**NOTE D’INFORMATION**

**COVID 19**

**V29**

**12 mai 2020**

**20 h**

**La loi prolongeant l’état d’urgence sanitaire jusqu’au 10 juillet a été publiée au Journal officiel le 12 mai**

**LOI n° 2020-546 du 11 mai 2020**

***Les informations communiquées dans cette note sont évolutives et modifiables en fonction des précisions règlementaires, des instructions plus précises qui seront données par l’administration mais aussi des positions institutionnelles.***

***Nous procèderons donc à des mises à jour régulières.***

**Sommaire**

[1) Introduction 4](#_Toc40293593)

[2) PCA et suivi 11](#_Toc40293594)

[3) Mobilités en France et à l’étranger 13](#_Toc40293595)

[4) Périodes de stage/PFMP (formation) 16](#_Toc40293596)

[5) Impact du Covid19 sur Qualiopi 17](#_Toc40293597)

[ **Qui ?** 19](#_Toc40293598)

[6) Organisation des examens en modalités de l'évaluation en cours de formation (CCF et UC) 20](#_Toc40293599)

[7) Continuité pédagogique pour les élèves en situation de handicap 22](#_Toc40293600)

[8) Conseils de classes et procédure PARCOURSUP 22](#_Toc40293601)

[9) Élèves des filières services sollicités pour aider (travailler) dans les structures médicales, sanitaires, sociales et médico-sociales 23](#_Toc40293602)

[10) Réouverture des CFC 24](#_Toc40293603)

[11) Modalités de réouverture des centres équestres annexés aux établissements du CNEAP 25](#_Toc40293604)

[12) Maintien des prestations d’hébergement ? 26](#_Toc40293605)

[13) Déplacements des bénévoles : venue dans les associations 26](#_Toc40293606)

[14) Gestion des personnels 26](#_Toc40293607)

[1) Pour les personnels de droit privé qui ne peuvent exercer leur activité dans les conditions habituelles 27](#_Toc40293608)

[a. L’ajustement des PIM 27](#_Toc40293609)

[b. L’aménagement des jours de congés payés 28](#_Toc40293610)

[c. Le recours au dispositif « d’activité partielle » 30](#_Toc40293611)

[d. Situation des salariés en parcours PEC 54](#_Toc40293612)

[e. Activité partielle sans demander l’aide de l’Etat mais en bénéficiant du régime social de faveur 55](#_Toc40293613)

[2) Pour les personnels de droit public qui ne peuvent exercer leur activité à distance 56](#_Toc40293614)

[3) Les informations/consultations du CSE 56](#_Toc40293615)

[~~4)~~ ~~Arrêts de travail dérogatoires pour le cas des personnels ne pouvant exercer leur activité du fait de la garde d’enfants de moins de 16 ans ou parents d’enfants en situation de handicap~~ 61](#_Toc40293616)

[~~5)~~ ~~Arrêts de travail simplifiés pour les personnes « vulnérables » considérées comme « à risque » au regard du COVID-19~~ 65](#_Toc40293617)

[a. Arrêts de travail pour les personnes « vulnérables » 65](#_Toc40293618)

[b. Arrêts de travail pour les personnes qui partagent leur domicile avec un proche à l’état de santé fragile 67](#_Toc40293619)

[~~6)~~ ~~Articulation arrêts maladie ou arrêts dérogatoires (garde d’enfant/personne vulnérable) avec l’activité partielle~~ 67](#_Toc40293620)

[7) Nouvelles règles d’indemnisation pour les personnes vulnérables et les salariés en arrêt pour garde d’enfant à compter du 1er mai – passage en activité partielle 69](#_Toc40293621)

[a. Arrêt du salarié pour garde d’enfant ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile. 71](#_Toc40293622)

[b. Arrêt de travail par mesure de précaution : personnes vulnérables ou « à risques » 72](#_Toc40293623)

[8) Maintien de l’indemnisation maladie pour les autres arrêts en lien avec le COVID 74](#_Toc40293624)

[a. L’assuré est malade (infecté par le COVID-19ou suspecté de l’être) : arrêt de travail de droit commun 75](#_Toc40293625)

[b. L’assuré est asymptomatique mais est considéré comme étant « cas contact étroit » 75](#_Toc40293626)

[9) Evolution du dispositif d’activité partielle à compter du 1er juin 76](#_Toc40293627)

[10) Rdv médical : Téléconsultation et actes à distance 76](#_Toc40293628)

[11) Entretiens professionnels - Formation 77](#_Toc40293629)

[15) Mouvement de l’emploi enseignants 78](#_Toc40293630)

[16) La régulation des déplacements et les règles sanitaires de sécurité dans les transports publics 79](#_Toc40293631)

[17) Les mesures de précaution pour les personnels venant sur le lieu de travail 81](#_Toc40293632)

[18) Responsabilité de l’employeur en matière de sécurité et de santé 90](#_Toc40293633)

[**Les obligations générales de l’employeur et sa responsabilité en matière de sécurité et de santé des travailleurs** 90](#_Toc40293634)

[19) DUER Document Unique d’Evaluation des risques professionnels et avenant au règlement intérieur 95](#_Toc40293635)

[**Le DUER : à quoi ça sert ?** 97](#_Toc40293636)

[20) Plan de continuité des exploitations et ateliers technologiques et autres 107](#_Toc40293637)

[a. Intervention des personnels de droit privé 108](#_Toc40293638)

[b. Intervention des personnels de droit public 108](#_Toc40293639)

[c. Les bénévoles 109](#_Toc40293640)

[d. Les élèves 109](#_Toc40293641)

[21) Délégations de pouvoir chef d’établissement 110](#_Toc40293642)

[22) Personnels en cours de période d’essai 110](#_Toc40293643)

[23) Assurance personnels en télétravail 111](#_Toc40293644)

[24) Services de santé au travail – médecine du travail 112](#_Toc40293645)

[1) Rôle des services de médecine du travail dans le cadre de la crise sanitaire COVID 112](#_Toc40293646)

[2) Report des visites médicales 112](#_Toc40293647)

[3) Recours à la téléconsultation par les services de santé au travail 114](#_Toc40293648)

[4) Comment se déroule la déclaration d’inaptitude pendant la période de crise sanitaire ? 115](#_Toc40293649)

[5) Arrêts de travail prescrits par le médecin du travail 116](#_Toc40293650)

[25) Prime exceptionnelle de pouvoir d’achat et conditions de travail liées au COVID portée à 2 000 euros 117](#_Toc40293651)

[26) Report processus électoral 124](#_Toc40293652)

[27) La négociation et la signature d’accords d’entreprise à distance 126](#_Toc40293653)

[1) Les réunions de négociation collective peuvent-elles se tenir en vidéo-conférence ou en audioconférence pendant l’épidémie de COVID-19 ? 127](#_Toc40293654)

[2) Les accords collectifs peuvent-ils être signés à l’aide d’une signature électronique ? 127](#_Toc40293655)

[3) Existe-t-il d’autres modalités de signature à distance pour les accords collectifs pendant l’épidémie de COVID-19 ? 128](#_Toc40293656)

[4) Est-il possible de consulter les salariés à distance, pendant l’épidémie de COVID-19 ? 128](#_Toc40293657)

[5) Existe-t-il une procédure particulière pour le dépôt des accords d’entreprise pris pour faire face aux conséquences de l’épidémie de COVID-19 ? 129](#_Toc40293658)

[6) Réduction de certains délais 131](#_Toc40293659)

[28) Formation des personnels en temps de confinement 132](#_Toc40293660)

[1) Gestion de la formation des salariés 132](#_Toc40293661)

[2) Possibilité de suivre une action de formation pendant le confinement 133](#_Toc40293662)

[29) Mise à disposition temporaire de salariés volontaires en deux entreprises 133](#_Toc40293663)

[30) Participation à la réserve sanitaire 133](#_Toc40293664)

[31) Accompagnement des personnels en situation particulièrement difficile 134](#_Toc40293665)

[32) Covid 19 : personnes handicapées 134](#_Toc40293666)

[33) Cotisations prévoyance des enseignants de droit public 136](#_Toc40293667)

[34) Réunions du Conseil d’administration, bureau et AG 137](#_Toc40293668)

[1) Conseil d’administration et bureau 137](#_Toc40293669)

[2) Assemblée générale 138](#_Toc40293670)

[35) Synthèse des éléments nouveaux de la 2ème note économique 138](#_Toc40293671)

[1) Report des échéances de cotisations sociales et obligations de déclarations DSN 138](#_Toc40293672)

[2) Report possible de paiement des loyers, factures de gaz, électricité, eau sans pénalités ou tout autre frais financiers 139](#_Toc40293673)

[3) Prêts garantis par l’Etat 139](#_Toc40293674)

[4) Recommandations sur la gestion des contrats avec les prestataires 140](#_Toc40293675)

# Introduction

La loi n° 2020-546 du 11 mai 2020 prolongeant l’état d’urgence sanitaire stipule que « *Tout rassemblement, réunion ou activité à un titre autre que professionnel sur la voie publique ou dans un lieu public, mettant en présence de manière simultanée plus de dix personnes, est interdit sur l'ensemble du territoire de la République*. »

**⇨ Cette interdiction de réunion de plus de 10 personnes n’est pas applicable aux rassemblements ou activité organisé(e)s à titre professionnel.**

**Ces réunions devront bien entendu se tenir dans le respect des règles d’hygiène sanitaire et de distanciation sociale.**

**Le protocole sanitaire pour la réouverture concernant les établissements du secondaire produit par la Ministère de l’Education Nationale a été publié (54 pages). Nous l’analysons et allons vous proposer un document de synthèse de ce dernier sur lequel notre ministère aura surement aussi des adaptations à proposer, intégrant notamment la question de la gestion des internats.**

**Si ce document peut être consulté, nous vous recommandons de rester, pour le moment, prudents pour son éventuelle mise en œuvre. En effet, tant que nous ne connaissons pas plus précisément les conditions qui vont régir le retour des apprenants dans nos établissements, peut-être à partir de début juin (???) cette position nous semble sage.**

**Le Comité directeur du CNEAP s’est réuni mardi et un groupe de travail issu du CNEA en visioconférence avec la DGER s’est tenu ce jeudi 7 mai. Il avait pour unique objet de réagir par rapport au projet de note concernant la reprise d’activité des établissements de l’enseignement agricole.**

**A cette heure et au vu du contenu du projet d’instruction, les travaux de rédaction du plan de reprise des établissements de l’EA sont toujours en cours et donc non aboutis, ni publiés. Le CNEAP a transmis à nouveau ce soir, à la DGER une nouvelle contribution pour faire évoluer la note. Cette contribution s’est fortement inspirée des échanges auxquels nous avons pris part ce matin, mais également des différents échanges que nous avons lors des visio en régions avec les chefs d’établissements.**

**La DGER souhaite pouvoir publier l’instruction en fin de semaine prochaine.**

**Dans cette attente ….. il est toujours recommandé de ne pas commander en masse des équipements de protection. Nous vous rappelons en effet que toute réouverture ne pourra se faire qu’une fois le protocole sanitaire mis en place et que des informations plus précises sont indispensables avant de prendre toute décision.**

Des informations circulent sur les consignes à respecter, les mesures à mettre en œuvre, les marques, les gants, le gel, le nettoyage des locaux, etc.

Des entreprises proposent leurs services et nous avons déjà alerté les établissements sur des structures se réclamant de manière abusive et malhonnête des autorités administratives.

Il convient de ne pas se disperser et d’éviter d’agir dans une urgence non raisonnée, non coordonnée.

Trop de questions demeurent encore sans réponse.

Attendons des informations complémentaires indispensables de nos autorités de tutelle ministérielles.

**Suite au vote par l’assemblée Nationale du plan national de déconfinement présenté le 28 avril par le Premier Ministre :**

Comme nous l’avions indiqué suite à la réunion du CNEA du 23 avril dernier, le cadrage concernant les règles et la doctrine sanitaire pour le déconfinement progressif a été arrêté **à la date du 28 avril**. Celui-ci a fixé le cadre national avec un étalement du déconfinement sur 3 semaines, du 11 mai au 02 juin.

A ce jour (29/04/20), la date d’une éventuelle réouverture des Lycées n’est pas encore connue. Une décision officielle sera prise fin mai pour une éventuelle réouverture début juin.

Cette réouverture sera conditionnée, pour chaque établissement :

* à l’évolution positive du nombre de malades hospitalisés sur tout le territoire national et à les capacités locales d’accueil dans les hôpitaux.

ET

* à l’évolution du virus dans chaque département, et à leur classement en département « verts » (possibilité d’éventuel déconfinement) ou « rouges » (confinement poursuivi ou éventuel déconfinement plus strict dont les modalités seront à définir en temps voulu).

Dans un second temps des précisions seront apportées par le Ministère de l’agriculture-DGER, tout en laissant des marges d’adaptation à la réalité de chaque établissement.

Les questions de la réouverture et des conditions de fonctionnement des salles de restauration et des internats, très fortement présents au sein de l’enseignement agricole, sont actuellement à l’étude par la DGER.

Les collectivités territoriales/organisations régionales pourront aussi apporter des précisions et/ou cadrages complémentaires à prendre en compte.

La priorité devra être donnée au respect des consignes sanitaires tant vis-à-vis des apprenants, des usagers, que des membres du personnel.

**En ce sens, nous rappelons que le respect de ces consignes dans le cadre de la réouverture des établissements, est du ressort et de la responsabilité pleine et entière du chef d’établissement qui devra évaluer, en lien avec le conseil d’administration, si les conditions sanitaires et organisationnelles exigées sont réunies pour garantir la sécurité de tous.**

**Un temps d’organisation des locaux et des équipes** sera laissé pour permettre une reprise, même partielle, de l’activité dans les meilleures conditions pour tous.

**Information reçue de la part de la nouvelle DGER : madame Chmitelin a été contactée et nous a confirmé qu’il n’est pas prévu de diminution de la subvention de fonctionnement pour les établissements, puisque ceux-ci poursuivent leur mission d’enseignement dans le cadre du contrat qui les unit à l’état. Un certain nombre de chefs d’établissement avaient exprimé leur inquiétude à ce sujet.**

**De même, les bourses sur critères sociaux, la prime d'internat et la bourse au mérite, sont versées intégralement aux élèves de l'enseignement secondaire agricole, selon le calendrier déterminé par les autorités académiques.**

**Enquête liée à la continuité pédagogique :**

A la demande de la DGER, l'enquête hebdomadaire liée au suivi de la continuité pédagogique pendant la période de confinement, évolue un peu.  
Il est maintenant demandé, en complément, de préciser le nombre d'apprenants identifiés en décrochage scolaire.

**Pour les CFA :**

*La DGER a acté la fermeture à compter de lundi 16 mars et jusqu’à nouvel ordre, des CFPPA et donc des CFA/UFA au sein de l’enseignement agricole, actant que la fermeture se fait indépendamment de la voie de formation (initiale, apprentissage) mais par une logique de site géographique. Tous les sites de formation sont donc fermés****.***

***«****Décisions prises par la ministre du Travail. Je vous demande de les appliquer strictement et de les diffuser dans vos réseaux.*

*Les CFA (et donc leurs UFA aussi pour nous) doivent être fermés à partir de lundi 16 mars  
Le coût contrat est maintenu et sera payé par les OPCO. Les CFA n’auront donc pas accès à l’activité partielle.  
Les jeunes en formation devront rejoindre leur entreprise. Si celle-ci est en activité partielle, ils seront également mis en activité partielle.*

*Les CFA sont invités à recourir à la formation à distance et le ministère du Travail vous aidera au maximum pour le faire.***Délégué général à l’emploi et à la formation professionnelle***»*

**Pour les centres de formation professionnelle continue :**

Pour les organismes de formation continue 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 par leur financeur. Les formations présentielles sont en revanche suspendues.

Les adultes formés dans les établissements concernés doivent respecter les consignes sanitaires.

Le décalage des sessions d’examens / certification sont possibles. Ces derniers doivent être organisés entre le centre de formation et le prescripteur/financeur/commanditaire de l’action de formation, et, selon les éventuelles règles d’aménagement des épreuves établies, exceptionnellement par les certificateurs (Ministères EN, EA, Travail, Certificateurs privés, Branches pour les CQP etc.) dans le cadre de la gestion de la crise sanitaire actuelle.

On veillera à étudier la situation de chaque stagiaire de la FC, qui, selon son statut, peut notamment influer sur le décalage des sessions d’examens / certifications (ex : durée du contrat travail/ de professionnalisation).

Le CNEAP, en tant que certificateur privé et pour les 3 certifications professionnelles qui le concerne, accompagne les centres agréés SVN, CApmr et RCD dans la mise en œuvre des sessions de certification dans les circonstances actuelles.

Pour les **périodes de pratique en milieu professionnel** (stages) de la formation professionnelle continue et il convient d’avoir en tête deux situations :

1. Si la formation en CFC a été suspendue / annulée / décalée par impossibilité d’assurer la continuité pédagogique ou en accord avec le prescripteur et le financeur : dès lors que la formation à laquelle se rattache la période de pratique en milieu professionnel est suspendue, annulée, voire décalée, alors ces périodes de pratique en milieu professionnel sont elles aussi suspendues, annulées ou décalées. Les conventions établies sont de fait caduques et aucun stagiaire de la FC dans ces conditions ne doit rester en entreprise, il n’est d’ailleurs plus couvert en termes d’AT MP. Si les stagiaires sont salariés, ils récupèrent leur poste dans les conditions établies par l’employeur : travail normal, télétravail ou activité partielle. S’ils sont demandeurs d’emploi, ils sont pris en charge financièrement par Pôle Emploi et restent chez eux.

1. Si la formation se poursuit via la continuité pédagogique : les stagiaires de la FC salariés ou non, poursuivent leur formation via la programmation établie par le centre (avec un accompagnement spécifique notamment pour les publics peu ou pas qualifiés) en distanciel, de chez eux. De la même manière, des périodes de pratique en milieu professionnel peuvent se poursuivent.

Seules exceptions à cette règle :

* Toutes les périodes de pratique en milieu professionnel des formations professionnelles (continues) dépendantes du Ministère de l’Agriculture ont été suspendues (par décision de la DGER), malgré la possibilité de poursuite de la formation en distanciel.
* Si l’organisme d’accueil est fermé pour cause de Covid-19, ou a interdiction (sanitaire) ou restriction d’accès aux stagiaires. Dans ce cas, la convention est suspendue. Il pourra être trouvé un autre lieu de stage ou organisé une période de pratique en milieu professionnelle décalée dans le temps (en accord avec le prescripteur / financeur). Lors des périodes en milieu professionnel, les stagiaires de la FC tombent sous la responsabilité (pour ce qui est de leur santé et de leur protection AT et MP) de l’organisme d’accueil, qui devra mettre en place tout moyen pour garantir leur santé face à la crise, et donc respecter les consignes et gestes barrières. Il ne pourra être fait de différence entre les salariés de l’organisme d’accueil et les stagiaires FC. Pour rappel, le stagiaire FC pourra, comme tout salarié, exercer son droit de retrait s’il se considère en danger (**réel danger imminent**, attention !).

**Certificat de réalisation des actions de formation**

**(FC, Fapp, VAE, Bilan de compétences)**

Le ministère du Travail a mis en place le 17 avril un modèle de certificat de réalisation des actions de formation, bilans de compétences, actions de validation des acquis de l’expérience (VAE) et actions de formation par apprentissage. Il vise à harmoniser les pratiques entre les opérateurs de compétences (Opco) avec les entreprises, les organismes de formation (OF) et les centres de formation d’apprenti (CFA) pendant la crise sanitaire liée au Covid-19. Ce certificat, basé sur un principe de confiance, permet au formateur d’attester de manière purement déclarative qu’un salarié a bien suivi l’action de formation à laquelle il était inscrit et d’obtenir son paiement. Le prestataire de formation s’engage, en émettant ce certificat, à conserver pendant trois ans (ou plus lorsque des fonds européens sont mobilisés) tous les justificatifs de réalisation des actions et activités réalisées afin de permettre un contrôle approfondi.

Dans le cadre des formations à distance, le modèle précise qu’il faut prendre en compte la réalisation des activités pédagogiques et le temps estimé pour les réaliser.

Retrouvez la trame du certificat de réalisation, en cliquant sur le lien ci-dessous :

[**https://www.centre-inffo.fr/content/uploads/2020/04/certificat-de-ralisation.pdf**](https://www.centre-inffo.fr/content/uploads/2020/04/certificat-de-ralisation.pdf)

**FNE Formation – un outil pour former vos équipes durant le confinement**

Les établissements bénéficiant du chômage partiel pour une partie de leurs effectifs, peuvent demander à bénéficier du FNE-Formation en plus de l’activité partielle afin d’investir dans les compétences des salariés (qui sont en chômage partiel).

Le FNE-Formation a pour objet la mise en œuvre d’actions de formation, afin de faciliter la continuité de l’activité des salariés face aux transformations consécutives aux mutations économiques et technologiques, et de favoriser leur adaptation à de nouveaux emplois.

**Qui sont les bénéficiaires ?**

L’ensemble des entreprises ayant des salariés placés en activité partielle sont éligibles pour ces salariés à l’exception des salariés en contrat d’apprentissage ou en contrat de professionnalisation et également :

Doivent être exclus d’emblée les salariés pour lesquels :

• est notifiée la rupture du contrat de travail (toute rupture du contrat de travail pour motif économique, quel que soit le cadre d’intervention de cette rupture : plan de sauvegarde de l’emploi, plan de départ volontaire, notamment) ;  
• est prévu un départ à la retraite dès lors qu’il s’insère dans le cadre d’un plan de sauvegarde de l’emploi ;  
• la Direccte a homologué une ou plusieurs ruptures conventionnelles.

**Quelles sont les formations éligibles ?**

Les actions éligibles sont celles prévues aux 1°, 2° et 3° de l’article L. 6313-1 du Code du travail dont celles permettant d’obtenir une des qualifications mentionnées à l’article L. 6314-1 du même Code, celles réalisées à distance notamment dans le cadre du plan de développement des compétences. Les actions de formation à distance devront respecter les dispositions de l’article D. 6313-3-1 du Code du travail.   
Ne sont pas éligibles les formations relevant de l’obligation de formation générale à la sécurité incombant à l’employeur (articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail) et les formations par apprentissage ou par alternance.   
La formation doit permettre au salarié de développer des compétences et renforcer son employabilité, quel que soit le domaine concerné.

**Quels sont les coûts ?**

A l’exception des salaires, déjà soutenus par le dispositif de l’activité partielle, **l’État prend en charge 100 % de ces coûts pédagogiques sans plafond horaire.**

Au-delà de 1 500 € par salarié, le dossier fera l’objet d’une instruction plus détaillée, notamment sur la justification du niveau du coût horaire.

**Quelle est la procédure ?**

Les dossiers de demande de subvention FNE-Formation sont instruits par les Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l’emploi (Direccte) et par les opérateurs de compétences (OPCO).

Le FNE-Formation est mobilisé dans le cadre d’une convention conclue entre le préfet – par délégation la Direccte – et une entreprise ou un groupement d’employeurs (FNE-individuel).   
Le préfet de département (ou par délégation, la Direccte) compétent pour signer la convention est celui du siège social de l’entreprise.

L’entreprise peut également faire appel à son OPCO si celui-ci a signé avec la Direccte (c’est notamment le cas en Ile de France) une convention par laquelle elle s’appuie sur son expertise pour l’instruction et le suivi des actions de formation (FNE collectif).

Un contrôle de service fait (CSF) de la convention FNE-Formation est réalisé à l’issue de l’opération pour le solde de la convention afin de vérifier la réalisation effective de l’opération et la réalité de la dépense effectuée.   
Des conventions régionales avec les OPCO peuvent être conclues.

**Documents utiles**

* la [convention de formation du FNE à signer entre la Direccte et l’entreprise](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/convention-formation-fne-formation.pdf) ;
* la [demande de subvention au titre du FNE-Formation](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/demande-subvention-fne-formation.pdf).

**Déconfinement et réouverture des CFC/CFA :**

Le décret N° 2020-423 du 14 avril vient compléter le décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l’épidémie de covid-19 dans le cadre de l’état d’urgence sanitaire :

La fermeture à l’accueil du public des organismes de formation est **prolongée jusqu’au 11 mai 2020.**

Retrouvez la réglementation Covid-19 en matière de formation professionnelle et d’apprentissage sur la page dédiée de centre inffo :

<https://www.centre-inffo.fr/site-droit-formation/la-reglementation-covid-19-en-matiere-de-formation-professionnelle-et-dapprentissage#nouvelle%20mise%20%C3%A0%20jour>

A ce jour la Ministre du travail et de la formation professeionnelle à réitéré la possibilité de réouverture des organismes de formation (CFC et CFA) dès le lundi 11 mai. Bien entendu, ces réouvertures aux apprenants sont conditionnées à la mise en œuvre et aux respects des consignes du protocole de déconfinement national. Toutefois, depuis mardi nous sommes dans l’attente du guide spécifique annoncé par le ministère du travail et relatif à la reprise d’activité en présentiel des organismes de formation.

S’il est potentiellement autorisé la reprise d’une activité en présentielle pour les apprenants, dans les organismes de formation dès le lundi 11 mai, nous ne pouvons que vous conseiller d’attendre la publication du guide officiel qui permettra d’évaluer votre niveau de préparation au regard des exigences réglementaires. Il sera dans tous les cas, nécessaire de préparer le retour des personnels et des apprenants avant toute reprise d’activité (mise à jour du DUER, mise en place et validation d’un plan de reprise d’activité de l’organisme de formation etc.).

# PCA et suivi

Par un courrier en date du 6 Mars 2020, le Directeur Général demande que soit mis en place un Plan de Continuité de l’Activité et des Apprentissages dans le cadre de la gestion de la crise liée au Coronavirus.

**Un PCA est un plan élaboré pour gérer une situation où des ressources vont manquer pour assurer un fonctionnement normal de l’établissement.**

Si vous avez établi un PCA, il convient de transmettre ce PCA à la DRAAF.

**La plupart des établissements n’ayant probablement pas formalisé de PCA, il convient d’établir une stratégie et une organisation formalisée permettant de prévoir cette continuité d’activités.**

**Il convient de structurer la réflexion en trois étapes :**

1. Analyser les risques (et en particulier ici la probabilité de manque en ressources humaines pour garantir la continuité)
2. Analyser les activités de l’établissement, en regardant prioritairement, mais pas exclusivement, la question de la continuité pédagogique

Pour chaque activité, il est nécessaire :

-      de définir une DMIA, c’est-à-dire la Durée Maximale d’Interruption d’Activité (en heures, en jours, en semaines, en mois)

* de déterminer la problématique liée : problématique financière, problématique juridique, problématique d’image, problématique sociale, problématique organisationnelle
* de définir combien d’ETP sont nécessaires pour mettre en œuvre l’activité «  en mode dégradé » puis lister les agents pouvant ainsi remplir cette activité, et indiquer en observations s’il y a besoin de capacités particulières, si cette mission peut se faire ou non en télétravail….

1. Etablir un ou des scénarios pour apporter une réponse permettant de poursuivre l’activité en mobilisant au mieux les outils permettant de garder les liens avec les élèves, les enseignants, les parents et l’administration.

Comme vous l’avez compris, il s’agit de procéder au plus vite pour formaliser un document (même à minima) en y associant les équipes au travers d’une ou deux réunions de réflexion collective.

Vous trouverez en pièce jointe au message d’envoi une trame sous format excel qui permet de recenser les principaux éléments ci-dessus mentionnés.

En complément de la note relative au plan de continuité et des apprentissages du 6 mars 2020, un appui de l'inspection de l'enseignement agricole est mis en place, pour répondre aux questions relatives à la continuité pédagogique.

Les questions doivent être envoyées à l'adresse suivante:

[inspection-continuite-pedago.dger@agriculture.gouv.fr](mailto:inspection-continuite-pedago.dger@agriculture.gouv.fr)

Cette boite est réservée exclusivement à la mise en œuvre des plans de continuité pédagogique.

Les inspecteurs sont également mobilisés pour faire remonter les questions relatives au fonctionnement des établissements, notamment aux relations avec les usagers : apprenants, familles et professionnels, les moyens de communication les plus utilisés, les questions de sécurité, le suivi des agents, etc...Ils orientent les personnels de direction vers les notes et FAQ de la DGER.  J'appelle votre attention sur le fait qu'il ne s'agit pas d'une "hot line". Ces inspecteurs ne répondent pas directement aux questions dont les réponses ne sont pas contenues dans les notes et FAQ. Ils ont vocation à faire remonter les questions au niveau national.

Le tableau en pièce jointe indique comment les inspecteurs sont répartis selon les régions.

Pour les questions relevant d'autres sujets, il convient de se reporter à la FAQ qui vous a été adressée, ou au site du MAA (public) par le lien suivant: <http://intranet.national.agri/Coronavirus-Covid-19>

Toutes les ressources utiles et outils sont regroupés en ligne sur le site Chlorofil.fr.

Un suivi quotidien de la mise en œuvre de la continuité pédagogique est demandé. Pour ce faire, un lien avec un document à compléter en ligne a été adressé aux établissements.

**Que faire si un élève se blesse en faisant le cours d’EPS à domicile ?**

L'élève est en situation de scolarisation. Il faut donc faire une déclaration d'accident auprès de la MSA.  
Pour en savoir plus, télécharger ce [**document**](https://chlorofil.fr/fileadmin/user_upload/covid-19/eps-pca-200323.pdf)

**Certains enseignants / formateurs sont amenés à utiliser des outils numériques comme WhatsApp quand les outils numériques institutionnels saturent / dysfonctionnent. Est-ce possible, notamment au regard de la protection des données ? Dans quelle mesure la responsabilité de l’enseignant /formateur est-elle engagée ?**

Afin de veiller à la protection des données personnelles, les enseignants et les formateurs doivent veiller à ne pas laisser de trace du passage de leurs apprenants sur les outils :

* Les apprenants n'ont pas à créer de compte, ils rejoignent un espace, une visio-conférence créée par leur enseignant ou formateur. Ils ne doivent jamais mettre leur nom complet sur un site, soit un pseudo, soit des initiales, soit juste un prénom, ni aucune information permettant d'identifier le groupe classe.

