'arrêt du chantier.

Constat contradictoire préalable à une suspension de travaux

A la suite de l'allocation télévisée du Président de la République, en date du 16 mars 2020, relative à la crise sanitaire majeure liée au COVID 19 et, en particulier, aux restrictions de circulation, l'Entreprise soussignée a notifié au Maître d'œuvre/ Maître d'ouvrage qu'elle était confrontée à un cas de force majeure l'empêchant de poursuivre l'avancement de ses travaux sur le chantier de <préciser>.

L'Entreprise et le Maître d'œuvre ont, en conséquence, procédé à une visite, contradictoire, d'avancement des travaux, le <date>, et ont établi un état d'avancement des travaux de l'Entreprise sur la base de la DPGF (Décomposition du Prix Global et Forfaitaire) demeuré ci-annexé (Annexe 1).

Cet état d'avancement des travaux est, aussi, illustré par les photographies jointes (Annexe 2).

Le Maître d'Ouvrage prend acte de la suspension des travaux de l'Entreprise à effet au <date>.

L'Entreprise poursuivra ses études d'exécution, conservera la garde des ouvrages et assurera la sécurisation du chantier pendant la période de suspension des travaux.

Fait à <date> le <lieu>, en trois exemplaires

Pour le Maître d'Ouvrage

Pour l'Entreprise

Pour le Maître d'œuvre

4. Le Covid 19 constitue-t-il un cas de force majeure justifiant l'absence de pénalité de retard ?

Le ministre de l'Économie et des Finances, Bruno Le Maire, a annoncé à l'issue d'une réunion avec les partenaires sociaux le 6 mars 2020 qu'en matière de marchés publics, le coronavirus serait « considéré comme un cas de force majeure pour les entreprises » et qu'en cas de retard dans l'exécution des contrats (problèmes de livraison de fournitures ou salariés confinés), les entreprises ne se verraient pas infliger de pénalités.

Par analogie, le Coronavirus devrait également être considéré, pour les marchés privés, comme un cas de force majeure définie par l'article 1218 du Code civil.

« Il y a force majeure en matière contractuelle lorsqu'un événement échappant au contrôle du débiteur, qui ne pouvait être raisonnablement prévu lors de la conclusion du contrat et dont les effets ne peuvent être évités par des mesures appropriées, empêche l'exécution de son obligation par le débiteur ». La pandémie, et surtout ses conséquences, remplissent les conditions de la force majeure, ainsi définie : elle échappe au contrôle du débiteur de l'obligation (ici l'entreprise) car elle ne pouvait être raisonnablement prévue lors de la conclusion du contrat (et d'ailleurs, la simple prévision de l'épidémie ne permet pas d'en empêcher les effets), elle est irrésistible (mesures de confinement imposées par les autorités du fait des risques de transmission).

Aucune pénalité de retard ne pourrait donc être réclamée si les retards sont effectivement dus à cette crise sanitaire sans précédent.

5. Qui est responsable de la garde du chantier en cas d'interruption de chantier ?

En cas d'interruption de chantier, il conviendra de rappeler par écrit aux entreprises leur obligation d'assurer la protection des ouvrages aux risques d'intempéries et de vandalisme. Toutefois, le principe de la garde de l'ouvrage n'étant pas d'ordre public, l'entreprise pourra demander au maître d'ouvrage d'assurer la garde du chantier. Au vu de la situation exceptionnelle, les modalités de garde du chantier devraient être organisées conjointement.

Pour les cahiers des charges (CCAP) se référant à la norme NF P 03-001 concernant les marchés privés de travaux, l'article 13 précise la chose suivante :

« Jusqu'à réception des travaux, l'entrepreneur doit protéger ses matériaux et ses ouvrages contre les risques de vols et de détournements.

De même, l'entrepreneur doit protéger ses ouvrages contre les risques de détérioration et de vandalisme. Il est responsable des conséquences pouvant résulter des infractions à ces obligations. ».

Pour les CCAP ne se référant pas à cette norme, il conviendrait que l'Ogec demande à son maître d'œuvre qu'il vérifie si les entrepreneurs ont souscrit une garantie « en cours de travaux ».

Si tel est le cas, alors l'entrepreneur est gardien de ses ouvrages et des matériaux.

A défaut, il faut prévoir une garde conjointe du chantier entre l'Ogec et les entrepreneurs.

6. Quelles sont les conséquences financières prévisibles d'une interruption de chantier ?

Si la force majeure est reconnue, ce qui sera vraisemblablement le cas, aucune pénalité de retard ne pourra être réclamée si les retards sont effectivement dus à cette crise sanitaire sans précédent.