L'utilisation de WhatsApp en classe est déconseillée car cette société (Facebook) peut communiquer les numéros de téléphone des utilisateurs à des entreprises et utiliser les données personnelles transitant par WhatsApp pour " faire des suggestions de produits et afficher des offres et publicités pertinentes". De plus, cela pourrait encourager des élèves n'ayant pas WhatsApp à le télécharger

**Cas des sessions d’accompagnement des réformes pédagogiques qui ont dû être annulées (SIL BTSA, rénovation bac techno …)**Les dispositifs d’accompagnement des rénovations de diplômes sont prioritaires. Un travail important est mené actuellement entre l’inspection et l’ENSFEA pour permettre aux enseignants qui n’ont pas encore été formés de récupérer les ressources qui sont nécessaires de manière urgente. Par ailleurs une partie des formations seront reprogrammées à l’automne ou sur l’année 2021.

# Mobilités en France et à l’étranger

Suite aux annonces du Président de la République du 16 mars 2020 concernant :

* L’interdiction de tout déplacement non essentiel jusqu’au 11 mai 2020 au moins
* La fermeture des frontières de l’Union Européenne jusqu’à nouvel ordre

**Sont suspendus jusqu’à la levée des consignes de confinement et jusqu’à la réouverture des établissements :**

* **Les voyages scolaires sur le territoire français.**
* **Les voyages scolaires et les mobilités à l’étranger.**

Pour toutes les mobilités à l’étranger (stages, voyages scolaires collectifs, voyages d’études, mobilités Erasmus, mobilités de formations ou d’enseignement…), pour les apprenants comme pour les personnels, au regard des évolutions en cours concernant la gestion des frontières et des espaces aériens, et des dernières informations concernant une réouverture progressive des établissements scolaires à partir du 11 mai 2020, **nous conseillons de :**

* **Reporter les mobilités hors Europe qui seraient prévues jusqu’en septembre (au regard des annonces récentes de non-réouverture de l’espace Schengen à moyen terme)**
* **Reporter les mobilités intra-européennes qui seraient prévues jusqu’au 21 juin.**
* **Mobilités en cours : rapatriement**

Suite à l'allocution du Président de la République du 16 mars il est désormais recommandé aux étudiants en mobilité (études ou stages) à l'étranger et, de manière plus importante encore aux étudiants hors UE, quand ils le peuvent, de prendre les mesures nécessaires pour leur retour rapide en France tant que les lignes commerciales restent ouvertes.

Pour cette raison, le gouvernement a demandé :

* Aux ambassades et consulats d'organiser une réponse téléphonique pour répondre aux questions,
* A l’'ensemble des compagnies de transport, notamment aériennes, de maintenir les liaisons nécessaires.
* **Selon la FAQ du MAA du 27 mars 2020, les situations sont à analyser au cas par cas :**
* Sur place, prendre contact avec l’Ambassade ou le consulat.
* Et consulter le site du Ministère des affaires étrangères la page [« Conseils aux voyageurs »](https://www.diplomatie.gouv.fr/fr/conseils-aux-voyageurs/)
* L'ambassade/consulat prendra en compte les trois critères suivants : l'état de vulnérabilité
* de l'intéressé, l'état du système de santé du pays et l'état de l'épidémie dans le pays.
* De manière générale :
* Si vous approchez de la fin de votre séjour ou bien si votre établissement /organisme d'accueil est fermé et votre cursus ou votre mission sont interrompus, ou bien encore si la situation sanitaire du pays le justifie, il vous est recommandé de rentrer.
* Si à l'inverse vous êtres au début de votre séjour et que vous prévoyez de rester encore plusieurs mois au moins, il vous est recommandé de rester.
* **Remboursements des frais engagés**

Concernant les demandes de remboursement des frais engagés auprès des agences de voyages, compagnies aériennes, structures d’hébergement, prestataires de voyage etc… les dernières versions de la présente note vous renvoyaient au modèle de courrier de demande de remboursement rédigé par le DGSCO du MENJ. En effet, cette lettre s’appuie sur l’article 211-14 du Code du tourisme qui dispose qu’en cas d’annulation et résolution du contrat en cas de force majeure, le prestataire de voyage est tenu de rembourser intégralement les sommes versées. Le modèle de ce courrier est toujours joint à la présente note.

**NEANMOINS :**

L’ordonnance 2020-315 du 25 mars 2020 *relative aux conditions financières de résolution de certains contrats de voyages touristiques et de séjours en cas de circonstances exceptionnelles et inévitables ou de force majeure***rend possible une dérogation au principe posé par l’article 211-14 du code du tourisme évoqué ci-dessus et dans le courrier de la DGSCO.**

**AINSI :**

Suite à la parution de cette ordonnance les agences et prestataires de voyages peuvent vous proposer un avoir (égal au montant des sommes avancées) en lieu et place du remboursement intégral. Cet avoir aura une validité de 18 mois. Si au cours des 18 mois l’avoir n’a pas été utilisé par le client (à savoir, en l’espèce, nos établissements) alors il sera procédé au remboursement intégral des sommes versées.

**Lorsque cet avoir est proposé, le client ne peut donc solliciter le remboursement intégral des sommes versées avant la fin de validité de l’avoir**.

Attention, cette ordonnance ne s’applique pas au transport de voyageurs « pur ». C’est-à-dire que l’achat simple par exemple de billets d’avion auprès d’une compagnie aérienne ne tombe pas sous le coup de cette ordonnance.

Sont concernés en revanche : les forfaits dits touristiques (qui comprennent au moins deux services de voyage, par exemple transport et hébergement), l’hébergement, la location de véhicules…

Pour formuler vos demandes de remboursement, vous pouvez encore vous appuyer sur l’article 211-14 du code du tourisme et sur le modèle de courrier joint mais en ayant en tête que l’agence ou le prestataire pourra désormais y opposer cette ordonnance. Un argument à avancer à l’appui de vos demandes est que l’ordonnance dispose que l’organisateur ou le prestataire est tenu de proposer une prestation et un service équivalents à celui qui était prévu par le contrat résolu or pour nos établissements cela ne sera pas toujours possible (surtout à échéance de 18 mois !) : élèves différents, ayant quitté l’établissement, calendrier scolaire etc…

Enfin, cette ordonnance n’est applicable que dans le cas où votre interlocuteur est une structure française. Si votre prestataire ou interlocuteur est dans un autre pays de l’Union Européenne, l’article 211-14 (qui découle du droit européen) s’applique.

**Etablissements mettant à disposition leurs locaux pour des groupes de vacances** :

**L’ordonnance 2020-315 du 25 mars 2020** *relative aux conditions financières de résolution de certains contrats de voyages touristiques et de séjours en cas de circonstances exceptionnelles et inévitables ou de force majeure***s’applique bel et bien à nos établissements**. Comme expliqué ci-dessus, cette ordonnance permet de déroger au principe posé par **l’article 211-14 du code du tourisme**. Les établissements, ayant conclu des contrats d’accueille de groupes pendant les vacances scolaires, pourront donc proposer un avoir à l’autre partie, équivalent à l’intégralité de la somme qui aura été versée.

Cet avoir a une validité de 18 mois. Si le bénéficiaire n’en a pas fait usage avant la fin de ce délai, l’établissement devra alors rembourser la totalité du montant de l’avoir.

Cette ordonnance est applicable aux résolutions de contrats notifiés avant le 15 septembre 2020.

* **Concernant les élèves et étudiants partis en mobilité internationale avec une bourse du MAA (bourse DGER) et qui ont dû rentrer en France plus tôt**

**Ces élèves ne perdent pas le bénéfice de cette bourse.** Dans le contexte exceptionnel du Covid 19, les apprenants qui ont été attributaires d'une bourse du ministère pour une mobilité à l'international en conservent le bénéfice, même s'ils ont été amenés à revenir plus tôt et n'ont pas été en mesure de respecter la durée minimale prévue.

* **ERASMUS + : Principes de financement des mobilités impactées**

**Concernant les mobilités financées sur programme Erasmus + impactées par la crise du COVID-19, des documents d’appui ont été mis en ligne sur le site Pénélope + :**

<https://www.erasmusplus.fr/penelope/documents.php>

# Périodes de stage/PFMP (formation)

En raison de l’évolution des mesures décidées par le gouvernement et en particulier, la mise en œuvre du confinement pour une durée d’au moins 15 jours, les périodes de formations en milieu professionnelles (PFMP) et stages des étudiants doivent être interrompues immédiatement. Les jeunes sont alors confinés chez eux et peuvent bénéficier de la continuité pédagogique mise en œuvre par l’établissement. Ceci ne s’applique pas aux périodes de pratique en milieu professionnelle de la formation continue.

Pour les élèves scolarisés en première année de CAPA, en classe de première de baccalauréat professionnel et étudiants en première année de BTSA dont la période de stage est prise sur la scolarité et serait annulée :

Les jeunes rejoignent leur domicile et il convient de veiller à mettre en place toutes les diligences permettant d'assurer néanmoins la continuité pédagogique.

Les établissements prendront les mesures, le cas échéant, pour réorganiser les périodes de stage qui pourront être reportées en juin/ début juillet 2020 ou à la rentrée scolaire 2020.

Pour les élèves scolarisés en deuxième année de CAPA, en classe de terminale de baccalauréat professionnel et en 2ème année de BTSA dont la période de stage est prise sur la scolarité et serait annulée : Les jeunes rejoignent leur domicile et il convient de veiller à mettre en place toutes les diligences permettant d'assurer néanmoins la continuité pédagogique.

Les cas des élèves qui n'auront pas pu suivre l'intégralité des PFMP pour la session d'examen 2020 seront étudiés par les chefs d'établissement. En effet, conformément à l'article L.124-15 du code de l'Éducation, la non-complétude des PFMP liée au contexte sanitaire actuel ne saurait être un argument opposable à l'obtention de leur diplôme.

**Remarque :**

Par ailleurs concernant la possibilité de mettre en place ou de maintenir des périodes de stage/PFMP à partir de la date de début du déconfinement (11 mai 2020), **nous avons de nouveau sollicité et continuerons de solliciter la DGER sur le sujet**, qui poursuit son expertise sur le sujet et donnera prochainement ses instructions.

Si sur le fond le CNEAP partage avec la DGER le constat « du sens » et de « l’utilité » de la remise en route des stages/PFMP dès le 11 mai pour les apprenants, les établissements et les professionnels qui accueillent les stagiaires (*en comparaison notamment avec ce qui se fait pour les jeunes des MFR depuis le début du confinement, ou en formation continue hors MAA*), la question de la sécurisation des stagiaires dans les entreprises fait partie des éléments qui impacteront directement la décision prise par la DGER. Nous vous tiendrons informés de toute évolution sur le sujet des stages et PFMP dès qu’une décision aura été officiellement prise.

# Impact du Covid19 sur Qualiopi

La certification Qualiopi s’impose à tout organisme qu’il propose de la formation continue, certifiante ou non certifiante, des bilans de compétences, de l’accompagnement VAE, des formations en apprentissage ET que ces activités sont financées par des fonds publics ou mutualisés (OPCO, Pôle emploi, Région, AGEFIPH, financement du CPF …)

Cette certification remplacera à terme le Datadock mis en place par votre établissement dans le cadre de la formation continue.

Les échéances et modalités étaient fonction de l’activité : formation continue, Accompagnement VAE, Bilan de compétence, Apprentissage.

Si les modalités et les critères ne sont pas impactés, **les échéances sont modifiées** par l’ordonnance du 1ier avril.

Echéances de la certification :

* Organisme de formation continue : Initialement prévue au 1ier janvier 2021, reporté au **1ier janvier 2022**
* CFA créé avant 2018 : échéance maintenue au **1IERjanvier 2022**
* CFA crée après 2018 : échéance reportée au **1IER janvier 2022**

**Comment se préparer à l’audit de certification ?**

Si l’établissement n’a pas mis en place de processus qualité, il peut se faire accompagner individuellement par un cabinet de conseil ou suivre une formation avec plusieurs établissements.

Les établissements CNEAP travaillent, à ce jour, de manière privilégiée avec trois cabinets de conseil : **l’IFEAP, 4AS et IP2A**.

Ces cabinets continuent l’accompagnement durant la période de confinement en distanciel.

Si l’établissement a déjà des process qualité, l’accompagnement peut ne pas être nécessaire. L’établissement pourra contacter un organisme auditeur pour un audit blanc.

**Sur quels critères l’établissement sera-t-il audité ?**

***Aucune modification sur les critères***

Il y a 7 critères qui se déclinent en 32 indicateurs (en fonction du champ de formation concerné : formation continue, accompagnement VAE, Bilan de compétences, formation en apprentissage – cf [Décret 2019-565](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000038565259&categorieLien=id)). L’établissement doit être en mesure lors de l’audit de répondre à l’ensemble des critères et indicateurs sur les champs de formation proposés par l’établissement.

Le Ministère du Travail a réalisé un guide de lecture du référentiel national qualité (en pièce jointe) qui recense les éléments de preuve des différents indicateurs et qui précise les non-conformités mineures et majeures.

**Quels sont les délais pour être audité ?**

A ce jour, seuls 21 organismes sont accrédités par le COFRAC pour auditer plus de 30 000 organismes de formation. Les établissements CNEAP peuvent faire appel à l’organisme de leur choix parmi les 21 organismes accrédités.

Les certificateurs poursuivent pour la plupart leur activité durant le confinement en ce qui concerne les audits blancs.

Aucun audit, en présentiel, ne peut être assuré jusqu’à nouvel ordre.

Il est recommandé de prendre contact avec votre organisme certificateur pour faire le point sur la date d’audit si celle-ci était prévu avant le 30 juin (cf les recommandations du CNEAP)

**FNE Formation : prise en charge à 100% des formations des salariés en activité partielle et incidence sur Qualiopi**

A la suite de la publication du [Décret n° 2020-325 du 25 mars 2020](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041755956) relatif à l'activité partielle, des précisions sur le FNE Formation ont été apportées dans les [questions réponses pour les entreprises et les salariés](https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/) sur le site du Ministère du Travail, ainsi que dans l'instruction de la DIRECCTE du 9 avril 2020. Vous trouverez ci-dessous une synthèse des éléments à disposition.

* **Qui ?**

Le dispositif est valable pour les salariés de droit privés (hors contrat d’apprentissage et contrat de professionnalisation) placés en activité partielle par leur employeur, indépendamment du volume horaire de l’activité partielle (tout ou partie)

* **Quoi ?**

Les actions de formation éligibles sont celles prévues aux 1°, 2° et 3° de l’article L. 6313-1 du code du travail : actions de formation, bilan de compétences, et validation des acquis de l'expérience (VAE).

L’ensemble des coûts admissibles cités dans la circulaire n° 2011-12 du 1er avril 2011 relative à la démarche d’appui aux mutations économiques pour la mise en place d’une formation sont pris en compte dans l’assiette des coûts éligibles, à l’exception des salaires, déjà soutenus par l’activité partielle. L’Etat prend en charge 100% de ces coûts pédagogiques sans plafond horaire. Lorsque le projet fait porter des coûts pédagogiques inférieurs à 1500 € par salarié, la Direccte peut donner son accord, dès lors que les actions entrent dans le champ cité. Au-delà de ce montant, le dossier doit faire l’objet d’une instruction plus détaillée, notamment sur la justification du niveau du coût horaire.

Pour les personnels en charge de la mise en œuvre de Qualiopi, qui seraient en activité partielle, et qui auraient besoin d’un accompagnement sous forme de formation : la formation pour la mise en œuvre de la démarche qualité visant la certification Qualiopi sera financée à hauteur de 1500€.

Ne sont toutefois pas concernées les formations :

* relevant de l’obligation de formation générale à la sécurité incombant à l’employeur (articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail)
* par apprentissage ou par alternance
* **Quand ?**

La durée de la formation ne peut excéder la période d’activité partielle. Les formations courtes ou longues sont éligibles, mais ne doivent pas dépasser la période d'activité partielle. Si l’activité partielle se termine avant la fin de la formation, la prise en charge pourrait être ajustée au prorata de l’avancement dans la formation.

Si la formation se poursuit au-delà de la reprise d’activité de l’établissement, la formation devra pour partie à prendre en charge par le financement.

* **Où ?**

Les formations doivent se dérouler à distance. L'esprit de ce dispositif est bien de permettre aux salariés de continuer de développer leurs compétences même pendant les périodes d'activité partielle, et aux entreprises d'annihiler les coûts liés au départ en formation de ses salariés pendant leur période de mise en activité partielle.

* **Quelles contraintes ?**
* En contrepartie des aides de l’Etat, l’employeur doit s’engager à maintenir dans l’emploi le salarié formé pendant toute la période de la convention.
* L’employeur doit recueillir l’accord écrit du salarié pour le suivi de la formation (le contrat est suspendu pendant la durée de l'activité partielle).
* **Comment ?**

Une simple convention avec la DIRECCTE doit être établie. Il existe deux catégories :

* mise en place individuelle (Etat / entreprise)
* mise en place collective (contractualisation avec des opérateurs de compétences)

# Organisation des examens en modalités de l'évaluation en cours de formation (CCF et UC)

Pour les aménagements des examens de la session 2020, il convient de se reporter à la note de service établie par la DGER :

<https://info.agriculture.gouv.fr/gedei/site/bo-agri/instruction-2020-243>

Des précisions de lectures de ladite note sont également proposées par le CNEAP.

Retrouvez-les en cliquant sur le lien ci-dessous :

<https://cneap365.sharepoint.com/:b:/r/centredocumentaire/pedagogie_formation_education/Pre%CC%81conisations%20-%20examens%202020%20V2.pdf?csf=1&web=1&e=Ny0iJD>

Des indications complémentaires relatives notamment, à l’évaluation des supports écrits (fiches, rapports de stage, dossiers technologiques etc.) sont en cours de rédaction par l’inspection.

**MODIFICATIONS DE CONSIGNE :**

**Attention : de nouveau, la date du 15 mai est imposée pour la transmission aux établissements de tous les supports en lien avec les épreuves terminales s’appuyant sur les stages/PFMP :**

**CAP agricole – fiches**

**Bac Pro – rapport**

**STAV – dossier technique**

**BTSA – rapport**

**Les préconisations élaborées par l’inspection de l’enseignement agricole relatives :**

* **Aux tableaux de correspondance entre épreuves capacités modules et disciplines des diplômes (CAP agricole, BEPA, Bac Pro)**
* **Les indications pour les évaluations remplaçant les épreuves E4.1 du CAPagricole, E5 du bac pro, E6 du bac pro, E9 bac STAV**

**Sont consultables avec le lien suivant :**

<https://chlorofil.fr/diplomes-et-ressources-pour-lenseignement/examens>

**Plusieurs d’entre vous nous indique que le lien, qui a fonctionné, ne renvoie plus vers les documents visés.**

Nous n’avons pas l’explication à ce dysfonctionnement, aussi vous trouverez ci-dessous les informations concernées en pdf :

**Des tableaux de correspondances entre épreuves, capacités, modules et disciplines des diplômes**

[CAPa (PDF, 500 Ko)](https://chlorofil.fr/fileadmin/user_upload/02-diplomes/examens/2020/tablo-corresp-capa.pdf)

[BEPA (PDF, 500 Ko)](https://chlorofil.fr/fileadmin/user_upload/02-diplomes/examens/2020/tablo-corresp-bepa.pdf)

[Bac Pro (PDF, 500 Ko)](https://chlorofil.fr/fileadmin/user_upload/02-diplomes/examens/2020/tablo-corresp-bacpro.pdf)

**Des préconisations de l'inspection agricole pour la session d'examen 2020**

[Épreuve E41 CAPa (PDF, 500 Ko)](https://chlorofil.fr/fileadmin/user_upload/02-diplomes/examens/2020/preco-iea-capa-e41.pdf)

[Épreuve E5 Bac Pro (PDF, 500 Ko)](https://chlorofil.fr/fileadmin/user_upload/02-diplomes/examens/2020/preco-iea-bacpro-e5.pdf)

[Épreuve E6 Bac Pro (PDF, 500 Ko)](https://chlorofil.fr/fileadmin/user_upload/02-diplomes/examens/2020/preco-iea-bacpro-e6.pdf)

[Épreuve E9 Bac STAV (PDF, 500 Ko)](https://chlorofil.fr/fileadmin/user_upload/02-diplomes/examens/2020/preco-iea-stav-e9.pdf)

**Remontée des notes CCF sur Indexa2 – session 2020 :**

Le guide d’utilisation **Indexa2-CCF** dans sa version de mai 2020 est paru sur Chlorofil.fr.

<https://chlorofil.fr/fileadmin/user_upload/01-systeme/structuration/siea/indexa2/guide-note-ccf-uai.pdf>

Ce guide à destination des établissements ne prend en compte que les notes établies par les équipes dans le cadre :

* **Des CCF réalisés pendant le cycle terminal (2 années)**
* **Des CCF non réalisés pendant le cycle terminal dû au Covid-19 et remplacés exceptionnellement par des notes de contrôle continu** **pour la session 2020.**

Les notes relatives aux épreuves terminales, exceptionnellement remplacées par des notes de contrôle continu, ne sont pas concernées ici.

Un deuxième guide sera établi pour accompagner les établissements dans la remontée des notes de contrôle continu, en remplacement des épreuves terminales, via **Indexa2-TERM** (un autre module de la plateforme).

**Examens en UC**

Une instruction spécifique aux aménagements des examens en UC de la session 2020 a été publiée ce jour sur chlorofil.

Retrouvez la note en cliquant sur le lien :

<https://chlorofil.fr/fileadmin/user_upload/covid-19/diplomes-uc-200504.pdf>

# Continuité pédagogique pour les élèves en situation de handicap

Des préconisations particulières sont données concernant la continuité pédagogique pour les élèves en situation de handicap, notamment ceux accompagnés par un auxiliaire de vie scolaire (AVS).

Il conviendra de veiller à ce qu’une adaptation soit faite pour les supports pédagogiques envoyés aux apprenants en situation de handicap et en adéquation avec leurs besoins.

De plus, les auxiliaires de vie scolaire accompagneront tant que possible les élèves en situation de handicap par visioconférence, avec des créneaux horaires clairement établis, et sans dépassement de la durée d'accompagnement prévu par le contrat.

En revanche, il est rappelé que les AVS ne peuvent se rendre au domicile des élèves.  
  
Les animatrices nationales du réseau handicap et besoins éducatif particuliers dans l’enseignement agricole, Clarisse RIGAUT ([clarisse.rigaut@educagri.fr](mailto:clarisse.rigaut@educagri.fr)) et Laure DURET ([laure.duret@educagri.fr](mailto:laure.duret@educagri.fr)) peuvent venir en appui des établissements qui en feraient la demande.

# Conseils de classes et procédure PARCOURSUP

Les conseils de classe **doivent être maintenus**, notamment pour renseigner les informations dans la plateforme PARCOURSUP. Il convient de gérer **les conseils de classe à distance** en utilisant les applications en ligne pour compléter les bulletins et par téléconférence ou visioconférence avec les enseignants. **Aucun conseil de classe ne doit se tenir en présentiel**.

A ce jour, le calendrier concernant la procédure PARCOURSUP n’est pas modifié (information prise auprès de la DGSIP). Il faut donc veiller à bien respecter les délais prévus.

A la lumière de l’évolution de la situation sanitaire sur le territoire national et après avoir échangé avec la conférence des présidents d’université, la conférence des grandes écoles et la conférence des directeurs des écoles françaises d’ingénieurs, des adaptations aux modalités d’organisation des épreuves e de sélection mises en place par certaines formations sélectives ont été engagées, avec pour priorité de préserver la santé des candidats, des personnels des formations et de garantir l’égalité de traitement de l’ensemble des candidats.  
En particulier, à titre exceptionnel pour l’année 2020, les épreuves écrites des concours postbac permettant d’accéder à certaines formations sélectives du premier cycle de l’enseignement supérieur seront remplacées par un examen des dossiers académiques des candidats, dans le cadre de la procédure nationale de préinscription via la plateforme Parcoursup. L’essentiel des oraux ou entretiens sont annulés et quelques‐uns adaptés au contexte.  
Les candidats concernés recevront un message individualisé de la plateforme Parcoursup et toutes les précisions seront apportées rapidement dans leur dossier pour chacune des formations concernées.

# Élèves des filières services sollicités pour aider (travailler) dans les structures médicales, sanitaires, sociales et médico-sociales

Les hôpitaux, et aujourd’hui les EHPAD voient leur activité croître due au nombre de malades du Covid-19 en augmentation, notamment sur les territoires très touchés par le virus, et par conséquent des besoins en personnels vous sont régulièrement transmis à destination des élèves et étudiants de nos établissements.

Ces situations sont complexes et le CNEAP souhaite inciter à la plus grande vigilance quant à ces situations :

Si nous comprenons pleinement les besoins des structures professionnelles dans le contexte actuel, il n’est pour autant **pas possible de donner une réponse positive** aux sollicitations, en tant qu’établissement, dont la mission première est bien la continuité pédagogique.

L’établissement pourra envoyer les informations de besoins qui lui auront été transmis aux élèves, mais ne pourra flécher directement vers les structures employeur tel ou tel jeune, ce qui pourrait être perçu juridiquement comme « flécher de la main-d’œuvre ». Il conviendra de transmettre aux jeunes les éléments qui leur permettront la bonne compréhension de la situation :

En effet, les élèves restent sous statut scolaire tout au long de la formation. A ce jour, bien que les établissements soient fermés, les élèves sont sous le fait de la continuité pédagogique, donc sous des modalités de formation différentes et par conséquent, toujours sous leur statut d’élèves.

Il n’est pas possible pour eux de cumuler deux statuts (élève et salarié) sur un même temps.

De la même manière, les stages/PFMP étant tous suspendus, il n’y a pas de possibilité d’établir de convention de stage/PFMP sur la période de confinement, ni de convention de partenariat avec une structure pour la « mise à disposition » d’élèves, même partiellement, pour répondre à ces besoins.

Dans le cadre actuel de la scolarité distanciée, s’il est compliqué de chiffrer clairement le temps scolaire de chaque élève et donc de donner une estimation du temps « possible » de travail, la règle voudrait que le temps scolaire soit basé sur le cadrage donné par les référentiels de formation (souvent de 28 à 35 heures hebdomadaires).

Si des élèves peuvent travailler quelques jours (sous contrat et rémunérés), le weekend ou sur temps de vacances scolaires ou en dehors du temps scolaire en semaine (dans le respect des règles d’amplitude entre deux journées et de respect du repos hebdomadaire), il convient toutefois pour ces derniers de respecter la règle de base des 35 heures par semaine (et dérogatoire de 48 heures maximum, ou 44 heures en moyenne sur 12 semaines, pour les majeurs uniquement), incluant le temps scolaire : « Le temps consacré à la formation dans un établissement d'enseignement est considéré comme un temps de travail effectif. » (source [www.service-public.fr](http://www.service-public.fr) )

Notez également que chaque contrat signé le sera bien entre le jeune « salarié » et la structure « employeur », sans lien autre qu’informatif, de l’établissement scolaire du jeune.

Ceci s’applique de la même manière à toutes les structures des secteurs médical, social, médico-social et sanitaire.

Par ailleurs, afin de conserver de bonnes relations avec ces structures, il est également possible de transmettre ces offres à d’anciens élèves qui pourraient être sans activité professionnelle (les mêmes règles s’appliquent à tous, donc favoriser des jeunes qui ne sont pas sous statut d’élèves !), ou de flécher des contacts de stagiaires de la formation continue (demandeurs d’emploi ou actuellement à temps partiel).

Nous n’excluons pas, qu’en vertu de modifications des règles actuelles et d’une éventuelle mobilisation / réquisition par le gouvernement de toutes celles / tous ceux qui ont une expérience dans le secteur, les élèves/étudiants puissent apporter leur aide. Mais à ce jour rien de tel n’est engagé par le gouvernement.

Pour conclure, si nous ne pouvons encourager cette proposition, nous ne pouvons nous positionner autrement, qu’en respect du cadre et de la protection de chacun, et donc faire des préconisations allant dans ce sens.

# Réouverture des CFC

A compter du 11 mai 2020, les centres de formation sont susceptibles d’accueillir à nouveau dans leurs centres des stagiaires en formation continue (salariés, indépendants, demandeurs d’emploi).

Les organismes devront nécessairement respecter le protocole national de déconfinement. Un guide ad hoc à destination des organismes de formation, travaillé avec la profession et validé par le ministère du travail, complétera le protocole national et aurait dû être publié le mardi 5 mai sur le site du Ministère du travail, mais nous sommes toujours dans son attente.

# Modalités de réouverture des centres équestres annexés aux établissements du CNEAP

Les établissements recevant du public (ERP) de type PA - établissements de plein air - au sein desquels sont pratiquées des activités équestres sont ouverts au public par dérogation ; ainsi la pratique équestre en « plein air », c'est à dire hors des équipements couverts, est à nouveau autorisée, y compris sur les chemins ouverts au public.

Toutefois, la pratique équestre ne peut donner lieu à des regroupements de plus de dix personnes sur une même zone mais si le centre équestre dispose de plusieurs carrières, il pourra recevoir plusieurs groupes de 10 personnes maximum chacun.

La distanciation physique imposée est de cinq mètres pour une activité physique et sportive modérée et de dix mètres pour une activité physique et sportive intense.

Comme pour l’ensemble des structures recevant du public, il convient de mettre en œuvre un certain nombre de préconisation et de respecter les gestes barrières, ainsi, il faudra plus particulièrement :

• Etablir des zones de circulation au sein de la structure

• Fermer les espaces collectifs (club house, vestiaires, etc.), les apprenants devront attendre leurs cours à l’extérieur du centre équestre sur le parking ou toute zone suffisamment éloignée du centre équestre et permettant la distanciation sociale. Les moniteurs viendront les chercher sur zone déterminée.

• Demander aux cavaliers de venir en tenue et avec leur matériel.

• Les selles et rennes collectives doivent être désinfectées après chaque utilisation

• Eviter tous contacts entre les agents et les cavaliers en réservant exclusivement aux agents l’accès aux salles de repos, de repas et vestiaires. Deux équipes d’agents sont constituées (de moniteurs et palefreniers), ces deux équipes ne doivent pas se rencontrer pour essayer de garantir un minimum d’agents en capacité de prodiguer les soins aux chevaux

• Etablir un planning de réservation pour les accès propriétaires. Différencier les horaires des plannings des cours et ne pas enchainer les reprises

Ci-joint des pièces jointes issues de la FFE sur les mesures à mettre en place.

# Maintien des prestations d’hébergement ?

Oui, dans certaines circonstances : « les prestations d'hébergement sont en outre maintenues **pour les usagers qui sont dans l'incapacité de rejoindre leur domicile**. » (arrêté du 14 mars 2020 portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus COVID-19)

***Le confinement autorise-t-il à prendre un transport en commun ou un véhicule pour faire 20 ou 200 km pour rentrer chez soi ?***

La réponse du SAJ du MAA qui nous renvoie à la FAQ du ministère de l’intérieur.

Les élèves doivent **évidemment quitter l'internat au plus vite pour rejoindre leur domicile.**

Le retour au domicile est donc recommandé en respectant scrupuleusement les consignes suivantes :

Attestation de déplacement dérogatoire signée par l'élève en cochant la première case (motif professionnel) + courrier du chef d'établissement certifiant que le jeune doit rejoindre son domicile.

Si un parent vient chercher son enfant, il doit également se munir de son attestation individuelle en cochant "déplacements pour motif familial impérieux".

# Déplacements des bénévoles : venue dans les associations

Les bénévoles, tels que les administrateurs, n’étant pas des salariés sous contrat avec les associations, le cadre des 5 situations de déplacements fixé par l’État en cette période de confinement, ne les autorise pas de se déplacer avec une simple attestation sur l’honneur, pour se rendre dans les associations pour réaliser des tâches, d’autant plus, souvent administratives. Il conviendra, tant que faire se peut, de « travailler » à distance avec ces bénévoles lorsque cela est possible.

De la même manière, l’accueil d’élèves, de parents, d’enseignants de droit public, ou de tout autre bénévole (qui agit bénévolement en dehors d’un contrat de travail avec l’association) pour « travailler » sur les exploitations agricoles des établissements n’est autorisé, pour cette même raison : pas de déplacement des bénévoles, puisqu’ils ne sont pas des « salariés ».

# Gestion des personnels

**Le principe est celui d’un recours massif au travail à distance lorsque cela est possible.**

**Pour autant, certaines personnes seront néanmoins mobilisées sur site dans les établissements.**

Si les établissements sont fermés jusqu’à nouvel ordre, il faut distinguer « l’établissement » qui ne peut accueillir des apprenants de « l’association » dont l’activité demeure et qu’il faut préserver (continuité pédagogique, exploitations agricoles ateliers technologiques, internats permanents par exemple).

La loi d’urgence pour faire face à l’épidémie de Covid-19 du 23/03/2020 (n° 2020-290) a été publiée au JO le 24 mars, les ordonnances et décrets annoncés par le gouvernement, publiés au journal officiel du 26 mars. L’objectif du gouvernement est, pour les entreprises, de prendre toute mesure visant à faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du Covid-19 et aux conséquences des mesures prises pour limiter cette prorogation, et notamment de prévenir et limiter la cessation d’activité des personnes physiques et morales exerçant une activité économique et ses incidences sur l’emploi.

En matière de droit du travail et de droit de la sécurité sociale, les mesures annoncées ont été prises en vue notamment :

* De limiter les ruptures des contrats de travail et d’atténuer les effets de la baisse d’activité, **en facilitant et en renforçant le recours à l’activité partielle.**

Le décret n° 2020-325 du 25 mars et l’ordonnance n° 2020-346 du 27 mars précisent les aménagements du dispositif.

Voir développement ci-dessous point c)

* De permettre à un **accord d’entreprise** ou de branche d’autoriser l’employeur à **imposer ou à modifier les dates de prise d’une partie des congés payés** dans la limite de 6 jours ouvrables en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités de prise de ces congés définis par le Code du travail et par les conventions et accords collectifs applicables dans l’entreprise.

Voir dispositions de l’ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d’urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos ci-dessous).

* De modifier les modalités d’information et de consultation du CSE pour permettre d’émettre les avis requis dans les délais impartis.

## Pour les personnels de droit privé qui ne peuvent exercer leur activité dans les conditions habituelles

L’employeur dispose de plusieurs leviers pour adapter l’organisation du personnel à la crise actuelle.

En effet, peuvent être articulés le positionnement anticipé de jours à O, de jours de congés payés et le recours à l’activité partielle.

Il ne peut vous être proposé un « schéma » unique et il est impossible de préconiser de privilégier ou de hiérarchiser la mise en œuvre de tel ou tel dispositif par rapport à un autre.

Chaque établissement a ses propres spécificités, et ses propres besoins

Par ailleurs, le manque de visibilité sur la réouverture des établissements et l’éventuel aménagement du calendrier scolaire n’est guère facilitant pour vous permettre de mettre en place les meilleurs dispositifs pour les personnels qui ne peuvent exercer pour tout ou partie leurs fonctions.

### L’ajustement des PIM

En ce qui concerne le temps de travail des personnels qui ne peuvent exercer pour tout ou partie leur activité et qui sont en modulation, il est possible de modifier le PIM conçu à la rentrée et qui n’était qu’indicatif.

Il est rappelé que nous vous avions préconisé jusqu’à la fin du mois de mars, de vous caler sur les heures initialement inscrites dans le **PIM**.

Il est donc possible de positionner des semaines à 0 heure ou encore d’ajuster le nombre d’heures sur l’activité réduite.

Nous attirons votre attention sur le fait que les heures non effectuées durant plusieurs semaines devraient alors être rattrapées d’ici la fin de l’année scolaire. Or, à ce jour, nous n’avons aucune visibilité sur une modification du calendrier scolaire.

Il est également rappelé que les heures qui n’auraient pu être rattrapées d’ici le 31 août ne peuvent être reportées sur la période de modulation à venir sur l’année scolaire 2020/2021.

**L’ordonnance n° 2020-323 du 25 mars précise qu’il est possible, sous réserve de respecter un délai de prévenance d’au moins un jour franc d’imposer la prise, à des dates déterminées par l’employeur, de jours à 0 (dans le cadre de la modulation) ou des JRTT acquis par ce dernier.**

Selon l’ordonnance, le nombre total de jours de repos dont l’employeur peut imposer au salarié la prise ou dont il peut modifier la date **ne peut être supérieur à 10, soit deux semaines puisque ce sont des jours ouvrés.**

**🖐 Information/consultation du CSE en cas de modification par l'employeur des jours de repos**

L’ordonnance n° 2020-389 du 1er avril 2020 modifie celle du 25 mars 2020 sur les modalités permettant à l'employeur d'imposer unilatéralement au salarié la prise de jours de repos ou d'en modifier les dates (pour rappel dans la limite de 10 jours maximum) avec un délai de prévenance réduit.

L'ordonnance du 1er avril **impose une information du CSE sans délai et par tout moyen**.

**Le CSE doit rendre son avis dans le délai d’un mois à compter de cette information**.

**L’employeur peut toutefois agir sans attendre que l’avis du CSE soit rendu.**

Pour le surplus des 10 jours, la consultation du CSE demeure indispensable.

En ce qui concerne les salariés en forfait jours, l’employeur peut, dans les mêmes conditions (limite de 10 jours) modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos prévus par une convention de forfait et décider de la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de repos.

### L’aménagement des jours de congés payés

* **Rappel sur les dispositions légales et conventionnelles**
* La période de prise des congés et l’ordre des départs sont fixés par un accord collectif d’entreprise ou d’établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche (art. L 3141-15). En l’absence de telles dispositions conventionnelles, la période de congés et l’ordre des départs sont fixés par l’employeur, après avis du CSE (art. L 3141-16).

☞ La convention collective indique que **les congés sont pris pendant les vacances scolaires, dont 4 semaines consécutives au moins pendant les vacances d'été**, sauf accord particulier entre l'employeur et le salarié. Pour les AEVS et les AVS disposant de 10 semaines de CP, les congés sont pris pendant les périodes d’absence des élèves, sauf accord particulier entre l’employeur et le salarié.  
**Seul un accord d’entreprise peut permettre de déroger à ces dispositions conventionnelles.**

* La période de prise des congés comprend obligatoirement la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année, cette disposition étant d’ordre public (C. trav. art. L 3141-13).
* Chaque salarié est ensuite informé individuellement de ses dates de vacances au moins un mois à l’avance, délai de prévenance d’ordre public également (art. D 3141-6).
* L’employeur peut modifier les dates de congés payés à condition de respecter un délai de prévenance d’un mois avant la date de départ initialement prévue (art. L 3141-16).
* Toutefois, des circonstances exceptionnelles autorisent l’employeur à changer les dates de vacances moins d’un mois avant la date prévue (art. L 3141-16).
* **L’ordonnance 2020-323 du 25 mars 2020 déroge temporairement aux dispositions légales et conventionnelles en matière de congés afin de tenir compte de la propagation du Covid-19**

L’ordonnance autorise les partenaires sociaux à déroger, **par voie d’accord collectif**, aux dispositions légales et conventionnelles.

Si le texte de l’ordonnance prévoit qu’un accord de branche puisse rendre possible ces aménagements, cela s’avère malheureusement impossible dans notre branche puisque, du fait de l’annulation de l’arrêté de représentativité des organisations syndicales, toute négociation et signature d’accord est impossible.

Il est donc possible d’imposer et de modifier les dates de congés.

Mais attention, cela est encadré ! Vous ne pouvez pas, en tant qu’employeur, procéder par décision unilatérale.

**Seul un accord d’entreprise peut donc permettre** **d’imposer ou de modifier les dates de prise d’une partie des congés payés et ce, dans la limite de 6 jours ouvrables.**

⇨ Un accord d’entreprise est indispensable pour imposer ou modifier les dates de prise d’une partie des congés payés et déroger ainsi au délai de prévenance d’un mois.

⇨L’ordonnance impose de respecter un délai de prévenance qui ne peut être réduit à moins d’un jour franc.

⇨ Les jours de congés imposés par l’employeur doivent être des jours de congés payés acquis par le salarié.

### Le recours au dispositif « d’activité partielle »

La difficulté pour nous est de déterminer si, du fait de la subvention de fonctionnement, les DIRECCTE ne vont pas considérer que nos établissements bénéficient déjà d’un financement pour les personnels affectés à l’activité sous contrat.

Le bénéfice du dispositif "activité partielle" étant soumis à plusieurs conditions, il est vraisemblable que des contrôles seront effectués par les DIRECCTE et que les établissements contrôlés devront justifier de la nécessité du recours à ce dispositif pour les personnes en arrêt total ou en réduction d'activité.

Nous avons eu l’occasion de débattre de ces questions dans le cadre d’un groupe de travail « éco/finances » auquel sont associés des experts comptables, des DREAP, des chefs d’établissements et présidents, et des représentants de la FNOGEC.

Cela étant, aucune exclusion de principe n'ayant été posée par le ministère du travail pour l'enseignement privé sous contrat comme cela est le cas pour l'apprentissage, nous pouvons considérer, tant qu'une telle exclusion n'est pas prévue, que le dispositif d'activité partielle est accessible à nos établissements comme à toutes autres entreprises. Par ailleurs, nos établissements ont été contraints de ne plus accueillir le public par décision administrative.

Ce point a été évoqué à l’occasion d’un webinaire organisé par l’Ifap (Institut des Dirigeants d'Associations et Fondations), animé par deux avocats du cabinet Fidal.

Cette analyse était partagée par eux, tout en s’entourant de précautions oratoires puisqu’il n’y pas de texte !

« *Sur la possibilité pour des structures financées pour tout ou partie par des fonds publics, ceci n’est pas en soi un obstacle mais l’administration ne s’est pas prononcée sur ce point. Il conviendra d’être en mesure de démonter en cas de contrôle l’impossibilité de fait de continuer à fonctionner et la nécessité de solliciter pour des personnels un nombre déterminé d’heures indemnisables* ».

Le ministère du Travail a mis en ligne le 24 mars un document illustrant les instructions transmises aux Direccte pour identifier les entreprises éligibles au dispositif et harmoniser leurs décisions.

* Les établissements visés par l’arrêté de fermeture

Les employeurs qui appartiennent à un secteur visé par l’arrêté interdisant l’accueil du public dans certains établissements (Arr. du 14 mars). Cet arrêté vise bien les établissements d’enseignement scolaire ainsi que les activités d’hébergement.

* Les entreprises qui subissent une baisse d’activité

Hors des secteurs concernés par l’arrêté de fermeture au public, si l’employeur est confronté à une réduction ou une suspension d’activité liée à la crise sanitaire (difficultés d’approvisionnement, annulation de commandes, absence simultanée de nombreux salariés malades occupant des postes indispensables à la continuité de l’activité, etc.), il est éligible à l’activité partielle.

**A ce jour, nous ne pouvons exclure le recours au dispositif mais nous nous devons d’attirer votre attention sur ce risque, lors de l'instruction d’une demande d'activité partielle ou lors de contrôles ultérieurs de demandes de justification ou de refus.**

**Le 22 avril, le Ministère du travail a évoqué la situation des associations bénéficiant de subventions en posant le principe suivant :**

***« Les associations sont-elles éligibles à l’activité partielle ?***

*Les associations figurent dans le champ des structures éligibles à l’activité partielle. Comme les entreprises, elles doivent respecter les motifs de recours prévus par la réglementation.*

*Les ressources spécifiques dont peuvent bénéficier les associations (subventions) conduisent à rappeler le principe selon lequel* ***le recours à l’activité partielle ne saurait conduire à ce que leurs charges de personnel soient financées deux fois, une première fois par des subventions et une seconde fois par l’activité partielle****.*

*Les demandes déposées par les associations bénéficiant de subventions doivent donc respecter cette obligation.*

*Des contrôles seront réalisés a posteriori et* ***en cas de constat d’un financement en doublon, les subventions seront ajustées à la baisse.****»*

Nos services ont préparé une note afin de vous permettre d’argumenter sur ce point et de répondre à l’administration à l’occasion du dépôt d’une demande ou dans le cadre d’un éventuel contrôle ultérieur. **Vous la trouverez ci-dessous.**

La justification économique de la mise en activité partielle sera déterminante.

Il s’agira de démontrer que, nonobstant la subvention de fonctionnement (qui ne couvre pas l’intégralité des salaires des personnels liés à l’activité sous contrat), ce qui est en jeu est la pérennité de l’établissement et des emplois. Les projections sur les conséquences de la crise sur l’année à venir seront à notre sens des arguments à avancer.

Par ailleurs, en cas de contrôle et d’une position de l’administration considérant que les personnes positionnées en AP sont financées par deux sources, ce n’est pas le remboursement des allocations partielles qui sera demandé mais les « subventions qui seront ajustées à la baisse ». Nous avons saisi et alerté le Ministère du travail sur ce point (DGER et cabinet du Ministre).

**Note argumentaire**

Sur le site du ministère du travail a été inséré dans les Questions/Réponses le 22/04 des précisions concernant l’éligibilité au dispositif de l’activité partielle :

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

**Dans cette note, l’administration pointe les éventuelles recherches d’effets « d’aubaine » par des associations, dont le coût des salariés serait déjà couvert par des subventions (pour nos établissements, les subventions de fonctionnement notamment ou la subvention article 44 ou autres ) et qui « utiliseraient » le dispositif d’activité partielle consécutif à la crise sanitaire du COVID19 pour « améliorer leur situation financière » par un double financement public.**

Pour bien justifier auprès de la DIRECCTE - que ce soit lors du dépôt de la demande (en cas de demande de justification complémentaire) ou à l’occasion d’un contrôle a postériori - que vous n’êtes pas dans cette situation, il convient de mettre en avant en premier lieu l’impact financier du COVID 19 sur les comptes de votre association et d’indiquer que cet impact est significatif ou qu’il est même de nature à remettre en cause la viabilité à court terme de l’établissement.

Selon notre point de vue, il est sage de ne pas rentrer dans le détail de ce que couvre la subvention de fonctionnement.

En effet, si la DIRECCTE raisonne par analogie avec les établissements privés sous contrat qui relèvent de l’Education Nationale (textes plus connus par les services de contrôle de la DIRECCTE), il est possible que vos interlocuteurs ignorent que les établissements sous contrat avec le ministère de l’agriculture reçoivent des financements spécifiques à la restauration et à l’hébergement des élèves demi-pensionnaires et internes car les établissements privés EN ne reçoivent de l’Etat que des forfaits d’externat.

Le fait de mettre en avant pour la partie formation initiale par voie scolaire, le volume de vos internes, demi-pensionnaires, le montant des remboursements faits aux familles correspondants à ces prestations, ainsi que la part d’emploi des personnels affectés à ces activités (encadrement, nettoyage, restauration, gestion administrative, etc.) relatif aux secteurs de la restauration et de l’hébergement des élèves sera l’argument majeur à opposer à la DIRECCTE, sans avoir à entrer plus dans le détail lors des contrôles a priori.

Au regard des informations dont nous disposons aujourd’hui, le risque pour l’établissement dans le cadre d’un contrôle a posteriori de la DIRECCTE n’est pas de devoir rembourser les allocations d’activité partielle mais de subir une réduction de sa subvention versée par le Ministère de l’agriculture (qui n’était pas informé de cette mesure avant que nous ne l’en informions ! la discussion est en cours avec le cabinet du MAA).

Lors de contrôles a posteriori et sur pièces, il sera plus facile de contre argumenter les positions de l’administration à partir de la comptabilité analytique et d’entrer dans l’analyse des textes sur la subvention de fonctionnement. De prouver par exemple, que la subvention de fonctionnement ne couvre effectivement pas 60% des frais de restauration ou bien 50% des frais d’hébergement (par exemple) comme indiqué dans les textes. Lors de ces contrôles l’enjeu sera d’avoir une comptabilité analytique probante (sur la réalité des coûts) qui montrera que les subventions forfaitaires versées par l’Etat ~~et les collectivités locales~~ ne permettent effectivement pas de prendre en compte les coûts de fonctionnement réels qu’elles sont supposées financer. Toutefois, la subvention versée est bien forfaitaire et basée sur des coûts de fonctionnement « normaux » observés à partir d’un panel d’établissements publics, et non en fonction des frais réels constatés dans un établissement. Nous comprenons que ce calcul validé par le protocole signé entre les fédérations et le MAA, s’est effectué sans prise en compte des surcoûts liés à la crise sanitaire

Ainsi l’administration pourrait considérer qu’il y a une déconnexion, entre les charges réelles de l’établissement, et les charges de fonctionnement finançables par l’Etat. L’administration pourrait indiquer alors qu’elle ne financera pas par le recours à l’activité partielle, les surcoûts liés à une « mauvaise » gestion des établissements ou liés à un manque d’effectifs et qui ne sont pas liés aux conséquences de la crise sanitaire. Rappelons une fois encore que c’est l’impact négatif du Covid-19 qui est éventuellement financé par l’état.

En conséquence, l’enjeu sera dans ce cas, de prouver à l’administration que le recours à l’activité partielle est destiné à compenser des surcoûts liés aux conséquences directes de la crise sanitaire, surcoûts non pris en charge, à ce jour, par des fonds publics (cet argument nous paraît imparable pour justifier, par exemple, d’un recours à l’activité partielle sur l’externat pour les établissements ayant une exploitation annexe).

Cette démonstration ne pourra être faite qu’a posteriori à partir de la comptabilité analytique de l’établissement sur l’exercice scolaire, il ne nous semble donc pas possible de le démontrer avec exactitude à ce jour.

Ci-dessous des éléments qui doivent ou peuvent être invoqués (selon les spécificités de chacun) :

* Les demandes d’allocation partielle ne concernent pas, loin s’en faut, tous les personnels de l’association (en indiquant le nombre de personnel total en droit privé, le nombre de personnel en activité partielle, les volumes d’emploi globaux et les volumes en AP)
* Les personnels de vie scolaire, de ménage et d’entretien, personnel de cuisine sont affectés pour tout ou partie de leur temps à ces secteurs d’activité et qu’ils ne sont que partiellement pris en charge par les fonds publics.
* Le recours à l’activité partielle est destiné à couvrir pour une grande partie le remboursement fait aux familles des frais de prestations annexes non réalisées : surveillance d’études, transport scolaire par du personnel de l’établissement, restauration, hébergement etc… des élèves **ou bien liée à une perte d’activité** par exemple d’accueil groupe (activité qui permet d’optimiser habituellement les couts de gestion de l’activité scolaire et donc de diminuer les frais des prestations facturées aux familles notamment pour l’internat et la restauration). Donc il faut expliquer et justifier d’un manque à gagner sur des ressources privées autres que les ressources publiques reçues, indispensables à l’équilibre financier et à la viabilité de l’établissement.

Le manque à gagner sur fonds privés des familles est particulièrement important pour l’établissement par rapport à une autre structure scolaire en raison de l’importance du nombre d’élèves internes accueillis et qui nécessite un taux d’encadrement spécifique en personnel de vie scolaire non financés.

* Vous pouvez, s’il y a lieu, indiquer que ce manque à gagner est particulièrement important pour votre établissement du fait de personnels de cuisine qui sont directement salariés par l’association contrairement à certains établissements scolaires qui externalisent leur restauration (ou que vous avez une activité de cuisine centrale pour plusieurs établissements)
* Pour les établissements ayant des exploitations annexes (supports pédagogiques), il peut être judicieux d’indiquer que le montant de la subvention à l’externat qui est calculé forfaitairement par l’Etat sur la base d’une activité « normale » ne permet plus de couvrir les surcoûts liés à l’impact de la crise sanitaire actuelle. Dans ces conditions, vous sollicitez un recours à l’AP pour les personnels affectés à l’externat en précisant que faute de quoi, l’association peut se retrouver confrontée à court terme à un état de cessation de paiement.

Vous pouvez également préciser qu’a contrario des établissements publics, les établissements agricoles sous contrat d’Etat, ne peuvent pas prétendre à des aides du conseils régional sur le fonctionnement des exploitations agricoles. Le recours à l’activité partielle sur l’externat, se trouve donc être le seul recours possible pour limiter l’impact financier lié à la crise sanitaire actuelle.

* L’objectif est de démontrer que les demandes de recours à l’activité partielle que vous sollicitez tiennent déjà compte de ce financement public, et qu’elles ne visent qu’à compenser des pertes d’activités financées sur fonds privés (Remboursement des familles, ou perte d’activité) ou qu’elles sont liées à des surcoûts générés par la crise sanitaire et non pris en charges par des fonds publics versés forfaitairement sans prise en compte de ces surcoûts ( activités d’accueil de groupe, perte liée aux activités de l’exploitation annexe de l’établissement etc.) observées sur la période concernée.

**En conclusion :**

Comme nous l’avons déjà préconisé dans la note de gestion, il était « sage » de ne pas avoir la tentation de recourir à l’activité partielle pour le temps de travail des salariés affectés à l’externat car la subvention de fonctionnement est censée couvrir à 100%  de ses charges de fonctionnement ([R 813-38](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000256241&categorieLien=id)  du code Rural ) sauf risque de fermeture imminent de l’établissement suite aux conséquences financières de la crise sanitaire.

Vous pourrez argumenter sur la part d’activité des personnels PVS de jour liée à l’accompagnement spécifique des jeunes (accompagnement devoirs par ex., part d’activité liée à l’encadrement à la fin des cours et jusqu’au études du soir, etc.)

En sus, toute baisse des contributions des familles concernant l’externat ne devrait pas permettre de justifier d’un recours à l’activité partielle parce qu’en vertu du « principe de gratuité » de la scolarité , les contributions concernant le régime de l’externat ne doivent couvrir que les dépenses liées aux bâtiments scolaires et administratifs, aux provisions pour grosses réparations de ces bâtiments, pour des équipements scientifiques, scolaires ou sportifs , et enfin celles liées au caractère propre  des établissements tels que la  pastorale, ou encore des enseignements non prévus par les programmes ([R813-9](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000022170468&cidTexte=LEGITEXT000006071367&dateTexte=20100501) du code Rural).

Enfin~~,~~ comme il y a un maintien de la facturation des familles liée au régime de l’externat, on peut difficilement justifier un recours à l’activité partielle pour le % de temps affecté à la partie externat des personnels de droit privés (vie scolaire, personnel de ménage et d’entretien, enseignant de droit privé hors contrat ou autres).

Pour toute ces raisons, l’administration risque de considérer qu’il y a un double financement.

**La seule possibilité de contre argumenter, si vous vous trouvez dans ce cas de figure, c’est de démontrer à l’administration que la subvention de fonctionnement est insuffisante pour couvrir vos charges réelles liées à l’externat (y compris de personnel) en vous appuyant sur votre comptabilité analytique, et que le recours à l’activité partielle est destiné à compenser l’impact financier lié à la crise sanitaire actuelle et non à financer des surcoûts liés à une faiblesse des effectifs ou bien à une mauvaise gestion (préexistant à la crise sanitaire actuelle). Enfin que ce recours à l’activité partielle est la seule solution, car la poursuite de l’ activité à court terme en raison des conséquences financières liées à la crise sanitaire actuelle n’est pas assurée.**

Concernant les secteurs de la « restauration » et de « l’hébergement » des demi- pensionnaires et pensionnaires, les charges de fonctionnement (toutes charges confondues, personnel et autres de façon indistincte) sont cofinancées par des fonds privés et publics. Pour ces activités, la subvention de fonctionnement est censée couvrir 60% des frais de fonctionnement de la restauration et 50% des frais d’hébergement hébergement, le recours à l’activité partielle peut donc se justifier dans ces proportions respectives (60% restauration et 50% hébergement) pour la partie du temps des personnels de droit privés affectés à ces activités.

Dans la mesure où ces activités annexes ont donné lieu au remboursement intégral des familles pour des prestations non réalisées, Les DIRRECTE ne devrait pas pouvoir contester ce recours.

Ces activités ne sont pas toujours complétement externalisées, et sont constituées pour une grande part de charges fixes de personnel, les impacts peuvent donc être significatifs et remettre en cause l’équilibre financier voir la possibilité pour l’établissement de poursuivre son activité.

Vous comprenez bien que chaque situation doit être contextualisée car chaque situation est un cas particulier, il convient donc en cas de doute de consulter le service eco- gestion du CNEAP.

Concernant les autres activités (études, transport des élèves.), les personnels qui y sont affectés peuvent être mis en activité partielle pour le % de temps défini par la comptabilité analytique

La mise en place de l’activité partielle peut prendre deux formes :

* Le salarié n’exerce aucune activité,
* Son temps de travail se trouve réduit.

La mise en place de l’activité partielle peut selon nous concerner principalement des personnels techniques, de restauration, de vie scolaire (d’internat notamment), chargés d’accueil de groupe. Cette liste n’est bien sûr pas exhaustive.

Dans le cadre des justificatifs qui permettront de démontrer le bien-fondé du recours à l’AP (et d’établir qu’il n’y a pas double financement), le service économie – gestion du CNEAP vous a transmis d’ici une maquette mesurant les impacts financiers de la crise actuelle.

Le MAA souhaite également mesurer les impacts économiques sur nos établissements et diffusera prochainement une enquête sur le sujet.

Les textes déjà parus sur le dispositif d’AP nécessiteront certainement une circulaire mais d’ores et déjà, à la suite de la publication du décret et de l’ordonnance, le site du Ministère du travail donne des informations complémentaires.

Notamment note en date du 25 mars « *Les demandes d’activité partielle sont formulées par les employeurs si la baisse d’activité est occasionnée par l’un des motifs visés à l’article R. 5122-1 du Code du travail parmi lesquels celui des****circonstances de caractère exceptionnel****, qui trouve à s’appliquer dans la présente crise.*

*Si c’est votre cas, vous pouvez prétendre au bénéfice du dispositif d’activité. Cette solution vous permettra d’éviter des licenciements économiques et de préserver les compétences des salariés pour vous aider à rebondir lorsque votre activité reprendra.*

*Vous pouvez solliciter une allocation d’activité partielle pour un ou plusieurs employés dans l’impossibilité de travailler, si vous êtes dans l’un des cas suivants :*

* *vous êtes concernés par les arrêtés prévoyant une fermeture de votre entreprise ;*
* *vous êtes confrontés à une baisse d’activité/des difficultés d’approvisionnement ;*
* *il vous est impossible de mettre en place les mesures de prévention nécessaires pour la protection de la santé des salariés (télétravail, geste barrière, etc.) pour l’ensemble de vos salariés »*

Une nouvelle note relative au dispositif de l’activité partielle a été mise en ligne le 29 mars. Vous en trouverez le texte en PJ.

* **MONTANT DE L’ALLOCATION – REGIME SOCIAL ET FISCAL**

L’état prend en charge une allocation qui est proportionnelle à la rémunération des salariés placés en AP.

**Elle couvre 70% de la rémunération antérieure brute, dans la limite de 4,5 SMIC, avec un taux horaire minimal de 8,03 €.**

Le plafond de l’allocation horaire est fixé à 70% de 4,5 SMIC horaire brut, c’est-à-dire 31,98 €.

Ce plancher de 8,03 € ne s’applique pas aux apprentis et aux salariés en contrat de professionnalisation dont la rémunération antérieure était inférieure au SMIC.

Voir exemples donnés sur le site du ministère du travail

<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/accompagnement-des-mutations-economiques/activite-partielle>

Ceci correspond à environ 84 % du salaire net horaire du fait des charges qui sont différentes pour les indemnités de chômage partiel.

En effet, les indemnités d’activité partielle versées par l’employeur à ses salariés ne sont pas assujetties aux cotisations salariales et patronales de Sécurité sociale (source : site de l’Urssaf)

Les indemnités d'activité partielle sont par ailleurs exonérées des taxes et participations assises sur les salaires.

En revanche, elles sont assujetties à la CSG au taux 6,20 % et à la CRDS au taux de 0,50 %. Ces deux contributions sont calculées sur la base de 98,25 % de l’indemnité versée (application d’un abattement de 1,75 % pour frais professionnels).