La force majeure pourra cependant avoir une incidence sur la rémunération des entreprises dans la mesure où elle va bouleverser l'économie du contrat. Ainsi, l'entreprise pourra avoir la possibilité de demander un supplément de prix au maître d'ouvrage pour sujétions imprévues (difficultés matérielles anormales et exceptionnelles rencontrées par une entreprise et qui n'étaient pas raisonnablement prévisibles lors de la conclusion du marché). Les entreprises pourront réclamer des surcoûts liés aux immobilisations anormales des équipements (base de vie, central à béton, échafaudage, station de pompage, etc.). Il conviendra dans ce cas de se référer aux dispositions contractuelles mais également aux directives que pourraient être amenées à prendre les pouvoirs publics. Toutefois, à l'exception de quelques chantiers de longue durée, il n'y aura pas de révision de prix, les marchés étant passés à prix forfaitaires et non révisables.

Au sortir de la crise sanitaire, des retards de livraisons dus au confinement sont à prévoir ; ils seront augmentés par la désorganisation à la reprise et de probables pénuries de matériaux.

Forfait communal

1. Avant la période de confinement, l'Ogec a négocié, avec la collectivité territoriale compétente en matière scolaire (commune, communauté de communes, syndicat à vocation scolaire...) le montant du forfait communal notamment pour les élèves de classes maternelles de l'école privée (dépense nouvelle pour la commune ou revalorisation à hauteur du coût de l'élève des écoles maternelles publiques). Ce nouveau forfait va-t-il être versé à l'établissement scolaire ?

Pour que la commune puisse verser le forfait communal, il faut que cette dépense soit prévue dans le budget primitif communal qui fixe les enveloppes de crédits permettant d'engager les dépenses pendant la durée de l'exercice.

Normalement, ce budget primitif doit avoir été voté par l'assemblée délibérante avant le 30 avril de l'année du renouvellement des organes délibérants et transmis au représentant de l'Etat dans les 15 jours qui suivent son approbation. En cette année électorale, le budget aura généralement été voté avant le premier tour.

Si le budget primitif tient compte du nouveau montant du forfait communal, la participation financière de la commune va pouvoir être versée sur la base du montant figurant au budget primitif, à condition que les services municipaux, la perception fonctionnent durant ce temps de confinement.

Si le budget primitif n'a pas pris en compte le nouveau montant du forfait communal, il faudra une décision modificative de budget pour fixer le nouveau montant du forfait et pouvoir en permettre le mandatement. En raison du report du second tour des élections municipales à juin 2020, il appartiendra à la nouvelle assemblée délibérante de prendre cette décision modificative de budget. Si une nouvelle équipe est élue, il faudra lui faire part du montant fixé par la précédente municipalité. La commune pourra toutefois, dans l'attente de la fixation du montant du forfait pour les classes maternelles, verser une participation financière dans la limite de la dépense inscrite au budget l'année précédente.

Il convient de rappeler que le Maire et les adjoints sortants continuent l'exercice de leurs fonctions jusqu'à l'installation de leurs successeurs conformément à l'article L2122 15 du Code Général des Collectivités Territoriales. La loi d'urgence du 22 mars 2020 pour faire face à l'épidémie de Covid-19 prévoit que les conseillers municipaux et communautaires élus dès le premier tour organisé le 15 mars 2020 entreront en fonction à une date fixée par décret au plus tard au mois de juin 2020, aussitôt que la situation sanitaire le permettra.

Si le budget primitif 2020 n'a pas été voté avant cette période de pandémie, l'exécutif municipal (ou communautaire dans le cadre des intercommunalités) dont les fonctions sont prolongées peut proposer au conseil municipal (ou communautaires) existant d'adopter le budget. Exceptionnellement cette année, le budget 2020 pourra être adopté jusqu'au 31 juillet 2020. Par ailleurs, les délais spécifiques de transmission du projet de budget, préalablement à son examen lorsqu'ils sont prévus par les textes, ont été supprimés.

2. L'Ogec n'a pas engagée de négociations avant la crise sanitaire du COVID 19. Quelle en est la conséquence ?

Si l'Ogec n'avait pas encore commencé à négocier le forfait communal pour les classes maternelles, il devra le faire après la période confinement, dans les communes où l'élection des conseils municipaux a été acquise dès le premier tour et à l'issue du second tour dans les autres communes. Dans les deux cas, la fixation du montant du forfait devra faire l'objet d'une décision modificative de budget, lors d'un prochain conseil municipal.

Pour mémoire, les communes disposent jusqu'au 30 septembre 2021 pour adresser au recteur d'académie leur dossier de demande d'attribution de ressources dans le cadre de l'abaissement de l'âge de la scolarité obligatoire. Elle attestera par la production des délibérations du conseil municipal, des documents budgétaires et comptable de la commune notamment le compte administratif voté avant le 30 juin 2021, de l'augmentation des dépenses de fonctionnement des écoles publiques et privées (forfait communal).

Le budget supplémentaire étant généralement établi au second semestre de l'année, il conviendra dans la mesure du possible d'y intégrer la revalorisation du montant des forfaits communaux. A défaut, une délibération devra fixer le montant du forfait pour en permettre le versement.

3. Le budget de la commune n'ayant pas été voté avant la pandémie, peut-elle tout de même verser le forfait communal à l'école privée ?

Oui, l'article L. 1612-1 du code général des collectivités territoriales (CGCT) le permet déjà : l'exécutif de la collectivité peut décider d'exécuter les dépenses de la section de fonctionnement avant l'adoption du budget, dans la limite de celles inscrites au budget de l'année précédente. Ainsi, la commune pourra verser le forfait communal dans la limite des sommes perçues par l'Ogec en 2019, ce qui ne tiendra pas compte du financement des classes maternelles devenu obligatoire à compter de la rentrée 2019 lorsque la commune ne finançait pas ces classes.

Mesures sociales

1. La commune verse une subvention au titre de la restauration scolaire. Cette aide sociale s'exprime par un montant par repas. L'école étant fermée durant cette période de confinement, les repas ne sont pas consommés. Qu'en est-il de cette subvention qui n'aura pas été utilisée durant le temps de confinement ? Devons-nous rembourser la commune ? Si cette aide financière est directement attribuée à la famille, les parents devront-ils rembourser la commune ?

Plusieurs réponses sont envisageables, selon les modalités de versement de cette mesure sociale.

- 1^{ère} hypothèse : Une subvention de X€/repas est versée à l'Ogec en début d'année scolaire. Ainsi les familles de demi-pensionnaires paient un prix de repas réduit à concurrence du montant de la subvention par repas.

Prenons un exemple chiffré pour faciliter la compréhension du sujet.

- L'école sert 100 repas par jour aux demi-pensionnaires
- L'école facture le repas à 5,50€ aux parents
- L'école perçoit une subvention de 1€ par repas, soit une subvention de 14 000€
- Le confinement a supprimé le service de 20 jours de restauration. Ce qui correspond à 2000€ de subvention qui n'ont pas été utilisés.

La commune en fin d'année scolaire sera en droit de demander la restitution des 2000€. En effet, toute subvention doit donner lieu à un compte-rendu précis de son utilisation par le bénéficiaire pour s'assurer qu'elle a été consommée conformément à sa destination, ce qui n'aura pas été le cas avec la période de confinement. Si la subvention n'a pas été intégralement consommée, la quote-part non utilisée doit être restituée à la collectivité territoriale.

Il est conseillé d'entrer en négociation avec la commune après la période de confinement, pour trouver un accord :

- Avoir sur l'année scolaire à venir,
 - Majoration de la subvention cantine pour les derniers mois de l'année (2 € au lieu d'1 €) : la mesure sociale ne doit pas excéder celle accordée aux élèves du public.
 - Remboursement
- 2nde hypothèse : La commune verse la subvention trimestriellement, annuellement, une fois les repas consommés. Cette hypothèse ne pose pas de problème, car il sera aisé d'ajuster la subvention à la réalité des repas consommés durant les 2 trimestres.
 - 3^{ème} hypothèse : Le CCAS verse une subvention directement aux parents d'élèves qui relèvent de la grille de quotient familial établie par la commune. En général, cette aide est versée aux parents sur justification de la facture correspondante. L'Ogec ne facturera pas les repas non consommés, la subvention sera donc ajustée aux repas consommés par les enfants.

Référence législative de la mesure sociale :

Article L 533-1 du code de l'éducation : « les collectivités locales peuvent faire bénéficier des mesures à caractère social tout enfant, sans considération de l'établissement qu'il fréquente ».

Fonctionnement associatif

Le fonctionnement associatif de l'Ogec est perturbé lors de cette période exceptionnelle.

Pour autant, il est parfois nécessaire de prendre des décisions. Ces décisions exceptionnelles peuvent être prises par le président et son bureau, bien sûr en lien étroit avec le chef d'établissement.

De telles décisions sont validées par courriel, en réponse à tous. Une décision de conseil d'administration peut être prise aussi par validation par courriel.