Les indemnités d’activité partielle (et l’éventuelle allocation complémentaire devant être versée par l’employeur) ont le caractère de traitements et salaires et sont donc soumises au prélèvement à la source.

* **PROCEDURE DE DEMANDE D’ACTIVITE PARTIELLE**

L’employeur dispose d’un délai de 30 jours à compter du placement des salariés en activité partielle pour formuler sa demande.

**🖐 Un nouveau délai est accordé !**

**Le ministère du travail, dans sa note Q/R actualisée au 10 avril précise qu’afin de tenir compte du volume des demandes et des circonstances exceptionnelles traversées par les entreprises, les demandes d’autorisation d’activité partielle pourront être présentées par jusqu’au 30 avril 2020. Ainsi, une demande d’activité partielle pourra être déposée par une entreprise, avant la fin du mois d’avril, sans que le délai de 30 jours lui soit opposable.**

Les démarches sont à faire via le site suivant :

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

La demande doit préciser :

* le motif de recours = le site du ministère du travail fait état des « 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 (il suffira à l'employeur d'en informer la Direccte pour interrompre la prise en charge) ;
* le nombre de salariés concernés ;
* le nombre d’heures chômées prévisionnelles.

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.

Le délai d’acceptation exprès ou tacite des demandes d’autorisation préalable est ramené de 15 à 2 jours. L’absence de décision d’autorisation de recours à l’AP dans ce délai de 2 jours vaut acceptation implicite de la demande.

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

**Un simulateur de calcul** **est mis à jour** sur le site du ministère du Travail : [www.simulateurap.emploi.gouv.fr/](http://www.simulateurap.emploi.gouv.fr)

Pendant la période d’activité partielle, l’employeur recevra de l’ASP (agence de services et de paiement) une allocation équivalente à la part de rémunération horaire du salarié placé en AP.

Le salarié recevra de l’employeur une indemnité d’AP, en lieu et place de son salaire pour la période durant laquelle il sera placé en AP. (voir passage « bulletin de salaire » ci-après).

* **CONSULTATION DU CSE**

L’avis du CSE doit, habituellement, être communiqué avec la demande d’autorisation préalable d’activité partielle, si l’entreprise en est dotée.

Etant donné la situation exceptionnelle actuelle, pour le motif invoqué de recours à l’AP de « circonstance exceptionnelle + COVID », lorsque le CSE n’a pu être réuni, l’employeur dispose d’un délai pour le faire.

**L’employeur dispose d’un délai de deux mois pour consulter le CSE et transmettre son avis à l’administration.**

La rédaction du décret n° 2020-325 qui impose la consultation du CSE *"si l’entreprise en est dotée"* pouvait laisser comprendre que toutes les entreprises, quel que soit l’effectif, étaient visées par l’obligation de consultation du CSE sur le recours à l’activité partielle. En effet, elle modifiait la rédaction de l'article R 5122-2 du Code du travail limitait la consultation du CSE aux seules associations de plus de 50 salariés.

Dans l’actualisation de sa note « questions/réponses » le Ministère du travail précise que **la consultation du CSE ne concerne que les entreprises d’au moins 50 salariés**.

Indépendamment de cette précision, compte tenu des enjeux financiers, il est conseillé à toutes les associations dotées d'un CSE (quel que soit l'effectif) de le consulter, étant rappelé que le décret du 25 mars 2020 prévoit désormais que l'avis du CSE peut être recueilli postérieurement à la demande d’autorisation et transmis dans un délai d’au plus de 2 mois à compter de cette demande.

**En l’absence de CSE, la demande d’activité partielle peut-elle être autorisée ?**

Selon le Ministère du travail, oui, de manière exceptionnelle.

Pour rappel, l’obligation de mise en place d’un CSE est effective depuis le 1er janvier 2020.

L'article 2 de l'ordonnance n° 2020-389 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel suspend les processus électoraux en cours et « impose aux employeurs qui doivent engager le processus électoral de le faire dans un délai de trois mois à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire » (date repoussée au 10 juillet inclus par la loi n° 2020-546 du 11 mai 2020).

Se pose alors la question des employeurs dont l'obligation d'engager le processus électoral nait après l'entrée en vigueur de l'ordonnance et des employeurs qui, bien qu'ayant l'obligation de le faire, n'ont pas engagé le processus électoral avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance.

Afin de ne pas bloquer les demandes d’activité partielle de ces entreprises et dans l’intérêt des salariés, ces entreprises devront s’engager à organiser des élections professionnelles dès que possible, c’est-à-dire, dès la levée de la période de suspension des processus électoraux prévue par l’ordonnance susvisée.

* **PERSONNELS ELIGIBLES**

**Le recours à ce dispositif sera de nature à aider nos associations à traverser cette crise inédite et dont les conséquences seront certainement lourdes pour nos établissements.**

**Il sera bien évidemment à privilégier pour des personnels dans l’incapacité d’exercer leurs fonctions. L’objectif est à tout prix d’éviter des ruptures de contrats de travail. Dès la reprise d’une vie « normale » de nos structures, la mobilisation et l’investissement de chacun sera précieux.**

Ce dispositif, financé par des fonds publics, a vocation à permettre le financement des personnels qui ne peuvent travailler en distanciel**. Il ne peut servir à permettre une prise en charge de tout ou partie des salaires des personnels dont l’activité est assurée.**

Il n’y a pas de condition d’ancienneté, ni de conditions liées au type de contrat de contrat de travail (CDD, apprentis, CDI, etc.) ou encore liées au temps de travail du salarié (temps partiel, temps plein) pour être éligible à l’activité partielle.

* **ASSOUPLISSEMENT SUR LA NECESSITE D’UNE REDUCTION COLLECTIVE DE L’HORAIRE DE TRAVAIL ?**

**La note du Ministère en date du 29 mars indique que *« En cas de réduction collective de l’horaire de travail, les salariés peuvent être placés en situation d’activité partielle individuellement ou alternativement afin de pouvoir autoriser la mise en place d’un système de « roulement » par unité de production, atelier, service, etc. »***

La mise en AP est par principe une interruption ou réduction collective du travail qui n’exclut pas forcément et à priori une individualisation des modes d’organisation en fonction des contraintes.

Il faut certainement à ce jour attendre des précisions qui seront fournies dans un décret à paraître et une circulaire attendue en espérant que ce point y soit développé.

En effet, cette condition qui existait déjà dans les textes antérieurs semble peu adaptée au contexte actuel au combien particulier. Ce signifierait qu’un service entier ou une catégorie de personnels doivent être mis en AP de manière collective.

L’objectif visé était certainement d’éviter de pénaliser au sein d’un groupe identifié certaines personnes qui ne toucheraient que les allocations de chômage partiel alors que d’autres percevraient un salaire habituel en travaillant.

Cet argument en cas de demande de justification pourrait être levé puisque, par le biais de la recommandation patronale de la FFNEAP, les personnes en AP et celles en situation de travail effectif auront une rémunération identique. Il est rappelé qu’il revient à l’employeur de déterminer qui seront les salariés positionnés en AP.

Le « roulement » évoqué par le Ministère du travail nous semble également difficilement applicable à toutes les catégories de personnels et à toutes les configurations d’établissements.

On peut l’imaginer pour les personnels d’entretien (1 jour de travail par roulement par exemple).

On peut peut-être moins l’envisager pour les PVS si, au sein d’une équipe, le choix a été fait non pas d’un roulement qui mobilise l’ensemble de l’équipe mais une ou deux personnes qui assurent une continuité dans l’accompagnement des élèves, des familles et des enseignants.

Gageons sur le bon sens de la DIRECCTE pour l’application de ce texte ancien (plus adapté au secteur de la production) dans un contexte inédit.

**NOUVEAU ! Individualisation de l’activité partielle possible mais encadrée**

L'ordonnance du 22 avril 2020 (art. 8) permet le placement en activité partielle de salariés de façon individualisée ou selon une répartition non uniforme des heures chômées ou travaillées, mais **sous conditions**.

L'employeur peut placer une partie seulement des salariés de l’entreprise, d’un établissement, d’un service ou d’un atelier, y compris ceux relevant de la même catégorie professionnelle, en position d’activité partielle ou appliquer à ces salariés une répartition différente des heures travaillées et non travaillées, lorsque cette individualisation est nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise d’activité, à condition que cela résulte :

* soit d’un accord d’entreprise ou, à défaut, d’une convention ou d’un accord de branche,
* **soit après avis favorable du CSE (uniquement pour les entreprises d’au moins 50 salariés)**.

L’accord ou le document soumis à l’avis du CSE, qui ne peut produire effet que jusqu'au 31 décembre 2020 au plus tard, doit déterminer :

1. Les compétences identifiées comme nécessaires au maintien ou à la reprise de l’activité de l’entreprise, de l’établissement, du service ou de l’atelier ;
2. Les critères objectifs, liés aux postes, aux fonctions occupées ou aux qualifications et compétences professionnelles, justifiant la désignation des salariés maintenus ou placés en activité partielle ou faisant l’objet d’une répartition différente des heures travaillées et non travaillées ;
3. Les modalités et la périodicité, qui ne peut être inférieure à 3 mois, selon lesquelles il est procédé à un réexamen périodique des critères mentionnés au 2° afin de tenir compte de l’évolution du volume et des conditions d’activité de l’entreprise en vue, le cas échéant, d’une modification de l’accord ou du document ;
4. Les modalités particulières selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés concernés ;
5. Les modalités d’information des salariés de l’entreprise sur l’application de l’accord pendant toute sa durée.

Ces exigences nous semblent surprenantes car non connues au début de la mise en activité partielle. Pour autant, il serait plus prudent de resolliciter le CSE pour consultation en reprenant les conditions nouvellement fixées, y compris pour ceux qui à l’époque ont donné un avis favorable.

Il est regrettable que ces exigences nouvelles soient données maintenant pour une organisation du travail mise en place depuis mi-mars ….

A noter qu'il semble que **les salariés protégés ne pourront pas faire l'objet d'une mesure indiviualisée d'activité partielle**. En effet l'ordonnance précise que pour imposer l'activité partielle à des salariés protégés, il est nécessaire que le régime d'activité partielle affecte "dans la même mesure" tous les salariés de l’entreprise ou du service.

* **COMPATIBILITE ADMISE PAR LE MINISTERRE DU TRAVAIL ENTRE TELETRAVAIL ET ACTIVITE PARTIELLE**

Le Ministère du travail pose comme principe qu’un salarié qui exerce en situation de télétravail ne peut être déclaré en activité partielle.

Aucune distinction n’est faite entre un salarié qui exerce la totalité de son temps de service habituel en télétravail (auquel cas l’impossibilité de recours à l’AP est totalement justifiée) de la situation d’un personnel qui ne peut qu’exercer selon cette modalité une partie de son travail.

Ainsi, par exemple, un salarié à temps plein qui travaille en télétravail pour la moitié de son temps de travail ne peut être positionné en AP pour la partie non travaillée.

La position du Ministère sur ce point sera peut-être évolutive en opérant une différence entre les salariés qui sont en télétravail « total » ou « partiel du fait de l’impossibilité de fournir la quotité de travail contractuelle ».

Pour l’heure il convient d’être prudent et de ne pas mettre en AP une personne qui travaille en télétravail et ce, pour quelque volume que ce soit.

Indications du ministère du travail sur cette question :

* Dans un communiqué de presse du 30 mars 2020 : "*La mise en chômage partiel (activité partielle) des salariés n’est pas compatible avec le télétravail. Lorsqu’un employeur demande à un salarié de télétravailler alors que ce dernier est placé en activité partielle, cela s’apparente à une fraude et est assimilé à du travail illégal.*"
* Dans la fiche Questions réponses sur l'activité partielle mise à jour le 3 avril 2020 : "*Pour les salariés en télétravail, l’employeur ne peut pas demander à bénéficier d’une indemnisation.*"

Notre position et la recommandation de prudence se justifient pleinement compte tenu de la position du ministère du travail et des positions divergentes des inspections du travail qui ont été saisies de cette question.

La position du Ministère peut sembler incohérence dans la mesure où un salarié peut être placé en position d’activité partielle pour une partie de son temps de travail et exercer en présentiel sur site pour l’autre partie. L’explication tient certainement au fait que le contrôle de l’activité et de l’inactivité du salarié est plus aisé dans ce cas.

Cette position est bloquante dans de nombreuses situations et les avis parfois divergents.

Dans cette situation encore floue, ce qui est absolument interdit pour un employeur c’est de demander à un salarié placé en activité partielle de travailler pendant les périodes chômées. C'est cela qui serait constitutif d'une fraude au bénéfice de l’allocation d’activité partielle.

**Dans ce contexte, si vous décidez néanmoins de placer en activité partielle un salarié partiellement en télétravail,** il est absolument indispensable que vous puissiez vous assurer que ce dernier ne travaille pas pendant les périodes chômées.

**L’une des clés d’une combinaison sécurisée « télétravail/activité partielle » nous semble dès lors résider dans le décompte rigoureux de la durée du travail.**

**Il faut donc prendre toutes les précautions nécessaires et absolument rédiger un document écrit** (éventuellement par mail) pour :

* Définir très précisément les périodes de télétravail (des journées entières de télétravail et de « chômage » voire des demi-journées).
* Etablir un décompte du temps de travail sous forme de tableaux/plannings faisant mention durant les journées travaillées des heures travaillées.
* Indiquer au salarié que l’activité partielle est incompatible avec les périodes de télétravail,
* Rappeler en conséquence qu’il ne doit **absolument** pas travailler pendant les périodes chômées définies au cours desquelles il n’est pas sous la subordination de l’employeur.

L’idéal consisterait à pouvoir mettre en place des moyens de contrôle de l’activité et de l’inactivité (par ex. une déconnexion automatique des postes de travail des salariés lors des jours chômés) mais techniquement cela parait être difficile à mettre en place sans avoir pu l’anticiper et le préparer….

Si vous veniez à constater que le salarié travaille en dehors des périodes convenues, il faudrait immédiatement, par écrit, lui rappeler les consignes strictes à respecter.

**La Direccte procèdera certainement à des contrôles après la crise sanitaire afin de s’assurer que les salariés, pour lesquels le dispositif d’activité partielle a été demandé, ne travaillaient effectivement pas.**

**Il convient donc d’être très vigilants.**

**NOUVEAU !**

**Le Ministère du travail, dans l’actualisation du 22 avril de ses Q/R, admet la possibilité, sous conditions, d’alterner télétravail et activité partielle** :

Rappel du principe : *Un employeur ne peut demander à un salarié placé en activité partielle de travailler en télétravail, et inversement il ne peut le placer en activité partielle alors qu’il est en télétravail. Les entreprises qui méconnaîtraient cette règle de non cumul s’exposent à des sanctions pénales et administratives.*

*Toutefois, en cas de réduction de l’horaire de travail, l’employeur peut placer les salariés en activité partielle pour le temps qui correspond à cette réduction et placer le salarié en télétravail pour le temps travaillé.*

*Dans cette hypothèse, l’employeur doit définir clairement les plages travaillées et celles non travaillées.*

*A cette fin, il est préférable de distinguer des journées ou demi-journées travaillées en télétravail de celles couvertes par l’activité partielle, au sein d’une même semaine.*

*Cette identification des jours travaillés et des jours non travaillés peut être collective ou alternée.*

*Ces éléments pourront être demandés dans le cadre de l’instruction des demandes ou en cas de contrôle.*

* **SITUATION DES SALARIES EN FORFAIT JOURS**

L’ordonnance du 28 mars ouvre le bénéfice de l'activité partielle aux salariés qui ne sont pas soumis aux dispositions légales ou conventionnelles relatives à la durée du travail. Une conversion des jours ou demi-journées en heures est prévue.

Un décret du 16 avril 2020 précise, notamment, les modalités de calcul de l'allocation d'activité partielle pour les salariés en forfait jours.

L’indemnité comme l’allocation d’activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés par le salarié. Le nombre d’heures prises en compte est déterminé en convertissant en heures un nombre de jours ou de demi-journées selon les durées forfaitaires suivantes :

– une demi-journée non travaillée correspond à 3 heures 30 non travaillées ;

– un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;

– une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Il faut déduire de ces heures les jours de congés payés et de repos pris au cours de la période de suspension ou de réduction de l’activité, ainsi que les jours fériés non travaillés qui correspondent à des jours ouvrés, après avoir converti ces jours en heures selon les mêmes modalités.

Attention, le résultat final ne peut pas être supérieur à l’application de la durée légale du travail sur la période considérée : 35 h par semaine et 151,67 h par mois.

* **PRECISION SUR L’ACTIVITE PARTIELLE DES SALARIES PROTEGES !**

Principe général pour les salariés non protégés : la mise au chômage partiel ne constitue pas une modification du contrat de travail nécessitant l’accord du salarié : aucune procédure particulière envers les salariés n’est requise.

Règles particulières pour les salariés protégés :

L’ordonnance n° 2020-346 du 27 mars (art. 6) précise que « *l'activité partielle s’impose au salarié protégé sans que l’employeur n’ait à recueillir son accord, dès lors qu’elle affecte tous les salariés de l’entreprise, de l’établissement, du service ou de l’atelier auquel est affecté ou rattaché l’intéressé* ».

Cet article permet ainsi, lorsque les conditions sont réunies, de faire échec à la jurisprudence de la Cour de cassation interdisant, en temps normal, d'imposer à un salarié protégé sa mise en activité partielle.

Un salarié protégé aura la possibilité de refuser d’être placés en situation d’activité partiellesi cette mesure ne touche pas l’ensemble du service auquel il appartient. Dans cette situation l’employeur devra obtenir son accord.

* **PIM DES SALARIES EN ACTIVITE PARTIELLE**

**Comment gérer les PIM des salariés placés en activité partielle ?**

**L’Etat ne prendra en charge des allocations que dans la limite de 35 h par semaine.**

**Nous vous conseillons de modifier les PIM pour les semaines « hautes » afin de ramener l’horaire à 35 h pour les salariés à temps plein ou à la durée hebdomadaire contractuelle pour les salariés à temps partiel.**

**Les semaines prévues à 0 dans le PIM initial ne devront pas être modifiées. En effet, le salarié ne devait pas travailler, il n’y a donc pas lieu de percevoir des allocations d’activité partielle (ceci pourrait par ailleurs être sanctionné)**

**A l’identique, les semaines de congés payés prévues dans le PIM doivent le demeurer. Il n’y aura pas de sollicitation de l’AP pour ces jours. Les congés sont posés et il n’y a pas lieu de les modifier.**

* **ACTIVITE PARTIELLE ET JOURS FERIES**

**Le Ministère du travail précise dans ses Q/R actualisées au 22 avril le régime d’indemnisation des jours fériés.**

**Les jours fériés inclus dans une période d’activité partielle et habituellement chômés sont à traiter de la même façon que les jours de congés payés.**

**Les salariés ne peuvent ainsi pas être placés en position d’activité partielle durant ces périodes et ces jours ne doivent pas être comptabilisés au titre des heures permettant le versement de l’allocation à l’employeur.**

**L’employeur doit assurer le paiement de ces jours fériés**

**Seuls les jours fériés habituellement travaillés ne peuvent être indemnisés au titre de l’activité partielle.**

* **ACTIVITE PARTIELLE ET ACQUISITION DES CONGES PAYES**

**L’article R 5122-11 du code du travail précise que « la totalité des heures chômées est prise en compte pour le calcul de l’acquisition des droits à congés payés ».**

* **ACTIVITE PARTIELLE ET AVANTAGES EN NATURE REPAS**

**La rémunération à retenir pour calculer l'indemnité d'activité partielle est celle qui sert d'assiette de calcul à l'indemnité de congés payés suivant la règle du maintien de salaire (C. trav. art. R 5122-18). Il s'agit donc du salaire brut du salarié, y compris notamment les avantages en nature dont le salarié ne continuera pas à bénéficier pendant son absence.**

**Pour autant, les repas n'étant pas pris pendant la période d'activité partielle, aucun AN ne doit donc être maintenu.**

**Le salarié n'est cependant pas « perdant » puisque le montant des AN repas doit être intégré dans l'assiette de calcul de l'indemnité d'activité partielle.**

* **ACTIVITE PARTIELLE ET PROTECTION SOCIALE**

Les périodes d’activité partielle sont assimilées à des périodes de travail pour la détermination des droits aux différentes prestations de Sécurité sociale (ou de MSA).

**Nous contactons les services compétents pour vous apporter les précisions utiles quant au régime de prévoyance et de complémentaire santé obligatoire.**

* **ACTIVITE PARTIELLE ET RETRAITE**

**Retraite de base**

Les périodes de chômage partiel, durant lesquelles il n’y a pas de cotisations sociales et de cotisations vieillesse, ne permettent pas de valider des trimestres dans le régime de base.

Pour valider quatre trimestres, un salarié doit cumuler au minimum 600 heures de smic dans l’année. De ce fait, la majorité des salariés en contrat à durée indéterminée et à temps plein ne devrait pas faire les frais de cette période de chômage technique, tant qu’elle reste relativement courte. Il suffit de percevoir 6 018 € de rémunération annuelle pour bénéficier des 4 trimestres d'assurance en 2020

La situation pourrait s’avérer plus compliquée pour les travailleurs à temps partiel ou les CDD de courte durée.

Un décret viendra espérons le préciser ce point.

**Retraite complémentaire**

Les périodes d'activité partielle subies par un salarié lui permettent néanmoins (malgré l’absence de cotisations de retraite complémentaire) d'acquérir des points de retraite complémentaire Agirc-Arrco, sans contrepartie de cotisations, à condition :

- de percevoir les allocations d’activité partielle ;

- d’avoir une durée « chômée » d’au moins 60 heures dans l’année civile (=franchise de 60h).

Les salariés pourront donc compter sur les points gratuits – sans contrepartie de cotisations – accordés par le régime complémentaire aux salariés pour les périodes d’activité partielle dépassant 60 heures par an.

**Ci-dessous réponse reçue d’AGRICA le 29/04 :**

***Concernant, le régime complémentaire Agirc-Arrco, les salariés indemnisés au titre de périodes d’activité partielle bénéficient de points de retraite complémentaire.***

***Ces points complètent ceux acquis par cotisations sur les salaires versés dans la période annuelle d’emploi.***

***Ils sont intégralement à la charge du régime et sont attribués sans contrepartie de cotisations.***

***Il est à noter qu’un délai de carence de 60 heures dans l’année civile est appliqué.***

***Au-delà de 60 heures, les points sont calculés l’année qui suit celle au cours de laquelle est intervenue l’activité partielle (année N + 1), à partir d’une majoration des rémunérations (Salaire fictif) dans l’année de l’activité partielle.***

***Formule du calcul du salaire fictif (S) : R x (C – 60)***

***T - C***

***R = Rémunérations versées pour la période d’emploi dans l’année***

***C = Heures indemnisées au titre de l’activité partielle***

***T = 1820 heures pour une année civile.***

***Pour résumer, il existe 3 cas :***

***Cas N° 1 : Le revenu perçu au titre de l’activité professionnelle est inférieur au plafond de la sécurité sociale***

***Salaire perçu pour 2020 : 22 000 €***

***Activité partielle : 250 heures***

***Salaire fictif = 22 000 x (250 – 60) / (1 820 – 250) = 2 662,42 €***

***Points Agirc-Arrco en T1 à attribuer : (2 662,42 x 8 %) / 17,3982 € = 10,40 points***

***Cas N° 2 : Le revenu perçu au titre de l’activité professionnelle est supérieur au plafond de la sécurité sociale***

***Salaire perçu pour 2020 : 45 000 €***

***Activité partielle : 250 heures***

***Salaire fictif = 45 000 x (250 – 60) / (1 820 – 250) = 5 445,85 €***

***Points Agirc-Arrco en T2 à attribuer : (5 445,85 x 17 %) / 17,3982 € = 53,21 points***

***Cas N° 3 : Le revenu perçu au titre de l’activité professionnelle est inférieur au plafond de la sécurité sociale mais quand on rajoute le salaire fictif celui-ci dépasse le plafond***

***Salaire perçu pour 2020 : 40 000 €***

***Activité partielle : 250 heures***

***Salaire fictif = 40 000 x (250 – 60) / (1 820 – 250) = 4 840,76 €***

***Salaire fictif T1 = PSS – Rémunération au titre de l’activité professionnelle***

***41 136 – 40 000 = 1 136 € en T1***

***Points Agirc-Arrco en T1 à attribuer : (1 136 x 8 %) / 17,3982 € = 5,22 points***

***Salaire fictif T2 = Salaire fictif – Salaire fictif T1***

***4 840,76 – 1 136 = 3 704,76 € en T2***

***Points Agirc-Arrco en T2 à attribuer : (3 704,76 x 17 %) / 17,3982 € = 36,20 points***

* **SANCTIONS PREVUES EN CAS DE FRAUDE A L’ACTIVITE PARTIELLE**

**Le Ministère du travail précise les situations qui donneront lieu à sanctions en rappelant que le dispositif prend en charge les heures non travaillées par les salariés, c’est-à-dire celles au cours desquelles ils n’ont pas fourni de travail et n’étaient pas à la disposition de l’employeur.**

**Trois exemples sont donnés :**

* **Pour les salariés en télétravail, l’employeur ne peut pas demander à bénéficier d’une indemnisation**

**Précision donnée dans un communiqué de presse du Ministère du travail : *« La mise en chômage partiel (activité partielle) des salariés n’est pas compatible avec le télétravail.*** *Lorsqu’un employeur demande à un salarié de télétravailler alors que ce dernier est placé en activité partielle, cela s’apparente à une fraude et est assimilé à du travail illégal. »*

* **Si des salariés sont présents sur le lieu de travail et qu’ils sont employés à d’autres tâches, l’employeur ne pourra pas demander à bénéficier de l’allocation car ils étaient à la disposition de l’employeur**
* **Les salariés ont posé des congés payés. Ces jours ne peuvent pas être pris en charge par l’AP donc l’employeur devra les rémunérer normalement.**

**Le ministère du Travail a précisé les sanctions encourues aux entreprises dans ces cas précis. Ces sanctions sont cumulables :**

* **remboursement intégral des sommes perçues au titre du chômage partiel**
* **interdiction de bénéficier, pendant une durée maximale de 5 ans, d’aides publiques en matière d’emploi ou de formation professionnelle.**
* **2 ans d’emprisonnement et 30 000 euros d’amende, en application de l’article 441-6 du code pénal.**
* **MAINTIEN DE LA REMUNERATION PAR RECOMMANDATION PATRONALE JUSQU’AU 30 AVRIL 2020**

**A l’échéance habituelle de la paie**, l’employeur verse aux salariés une indemnité égale à 70 % de leur rémunération brute.

**Le comité directeur**, convoqué en réunion exceptionnelle le 19 mars, animé par le souhait de ne pas pénaliser les salariés de nos associations qui se trouvent, du fait de la fermeture de nos établissements aux apprenants et de l’arrêt de certaines activités, dans l’incapacité d’exercer leurs fonctions **demande aux associations de maintenir le salaire net (avant application du PAS) des personnes concernées sur le mois d’avril** à l’instar de ce que nous avions recommandé pour le mois de mars. Cette décision a également été prise eu égard aux conditions mises en place par l’Etat pour les agents de droit public placés dans la même condition pour certains d’entre eux.

La FFNEAP a pris acte de cette proposition et s’est également engagée en qualité d’organisation patronale dans cette démarche sociale forte, s’inscrivant en cohérence au sein de l’Enseignement Catholique.

**Cette décision est une « recommandation patronale ». Elle émane de la FFNEAP, organisation patronale représentative dans la branche et s’impose à tous ses adhérents, donc à l’ensemble des associations.**

**Ce complément est soumis au même régime que les allocations d’activité partielle en matière de prélèvements sociaux. L’URSSAF sur son site précise que pour bénéficier de ce régime de faveur, l’employeur doit s’appuyer sur un accord collectif ou d’une décision unilatérale. Cette exigence n’est pourtant pas mentionnée dans un texte ou sur le site du Ministère du travail.**

**La recommandation patronale de la FFNEAP a force obligatoire et devrait suffire. La version précédemment envoyée ne comportait pas la signature du Président. C’est chose faite et elle figure en PJ.**

**Par prudence néanmoins, indépendamment de cette recommandation et, en prévision d’un éventuel contrôle de la MSA, il peut être prudent de formaliser par écrit une « décision unilatérale » et de la porter à la connaissance du personnel par mail.**

**Ci-dessous un modèle de DUE.**

Le bulletin de salaire devra porter les mentions suivantes quant à l’AP :

* le nombre d’heures chômées indemnisées au titre de l’AP,
* le taux appliqué pour le calcul de l’indemnité,
* Le montant de l’indemnité correspondante versée au salarié.

Les cotisations prévoyance et complémentaire santé restent dues, part employeur et part salariale.

L’indemnité complémentaire versée par l'employeur au-delà d'un certain montant sera soumise à cotisations (article 5 de l’ordonnance 2020-460 du 22 avril 2020)

Le principe aujourd'hui est celui du non-assujettissement aux cotisations du complément à l'indemnité d'activité partielle versé par l’employeur en application d’un accord collectif ou d’une décision unilatérale.

A compter du 1er mai, lorsque la somme de l’indemnité légale d’activité partielle et de l’indemnité complémentaire versée par l’employeur sera supérieure à 3,15 fois la valeur horaire du Smic (soit 31,97 €), la part de l’indemnité complémentaire versée au-delà de ce montant sera assujettie aux contributions et cotisations sociales applicables aux revenus d’activité dans les conditions légales habituelles.

**Trame de DUE**

**Décision unilatérale de l’employeur instituant un complément de salaire pour les personnels en activité partielle**

Le décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l’activité partielle ainsi que l’ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d’urgence en matière d’activité partielle ont permis, face à l’ampleur de la crise sanitaire liée au Covid-19, la mise en activité partielle des salariés.

Pendant cette période, les salariés reçoivent de l’employeur une indemnité d’activité partielle équivalente à 70% de leur rémunération horaire brute (dans les conditions et limites fixées par la règlementation en vigueur).

Cette indemnité d’activité partielle est exonérée de cotisations sociales, mais reste soumise à la CSG au taux de 6,2% et à la CRDS au taux de 0,5%.

Par décision unilatérale, l’employeur peut toutefois décider d’indemniser les salariés placés en activité partielle au-delà du régime légal d’indemnisation.

L’association <……………………………>, dont le siège est situé <………………………>, représentée par <……………………..>, agissant en qualité de <………………………>, actant de la recommandation patronale de la FFNEAP en date du 19 mars a pris la décision unilatérale suivante :

1. **Objet**

Conformément à la recommandation patronale émanant de la FFNEAP, l’association prend l’engagement de maintenir le salaire net (avant application du PAS) des personnes placées en activité partielle.

Cet engagement, en l’état actuel de la recommandation patronale de la FFNEAP, concerne les mois de mars et avril 2020.

Durant cette période, pour chaque heure chômée, dans la limite de la durée légale du travail ou de la durée contractuelle si elle est inférieure, l’association s’engage à compléter l’indemnité légale d’activité partielle à hauteur de 100% de la rémunération nette habituelle du salarié.

La rémunération nette habituelle s’entend de celle que le salarié aurait perçue s’il avait continué à travailler normalement sur la période considérée.

1. **Bénéficiaires**

Tous les salariés de l’association ayant été mis en situation d’activité partielle pour tout ou partie de leurs horaires de travail, sans condition d’ancienneté, quelle que soit la nature de leur contrat de travail et quelle que soit leur durée de travail, bénéficient des dispositions de la présente décision unilatérale.

La présente décision entre en vigueur le <……………….>.

Compte tenu de la situation et des difficultés postales, elle sera communiquée à tous les salariés concernés par mail (envoi sur leur messagerie professionnelle).

Fait à <…………>

Le <………………>

Signature

* **PRECONISATION A COMPTER DU 1er MAI 2020**

**la FFNEAP préconise un maintien de salaires jusqu’à la fin du confinement et au plus tard jusqu’au 31 aout 2020. La décision propre à chaque établissement sera évaluée en fonction de ses capacités économiques de le mettre en place. »**

Le conseil d’administration du CNEAP, a validé cette position.

Après discussion et considéré la situation très diverse des établissement et l’incertitude de la rentrée en termes d’effectifs, la FFNEAP a retenu l’idée d’une **préconisation** et non plus d’une ***recommandation***, qui elle, avait un caractère obligatoire. Elle encourage toutefois fortement à ce que le maintien des salaires puisse être fait pour les structures en capacité de le faire. Il est rappelé en effet que la mise en activité partielle concerne souvent des personnels exerçant à temps partiel et souvent de bas niveau de rémunération. La dimension éthique et sociale d’un maintien de salaire doit être prise en compte, tout comme peut l’être la nécessité d’assurer au mieux la pérennité des structures et des emplois.

A partir du 1er mai, lorsque la somme de l'indemnité légale d'activité partielle et de l'indemnité complémentaire éventuellement versée par l'employeur en d'une décision unilatérale est supérieure à 3,15 fois la valeur horaire du salaire minimum de croissance, la part de l'indemnité complémentaire versée au-delà de ce montant est assujettie aux contributions et cotisations sociales applicables aux revenus d'activité dans les conditions de droit commun.

* **ELABORATION DES BULLETINS DE SALAIRE DU MOIS DE MARS**

**A ce jour, le traitement de l’activité partielle n’est pas aisé. La parution récente des décrets n’a pas permis aux éditeurs de logiciels de s’adapter aux particularités du plan de paie à adopter.**

Par ailleurs, de nombreuses demandes d’activité partielle sont toujours en instances d’acceptation dans les DIRECCTE.

**Pour toutes ces raisons, l’élaboration des bulletins de paie de ce mois-ci est compliquée pour les salariés qui seraient placés en activité partiel sur une partie de ce mois.**

**Des échanges avec notre expert-comptable, les solutions suivantes peuvent être envisagées (selon les préconisations et possibilités de chaque éditeur de logiciel de paie).**

**Notre exemple est basé sur une activité partielle totale à compter du 18 mars.**

* Paie de mars qui précise le nombre d’heures d’activité partielle (heures non travaillées)

Le bulletin précisera sur trois lignes distinctes :

* Salaire du 1 au 17 mars
* Allocation activité partielle du 18 au 31 mars

La plupart des logiciels sont déjà paramétrés pour intégrer une ligne relative à l’activité partielle. Les taux ne correspondront pas à la prise en charge qui résulte des modifications apportées au dispositif dans le cadre de la crise actuelle mais, ce point fera l’objet d’une régularisation sur le mois d’avril.

* Complément activité partielle employeur du 18 au 31 mars.
* Paie de mars sans référence à une mise en place de l’activité partielle mais avec indication d’heures non réalisées

Il est possible de faire ressortir le nombre d’heures non travaillées du fait de la mise en place de l’activité partielle.

Le subterfuge que nous vous proposons est de faire référence sur une ligne distincte de celle du 1 au 17 mars, une ligne dénommée « abs autorisée attente accord activité partielle ». Cette ligne fera ressortir clairement que des heures donnent lieu à maintien de salaire mais que pour autant elles n’ont pas été réalisées. Le nombre de ces heures sera repris sur le bulletin de salaire d’avril qui fera clairement référence à l’activité partielle et aux différents taux de cotisation.

* Paie de mars sans changement

La publication tardive des textes sur l’activité partielle, le fait que tout ne soit pas à ce jour fixé ou opérationnel sur l’activité partielle, conjugué au fait que nous sommes en fin de mois ….. justifie que beaucoup d’établissement ont déjà (ou vont) réaliser les paies de mars pour les salariés dans cette situation à l’identique d’un mois normal.

Ceci peut poser problème pour le calcul des réductions Fillon et des cotisations sociales en lien avec le plafond de la sécurité sociale et du nombre d’heures de travail effectif

C’est la raison pour laquelle nous préconisons dans ce cas de refaire le bulletin de salaire comme indiqué ci-dessus avec une ligne précisant le nombre d’heures non travaillées (absence autorisée dans l’attente de l’accord activité partielle). Cela ne modifie en rien le montant à verser au salarié.

**L’URSSAF (y compris pour le régime agricole) rappelle (voir ci-dessous info net entreprise) l’obligation déclarative aux échéances du 5 avril (effectif > 50 salariés) et 15 avril (effectif < 50 salariés).**

**Il convient de ne pas prendre de retard pour la production de la paie au titre du mois de mars, essentiellement pour les établissements de plus de 50 salariés en droit privé.**

Même si cette échéance est tendue, il semble n’y avoir d’autre choix que de la respecter.

**PRECONISATION POUR LES ETABLISSEMENTS DE MOINS DE 50 SALARIES**

Pour les établissements de moins de 50 salariés, on peut imaginer qu’avant le milieu du mois d’avril, vos éditeurs de paie auront mis à jour les logiciels.

Vous pourriez donc attendre avril (au plus tard le 15) pour rectifier le bulletin de salaire dans son format définitif.

C’est le conseil donné par notre expert-comptable. Le virement de salaire fait viendra s’imputer en acompte dans le bulletin de paie d’avril. Tant que la DSN n’est pas faite, il est possible de modifier le bulletin de salaire.

**Assistance téléphonique gratuite pour les déclarations d’activité partielle :**  
Numéro vert : **0800 705 800** pour la métropole et les Outre-mer de 8 h à 18 h, du lundi au vendredi.

**IMPORTANT !** Nous avons sollicité notre cabinet d’expertise comptable pour vous accompagner dans **l’élaboration des bulletins de salaire**. Nous vous reviendrons au plus vite vers vous sur ce point.

Nous vous conseillons vivement de vous retourner vers vos interlocuteurs habituels en paie (prestataire extérieur, assistance éditeur de logiciel, expert comptable).

|  |
| --- |
| **Remarque** sur l’implication des personnels de vie scolaire **:**  Dans cette période si particulière de confinement, la continuité pédagogique engendre, de fait, l’implication de toutes les équipes enseignantes. Un établissement est aussi et avant tout une communauté, notamment éducative. Dans ce contexte, nombre de jeunes et de familles nous ont, à travers vous, fait part de leurs difficultés à vivre cette période : relations familiales complexes, difficultés sociales, isolement, difficultés d’accompagnement des parents dans la scolarité distanciée de leur(s) enfant(s), ennui, surcharge de travail, difficulté d’organisation des activités de chacun…  **Si nos établissements se doivent de mettre en œuvre la continuité pédagogique, il est intéressant de penser qu’ils peuvent, en parallèle, également assurer la continuité du lien social avec les jeunes et les familles**. Dans ces communautés éducatives, aux côtés des enseignants, les personnels de vie scolaire, bien qu’impactés par l’absence des apprenants, sont en capacité de travailler au maintien de ces liens.  Organisés en équipe, aux côtés des enseignants, il est possible d’envisager :   * De contacter par téléphone, par visio, jeunes et familles pour « prendre des nouvelles », faire perdurer le lien de confiance et le sentiment d’appartenance à la communauté du lycée, * D’organiser des animations (proposées, non obligatoires) distanciées, ou à faire seul ou en famille, selon un planning créé en équipe et proposé aux jeunes – pour casser la routine, aider les familles à dynamiser la journée, garder le lien, créer la dynamique de groupe (classe ou établissement), favoriser le lien entre classes, faire vivre des moments « inoubliables » dans cette période de confinement, permettre aux parents de souffler ou de prendre part aux activités proposées etc. * Proposer l’organisation du « challenge » de la semaine, où chaque jeune (et sa famille éventuellement) pourra participer et ainsi, faire vivre la communauté du lycée – comment faire communauté quand on est séparés ? * Proposer des créneaux d’accompagnement à la réalisation des devoirs en l’absence d’études surveillées, * Travailler aux côtés des services de communication, du chef d’établissement, des adjoints, le cas échéant, à la communication externe de l’établissement, * Etc.   Si l’absence physique des apprenants implique des modalités et des organisations qui sortent du cadre habituel de la fonction de chacun, chacun pourra, dans une dynamique collective de communauté éducative, permettre de :   * Maintenir le lien social primordial au bon déroulement de la continuité pédagogique des jeunes, pour leur réussite scolaire, * Montrer le soutien de l’établissement aux familles dans ces circonstances si particulières, * Informer les enseignants, les équipes de direction, par le biais de transmissions, de toute difficulté rencontrée par certains jeunes et/ou leur famille, pour que des solutions ou un accompagnement plus spécifique et individualisé soient proposés, * Faire se poursuivre le lien entre les jeunes d’une même communauté, pour faire perdurer le sentiment d’appartenance à la classe mais aussi à l’établissement * Faire perdurer l’image qualitative de l’établissement en son sein (auprès des jeunes et des familles) mais également à l’extérieur dans une période ou la distanciation physique implique la distanciation sociale et, par conséquent, la perte de l’identité commune.   Les circonstances actuelles sont une opportunité de repenser les dynamiques éducatives dans nos établissements, en faisant preuve d’originalité, d’innovation et surtout, pour permettre la continuité des missions de nos établissements auprès des jeunes, des familles et des territoires. |

### Situation des salariés en parcours PEC

Le ministère du Travail apporte des réponses, dans une note spécifique, aux questions que peuvent se poser les employeurs qui ont recruté des personnels dans le cadre du parcours emploi compétences (PEC) :

* Les employeurs de compétences (PEC) de droit privé peuvent bénéficier des mesures de droit commun de **l’activité partielle** (indépendamment de leur statut commercial ou associatif) en cas d’impossibilité de maintenir l’activité professionnelle.

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. Les périodes chômées doivent être considérées comme des journées d’absence à déduire du versement de l’aide à l’insertion professionnelle.

S’agissant des salariés en PEC qui ne peuvent ni travailler, ni être formés, ni être placés en activité partielle l’aide à l’insertion professionnelle est maintenue (actualisation Ministère du travail du 17 avril)

* En application du principe de continuité du service public, **les prescripteurs**, acteurs du service public de l’emploi (Pôle emploi, Mission locale, Cap emploi) **adaptent leur fonctionnement** pour continuer à accompagner, à distance, les bénéficiaires de PEC pendant leur parcours, quelles que soient leurs situations.
* 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.

### Activité partielle sans demander l’aide de l’Etat mais en bénéficiant du régime social de faveur

Au 9 avril 2020, la ministre du Travail annonçait que près de 7 millions de salariés au sein de 628000 entreprises étaient couverts par le dispositif de l’activité partielle financée par l’Etat. Le coût prévisionnel du dispositif dépasse les 20 milliards d’euros sur trois mois. Pour tenter de limiter la charge budgétaire de l’activité partielle, le ministère du Travail dans l’actualisation en date du 10 avril de sa note Q/R propose aux entreprises à ne pas demander le versement de l’allocation d’activité partielle à l’Agence de services et de paiement (ASP).

Dans ce cas, les entreprises versent aux salariés une indemnité d’activité partielle dont le montant est identique à l’allocation d’activité partielle.

Pour bénéficier de l’exonération de cotisations sociales, les entreprises devront faire une demande d’autorisation dans les conditions normales de mise en activité partielle.

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

## Pour les personnels de droit public qui ne peuvent exercer leur activité à distance

Ils bénéficieront d’Autorisation Spéciale d’Absence – ASA - via l’autorité académique.

## Les informations/consultations du CSE

**Il est essentiel que vous puissiez être en capacité de réunir le plus régulièrement possible votre CSE. Les questions d’organisation du travail, de santé et de sécurité relèvent de ses attributions.**

**La transparence, le partage d’informations, des points de situation, des débats (aussi !) et une mobilisation collective avec les instances de concertation sont certes nécessaires mais indispensables en ce moment.**

**Le mandat des membres du CSE n’est pas suspendu !**

Les réunions peuvent en théorie se dérouler en présentiel, en respectant les consignes de sécurité sanitaire et les gestes barrières, les élus peuvent bénéficier de l’autorisation de déplacement dérogatoire, au même titre que les salariés dont l’activité n’est pas compatible avec le télétravail et qui doivent se rendre sur leur lieu de travail.

Néanmoins, compte tenu du contexte d’épidémie, il est recommandé d’organiser, en cette période de crise sanitaire, les réunions à distance par visio conférence ou audio conférence.

L’ordonnance n° 2020-389 du 1er avril 2020 portant mesures d’urgence relatives aux instances représentatives du personnel permet aux CSE de se réunir dans cette période exceptionnelle par visioconférence, par audioconférence ou par messagerie instantanée, sans limitation de temporalité.

Auparavant, seules trois réunions par an étaient possibles à distance. « L’objectif de cette ordonnance est de donner plus de souplesse au droit du travail pour permettre aux entreprises de s’appuyer sur un dialogue social efficace pendant la traversée de la période de crise », explique le cabinet de la ministre du Travail.

L’employeur peut réunir le CSE en recourant à :

* la visioconférence (après information des membres du CSE)
* la conférence téléphonique (après information des membres du CSE et dans des conditions qui sont fixées par décret)
* une messagerie instantanée (après information des membres du CSE, dans des conditions qui sont fixées par décret et uniquement en cas d’impossibilité de recourir à la visioconférence ou à la conférence téléphonique ou lorsqu’un accord d’entreprise le prévoit).

Cette mesure n'est applicable qu'aux réunions convoquées pendant la période de l’état d’urgence sanitaire (pour rappel, l’état d’urgence sanitaire a été déclaré pour une durée de deux mois à compter du 24 mars 2020 et prorogé au 10 juillet inclus par la loi LOI n° 2020-546 du 11 mai 2020).

Un décret du 10 avril 2020 complète l'ordonnance du 1er avril 2020 et précise les modalités de consultation du CSE pendant la période d'état d'urgence pour les réunions en conférence téléphonique ou par messagerie instantanée.

Pour mémoire les règles suivantes s’appliquent pour le**s réunions en visioconférence**:

Le dispositif technique mis en œuvre doit garantir l'identification des membres du comité et leur participation effective, en assurant la retransmission continue et simultanée du son et de l'image des délibérations. Le vote s’exerce simultanément. Ainsi, à compter de l'ouverture des opérations, les participants disposent d'une durée identique pour voter.

En cas de vote à bulletin secret, le dispositif de vote doit garantir l’anonymat. Si le vote est organisé par voie électronique, le système retenu doit assurer la confidentialité des données transmises ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes.

**Lorsque la réunion du CSE est tenue en conférence téléphonique :**

Les membres du CSE sont informés par le président de la tenue de la réunion en conférence téléphonique (dans les mêmes conditions que celles applicables à la convocation des réunions de l’instance).

Le dispositif technique mis en œuvre doit garantir :

    - l’identification de ses membres,

    - ainsi que leur participation effective en assurant la retransmission continue et simultanée du son des délibérations.

Les suspensions de séance restent possibles.

Lorsqu’il est procédé à un vote à bulletin secret (dans le cas d’une procédure de licenciement d’un salarié protégé), le dispositif de vote mis en œuvre doit garantir que l'identité de l'électeur ne peut à aucun moment être mise en relation avec l'expression de son vote. Lorsque ce vote est organisé par voie électronique, le système retenu doit assurer la confidentialité des données transmises ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes.

**Lorsque la réunion du CSE est tenue par messagerie instantanée :**

Les membres du CSE sont informés par le président de la tenue de la réunion par messagerie instantanée et précise la date et l’heure de son début ainsi que la date et l’heure à laquelle interviendra au plus tôt sa clôture (ces informations sont données dans les mêmes conditions que celles applicables à la convocation des réunions de l’instance).

La réunion doit se dérouler conformément aux étapes suivantes :

* L’engagement des délibérations est subordonné à la vérification que l’ensemble des membres a accès à des moyens techniques garantissant l’identification des membres ainsi que leur participation effective en assurant la communication instantanée des messages écrits au cours des délibérations ;
* Les débats sont clos par un message du président de l’instance qui ne peut intervenir avant l’heure limite fixée pour la clôture de la délibération ;
* Le vote a lieu de manière simultanée (les participants disposent d’une durée identique pour voter) ;
* Au terme du délai fixé pour l’expression des votes le président de l’instance en adresse les résultats à l’ensemble de ses membres.

Le dispositif technique mis en œuvre doit garantir :

    - l’identification de ses membres,

    - ainsi que leur participation effective en assurant la communication instantanée des messages écrits au cours des délibérations.

Les suspensions de séance restent possibles.

Lorsqu’il est procédé à un vote à bulletin secret (dans le cas d’une procédure de licenciement d’un salarié protégé), le dispositif de vote mis en œuvre doit garantir que l'identité de l'électeur ne peut à aucun moment être mise en relation avec l'expression de son vote. Lorsque ce vote est organisé par voie électronique, le système retenu doit assurer la confidentialité des données transmises ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes.

Le CSE doit être notamment consulté **préalablement** sur :

* **La mise en place du dispositif d’activité partielle (pour les établissements d’au moins 50s)**
* **L’actualisation du document unique d’évaluation des risques**
* **La modification des PIM : *Cette consultation n’est plus indispensableselon les dispositions de l’ordonnance******n° 2020-323 du 25 mars mais uniquement dans la limite de 10 jours***

**Pour mémoire l’avis rendu n’est que consultatif.**

**Ci-dessous extrait et résumé de l’information « questions/réponses » du Ministère du travail**

a) Information et consultation du CSE

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

Par ailleurs, **dans les entreprises de plus de 50 salariés**, le CSE est informé et consulté sur les questions intéressant l’organisation, la gestion et la marche générale de l’entreprise, notamment sur la durée du travail ou les conditions d’emploi, de travail et de formation professionnelle ainsi que sur tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

C’est le cas pour :

- les modifications importantes de l’organisation du travail ;

- le recours à l’activité partielle ;

- les dérogations aux règles relatives à la durée du travail et aux repos.

Le recours à la visioconférence est encouragé si nécessaire pour éviter les contacts physiques et si l’urgence l’exige, l’employeur peut prendre des mesures conservatoires d’organisation du travail avant d’avoir effectué la consultation.

b) Formalisme de l’avis rendu par le CSE

Du fait des circonstances exceptionnelles liées à l’épidémie de COVID-19, il est possible d’envoyer le projet d’avis pour signature au secrétaire du CSE qui rédige le PV.

Pour les établissements qui souhaiteraient également faire parvenir un avis du CSE même si leur effectif est inférieur à 50 ETP, celui-ci ne sera signé que par les seuls élus titulaires. Si les signataires disposent de moyens d’impression : ils impriment le projet, le paraphent et le signent manuellement puis le numérisent et renvoient le document signé ainsi numérisé par voie électronique. Une fois le texte revêtu de toutes les signatures le chef d’établissement peut envoyer par ex à la DIRECCTE l’avis pour mise en place de l’activité partielle.  
S’ils ne disposent pas de moyens d’impression : un exemplaire du projet soumis à signature peut être envoyé par courrier ou porteur. Une fois l’exemplaire reçu, chaque signataire peut signer et parapher puis numériser (ou prendre en photo) le document et le renvoyer par voie électronique.

Cet avis peut revêtir la forme suivante :

"Le CSE, régulièrement consulté, donne un avis [favorable ou défavorable] sur le recours à l'activité partielle pour la période du <....> au <.......> dans les conditions qui lui ont été présentées par l'employeur".

Je vous rappelle que le décret du 25 mars 2020 prévoit que l'avis du CSE peut être recueilli postérieurement à la demande d’autorisation d'activité partielle et transmis dans un délai d’au plus de 2 mois à compter de cette demande.

* **DELAIS RACCOURCIS COMMUNICATION ODJ – CONSULTATIONS POUR LES ENTREPRISES D’AU MOINS 50s**

L'ordonnance n° 2020-507 du 2 mai 2020 adapte temporairement les délais relatifs à la consultation et l'information du CSE pour faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de covid-19.

Dans les entreprises d’au moins 50 salariés, le comité social et économique doit être consulté sur les mesures concernant les conditions d'emploi et de travail, ainsi que sur tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité que l'employeur envisage, préalablement à leur mise en œuvre (art. L 2312-8).

Afin de favoriser la reprise dans les conditions protectrices pour les salariés et de manière rapide, les conditions de consultation sont adaptées.

* **DELAI DE COMMUNICATION DE L’ORDRE DU JOUR**

Ainsi, **le délai de communication de l'ordre du jour est temporairement raccourci dans le cadre de la procédure d'information et de consultation menée sur les décisions de l'employeur qui ont pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie** de covid-19.

**De 3 jours calendaires, le délai est ramené à 2 jours.**

Ces dispositions s'appliquent aux délais qui commencent à courir à compter de la publication de la présente ordonnance, soit le 3 mai et jusqu’au 23 août 2020.

Pour mémoire, l’ordre du jour du CSE (établi conjointement par le président et le secrétaire) est communiqué également à l'agent de contrôle de l'inspection du travail, ainsi qu'au service de prévention de la MSA.

Le délai de 3 jours calendaires demeure applicable aux informations et consultations menées dans le cadre d’une procédure de licenciement de dix salariés ou plus dans une même période de trente jours.

* **DELAIS DE CONSULTATION**

**Par ailleurs, les délais de consultation sont également temporairement réduits par le décret n° 2020-508 du 2 mai 2020** adaptant temporairement les délais relatifs à la consultation et l’information du comité social et économique afin de faire face aux conséquences de la propagation de l’épidémie de covid-19

Les délais applicables lorsque l'information ou la consultation du CSE porte sur les décisions de l'employeur qui ont pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19, sont fixés ainsi qu'il suit :

**Le CSE dispose d’un délai de 8 jours pour rendre un avis** (en lieu et place d’un délai d’un mois). A défaut d’avoir rendu un avis dans ce délai, le CSE est réputé avoir rendu un avis négatif.

En cas d’intervention d’un expert, ce délai est ramené de 2 mois à 11 jours.

Les délais modifiés relatifs aux modalités d’expertise ne sont pas développés ici.

Ces délais réduits sont applicables aux délais qui commencent à courir à compter du 3 mai et jusqu’au 23 août 2020.

Lorsque les délais qui ont commencé à courir antérieurement au 3 mais ne sont pas encore échus, l'employeur a la faculté d'interrompre la procédure en cours et d'engager, à compter de cette même date, une nouvelle procédure de consultation conformément aux règles dérogatoires.

Les délais raccourcis ne sont pas applicables aux informations et consultations menées dans le cadre de l'une des procédures suivantes :

* Les informations et consultations récurrentes :
* Orientations stratégiques
* Situation économique et financière
* Politique sociale, conditions de travail et emploi.
* Un licenciement de dix salariés ou plus dans une même période de trente jours,

## ~~Arrêts de travail dérogatoires pour le cas des personnels ne pouvant exercer leur activité du fait de la garde d’enfants de moins de 16 ans ou parents d’enfants en situation de handicap~~

ATTENTION !

A compter du 1er mai, les salariés bénéficiant d’arrêts dérogatoires relèveront du dispositif d’activité partielle.

Les développements ci-dessous ne sont plus valables à partir du 1er mai 2020.

Le dispositif d’arrêt de travail pour garde d’enfant de moins de 16 ans est-également applicable au parent d'un enfant en situation de handicap, du fait de la fermeture de l’établissement scolaire ou de la structure médico-sociale d’accueil sans limitation d’âge qui doit être gardé à son domicile.

Les personnels doivent informer le chef d’établissement.

**Si aucune solution de télétravail ne peut être mise en œuvre**

**Un seul parent à la fois (ou détenteur de l'autorité parentale) peut se voir délivrer un arrêt de travail pour garde d'enfant.**

**Il est possible de fractionner l'arrêt ou de le partager entre les parents sur la durée de fermeture de l'établissement. Si le besoin perdure au-delà de 21 jours, l'employeur pourra réitérer la démarche selon les mêmes modalités.**

1. Pour les personnels de droit privé : arrêt de travail déclaré par l’association employeur

**Voici ce qu’indique le site de la CCMSA :**

*« Dans le cadre des mesures visant à limiter la diffusion du coronavirus, les autorités publiques ont décidé la fermeture temporaire de l’ensemble des structures d’accueil de jeunes enfants et d'établissements scolaires.*

*Cette décision donne lieu à une prise en charge exceptionnelle d'indemnités journalières par la MSA pour les parents qui n'auraient pas d'autre possibilité pour la garde de leurs enfants (télétravail notamment) que de rester à leur domicile.*

*Ce dispositif concerne les parents d'enfants de moins de 16 ans au jour du début de l'arrêt ainsi que les parents d'enfants en situation de handicap sans limite d'âge.*

*L'arrêt peut être délivré pour une durée maximale correspondant à celle de la fermeture de l’établissement en question.*

*Un seul parent à la fois (ou détenteur de l'autorité parentale) peut se voir délivrer un arrêt de travail.*

*Le télé-service « declare.msa.fr » de la Mutualité Sociale Agricole est l'outil mis en place à cette fin. Ce service vous est destiné si vous êtes :*

* *Employeurs des salariés du régime agricole (quelle que soit la forme de leur contrat de travail) : ce service vous invite à déclarer les employés de votre entreprise à qui un arrêt de travail doit être délivré dans ce cadre*
* *Organisme de formation pour déclarer vos stagiaires en formation professionnelle*

*Les déclarations faites sur ce télé-service ne déclenchent pas une indemnisation automatique des employés concernés. Celle-ci se fait après vérification par les caisses de MSA des éléments transmis et sous réserve de l'envoi, selon les procédures habituellement employées, des éléments de salaires à la caisse d'affiliation de votre employé.*

*Attention, declare.msa.fr n'est pas un télé-service de déclaration des personnes présentant des symptômes du coronavirus ou infectées par cette maladie, ces derniers relevant d'un arrêt de travail prescrit par un médecin ».*

<https://declare.msa.fr/z84coronaij/ria/#/formulaire-declaration-domicile>

Le site du Ministère du travail (Q/R partie « je suis salarié ») ajoute la précision suivante : L’employeur déclare l’arrêt de travail à compter du jour du début de l’arrêt pour une durée initiale de 21 jours **renouvelable** jusqu’à la date de fin de fermeture de l’école

Sans cette action de votre part, le salarié ne peut être indemnisé par le versement d’IJ.

Il devra ensuite vous adresser une attestation dans laquelle il s’engage à être le seul parent à demander le bénéfice d’un arrêt de travail pour garder l’enfant à domicile. Cette attestation devra indiquer : le nom de l'enfant, son âge, le nom de l’établissement scolaire, la commune où l’enfant est scolarisé et la période de fermeture de l’établissement scolaire concerné.

<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/19032020-attestation-de-garde.pdf>

Vous devez ensuite transmettre à la MSA les éléments nécessaires aux versements des indemnités journalières selon [la procédure habituelle applicable aux arrêts maladie.](https://www.msa.fr/sante/arret-travail-maladie)

Les IJ seront versées sans jour de carence.

**PRECONISATION CNEAP :** MAINTIEN DE SALAIRE quelle que soit l’ancienneté du salarié. Ces jours de maintien de salaire ne s’imputeront pas sur les droits à maintien de salaire prévus par la convention collective en cas de maladie.

**🖐 SITUATION DES ARRETS SAISIS SUR AMELI JUSQU’AU 24 MARS**

Dans un premier temps, l’employeur devait – quel que soit le régime d’appartenance – déclarer les arrêts sur le site « Ameli » (régime général).

Nous avons découvert, par la suite, que la procédure était modifiée et qu’il fallait saisir sur le site de la MSA les déclarations….

Comment gérer les premières déclarations effectuées sur Ameli ?

Nous avons saisi la caisse centrale de cette question afin de connaître la procédure à suivre : nouvelle saisie ou lien à espérer entre les informations déclarées sur Ameli et la MSA ? La réponse nous est parvenue le 10 avril *« Pour les arrêts avant cette date, c’est la Cnam qui centralise les demandes et les renvoie à la CCMSA laquelle répartit les demandes dans la caisse de l’adhérent. »*

Bien avant cette réponse de la caisse centrale, le site de la MSA Sud Aquitaine donnait les informations attendues (Merci Pierre Lebas pour la communication !) et nous pouvons supposer que les consignes indiquées seront identiques quelles que soient les régions.

« Jusqu’au 24 mars, le lien sur le site de la MSA renvoyait sur le site Ameli. Désormais à compter du 25 mars, lorsque vous souhaitez déclarer ou prolonger les déclarations d’arrêt garde d’enfants de vos salariés, c’est sur le site « declare.msa.fr » que vous êtes redirigés.