Il est parfois nécessaire d'expliquer de vives voix les circonstances de cette décision, cela peut se faire par la tenue d'un conseil d'administration à distance.

Il est recommandé de valider l'ensemble des décisions prises pendant cette période de crise sanitaire par le conseil d'administration, qui se tiendra en présentiel après la période de confinement

1. Quelles sont les modalités d'organisation d'un conseil d'administration à distance ?

Les consignes statutaires d'organisation d'un conseil d'administration (CA), sont à respecter aussi quand il se tient à distance :

- Indication en début de convocation de : « Notre Ogec est soucieux de travailler en concertation avec l'ensemble des administrateurs. En application de l'article 1 du décret du 6 mars 2020 portant réglementation des déplacements dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus Covid-19, et compte tenu de la nécessité de délibérer à court terme sur les résolutions portées dans le présent ordre du jour, le président propose d'autoriser la tenue de réunion de conseil par visioconférence ou par téléconférence ».
- Date et heure de la tenue du CA,
- Indication des modalités techniques pour participer via visioconférence ou par conférence téléphonique
- Ordre du jour

Cette convocation est à adresser en respectant le délai de convocation, 15 jours dans les statuts type Ogec.

Une liste des présents sera faite par le secrétaire lors de la visioconférence ou de la téléconférence, et elle sera validée lors du CA ultérieur, un compte-rendu de CA sera rédigé par le secrétaire.

En début de ce procès-verbal de CA tenu à distance, il conviendra d'ajouter :

« Les personnes présentes à la visioconférence ou à la conférence téléphonique s'étant présentées, le président constate que ... membres sont présents ou représentés par des administrateurs et en conséquence, le quorum étant atteint, il déclare la séance ouverte à xx heures xx.

Le conseil d'administration s'étant tenu à distance, afin de respecter l'article 1 du décret du 6 mars 2020 portant réglementation des déplacements dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus Covid-19, l'ensemble des administrateurs présents et représentés valide à l'unanimité le procédé. »

2. Si l'urgence le justifie, le délai de convocation du conseil d'administration peut-il être raccourci ?

Si les délais de convocation ne peuvent pas être tenus, au regard de l'urgence de prendre certaines décisions, il faut faire valider ce point à l'ouverture du conseil d'administration. Voici la formule qu'il convient d'ajouter dans la convocation de ce CA tenu à distance :

« Le délai de convocation du conseil d'administration n'étant pas respecté au regard de l'urgence de tenir une réunion, il vous sera demandé de valider ce non-respect de l'article 15 des statuts, en début de conseil d'administration ».

Le procès-verbal du conseil d'administration devra alors comporter la formule suivante :

« Les administrateurs reconnaissent que le délai de convocation de 15 jours avant la date du conseil d'administration n'a pas été respecté pour ce CA, l'ordre du jour et la nécessité de prendre certaines décisions rapidement expliquent l'urgence de tenir cette réunion. A l'unanimité ils justifient le président pour cette dérogation à l'article 13 des statuts de l'Ogec ».

Service civique

La crise sanitaire que nous traversons aujourd'hui induit de nombreuses questions.

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

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

Il contient malgré tout un certain nombre de solutions opérationnelles, des modèles de document etc.

Ce document de travail est évolutif et à destination des fédérations territoriales.

Il sera mis à jour autant que de besoin.

Ce document est rédigé sous la responsabilité de la Fédération des Ogec.

Les réponses que vous y trouvez doivent s'appliquer, car elles répondent aux directives de l'Agence du service civique.

La Fédération des Ogec est garante du respect de ces instructions, aucune interprétation ou aménagement n'est possible.

Si vous avez des doutes, des questions, rapprochez-vous de la Fédération des Ogec

Nous avons utilisé un certain nombre de Questions-Réponses et contenus venus de Fédérations des Ogec territoriales, des établissements, des volontaires et de l'Agence.

Merci pour vos lectures attentives, votre soin à appliquer les notes que nous vous envoyons, vos questions qui s'ensuivent, qui permettent ainsi ces précisions et ces compléments.