Néanmoins, les déclarations concernant la période précédant l’ouverture du site de la MSA pourront continuer à être reçues via le canal en lien avec le site du régime général »

**ARRETS GARDE D’ENFANTS – VACANCES SCOLAIRES, CONGES PAYES ET JOURS A 0**

De nombreuses réponses aux questions qui peuvent se poser sur les arrêts de travail pendant l'épidémie ont été publiées sur le forum Ameli.

Des experts de l’Assurance Maladie y publient eux-mêmes des réponses, automatiquement certifiées, si nécessaire.

Le site de la CCMSA ne comporte pas de forum questions/réponses aussi développé. Les réponses données sur le site du régime général valent selon nous également pour les personnels qui relèvent du régime agricole.

Nous vous invitons à y accéder :

<https://www.ameli.fr/assure/actualites/covid-19-des-arrets-de-travail-simplifies-pour-les-salaries-contraints-de-garder-le>

Une des questions est relative aux vacances scolaires puisque commence la période des vacances de Pâques.

« Les vacances scolaires arrivent. Remettent-elles en cause mon arrêt dérogatoire pour garde d'enfant(s) ?

Réponse : L’arrivée des vacances scolaires n'interrompt pas le droit à bénéficier de l'arrêt de travail pour garde d'enfant(s), en l’absence de toute solution alternative de garde (à la condition que le salarié ne soit pas en congés) »

Nous pouvons en déduire que si le salarié avait posé des congés ou des jours à 0 qui lui permettent également d’être libéré de toute obligation professionnelle pour s’occuper de ses enfants, il n’est pas - de ce fait – en situation de pouvoir bénéficier pendant cette période d’un arrêt pour garde d’enfant.

Si les jours posés ne couvrent pas l’intégralité des congés scolaires, il pourra à nouveau être déclaré en arrêt pour le surplus.

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

**ARRET DE TRAVAIL DEROGATOIRE GARDE D’ENFANT ET ACQUISITION CONGES PAYES**

Le Ministère du travail, sur son site rubrique « questions/réponses » indique que :

« Les arrêts maladie, autres que ceux résultant de maladies professionnelles et accidents dus au travail, n’ouvrent pas droit à des congés payés (L. 3141-5). Ainsi les périodes d’arrêt de travail pour garder des enfants de moins de 16 ans n’ouvrent pas droit à congés payés. »

**PARTAGER L'ARRÊT AVEC SON CONJOINT**

Source : questions/réponses site Ameli

* **Comment puis-je partager l'arrêt avec mon conjoint pour que nous puissions travailler à tour de rôle** ? Pouvons-nous travailler le matin et garder les enfants l'après-midi, et vice versa ?

Il est possible de partager l’arrêt de travail entre les parents ou de le fractionner, pour s’adapter au mieux à l’organisation de garde des enfants.

Cela implique différents cas de figure à titre d'exemples :

- l’un des parents peut demander à bénéficier d’un arrêt de travail d’une durée de 2 jours dans la semaine, si l’autre parent peut prendre en charge les autres jours restants,

- chacun des parents peut demander un arrêt un jour sur deux,

- les parents peuvent demander des arrêts ponctuels, s’ils bénéficient d’une solution de garde alternative.

En fonction des dates auxquelles les parents sont en arrêt, les employeurs respectifs seront chargés de faire les démarches nécessaires.

En revanche, le téléservice declare.ameli.fr ne prévoit pas la possibilité de déclarer un arrêt pour une demi-journée seulement. Cette question d'organisation implique donc de vous rapprocher de votre employeur.

* **Mon conjoint est déjà en arrêt pour une pathologie, puis-je en parallèle bénéficier de l'arrêt pour garde d'enfant** ?

Si le parent déjà en arrêt est dans l'incapacité médicale de garder vos enfants, un arrêt dérogatoire pour garde d'enfant peut être envisagé pour l'autre parent.

* **Mon conjoint est en télétravail mais doit garder les enfants en même temps / Je peux télétravailler et je dois garder mes enfants, mais les deux me semblent incompatibles (enfants en bas âge...). Puis-je demander quand même l'arrêt pour garde d'enfant ?**

Dans le contexte actuel, le télétravail doit être privilégié. En revanche, si le télétravail vous paraît incompatible avec la garde d'enfant, je vous invite à en discuter avec votre employeur et à lui expliquer la situation. C'est lui qui pourra décider ou non de déclarer l'arrêt pour garde d'enfant.

* **Mon conjoint n'est pas le parent de mes enfants, peut-il bénéficier de l’arrêt pour garde d'enfant** ?

L'Assurance Maladie ne délivre une indemnisation qu'aux salariés déclarés par leur employeur, selon les conditions définies.

Cela dépend de l'attribution de la garde et de la déclaration faite à l'employeur (cf. foyer fiscal). Ce point doit donc être discuté avec l'employeur de votre conjoint.

* **Mon conjoint est lui-même en arrêt car c'est une personne à risque, puis-je en parallèle bénéficier de l'arrêt pour garde d'enfant ?**

En fonction de l’état de santé de l’assuré, si ce dernier est dans l’incapacité de garder ses enfants, la seconde personne du foyer peut bénéficier d’un arrêt de travail (via declare.ameli.fr) si son employeur ne peut pas lui proposer de télétravail.

* **Mon conjoint est au chômage : puis-je demander l'arrêt pour garde d'enfant ?**

Dans la mesure où le parent au chômage est en capacité de garder les enfants, l'autre parent ne peut pas bénéficier de la mesure dérogatoire pour garde d'enfant.

**PERSONNES À RISQUE ET ARRÊT POUR GARDE D'ENFANTS**

Source : questions/réponses site Ameli

Je cumule le motif ʺgarde d'enfantʺ et ʺpersonne à risqueʺ (ALD ou femme enceinte dans son troisième trimestre de grossesse), quel type d'arrêt dois-je saisir ?

Merci de privilégier l'arrêt pour personne à risque, que vous pouvez déclarer vous même sans passer par votre employeur.

1. Pour les personnels de droit public : Autorisation Spéciale d’Absence – ASA –

Les agents devront informer leur chef d'établissement de leur impossibilité de se déplacer par courriel et fournir à l'appui un justificatif de domicile. Cette demande, visée par le chef d’établissement sera transmise par ce dernier au SRFD qui en assurera le traitement et la transmission au bureau de gestion.

## ~~Arrêts de travail simplifiés pour les personnes « vulnérables » considérées comme « à risque » au regard du COVID-19~~

ATTENTION !

A compter du 1er mai, les salariés bénéficiant d’arrêts dérogatoires relèveront du dispositif d’activité partielle.

Les développements ci-dessous ne sont plus valables à partir du 1er mai 2020.

### Arrêts de travail pour les personnes « vulnérables »

Le Gouvernement a mis en place une procédure d’arrêt de travail simplifiée pour les personnes vulnérables considérées comme « à risque » au regard du Covid-19

Des mesures dérogatoires d’indemnisation des personnes contraintes de rester à leur domicile et se trouvant en incapacité de travailler ont été mises en place. Ces mesures évoluent en fonction de l’adaptation des consignes sanitaires.

Pour ces personnes, et en l’absence de solution de télétravail, le Gouvernement ouvre la possibilité de bénéficier d’un arrêt de travail, comme c’est déjà le cas pour les personnes identifiées comme cas contact de personnes atteintes ou pour les parents contraints de rester chez eux pour garder leur enfant dont l’établissement a fermé.

**Le site de la CCMSA permet au salarié de demander lui-même un arrêt de travail sans prescription médicale s’il est considéré comme une personne à risque.**

Le champ des pathologies concernées a été défini par le Haut Conseil de la Santé Publique dans un avis rendu le 14 mars 2020 :

* Les patients présentant une insuffisance rénale chronique dialysée, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
* Les malades atteints de cirrhose au stade B au moins ;
* Les patients aux antécédents (ATCD) cardiovasculaires : hypertension artérielle, ATCD d’accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, chirurgie cardiaque ;
* Les diabétiques insulinodépendants ou présentant des complications secondaires à leur pathologie (micro ou macro angiopathie) ;
* Les insuffisants respiratoires chroniques sous oxygénothérapie ou asthme ou mucoviscidose ou toute pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d’une infection virale ;
* Les personnes avec une immunodépression :
* médicamenteuses : chimiothérapie anti cancéreuse, immunosuppresseur, biothérapie et/ou une corticothérapie à dose immunosuppressive ;
* infection à VIH non contrôlé avec des CD4 <200/mn ;
* consécutive à une greffe d’organe solide ou de cellules souche hématopoïétiques ;
* atteint d’hémopathie maligne en cours de traitement ;
* présentant un cancer métastasé ;
* Les femmes enceintes ;
* Les personnes présentant un indice de masse corporelle > 40kg/m² : par analogie avec la grippe A(H1N1).

Par ailleurs, afin de simplifier les procédures, la MSA propose aux femmes enceintes dans leur 3ème trimestre de grossesse, ainsi qu'aux personnes ayant été admises en Affections de Longue Durée au titre de l'une de ces pathologies, de pouvoir réaliser cette démarche de demande d'arrêt de travail directement en ligne par le télé-service dédié.

Les Affections de Longue Durée concernées par le dispositif sont les suivantes :

* Accident vasculaire cérébral invalidant ;
* Insuffisances médullaires et autres cytopénies chroniques ;
* Artériopathies chroniques avec manifestations ischémiques ;
* Insuffisance cardiaque grave, troubles du rythme graves, cardiopathies valvulaires graves, cardiopathies congénitales graves ;
* Maladies chroniques actives du foie et cirrhoses ;
* Déficit immunitaire primitif grave nécessitant un traitement prolongé, infection par le virus de l'immunodéficience humaine (VIH) ;
* Diabète de type 1 et diabète de type 2 ;
* Maladie coronaire ;
* Insuffisance respiratoire chronique grave ;
* Maladies métaboliques héréditaires nécessitant un traitement prolongé Spécialisé ;
* Mucoviscidose ;
* Néphropathie chronique grave et syndrome néphrotique primitif
* Vascularites, lupus érythémateux systémique, sclérodermie systémique
* Polyarthrite rhumatoïde évolutive ;
* Rectocolite hémorragique et maladie de Crohn évolutives ;
* Sclérose en plaques ;
* Spondylarthrite grave
* Suites de transplantation d'organe ;
* Tumeur maligne, affection maligne du tissu lymphatique ou hématopoïétique.

L’arrêt pourra être établi rétroactivement à compter du vendredi 13 mars et sa durée initiale ne pourra pas dépasser 21 jours. Il sera éventuellement renouvelable selon les mêmes modalités en fonction de l'évolution des recommandations des autorités sanitaires.

La MSA transmettra ensuite une notification d’accord d’arrêt de travail à adresser à l’employeur qui se chargera de transmettre les éléments de salaire selon les procédures habituellement employées pour les arrêts maladie.

Dans le cas où il serait constaté lors de la vérification des déclarations, que le déclarant ne remplit pas les conditions exposées ci-dessus, il ne sera pas possible pour la MSA de prendre en charge les indemnités journalières.

<https://declare2.msa.fr/cgu>

### Arrêts de travail pour les personnes qui partagent leur domicile avec un proche à l’état de santé fragile

Les documents mis en ligne par le Ministère de la santé indiquent que **les personnes qui partagent leur domicile avec un proche à l’état de santé jugé fragile**, au titre des pathologies listées par le Haut Conseil de la santé publique, peuvent bénéficier d’un arrêt de travail, en l’absence de solution de télétravail. Cet arrêt permet de protéger les proches fragiles (qui, au vu, leur sa santé, doivent rester chez elle).

L’arrêt de travail est délivré par le médecin traitant, ou à défaut, par un médecin de ville. La personne doit donc prendre contact avec son médecin, de préférence et si cela est possible, par téléconsultation.

## ~~Articulation arrêts maladie ou arrêts dérogatoires (garde d’enfant/personne vulnérable) avec l’activité partielle~~

ATTENTION !

A compter du 1er mai, les salariés bénéficiant d’arrêts dérogatoires relèveront du dispositif d’activité partielle.

Les développements ci-dessous ne sont plus valables à partir du 1er mai 2020.

Cette articulation fait l’objet d’une fiche par le Ministère du travail reproduite (en résumé) ci-dessous.

En application des décrets n°2020-73 du 31 janvier 2020 et n°2020-227 du 9 mars 2020, des indemnités journalières dérogatoires ont été instaurées, afin d’indemniser par la sécurité sociale, sans délai de carence et sans condition d’ouverture de droits, les parents devant garder leur enfant ou les personnes vulnérables dans l’impossibilité de télétravailler.

Des arrêts maladie de droit commun continuent également d’être délivrés, mais sans délai de carence, en application de l’article 8 de la loi n°2020-290 du 23 mars 2020 d’urgence pour faire face à l’épidémie de covid-19.

La présente fiche détaille l’articulation de ces différentes modalités d’indemnisation, de celle de l’activité partielle en fonction de leur ordre d’attribution et du motif de l’arrêt de travail.

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

Le salarié reste en arrêt maladie indemnisé jusqu’à la fin de l’arrêt prescrit. Le complément employeur, versé en plus de l’indemnité journalière de sécurité sociale, reste soumis aux mêmes prélèvements sociaux et fiscaux qu’un salaire : il est donc soumis aux cotisations et aux contributions sociales de droit commun comme s’il s’agissait d’une rémunération.

A la fin de l’arrêt de travail, le salarié bascule alors vers l’activité partielle.

1. **Si le salarié bénéficie au préalable d’un arrêt de travail dérogatoire mis en place dans le cadre de la gestion de l’épidémie pour isolement ou garde d’enfant et que l’entreprise place ses salariés postérieurement à cet arrêt en activité partielle**

Il convient, dans ce cas, de distinguer deux situations :

* **Cas de l’entreprise qui place ses salariés en activité partielle en raison de la fermeture totale ou d’une partie de l’établissement**

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

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

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

En revanche, aucune prolongation ou aucun renouvellement de l’arrêt ne pourra être accordé une fois le placement en activité partielle intervenu.

Les employeurs sont donc tenus à ne pas demander le renouvellement des arrêts pour garde d’enfants de leurs salariés.

S’agissant des arrêts de travail pour personnes vulnérables qui ont pu valablement se déclarer sur le télé-service de l’assurance maladie, ceux-ci étant automatiquement prolongés par l’Assurance maladie pour la durée du confinement, l’employeur est tenu d’y mettre un terme : l’employeur doit alors signaler à l’assurance maladie la fin anticipée de l’arrêt selon les mêmes modalités qu’une reprise anticipée d’activité en cas d’arrêt maladie de droit commun.

Si l’établissement a recours à l’activité partielle et que ce dispositif concerne l’emploi du salarié en arrêt dérogatoire pour garde d’enfant ou personnes vulnérables, l’établissement met fin à l’arrêt.

Les textes n’imposent pas que le chef d’établissement en avertisse les salariés concernés. Il nous semble néanmoins opportun de le faire (par mail) afin que ces deniers soient informés de ce changement de situation et de la date à laquelle ils sont déclarés en activité partielle.

* **Cas de l’entreprise qui place ses salariés en activité partielle en raison d’une réduction de l’activité**

Il n’est pas possible de cumuler sur une même période de travail une indemnité d’activité partielle et les indemnités journalières de sécurité sociale. C’est pourquoi quand l’activité partielle prend la forme d’une réduction du nombre d’heures travaillées, il n’est pas possible de cumuler cette activité partielle avec un arrêt de travail dérogatoire pour garde d’enfant ou pour personne vulnérable.

L’employeur ne pourra donc pas placer son salarié en activité partielle pour réduction du nombre d’heures travaillées si un arrêt de travail est en cours.

1. **Si le salarié est d’abord placé en activité partielle et qu’il tombe ensuite malade**

Un salarié placé en activité partielle conserve son droit de bénéficier d’un arrêt maladie (hors arrêts pour garde d’enfant ou personne vulnérables).

Le bénéfice du dispositif d’activité partielle s’interrompt alors jusqu’à la fin de l’arrêt prescrit (le salarié percevant des indemnités journalières sans délai de carence).

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

<https://forum-assures.ameli.fr/questions/2295083-indemnites-journalieres-chomage-partiel-conges-payes>

## Nouvelles règles d’indemnisation pour les personnes vulnérables et les salariés en arrêt pour garde d’enfant à compter du 1er mai – passage en activité partielle

**Tel qu’annoncé par un communiqué de presse du 17 avril des ministres chargés de la santé et du travail, les salariés bénéficiant de conditions dérogatoires d’indemnisation des arrêts de travail basculent dans le régime d’activité partielle à partir du 1er mai 2020.**

Cette mesure a été adoptée dans le cadre de loi de finances rectificative (LOI n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020).

Elle s’applique à compter du 1er mai 2020, quelle que soit la date du début de l'arrêt de travail.

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

* Le salarié est parent d'un enfant de moins de seize ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile

Le dispositif s'applique pour toute la durée de la mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile concernant leur enfant.

* Le salarié est une personne vulnérable présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2

Les critères ont été définis dans le décret n° 2020-521 du 5 mai 2020

Un décret précisera la date jusqu’à laquelle le dispositif d’activité partielle sera mobilisable, au plus tard le 31 décembre 2020.

* Le salarié partage le même domicile qu'une personne vulnérable au sens ci-dessus.

Un décret précisera la date jusqu’à laquelle le dispositif d’activité partielle sera mobilisable, au plus tard le 31 décembre 2020.

L'employeur percevra l’allocation d’activité partielle.

Cette mesure s'applique à compter du 1er mai 2020 quelle que soit la date du début de l'arrêt de travail.

**Il n'est pas nécessaire que l'entreprise ait recours au dispositif du chômage partiel en raison de sa fermeture ou de la réduction de ses horaires de travail pour que le salarié bénéficie du dispositif de l'activité partielle.**

Elle s'applique pour toute la durée de la mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile concernant l’enfant.

Des précisions règlementaires sont attendues pour préciser les modalités d’application de ce dispositif.

**La consultation du CSE n’est pas requise.**

Les taux d’indemnisation sont ceux du dispositif de droit commun de l’activité partielle. Le salarié est indemnisé à hauteur de 70% de sa rémunération brute antérieure (en moyenne, 84% du salaire net). L’employeur perçoit de son côté une allocation correspondant à 70% de la rémunération brute antérieure du salarié, dans la limite de 70% de 4,5 SMIC.

**L’employeur peut-il refuser le placement en activité partielle pour garde d’enfant ou pour les salariés vulnérables ou leurs proches ?**

Non. Si le salarié présente un certificat d’isolement établi par un médecin de ville ou le médecin du travail, ou une attestation sur l’honneur justifiant de la nécessité de maintien à domicile pour garde d’enfant, le placement en activité partielle est de droit. Dans les deux cas, l’employeur et le salarié peuvent échanger, préalablement à la mise en œuvre de l’activité partielle, pour permettre la mise en place d’une solution de télétravail, si elle est possible.

Source : site ministère du travail

Sur la situation des personnels de droit public, le Ministère, sollicité par nos services sur le fondement juridique des absences de certains agents et les procédures à mettre en place a apporté aujourd’hui la réponse suivante :

« *Le projet de circulaire du MAA relative à la reprise d'activité dans l'enseignement technique agricole répondra à toutes ces questions. Le texte est en cours de finalisation suite à la concertation des instances de l'enseignement agricole. La circulaire sera publiée au BO Agri dans les meilleurs délais. Les fédérations en seront informées.* »

### Arrêt du salarié pour garde d’enfant ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile.

Si le salarié ne peut pas reprendre son activité à compter du 1er mai, il doit être placé en activité partielle.

Le salarié n’a pas de démarche particulière à effectuer.

Il continue d’échanger comme précédemment avec son employeur sur son impossibilité de poursuivre son activité compte tenu de la fermeture de l’établissement d’accueil de son enfant et renouvelle si nécessaire l’attestation sur l’honneur précédemment fournie.

L’employeur :

* ne doit plus déclarer d’arrêt de travail sur les sites dédiés ;
* effectue un signalement de reprise anticipée d’activité via la déclaration sociale nominative (DSN) pour les arrêts en cours dont le terme est fixé à une date postérieure au 30 avril ;
* réalise une demande d’activité partielle sur le site dédié du gouvernement <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>  
  L’employeur procède une demande d’activité partielle pour son salarié dans les 30 jours suivant le1er mai. Il envoie si nécessaire (cas des arrêts de travail pour le bénéfice des IJ allant au-delà du 1er mai) un signalement de reprise anticipée d’activité via la DSN)

**L’aide de l'Etat sera en revanche plus restrictive dès le 1er juin.**

A cette date, il faudra fournir une attestation de l'école à son employeur pour justifier que l'établissement scolaire n'est pas en mesure d'accueillir son enfant. Dit autrement, le retour en classe ne se fera plus selon la volonté des parents mais seulement pour des raisons sanitaires édictées par l'école. Sans ce justificatif, ces derniers n'auront plus droit au chômage partiel et devront donc poser des jours de congés pour garder leurs enfants.

La ministre du Travail a en effet expliqué le 2 mai dernier que « Jusqu’au 2 juin il n’y a pas de changement. Les parents qui n’ont pas de système de garde, dont l’école n’est pas ouverte, qui ne souhaitent pas mettre leurs enfants à l’école, bénéficieront toujours du chômage partiel.»

En effet, jusqu’à fin mai, le gouvernement a précisé que le retour à l’école se ferait sur la base du volontariat. Cette période du 11 mai au 31 mai est donc une période de transition et de reprise progressive des établissements scolaires.

C’est donc en cohérence avec le retour à l’école choisi par les parents que le bénéfice de l’activité partielle (avec perte de revenu de 16%) était justifié.

Muriel Pénicaud, a précisé le 4 mai que la décision de maintenir le chômage partiel pour garde d’enfants en juin serait prise fin mai. Pour en bénéficier, il faudra peut-être fournir à son employeur *« une attestation de l’école stipulant qu’elle ne peut pas accueillir cinq jours sur cinq, aux horaires complets… On évaluera ça à la fin du mois, on va voir comment se passe le déconfinement »*, a-t-elle expliqué.  
Si ce justificatif devait être nécessaire, le parent qui n’en dispose pas ne serait plus éligible à l’activité partielle et devrait reprendre son activité professionnelle.

Il est fort dommage que les documents mis en ligne sur le site du Ministère du travail, notamment sur l’activité partielle,  ne donnent pas ce niveau de précisions…..

### Arrêt de travail par mesure de précaution : personnes vulnérables ou « à risques »

Soit :

* le salarié est une personne vulnérable présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2, selon des critères définis par voie réglementaire; -
* le salarié partage le même domicile qu'une personne vulnérable telle que visée précédemment.

Si le salarié était en arrêt de travail par mesure de précaution et qu’il ne peut pas reprendre son activité à compter du 1er mai, il doit également être placé en activité partielle.

Pour cela :

* le salarié doit remettre à son employeur un certificat d’isolement, qui lui aura été adressé par l’Assurance Maladie ou la MSA ou établi par un médecin de ville ;  
  Ce certificat doit dans la mesure du possible être remis à l’employeur avant le 1er mai.

Pour les personnes considérées comme vulnérables qui se sont auto déclarés sur la plateforme mise en place à cet effet et dont l’arrêt est en cours d’arrêt au 30 avril, leur caisse d’assurance maladie leur transmet ce certificat d’isolement sans que l’assuré n’ait de démarche à faire pour le solliciter.  
Pour les personnes considérées comme vulnérables qui n’entrent pas dans le champ de l’auto déclaration sur la plateforme de l’assurance maladie, ainsi que pour les personnes cohabitant avec une personne vulnérable qui ont eu recours à un arrêt prescrit par un médecin(en ville ou à l’hôpital), elles doivent le contacter pour se voir remettre le certificat d’isolement.

* l’employeur effectue un signalement de reprise anticipée d’activité via la déclaration sociale nominative (DSN) pour les arrêts en cours dont le terme est fixé à une date postérieure au 30 avril ;
* l’employeur procède à une déclaration d’activité partielle sur le site du <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>

**Les conditions d’établissement du certificat d’isolement par les médecins sont les suivantes :**

Pour pouvoir continuer, à compter du 1ermai, à bénéficier d’une indemnisation de leur arrêt de travail comme personne vulnérable ou cohabitant avec une personne vulnérable, les salariés devront fournir à leur employeur un certificat d’isolement.

Pour les personnes considérées comme vulnérables qui se sont auto déclarées sur la plateforme mise en place à cet effet par l’assurance maladie, leur caisse d’assurance maladie leur transmet ce certificat d’isolement sans que l’assuré n’ait de démarche à faire pour le solliciter.

Pour les personnes considérées comme vulnérables qui n’entrent pas dans le champ de l’auto déclaration sur la plateforme de l’assurance maladie, ainsi que pour les personnes cohabitant avec une personne vulnérable qui ont eu recours à un arrêt prescrit par leur médecin, elles doivent contacter leur médecin pour se voir remettre le certificat d’isolement.

Le médecin sollicité à cette fin devra:

* S’assurer que la personne est bien salariée.
* Remettre à l’assuré un certificat comportant les informations suivantes : Lieu et date d’émission du document, Identification du médecin, Identification de l’assuré (Nom, prénom, date de naissance), Mention «*Par la présence, je certifie que M/Mme X doit, compte-tenu des recommandations sanitaires, respecter une consigne d’isolement le conduisant à ne plus pouvoir se rendre sur son lieu de travail.»,* Signature/cachet.   
  Cette procédure peut être réalisée par voie de téléconsultation auquel cas le médecin adresse le certificat à l’assuré (par mail ou courrier) afin que celui-ci puisse le communiquer à son employeur.

Ce certificat d’isolement ne comporte pas de terme : la date de sortie de l’isolement pour les personnes concernées sera fixée par décret. Jusqu’à cette date, le salarié sera éligible à l’activité partielle.

Les médecins du travail sont également habilités à délivrer des arrêts (voir point 23)

**🡪 DEFINITION DES PERSONNES DITES VULNERALBES OU « A RISQUES »**

Le décret 2020-521 du 5 mai 2020 définit les critères permettant d'identifier les salariés « vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 » :

* Etre âgé de 65 ans et plus ;
* Avoir des antécédents (ATCD) cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée (avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
* Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;
* Présenter une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale : (broncho pneumopathie obstructive, asthme sévère, fibrose pulmonaire, syndrome d'apnées du sommeil, mucoviscidose notamment) ;
* Présenter une insuffisance rénale chronique dialysée ;
* Etre atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
* Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kgm2) ;
* Etre atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise :

- médicamenteuse : chimiothérapie anti cancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive ;

- infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm3 ;

- consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ;

- liée à une hémopathie maligne en cours de traitement ;

* Etre atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
* Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;
* Etre au troisième trimestre de la grossesse.

Si ces personnes sont en affection de longue durée, elles peuvent bénéficier du téléservice d’auto-déclaration mis en place par l’assurance maladie ; si ce n’est pas le cas, elles doivent se rendre chez leur médecin traitant ou à défaut un médecin de ville pour se voir prescrire un arrêt de travail à ce titre.

Les femmes enceintes à partir du 3eme trimestre de grossesse peuvent également bénéficier du téléservice.

## Maintien de l’indemnisation maladie pour les autres arrêts en lien avec le COVID

Pour les autres situations d’arrêt de travail indemnisé en lien avec le COVID les modalités de délivrance et d’indemnisation applicable antérieurement au 1er mai et rappelées ci-dessous demeurent en vigueur à compter de cette date.

### L’assuré est malade (infecté par le COVID-19ou suspecté de l’être) : arrêt de travail de droit commun

Lorsque l’assuré est malade, les conditions de droit commun relatives aux indemnités journalières (IJ) s’appliquent (l’employeur verse également l’indemnisation complémentaire dans les mêmes conditions que pour les arrêts maladie) sans application toutefois du délai de carence (au titre de l’assurance maladie et au titre du complément employeur), et sans condition d’ancienneté.

L’arrêt de travail est prescrit par un médecin qui prend en charge le patient (ville ou hôpital).

Dans le cas où le médecin établit un arrêt de travail en ligne, il remet à l’assuré le volet 3 et l’assuré l’adresse à son employeur

Dans le cas où le médecin établit un arrêt de travail papier, il remet à l’assuré l’ensemble des volets et ce dernier envoie les volets 1 et 2 de son avis d’arrêt de travail à sa caisse d’assurance maladie et le volet 3 à son employeur.

Cette procédure peut être réalisée par voie de téléconsultation auquel cas le médecin adresse le volet 3 (employeur) à l’assuré (par mail ou courrier) afin que celui-ci puisse le communiquer à son employeur.

### L’assuré est asymptomatique mais est considéré comme étant « cas contact étroit »

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

Les personnes répondant à cette définition doivent prendre contact avec leur employeur pour envisager avec lui les modalités de télétravail qui pourraient être mises en place.

En l’absence de solution de télétravail, elles prennent contact avec leur médecin traitant qui pourra prescrire un arrêt de travail s’il l’estime nécessaire.

Les personnes concernées reçoivent des indemnités journalières (IJ) et l’employeur verse également l’indemnisation complémentaire dans les mêmes conditions que pour les arrêts maladie, sans application toutefois du délai de carence (au titre de l’assurance maladie et au titre du complément employeur), et sans condition d’ancienneté.

Dans le cas où le médecin établit un arrêt de travail en ligne, il remet à l’assuré le volet 3 et l’assuré l’adresse à son employeur

Dans le cas où le médecin établit un arrêt de travail papier, il remet à l’assuré l’ensemble des volets et ce dernier envoie les volets 1 et 2 de son avis d’arrêt de travail à sa caisse d’assurance maladie et le volet 3 à son employeur. Cette procédure peut être réalisée par voie de téléconsultation auquel cas le médecin adresse le volet 3 (employeur) à l’assuré (par mail ou courrier) afin que celui-ci puisse le communiquer à son employeur.

La durée de l’arrêt de travail est de 20 jours au maximum.

## Evolution du dispositif d’activité partielle à compter du 1er juin

A l’occasion de la présentation du plan de déconfinement, le Premier ministre a laissé entendre que le dispositif d’activité partielle devrait être revu à la baisse à partir du 1er juin 2020.

Ces propos ont été confirmés depuis par la ministre du travail, « taux de prise en charge de l’Etat pourrait être moins important à partir du 1er juin 2020 ». Le Code du travail devrait donc être encore modifié, les nouvelles règles de prise en charge devant être prévues par décret.

## Rdv médical : Téléconsultation et actes à distance

Source : site Ameli

Afin de respecter les consignes de confinement et de protéger l’ensemble de la population, **certains professionnels de santé (médecin, infirmier, sage-femme, orthophoniste) peuvent proposer une prise en charge à distance de leurs patients.** Cette solution permet la continuité des soins tout en limitant les risques de propagation du coronavirus.

Dans un premier temps, le patient contacte le professionnel de santé qu’il souhaite consulter pour vérifier qu’il propose la consultation à distance. Si c’est justifié et possible, un rendez-vous est fixé. La prise en charge à distance n’implique pas d’échanges de données médicales. Elle peut se faire sans être équipé d’un logiciel spécifique de téléconsultation. Il suffit d’utiliser la solution d’échange vidéo (exemple : Skype, Whatsapp, Facetime…) proposée par le professionnel de santé.

**Pour les patients malades du Covid-19 ou susceptibles de l’être, pour les patients en affection de longue durée, pour les personnes de plus de 70 ans ou toute personne résident dans une zone blanche, ces téléconsultations peuvent désormais être réalisées simplement par téléphone,** si l’équipement du patient ne permet pas la vidéo-transmission.

**Toute personne peut bénéficier d’une téléconsultation prise en charge à 100 % par l’Assurance Maladie ou la MSA.**

**Si une personne présente des symptômes évocateurs du Covid-19, elle doit privilégier le recours à une téléconsultation auprès de son médecin traitant, qui connaît son état de santé et ses antécédents. Si son médecin traitant n’est pas disponible ou s’il n’en a pas, il peut toutefois s’adresser à un autre médecin de ville.**

Pendant la période de l’épidémie, toutes les consultations à distance, quel qu'en soit le motif, sont prises en charge à 100 %

Si le professionnel de santé pratique le tiers payant, le patient n’a rien à régler.

Si le professionnel de santé ne pratique pas le tiers payant ou dans le cas de dépassement d’honoraires, le patient doit régler l’acte réalisé à distance selon le moyen de paiement choisi par le professionnel de santé qu’il consulte : paiement en ligne, virement, chèque…

Comment envoyer sa feuille de soins ?

À la suite de l’acte de prise en charge à distance, le professionnel de santé élabore une feuille de soins :

* si la feuille de soins est électronique, elle est transmise directement à la caisse d’assurance maladie du patient, celui-ci n’a alors aucune démarche à réaliser ;
* si la feuille de soins est au format papier, le professionnel de santé doit l’envoyer par voie postale à son patient, qui devra l’adresser à son tour par voie postale à sa caisse d’assurance maladie pour obtenir un remboursement.

À l'issue d’un acte réalisé à distance, le professionnel de santé peut établir, si besoin, une prescription sur ordonnance (pour des médicaments ou des soins par exemple). Il peut transmettre l’ordonnance soit par mail sécurisé au pharmacien choisi par le patient soit directement au patient par voie postale ou par mail.

Et en cas d’arrêt de travail ?

À l'issue de l’acte à distance, le professionnel de santé peut être amené, si besoin, à établir un arrêt de travail. S’il le fait de manière dématérialisée, les volets 1 et de 2 de l’arrêt sont transmis directement à la caisse d’assurance maladie du patient. Si le professionnel de santé remplit un arrêt de travail au format papier, alors il transmet les 3 volets de l'arrêt à son patient, par voie postale ou par mail et le patient doit transmettre les volets 1 et 2 par courrier à sa caisse d’assurance maladie.

Dans les 2 cas, le praticien transmet le volet 3 à son patient, par mail ou courriel postal, qui devra ensuite le transmettre à son employeur en convenant avec lui du mode de transmission.

## Entretiens professionnels - Formation

Ordonnance nº 2020-387 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle

**Un délai est accordé pour réaliser l’entretien professionnel d’état des lieux**

Pour les salariés dont le premier entretien professionnel d’état des lieux devait être organisé au cours de l’année 2020, les employeurs peuvent prendre l’initiative d’en reporter la date jusqu’au 31 décembre 2020 et de ne pas subir de pénalité

*Pour rappel : La première échéance du délai de six ans, fixée par la loi Formation du 5 mars 2014 pour réaliser ces entretiens, était définie au 7 mars 2020 et visait donc les salariés présents dans l’entreprise au 7 mars 2014 et les entreprises d’au moins 50 salariés n’ayant pas organisé un entretien professionnel d’état des lieux dont l’échéance prévue en 2020 devaient verser une pénalité d’un montant de 3 000 € pour abonder le CPF de chaque salarié concerné.*

**Un financement forfaitaire des parcours de VAE est autorisé**

Jusqu’au 31 décembre 2020 au plus tard, les opérateurs de compétences (Opco) et les associations Transition Pro, sont autorisés à financer de manière forfaitaire les parcours de validation des acquis de l’expérience (VAE) afin de faciliter l’accès au dispositif pendant la crise sanitaire. Le montant du forfait de prise en charge financière sera déterminé par les financeurs, dans la limite de 3 000 euros.

Aujourd’hui, les actions composant un parcours de VAE peuvent être prises en charge de manière composite (frais de transport, d’hébergement, accompagnement, frais d’examen, etc.) et les cadres permettant de mobiliser des fonds pour financer ce dispositif sont limités (Pro-A, plan de développement des compétences des petites entreprises, actions de branche, PTP).

À titre dérogatoire, les Opco pourront mobiliser les fonds dédiés au financement de l’alternance ou les contributions supplémentaires qui lui sont versées par les entreprises volontairement ou en vertu d’un accord de branche. De la même manière, les associations Transition Pro sont autorisées à mobiliser les fonds destinés au financement des transitions professionnelles pour financer des validations des acquis de l’expérience.

# Mouvement de l’emploi enseignants

**Modifications du calendrier concernant le mouvement de l’emploi des agents de droit public**:

Attention ! Les dates initialement prévues pour le mouvement de l’emploi ont dû être modifiées.

*Les nouvelles dates clés du mouvement de l'emploi sont donc les suivantes:   
- Publication au BO Agri de la note de service relative à la publication des postes : jeudi 26 mars 2020 (initialement le jeudi 19 mars)  
- Publication d'un additif/correctif sur les postes au BO AGri du jeudi 2 avril   
- Date clôture des candidatures sur les postes : le 10 avril 2020  
-****CCM relative à l'examen des résiliations/réductions, initialement prévue le 2 avril, reportée le 7 mai******2020****sous réserve que les mesures de confinement soient levées  
-****CCM relative à l'examen des candidatures sur les postes publiés initialement prévue le 19 mai 2020 reportée au 28 mai 2020.***

# La régulation des déplacements et les règles sanitaires de sécurité dans les transports publics

**DEPLACEMENTS DE PLUS DE 100 km**

**Depuis le lundi 11 mai 2020**, il n’est plus nécessaire d’avoir une attestation de déplacement dérogatoire.

La loi n° 2020-546 du 11 mai 2020 prorogeant l’état d’urgence sanitaire et le Décret n° 2020-548 du 11 mai 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l’épidémie de covid-19 dans le cadre de l’état d’urgence sanitaire, contiennent les nouvelles dispositions pour les déplacements et les transports.

Tout déplacement de personne conduisant à la fois à sortir d’un périmètre défini par un rayon de 100 kilomètres de son lieu de résidence (la distance de 100 km est donc calculée «à vol d’oiseau»),et à sortir du département dans lequel de dernier est situé est interdit à l’exception des déplacements pour les motifs suivants :

* Trajets entre le lieu de résidence et le ou les lieux d’exercice de l’activité professionnelle, et déplacements professionnels insusceptibles d’être différés ;
* Trajets entre le lieu de résidence et l’établissement scolaire effectué par une personne qui y est scolarisée ou qui accompagne une personne scolarisée et trajets nécessaires pour se rendre à des examens ou des concours ;
* Déplacements pour consultation de santé et soins spécialisés ne pouvant être assurés à distance ou à proximité du domicile ;
* Déplacements pour motif familial impérieux, pour l’assistance des personnes vulnérables, pour le répit et l’accompagnement des personnes handicapées et pour la garde d’enfants ;
* Déplacements résultant d’une obligation de présentation aux services de police ou de gendarmerie nationales ou à tout autre service ou professionnel, imposée par l’autorité de police administrative ou l’autorité judiciaire ;
* Déplacements résultant d’une convocation émanant d’une juridiction administrative ou de l’autorité judiciaire ;
* Déplacements aux seules fins de participer à des missions d’intérêt général sur demande de l’autorité administrative et dans les conditions qu’elle précise.

Les personnes qui se déplacent pour l’un de ces motifs doivent se munir, lors de leurs déplacements, d’une déclaration indiquant le motif du déplacement, accompagnée le cas échéant, d’un ou plusieurs documents justifiant ce motif ainsi que d’un justificatif du lieu de résidence.

Il n'est pas nécessaire de se munir de la déclaration pour les déplacements de plus de 100 km effectués au sein de son département de résidence.

L’arrêté du 11 mai 2020 paru également au JO le 12 mai fixe le modèle de déclaration

<https://www.interieur.gouv.fr/Actualites/L-actu-du-Ministere/Deconfinement-Declaration-de-deplacement>

Le décret précise que le préfet de département est habilité à adopter des conditions de déplacement plus restrictives à l’intérieur d’un département lorsque les circonstances locales l’exigent.

**RESTRICTIONS POSSIBLES SUR LES TRANSPORTS COLLECIFS**

Le préfet est habilité à réserver, à certaines heures, eu égard aux conditions d’affluence constatées ou prévisibles, l’accès aux espaces et véhicules de transport public collectif de voyageurs, ainsi qu’aux quais des tramways et aux espaces situés à proximité des points d’arrêts desservis par les véhicules de transport routier collectifs de voyageurs aux seules personnes effectuant d’un déplacement pour les motifs visés ci-dessous (= ceux qui légitiment un déplacement de plus de 100 km).

Les personnes se déplaçant pour l’un de ces motifs devront alors présenter les documents permettant de justifier le motif de ce déplacement.

Le préfet pourra déterminer les formes et modalités particulières de présentation des justificatifs.

**TRANSPORTS SCOLAIRES**

Tout usager de 11 ans ou plus du transport scolaire, ainsi que les accompagnateurs présents dans le véhicule, portent un masque de protection. L’accès auxdits véhicules et espaces est refusé à toute personne qui ne respecte pas cette obligation.

**Dispositions spécifiques aux services de transport public particulier de personnes, ainsi qu’aux services privés ou publics de transport collectif réalisés avec des véhicules de moins de neuf places, hors conducteur.**

Un affichage rappelant les mesures d’hygiène et de distanciation sociale dites « barrières » visible pour les passagers est mis en place à l’intérieur du véhicule.

Aucun passager n’est autorisé à s’asseoir à côté du conducteur. Un seul passager est admis. Par dérogation, lorsque que le conducteur est séparé des passagers par une paroi transparente fixe ou amovible, plusieurs passagers sont admis s’ils appartiennent au même foyer ou, dans le cas de transport d’élève en situation de handicap.

Tout passager de onze ans ou plus porte un masque de protection. Il en va de même pour le conducteur, sauf lorsqu’il est séparé des passagers par une paroi transparente fixe ou amovible.

Le conducteur peut refuser l’accès du véhicule à une personne ne respectant pas cette obligation.

# Les mesures de précaution pour les personnels venant sur le lieu de travail

La reprise de l’activité est essentielle doit nécessairement se faire dans le respect de la protection de la santé des salariés.

Le décret du 11 mai 2020 (n° 2020-545) pose le cadre de mesures de précaution dans le cadre du déconfinement et de la reprise d’activité …. Pour les 11 et 12 mai.

Le décret n° 2020-548 de la même date, paru au JO le 12 mai reprend ses dispositions.

Afin de ralentir la propagation du virus, **les mesures d’hygiène ci-dessous** et la règle de distanciation sociale, incluant **la distanciation physique d’au moins un mètre entre deux personnes**, dites « barrières », **doivent être observées en tout lieu et en toute circonstance.**

Les mesures d’hygiène sont les suivantes :

* Se laver régulièrement les mains à l’eau et au savon (dont l’accès doit être facilité avec mise à disposition de serviettes à usage unique) ou par une friction hydro-alcoolique ;
* Se couvrir systématiquement le nez et la bouche en toussant ou éternuant dans son coude ;
* Se moucher dans un mouchoir à usage unique à éliminer immédiatement dans une poubelle ;
* Eviter de se toucher le visage, en particulier le nez, la bouche et les yeux.
* **Les masques doivent être portés systématiquement par tous dès lors que les règles de distanciation physique ne peuvent être garanties.**

**Les rassemblements, réunions, activités, accueils et déplacements sont organisés en veillant au strict respect de ces mesures.**

* **Le ministère du travail a publié le 3 mai (actualisé le 9 mai) un protocole national de déconfinement pour les entreprises pour assurer la sécurité et la santé des salariés**

La reprise de l’activité est essentielle pour éviter l’effondrement de notre économie. Mais cette reprise doit nécessairement se faire dans le respect de la protection de la santé des salariés.

L’employeur va devoir :

* Réorganiser le ou les postes de travail concerné(s) après analyse des risques, tout en privilégiant le télétravail ;
* Si le télétravail n’est pas possible, faire en sorte que les salariés évitent les lieux où se trouvent des personnes fragiles, toute sortie ou réunion (conférences, meetings, etc.) non indispensable, les contacts proches (cantine, ascenseurs, etc.).
* Consulter le CSE puisqu’il s’agit de mettre en place une modification importante de l’organisation du travail.

Pour cela, le ministère du Travail publie un protocole national de déconfinement pour aider et accompagner les entreprises et les associations, quelles que soient leur taille, leur activité et leur situation géographique, à reprendre leur activité tout en assurant la protection de la santé de leurs salariés grâce à des règles universelles.

Ce protocole précise la doctrine générale de protection collective que les employeurs du secteur privé doivent mettre en place. Il vient en complément des guides métiers déjà disponibles sur le site du ministère du Travail et élaborés en partenariat avec les fédérations professionnelles et les partenaires sociaux. De nouveaux guides seront par ailleurs être publiés, à la demande des partenaires sociaux, dans les jours qui viennent.

Ce protocole est divisé en 7 parties distinctes et apportent des précisions relatives :

• aux recommandations en termes de jauge par espace ouvert ;

• à la gestion des flux ;

• aux équipements de protection individuelle ;

• aux tests de dépistage ;

• au protocole de prise en charge d’une personne symptomatique et de ses contacts rapprochés ;

• à la prise de température ;

• au nettoyage et à désinfection des locaux.

**Une distance physique d’au moins 1 mètre (soit 4m² sans contact autour de chaque personne)** doit être respectée, **les pièces fermées doivent être aérées toutes les 3 heures pendant 15 minutes, les objets manipulés et les surfaces (y compris les sanitaires) doivent être désinfectés régulièrement, la gestion des flux des personnes au sein des locaux communs afin d’éviter le croisement des personnes, l’échelonner les horaires d’arrivée, départ, de pause, les plans de circulation, sont les points qui y sont notamment abordés**.

Muriel Pénicaud, ministre du Travail « *Nous devons accompagner toutes les entreprises pour que l’activité reprenne dans des conditions garantissant la santé et la sécurité des salariés. C’est une condition nécessaire au retour au travail à partir du 11 mai même si le télétravail doit rester la norme pour toutes les activités qui le permettent pour les prochaines semaines ».*

Vous pouvez télécharger le document par le lien suivant :

<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/protocole-national-de-deconfinement.pdf>

* **Parallèlement, le Ministère du travail met à disposition des fiches conseils et des guides pour les salariés et les employeurs pour lutter contre le COVID**

Ces fiches ont été élaborées dans le cadre d’un groupe de travail piloté par l’INTEFP (Institut National du Travail, de l’Emploi et de la Formation professionnelle), avec le concours du ministère de l’agriculture, de l’Anses, du réseau Assurance maladie risques professionnels, de l’INRS, de l’Anact et des médecins du travail.

**Ces fiches et guides peuvent vous servir à réaliser votre plan de reprise.**

Une fiche, commune à toutes les activités professionnelles concerne [la gestion des locaux communs](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19_vestiaires_v050520.pdf) : salles de repos, repas, cafétaria, vestiaires, etc.

Les autres sont propres aux différents secteurs d’activité. Plus de 60 fiches seront ainsi mises en ligne :

Ci-dessous les liens vers les fiches qui peuvent le plus concerner vos activités :

|  |  |
| --- | --- |
| Travail dans l’arboriculture | [Téléchargement (606.5 ko)](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19_exploitation_arboricole_v110520.pdf) |
| Travail dans le maraîchage | [Téléchargement (513.6 ko)](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid_19_maraichage_110520.pdf) |
|  |  |
| Travail circuit court - amap - vente à la ferme | [Téléchargement (406.1 ko)](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid_19_circuits_courts_v080520.pdf) |
| Activités agricoles | [Téléchargement (787.5 ko)](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19_fiche_metier_activites_agricoles_v07052020.pdf) |
|  |  |
| Chantiers de travaux agricoles | [Téléchargement (601.9 ko)](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19_chantier_agricole_v080520.pdf) |
| Travail saisonnier | [Téléchargement (997.7 ko)](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19_fiche_accueil_de_saisonniers_v07052020.pdf) |
|  |  |
| Activité viticole et/ou de vinification | [Téléchargement (752.1 ko)](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19_viticulture_v110520.pdf) |
| Travail dans la conchyliculture et la mytiliculture | [Téléchargement (952.8 ko)](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid-19_conchyliculture_mytiliculture_v110520.pdf) |
| Travail en cabinet vétérinaire | [Téléchargement (534.4 ko)](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19_cabinetveterinaire_v080520.pdf) |
| Travail filière cheval | [Téléchargement (856.1 ko)](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19_filiere_cheval_v110520.pdf) |
| Travail dans l’élevage | [Téléchargement (465.5 ko)](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19_fiche_metier_elevage_v07052020.pdf) |
| Travail en abattoir | [Téléchargement (476.2 ko)](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19_fiche_metier_abattoir_v07052020.pdf) |
| Travail sur un chantier de jardins ou d’espaces verts | [Téléchargement (465.2 ko)](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19_fiche_metier_espaces_verts_v07052020.pdf) |

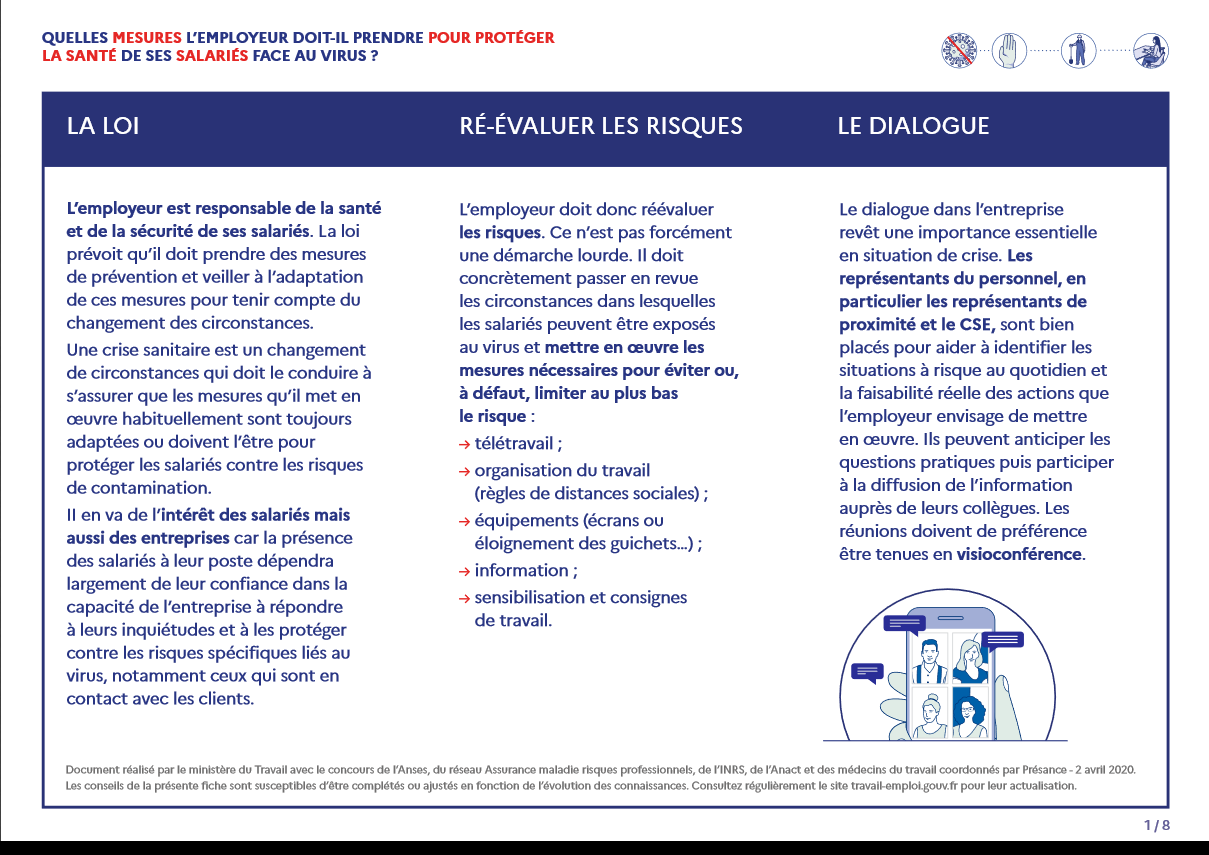
|  |  |
| --- | --- |
| Travail en drive | [Téléchargement (463.5 ko)](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid_19_fiche_drive_v080520.pdf) |
| Travail dans un commerce de détail alimentaire | [Téléchargement (495.5 ko)](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19_commerce_de_detail_alimentaire_v080520.pdf) |
| Vendeur conseil | [Téléchargement (678.3 ko)](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19_vendeurconseil_v10052020.pdf) |
| Travail dans la restauration collective ou la vente à emporter | [Téléchargement (671 ko)](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19_fiche_metier_restauration_collective_v07052020.pdf) |
| Réceptionniste ou veilleur de nuit | [Téléchargement (445.9 ko)](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19_fiche_metier_receptionniste_v07052020.pdf) |
| Travail en animalerie | [Téléchargement (781.2 ko)](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19_animalerie_v080520.pdf) |

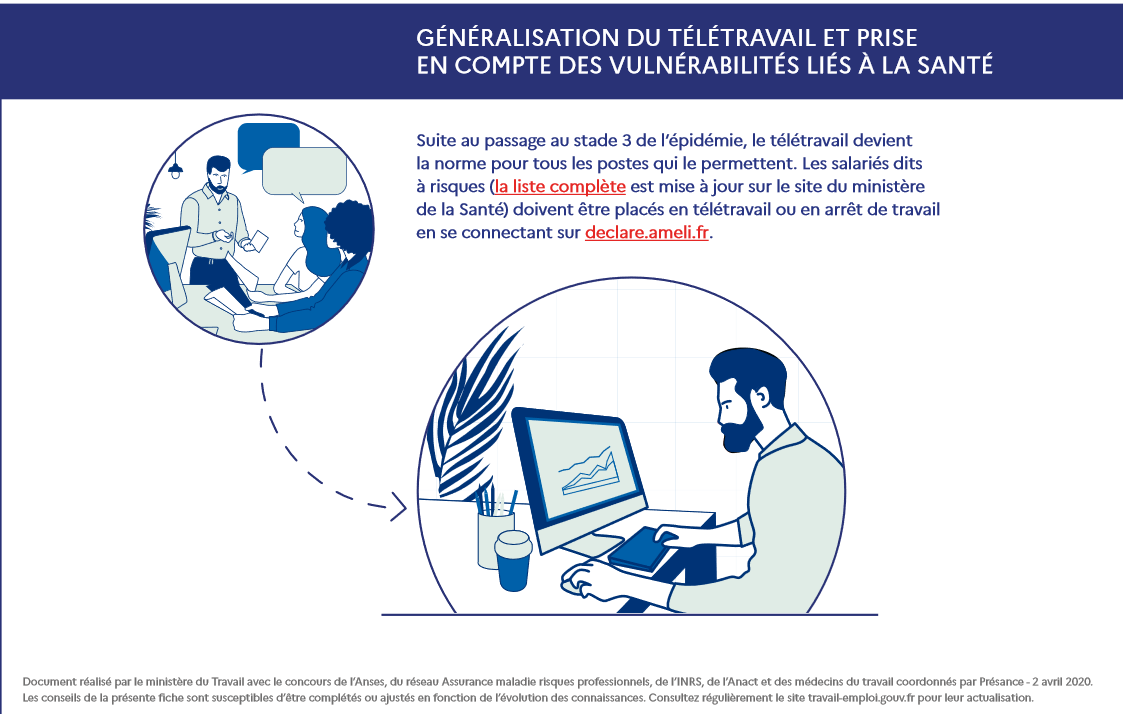
|  |  |
| --- | --- |
| Prestataire d’entretien de locaux | [Téléchargement (564.5 ko)](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19_entretien_locaux_de_travail_v080520.pdf) |
| Agent de maintenance | [Téléchargement (532.6 ko)](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19_fiche_metier_maintenance_v07052020.pdf) |
| Travail dans un garage | [Téléchargement (533 ko)](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19_fiche_metier_garagiste_v07052020.pdf) |
| Personnels de bureau rattachés à la production | [Téléchargement (462.2 ko)](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19_personnels_de_bureau_rattaches_a_la_production_industrie_v080520.pdf) |

|  |  |
| --- | --- |
| Aide à domicile | [Téléchargement (687.3 ko)](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19_aide_a_domicile_080520.pdf) |
| Agent de sécurité | [Téléchargement (575.5 ko)](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19_agent_de_securite-v080520.pdf) |
| Guide plan de continuité activité - Filière bois COVID-19 | [Téléchargement (619.7 ko)](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/guide_plan_de_continuite_activite_filiere_bois_covid19.pdf) |
| Guide de recommandations de sécurité sanitaire dans les professions de l’ingénierie, du numérique, du conseil, de l’événementiel et de la formation professionnelle | [Téléchargement (841.3 ko)](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/guide_recommandations_sanitaires_federation_syntec.pdf) |

* **Le ministère du Travail publie également à destination des employeurs, une plaquette d’information sur les mesures à prendre pour protéger la santé de leurs salariés.**

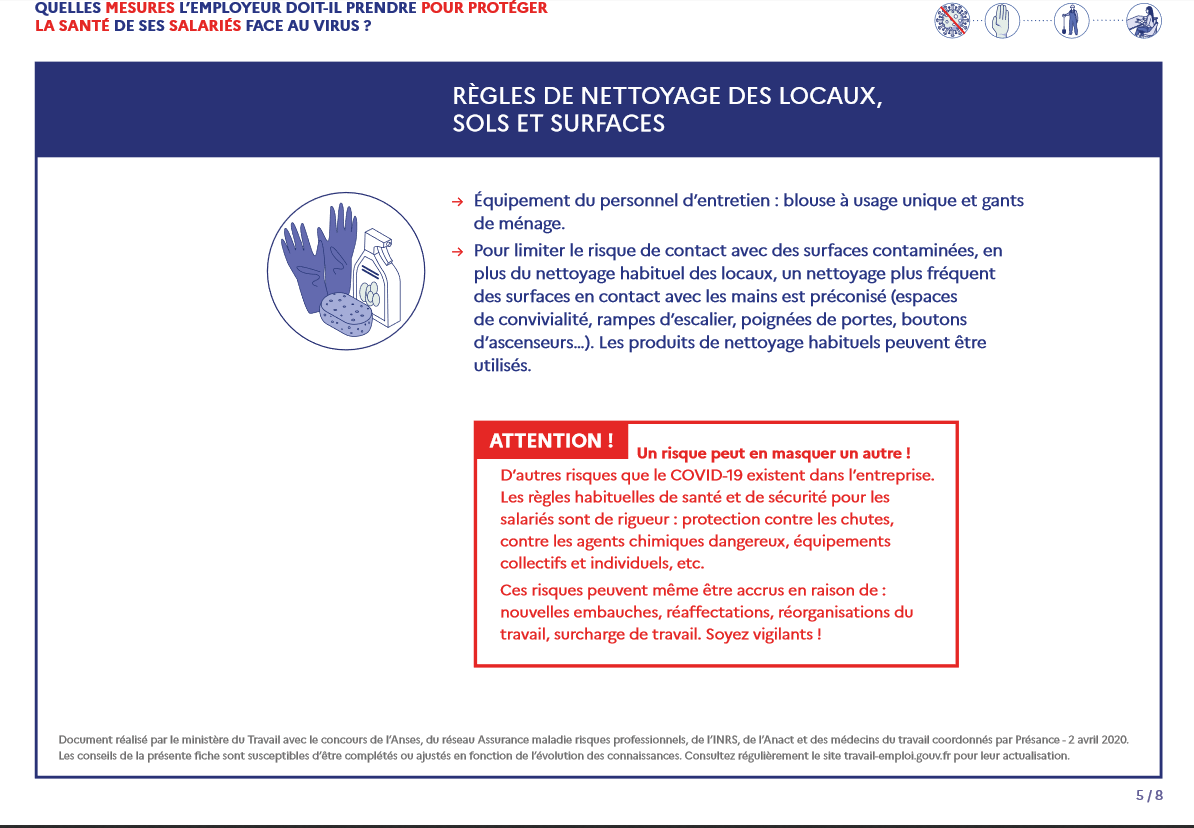


















**Ce document peut être téléchargé à l’adresse suivante :**

[**https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19\_obligations\_employeurs.pdf**](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19_obligations_employeurs.pdf)

* **Nous vous conseillons vivement également de télécharger le guide élaboré par la Fédération des Entreprises de Propreté en lien avec l’INRS et qui vous aidera dans les documents que vous élaborerez (nombreux conseils et illustrations pratiques)**

[**https://www.monde-proprete.com/sites/default/files/fep\_-\_guide\_de\_bonnes\_pratiques\_covid-19\_2.pdf**](https://www.monde-proprete.com/sites/default/files/fep_-_guide_de_bonnes_pratiques_covid-19_2.pdf)

* **A signaler également comme outil d’aide pour la préparation de vos plans de reprise d’activité le guide Syntec**

Ce guide de recommandations de sécurité sanitaire pour la reprise d’activité a été validé par le Ministère du travail.