Situation à la date du 26/3

- Poursuite de la même mission
 - Le volontaire ne peut pas refuser de poursuivre la même mission, dans la mesure où elle est réalisable à distance (avec prise en charge des frais complémentaires induits par la distance, modalités à définir ultérieurement) et que les conditions pour assurer la sécurité sanitaire des uns et des autres sont respectées.
 - Le cas échéant, il peut être convenu en le stipulant dans l'avenant une nouvelle durée hebdomadaire, en respectant la durée maximale

- Mission nouvelle différente de l'initiale
 - Si l'établissement propose une autre mission en son sein, il faut évidemment recueillir son accord écrit.
 - Si le volontaire n'est pas d'accord, sa mission est suspendue le temps de la crise mais il continue à percevoir l'intégralité de son indemnité, de la part de l'État et de l'établissement

- Quelles nouvelles missions sont possibles ?
 1. Soutien à l'équipe pédagogique pour assurer la continuité pédagogique, (exemple réalisation de documents) aide pour la mise en œuvre des moyens techniques utilisés pour la continuité pédagogique, contacts à distance avec les élèves...
 2. Soutien à l'accueil des enfants de parents soignants, et autres personnels mobilisés selon les directives gouvernementales, accueillis dans l'établissement
 3. Autre (en quelques lignes) :(dans ce cas faire valider cette nouvelle mission par la fédération départementale ou la Fédération des Ogec)
 - Le cas échéant, il peut être convenu une nouvelle durée hebdomadaire, en respectant la durée maximale
 - Elles peuvent se réaliser à distance ou en présentiel
 - Aucune autre tâche de type administratif ne peut être demandée au volontaire, quand bien même il donnerait son accord

- Cas de **la suspension** de l'exercice de la **mission** durant la crise
 - Le contrat n'est pas rompu.
 - Le volontaire continue à percevoir l'intégralité de son indemnité, de la part de l'État et de l'établissement
 - La mission ne fera pas l'objet d'une prolongation en fin de contrat. La date de fin prévue est maintenue.
 - Le volontaire ne peut pas travailler (contrat de travail)

- **Jours d'intervention** des volontaires
Le volontaire pourrait intervenir les mercredis, samedis, dimanches et en soirée, jours inhabituels d'intervention

- Déplacements du volontaire
 - Les volontaires ne doivent pas utiliser les transports en commun pour se rendre dans l'établissement
 - Ils doivent se munir de l'autorisation de déplacement

- **Reprise de la mission**
 - La mission initiale reprendra à la fin de la crise, en présentiel
 - La date de reprise effective de la mission initiale dans les conditions initiales sera mentionnée en bas de l'avenant, au moment de cette reprise effective

- Dans quel cas faut-il rédiger l'**avenant** temporaire
 - Dans tous les cas mentionnés ci-dessus il doit être élaboré, pour arrêter juridiquement la situation de chaque volontaire
 - Chaque établissement l'envoie à sa fédération départementale ou régionale, ou à la Fédération des Ogec

- **L'avenant** ne peut être signé par les parties en présence, que faire ?
 - Il est très important de formaliser la situation du volontaire, par tout moyen
 - L'établissement utilise les mails qui n'ont pas de valeur contractuelle en temps normal mais qui en ce temps de confinement sont un moyen pour manifester son accord sur les termes d'un contrat :
 - Porter le contenu intégral de l'avenant dans le corps du mail, compléter.
 - Dans le mail, le volontaire écrit en toutes lettres les options qu'il accepte, signe en écrivant « j'accepte les éléments mentionnés ci-dessus, je signe cet avenant ».
 - L'établissement signataire répond au mail « nous acceptons et signons l'avenant »
 - Le nom de chaque signataire doit être porté de façon claire

 - Seuls le CE ou président d'Ogec ou une personne habilitée peut signer l'avenant
 - Chaque avenant ou mail final contractuel temporaire doit être envoyé à la fédération départementale ou régionale ou à la Fédération des Ogec
 - Les fédérations départementales des Ogec répertorient les établissements et les volontaires (et leur n° de contrats), qui ont uniquement fait un mail. Une liste sera envoyée à l'agence, dans l'attente de récupérer les avenants dûment signés

- Quand dois-je envoyer **les avenants** à avenantmission@service-civique.gouv.fr
Le plus rapidement possible

- **L'accompagnement** du volontaire
Le tuteur doit continuer à suivre le volontaire, même si la mission est suspendue. Il ne faut rompre les liens. Il a le devoir de le tenir informé sur la crise, sur les mesures de sécurité qui évoluent constamment, sur ce qui se passe dans l'établissement. Il doit dans la mesure du possible permettre au volontaire de garder le contact avec les élèves. Il doit également travailler avec lui son projet d'avenir (à l'aide du guide sur le site de la Fédération des Ogec).
En cas de suspension de mission, l'inciter à s'inscrire sur la plateforme de réserve civique, échangez avec lui sur ce nouvel engagement.

Ce QR sera disponible sur le site de la Fédération des Ogec/ service civique