Ce guide qui est à destination des entreprises du conseil, du numérique, de l’ingénierie, contient une fiche sur les métiers de la formation.

Il se concentre sur une « liste opérationnelle de 25 recommandations à mettre en œuvre », « l’organisation du travail, notamment en lien avec la généralisation du télétravail », « la dimension managériale du déconfinement et du télétravail » et « les consignes d’hygiène […] et d’entretien des locaux », « les transports », « l’utilisation des moyens de protection », etc.

Il est disponible en téléchargement libre sur le site de Syntec, qui précise que c’est « une première version » et qu’elle « pourra évoluer en fonction de la situation ».

<https://www.syntec.fr/outils/organisation-du-travail/guide-de-recommandations-de-securite-sanitaire/>

Ce document est remarquablement bien conçu et vous sera une aide certaine.

Vous le trouverez en PJ.

# Responsabilité de l’employeur en matière de sécurité et de santé

**Les obligations générales de l’employeur et sa responsabilité en matière de sécurité et de santé des travailleurs**

Source : site Ministère du travail

**Aux termes de la loi :**

* **« *L’employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, des actions d’information et de formation, la mise en place d’une organisation et de moyens adaptés* » et il doit veiller à « *l’adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l’amélioration des situations existantes* ».**

Art. L 4121-1 Code du travail

* « ***L'employeur met en œuvre ces mesures sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :***

1. ***Eviter les risques ;***
2. ***Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;***
3. ***Combattre les risques à la source ;***
4. *Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;*
5. *Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;*
6. ***Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;***
7. ***Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants,*** *notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes;*
8. ***Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;***
9. ***Donner les instructions appropriées aux travailleurs. »***

Article L4121-2

**Ainsi, il n’incombe pas à l’employeur de garantir l’absence de toute exposition des salariés à des risques mais de les éviter le plus possible et s’ils ne peuvent être évités, de les évaluer régulièrement en fonction notamment des recommandations du gouvernement, afin de prendre ensuite toutes les mesures utiles pour protéger les travailleurs exposés.  
C’est au regard de ce cadre que doivent être définies les obligations respectives des employeurs mais aussi des salariés.**

**🖐 Il incombe à l’employeur dans la situation actuelle de :**

* Procéder à l’évaluation des risques encourus sur les lieux de travail qui ne peuvent être évités en fonction de la nature du travail à effectuer ;
* Déterminer, en fonction de cette évaluation les mesures de prévention les plus pertinentes ;
* Associer les représentants du personnel à ce travail ;
* Solliciter lorsque cela est possible le service de médecine du travail qui a pour mission de conseiller les employeurs, les travailleurs et leurs représentants et, à ce titre, de préconiser toute information utile sur les mesures de protection efficaces, la mise en œuvre des « gestes barrière » ;
* Respecter et faire respecter les gestes barrière recommandés par les autorités sanitaires.

**Le respect de cette obligation spécifique ou au contraire sa méconnaissance ne sont pas présumés (sauf rares exceptions) et doivent faire l’objet d’une démonstration, en cas de litige**.

**Face à la pandémie, la responsabilité de l’employeur est évaluée au cas par cas,** au regard de plusieurs critères :

* Nature des activités du salarié et son niveau d’exposition aux risques,
* Compétences de l’intéressé, expérience,
* Etendue des mesures prises par l’employeur, notamment en termes de formation et d’information, d’organisation du travail, d’instructions délivrées à la chaîne hiérarchique.

Ces mesures doivent, le cas échéant, être réactualisées en fonction de l’évolution de la situation dans l’entreprise mais aussi des instructions des pouvoirs publics.

En cas d’infection au virus, s’il est pris en charge au titre d’un accident du travail par la sécurité sociale, **une éventuelle faute inexcusable de l’employeur qui ouvre droit à une réparation intégrale du préjudice ne peut être retenue que s’il est démontré que celui-ci avait conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu’il n’a pas pris les mesures nécessaires pour l’en préserver.**

**☞ Dans le cadre du COVID-19, les mesures nécessaires sont celles préconisées par le Gouvernement, en particulier les mesures prises pour respecter les gestes barrière et les règles de distanciation.**

**L’obligation de l’employeur est une obligation de moyen renforcée selon la jurisprudence**

**L’employeur peut s’exonérer de sa responsabilité en prouvant qu’il a mis en œuvre les mesures de prévention**.

Cour de cassation, Ass. Plénière 5 avril 2019, n° 18-17.442 :   
- *ne méconnaît pas l’obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* ***l’employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures prévues*** *par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail ;*

**🖐 Le législateur précise également que chaque salarié est acteur de sa propre protection**

Il doit, « *prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et sécurité ainsi que celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail* ».

⇨ Il incombe donc ainsi au salarié au regard du risque de contamination d’assurer sa propre protection, en respectant par exemple « les gestes barrière », celle de ses collègues et celle aussi des tiers évoluant dans leur environnement immédiat de travail.

**La responsabilité pénale de l’employeur**

S’agissant de la responsabilité pénale de l’employeur, elle demeure en période de crise sanitaire.

Néanmoins, l’employeur qui ne peut mettre en télétravail ses salariés mais qui met à leur disposition des moyens de protection tels que savons, gel hydro alcoolique et tout autre moyen recommandé par les pouvoirs publics, les informe régulièrement et de façon actualisée sur la prévention des risques de contamination (rappel des gestes barrière et de distanciation) en adaptant leur formation à la situation de l’entreprise et à la nature des postes occupés (fiches métier disponibles sur le site du Ministère du travail) ne devrait pas, sous réserve de l’appréciation souveraine des juges, encourir de sanction pénale.

En effet, le code pénal prévoit que le délit pénal est caractérisé en cas de : « *mise en danger délibérée de la personne d’autrui* » ou de « *faute d’imprudence, de négligence ou de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, s’il est établi que l’auteur des faits n’a pas accompli les diligences normales compte tenu, le cas échéant, de la nature de ses missions ou de ses fonctions, de ses compétences ainsi que du pouvoir et des moyens dont il disposait* ».

Sous réserve de l’appréciation souveraine des juges, un employeur ne devrait pas se trouver dans l’une de ces situations s’il se conforme à la démarche de prévention recommandée ci-dessus.

Interrogée sur la crainte des employeurs du risque pénal avec le Covid-19, la Ministre du travail a apportée le 11 mai la réponse suivante « *L’ensemble des organisations patronales m’ont demandé d’atténuer la responsabilité des employeurs en matière de santé et sécurité au travail, dans le cadre de cette crise. Parmi les pays européens, la France est le seul où la question est posée. Les textes et la jurisprudence ne sont pas forcément bien connus des employeurs et peuvent donc permettre de les rassurer. Ceux-ci, depuis de nombreuses années, précisent que la santé et sécurité des salariés relève d’une obligation de moyens, et pas de résultats. En l’occurrence, un chef d’entreprise ne peut pas être responsable si un de ses salariés est victime du Covid-19. Mais il peut l’être s’il n’a pas mis en œuvre les moyens nécessaires et l’organisation du travail adéquate.*

*Le sujet des maladies professionnelles est complexe. Une maladie professionnelle, par définition, est imputable à l’activité professionnelle. Or le Covid-19, étant pandémique, peut être contracté à n’importe quel moment de la vie, rendant difficile de tracer ce qui est de nature professionnelle et ce qui ne l’est pas. Il faut entendre cette demande des organisations syndicales et y répondre, avec des propositions adaptées qui nécessiteront un travail technique*. »

**👍** La loi n° 2020-546 du 11 mai 2020 qui proroge l'état d'urgence sanitaire au 10 juillet précise le régime de la responsabilité pénale des employeurs, de manière que la crise sanitaire liée au Covid-19 soit bien prise en compte par le juge pour apprécier l'existence d'une faute pénale non intentionnelle.

Pour cela, la loi précise (par un ajout dans le Code de la santé publique) que l'article 121-3 du code pénal est applicable en tenant compte des compétences, du pouvoir et des moyens dont disposait l'auteur des faits dans la situation de crise ayant justifié l'état d'urgence sanitaire, ainsi que de la nature de ses missions ou de ses fonctions, notamment en tant qu'autorité locale ou employeur.

En effet, l’article 121-3 du Code pénal prévoit qu’il y a délit non intentionnel « s’il est établi que l’auteur des faits n’a pas accompli les diligences normales compte tenu, le cas échéant, de la nature de ses missions ou de ses fonctions, de ses compétences ainsi que du pouvoir et des moyens dont il disposait ». L’ajout au Code de la santé publique se contente donc de reprendre ces conditions.

Cette disposition est supposée répondre à l'inquiétude des chefs d'entreprise notamment (mais aussi des élus locaux), dans le cadre de l’application de la stratégie de déconfinement et de la reprise de l’activité économique et sociale, face aux risques de condamnation pénale pesant sur eux même s'ils se sont pliés aux règles particulières de prudence ou de sécurité relatives à la santé au travail.

Pour autant, le texte voté par l’assemblée nationale n’a pas retenu la modification apportée par le Sénat qui prévoyait, sous réserve de certaines exceptions, que nul ne pouvait voir sa responsabilité pénale engagée du fait d’avoir, pendant l’état d’urgence sanitaire, soit exposé autrui à un risque de contamination par le coronavirus, soit causé ou contribué à causer une telle contamination. Ce dispositif visait à atténuer la responsabilité pénale des décideurs, notamment des employeurs, n’a pas été repris par l’Assemblée nationale.

**Le plus important est donc pour minimiser le risque pénal est de pouvoir démontrer, comme l’exige la jurisprudence dans le cadre de l’obligation de moyens renforcée, que dans le cadre de la crise liée au Covid tous les moyens ont été mis en œuvre pour évaluer les risques et mettre en œuvre les moyens appropriés.**

**VOIR CI-DESSOUS**

\*\*\*\*\*\*\*\*

**🖐 REPRISE D’ACTIVITE ET PREVENTION**

Afin de préparer la reprise « normale » de l’activité – qui nécessite une grande adaptation de l’organisation - et dans l’objectif de préserver la santé et la sécurité des personnels l’employeur qui en est responsable.

L’INRS (institut national de recherche et de sécurité) préconise la méthodologie suivante :

1. Procéder à une actualisation du DUER = réévaluation des risques professionnels

C’est-à-dire :

* Evaluer les risques professionnels en tenant compte des modalités de contamination.
* Et, au regard des résultats, mettre en place les mesures de prévention adaptées afin de supprimer ou de réduire les risques de contagion sur le lieu de travail
* Tenir compte des risques professionnels liés à la situation de télétravail mais aussi au stress, à l’inquiétude liées au Covid.

L’actualisation du DUER est LE DOCUMENT ESSENTIEL quant au respect par l’employeur de son obligation liée à la santé et la sécurité des personnels. Cette actualisation sera en quelque sorte la « photographie » de la politique de sécurité mise en place.

Il conviendra d’associer aux réunions du CSE le médecin du travail et s’il existe l’agent de prévention de la MSA.

Voir points 15 (mesures de précaution pour les personnels) et 18 (DUER)

1. Elaborer un plan (ou protocole) de reprise d’activité et en informer les salariés

**A ce stade il est également conseillé d’associer médecine du travail et inspection du travail.**

**⇨ Outre les guides et fiches du Ministère du travail, le site l’INRS fournit de précieuses ressources pour préparer ce protocole de reprise**

**Un guide**

[**http://www.inrs.fr/risques/covid19-prevention-entreprise/ce-qu-il-faut-retenir.html**](http://www.inrs.fr/risques/covid19-prevention-entreprise/ce-qu-il-faut-retenir.html)

(principes généraux d’organisation, organisation physique et spatiale des lieux de travail, organisation humaine, aspects sanitaires, accompagnement des salariés, formation et communication, être attentif aux risques psychosociaux, etc).

**Mais aussi des** Affiches sanitaires, autocollants que vous pouvez télécharger ainsi que des vidéos

[**http://www.inrs.fr/**](http://www.inrs.fr/)

# DUER Document Unique d’Evaluation des risques professionnels et avenant au règlement intérieur

**Le Ministère du Travail ne cesse de le répéter : le DUERP doit être actualisé et intégrer les risques directs et indirects liés à l'épidémie ainsi que l'ensemble des mesures de prévention individuelles et collectives mises en place dans l'entreprise.**

Le Ministère du travail rappelle que lors de la reprise de l’activité à partir du 11 mai, les entreprises devront d’abord procéder à une réévaluation des risques en y associant leurs représentants du personnel et mettre en œuvre des mesures adaptées de prévention (prévention des contaminations, des risques psychosociaux, des risques liés à l’organisation du travail notamment en cas de forte activité, etc.). Elles pourront s’appuyer sur les services de santé au travail pour les accompagner. Cette réévaluation devra être formalisée dans les meilleurs délais.

Toutes les entreprises, quel que doit leur effectif, sont tenues d’élaborer un document unique d’évaluation des risques professionnels.

Face à la crise sanitaire actuelle, les salariés sont exposés à différents risques pour leur santé. Ces risques doivent être identifiés et être retranscrits dans le document unique d’évaluation des risques qui fait alors l’objet d’une actualisation.

L’employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses travailleurs.

Afin de limiter le plus possible les risques de propagation du virus COVID-19 sur le lieu de travail ou à l’occasion du travail, mais aussi les risques liés aux modifications d’organisation du travail (télétravail, isolement, etc.) l’évaluation des risques doit être renouvelée dans ce contexte et être retranscrite dans le document unique d’évaluation des risques.

Les mesures de prévention qui découlent de l’actualisation du document unique d’évaluation des risques doivent être enfin portées à la connaissance des salariés selon des modalités adaptées afin de permettre leur pleine application. Le mail semble le plus adapté.

L’information, la sensibilisation et la formation des salariés sur les risques liés au Coronavirus et aux mesures de protection ont été les points clés des premières décisions de justice rendues depuis quelques semaines.

Cette démarche est conduite selon une procédure faisant intervenir les instances représentatives du personnel (CSE) ainsi que le service de santé au travail.

**Pourquoi et comment actualiser le document unique d’évaluation des risques ?**

L’actualisation du document unique d’évaluation des risques prévue à l’article R. 4121-2 du Code du travail est nécessaire du fait de l’épidémie actuelle liée au virus COVID-19. Elle permet de prévoir les mesures de prévention et de protection adéquates dont, par exemple, la mise en sécurité des installations en mode dégradé si nécessaire.

Certaines situations spécifiques doivent faire l’objet d’une attention particulière lors de l’actualisation de l’évaluation des risques. A cet égard l’actualisation de l’évaluation des risques visera particulièrement à identifier les situations de travail pour lesquelles les conditions de transmission du coronavirus COVID-19 peuvent se trouver réunies. On considère de ce point de vue qu’un contact étroit avec une personne contaminée est nécessaire pour transmettre la maladie : même lieu de vie, contact direct à moins d’un mètre lors d’une toux, d’un éternuement ou discussion de plus de 15 minutes en l’absence de mesures de protection. Un des vecteurs privilégiés de la transmission du virus est le contact des mains non lavées. La combinaison de ces critères permettra d’identifier le risque et les mesures de prévention à mettre en œuvre.

Il ne s’agit pas de traiter exclusivement les risques directement générés par l’activité professionnelle habituelle mais également d’anticiper les risques liés à l’épidémie de coronavirus COVID-19. Les risques nouveaux générés par le fonctionnement dégradé de l’entreprise (aménagement des locaux, réorganisation du travail, affectation sur un nouveau poste de travail, télétravail…) et ceux liés à l’exposition au virus impliquent d’actualiser le document unique d’évaluation des risques.

**Le DUER : à quoi ça sert ?**

Le document unique d’évaluation des risques professionnels (DUER) :

* présente les résultats de l’**évaluation des risques** pour la santé et la sécurité des salariés de l’entreprise ;
* comprend un **inventaire des risques** identifiés dans chaque unité de travail de l’établissement ;
* constitue le point de départ de la **démarche de prévention** de l’entreprise, car il sert de base pour définir un plan d’action.

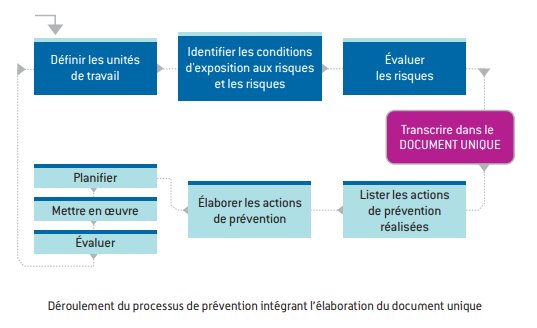
**Comment établir un DUER ?**

**Qui l’établit ?**

L’employeur a l’**obligation** d’élaborer (ou de mettre à jour) son DUER. Il peut effectuer cette démarche seul, ou y associer les représentants du personnel, ou encore obtenir l’aide du service de santé au travail, d’experts ou d’organismes spécialisés.

**A noter :** L’**absence** d’élaboration ou de mise à jour du DUER est lourdement sanctionnée. L’employeur encourt en effet des **sanctions pénales**, et peut être condamné à verser des **dommages-intérêts** aux salariés.  
Son importance est renforcée à l’occasion de la crise sanitaire. **pour élaborer son document ?**

La préparation du document unique d’évaluation des risques se fait généralement en plusieurs étapes, qui peuvent être schématisées de la manière suivante :



**Quand mettre à jour le DUER ?**

Le DUER doit refléter la situation présente de l’entreprise. Il doit donc être mis à jour :

* **au minimum** chaque année ;
* lors de toute **décision d’aménagement** important modifiant les conditions de santé, d’hygiène et de sécurité ou les conditions de travail dans l’entreprise ;
* lorsqu’une information supplémentaire sur l’évaluation d’un **risque** professionnel dans une unité de travail est recueillie, c’est-à-dire après avoir analysé le risque de répétition d’un accident de travail déjà survenu.

Dans le **contexte de l’épidémie** de Covid-19, le DUER doit être actualisé régulièrement avec l’aide des représentants du personnel pour tenir compte des consignes publiques en la matière, susceptibles d’évoluer rapidement, et accompagner l’éventuelle reprise du travail après le déconfinement.

L’employeur doit en conséquence **réévaluer les risques** et particulièrement mettre en évidence les circonstances dans lesquelles les salariés pourraient être exposés au virus.

L’employeur doit alors adopter les **mesures de prévention** appropriées. Ces mesures doivent notamment intégrer le télétravail, les règles de distanciation et les gestes barrières, la mise à disposition de savons, gel hydroalcoolique, mouchoirs, la limitation des réunions et le report des déplacements non indispensables, un nettoyage adapté des locaux.

L’employeur doit également dispenser aux salariés une formation appropriée au risque.

Les risques liés au Covid-19 ne doivent pas faire oublier les **autres risques habituels** existant dans l’entreprise (chutes, risques résultant de l’utilisation de produits dangereux par exemple). Il convient d’être d’autant plus vigilant que ces derniers risques peuvent être accrus dans la mesure où les règles pour se prémunir du coronavirus peuvent induire une réorganisation du travail ou une surcharge de travail pour certains salariés. D’où aussi la nécessité d’appréhender dans le DUER les risques psychosociaux.

**Qui peut consulter le DUER ?**

Une fois rédigé ou mis à jour, le document doit être **tenu à la disposition** des personnels, des membres du CSE, de la médecine du travail, des agents de l’inspection du travail,

Un avis indiquant les modalités d’accès des personnels au document doit être affiché dans l’entreprise, le cas échéant, au même endroit que le règlement intérieur.

Le document est utilisé pour l’élaboration du rapport écrit et du programme de prévention des risques devant être présentés au CSE.

**Quelles mesures doivent être prises si le salarié est affecté à un poste en contact avec le public ?**

Le Code du travail prévoit que l’employeur doit prendre les mesures nécessaires « pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale des travailleurs » (article L. 4121-1 du Code du travail. A ce titre, l’employeur peut être fondé à prendre des dispositions contraignantes pour assurer la protection de la santé du personnel après évaluation du risque de contagion dans l’entreprise.

La transmission du virus se fait par un « contact étroit » avec une personne déjà contaminée, par l’inhalation de gouttelettes infectieuses émises lors d’éternuements ou de toux par la personne contaminée.

Il y a lieu dès lors de distinguer deux situations :

* lorsque les contacts sont brefs, les mesures « barrières », disponibles et actualisées sur le site

<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>

notamment celles ayant trait au lavage très régulier des mains, permettent de préserver la santé des travailleurs et de leur entourage.

* lorsque les contacts sont prolongés et proches, notamment pour les postes de travail en contact avec le public, il y a lieu de compléter les mesures « barrières » par exemple par l’installation d’une zone de courtoisie d’un mètre ou d’écrans de protection, par le nettoyage des surfaces avec un produit approprié, ainsi que par le lavage fréquent des mains.

En outre, le salarié doit mettre en œuvre les recommandations qui sont formulées dans le cadre de l’article L. 4122-1 du code du travail qui dispose que « conformément aux instructions qui lui sont données par l’employeur, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail. »

Dans ces conditions, dès lors que sont mises en œuvre, tant par l’employeur que par les salariés, les recommandations du gouvernement - disponibles et actualisées sur la page suivante : <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>

la seule circonstance que d’être affecté à l’accueil du public et pour des contacts prolongés et proches ne suffit pas, sous réserve de l’appréciation souveraine des tribunaux, à considérer que le salarié justifie d’un motif raisonnable pour exercer son droit de retrait.

**Pour vous aider dans cette démarche, vous trouverez ci-dessous les documents réalisés par le LEAP L’OUSTAL à Villeneuve-sur-Lot. Ils ont été conçus en collaboration avec le CSE, les services préventions de la MSA et l’inspection du travail.**

Merci à Christelle Fugit, chef d’établissement, pour ce partage qui pourra certainement vous aider.

**Document unique d’évaluation des risques professionnels**

**Lycée ……………………………..**

**Mise à jour mars 2020 / COVID 19**

**Contexte et durée**

Début janvier 2020, un nouveau coronavirus (SARS-CoV-2) a été découvert et décrit en Chine. Ce nouveau coronavirus a depuis provoqué une épidémie mondiale (pandémie) de « maladie à coronavirus 2019 », appelée COVID-19. Les mesures de prévention sont applicables immédiatement et jusqu’à nouvel ordre gouvernemental. Les informations officielles sont disponibles et actualisées sur <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>.

**Activité et personnel concernés**

Toutes personnes, toutes activités.

**Risques**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Risque de Contamination** | **Evaluation du risque**  Fréquente  Potentiellement très grave  Evolutive en fonction de la diffusion du virus | **Délai de mise en œuvre des mesures**  immédiat |

Situations d’exposition.

Tout contact physique ou à moins d’un mètre ou par contact avec des surfaces souillées.

Le virus se transmet par les gouttelettes émises par la bouche d’une personne contaminée. Il peut aussi se transmettre par les mains portées aux yeux, au visage ou à la bouche, par objets contaminés portés à la bouche.

La connaissance des caractéristiques du virus et de sa transmission évolue rapidement. Les informations actualisées sont consultables sur le site de l’Organisation Mondiale de la Santé <https://www.who.int/fr/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-coronaviruses>

Mesures de prévention :

* **Organisationnelles** 
  + Le télétravail doit être la règle
  + Lorsque le télétravail n’est pas possible:
    - Pour les fonctions essentielles : maintien en poste avec mesures de prévention physiques et matérielles (voir ci-dessous)
    - Pour les activités non essentielles : suspension de l’activité.
  + Annulation des déplacements sauf pour raisons impératives et en accord avec la direction
  + Utilisation des moyens de communication à distance (téléphone, mail, visio-conférence etc…)
  + En cas de cas de contamination avérée :application des mesures préconisées par le ministère du travail <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/coronavirus_employeurs_et_salaries_qr_19_mars_2020.pdf> ou actualisée
  + Identification des personnes fragiles : affichage des recommandations du Haut Comité de Santé Publique : [https://solidarites-sante.gouv.fr/actualites/actualites-du-ministere/article/coronavirus-qui-sont-les-personnes-fragiles#](https://solidarites-sante.gouv.fr/actualites/actualites-du-ministere/article/coronavirus-qui-sont-les-personnes-fragiles) ou actualisée.
* **Informationnelles**
  + Diffusion du plan de continuité de l’activité
  + Veille quotidienne sur l’évolution de l’épidémie, les connaissances sur le virus, les mesures préconisées par les autorités civiles ou académiques.
  + Affichage des règles sanitaires et des gestes barrières : <https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/affiche_gestes_barrieres_fr.pdf> ou actualisée.
  + Affichage des numéros d’urgence et des conduites à tenir en cas de symptôme ou contamination : <https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/covid19_fiche_patients-2.pdf> ou actualisée
* **Physiques et matérielles**
  + Suppression des contacts étroits (poignées de main, bises…)
  + Echanges à distance (1 m minimum) et limité (15 mn maximum)
  + Se laver les mains fréquemment avec du savon ou à défaut du gel hydroalcoolique.
  + Applications des mesures gouvernementales <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-covid19-quelles-mesures-l-employeur-doit-il-prendre-pour-proteger> ou actualisées.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Risques de stress et/ou angoisse** | **Evaluation du risque**  Faible  Evolutive en fonction de l’évolution de la situation sanitaire | **Délai de mise en œuvre des mesures**  Immédiat |

Situations d’exposition.

Pour les personnes présentes sur l’établissement : Risque de stress et d’angoisse dans un contexte global d’épidémie, des incertitudes sur l’évolution et la durée de la crise, en lien avec le fonctionnement anormal et dégradé de l’entreprise.

Mesures de prévention :

* Diffusion régulière des informations, des consignes, de l’évolution de la situation, des informations sanitaires et de prévention (voir risque : contamination)
* Contactsréguliers entre les personnes présentes sur l’établissement et l’encadrement par tous moyens adaptés.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Risques de sentiment d’isolement** | **Evaluation du risque**  Faible  Evolutive en fonction de l’évolution de la situation sanitaire | **Délai de mise en œuvre des mesures**  Immédiat |

Situations d’exposition.

Pour les personnes présentes sur l’établissement : risque de sentiment d’isolement du fait des départs en télétravail et de l’effectif très réduit sur place. Sentiment d’insécurité en cas d’accident.

Mesures de prévention :

* Contacts réguliers entre les personnes présentes sur l’établissement, l’encadrement et leurs collègues, y compris de manière informelle, par tous moyens adaptés.
* Adaptation des objectifs et de la charge de travail, adaptation du temps de travail et de sa répartition.
* Présence de téléphone dans les lieux de travail, affichage des numéros d’urgence

**Document unique d’évaluation des risques professionnels**

**Lycée ……….**

**Mise à jour CSE du jeudi 26 mars 2020 / Télétravail en temps de crise**

**Contexte et validité :**

Début janvier 2020, un nouveau coronavirus (SARS-CoV-2) a été découvert et décrit en Chine. Ce nouveau coronavirus a depuis provoqué une épidémie mondiale (pandémie) de « maladie à coronavirus 2019 », appelée COVID-19.Parmi les recommandations officielles, le recours au télétravail a conduit à la mise en place rapide et massive de cette forme d’activité. La fermeture des établissements scolaires et l’annonce d’un confinement de la population influent également sur le travail à domicile.

**Activité et personnel concernés.**

Toutes personnes, toutes activités en télétravail, de manière temporaire en période de crise.

**Risques.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Risques physiques liées à l’activité** | **Evaluation du risque**  Faible  Evolutive en fonction de la durée et de l’intensité du télétravail | **Délai de mise en œuvre des mesures**  Immédiat |

Situations d’exposition.

Le télétravail augmente le temps de présence sur les écrans et ordinateurs.

Mesures de prévention :

* Diffusion des consignes pour le travail sur écran données par l’INRS : <http://www.inrs.fr/risques/travail-ecran/ce-qu-il-faut-retenir.html>
* Diffusion, sur conseil des enseignants d’EPS, du lien [https://monepschezmoiprof.glideapp.io/,en respecter scrupuleusement les consignes de sécurité](https://monepschezmoiprof.glideapp.io/,en%20%20respecter%20scrupuleusement%20les%20consignes%20de%20sécurité) , pour construire soi-même sa séance.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Risques de stress et d’angoisse** | **Evaluation du risque**  Faible,  Evolutive en fonction de la durée et de l’évolution de la crise | **Délai de mise en œuvre des mesures**  Immédiat |

Situations d’exposition.

Le télétravail introduit une distance entre le salarié, sa hiérarchie et les autres collègues. Il peut avoir du mal à évaluer le résultat de son travail ou éprouver un sentiment d’incapacitépar manque de moyens adaptés, voire de surcharge de travail.

Mesures de prévention :

* Formulation claire des objectifs de la poursuite d’activité à domicile dans la feuille de route ou le plan de continuité de l’activité
* Etablissement d’un planning par les chefs de service, professeurs principaux ou responsables de filière.
* Mise en place dans la mesure du possible de « bureau virtuel » ou d’un contrôle à distance reprenant les outils et la configuration de l’environnement habituel de travail.
* Contact régulier entre le salarié en télétravail et les autres personnels, collègues ou encadrement, portant notamment sur les contraintes ressenties, les dysfonctionnements, les objectifs et les ajustements possibles.
* Mise en place d’une assistance technique

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Risque de sentiment d’isolement ou d’éloignement du collectif de travail** | **Evaluation du risque**  Faible,  Evolutive en fonction de la durée et de l’évolution de la crise | **Délai de mise en œuvre des mesures**  Immédiat |

Situations d’exposition.

Avec le télétravail, de nombreux « points de contact » entre les salariés doivent être transformés pour ne pas disparaître. Le sens collectif du travail peut être altéré.

Mesures de prévention :

* Mise en place d’outils de communication interpersonnel ou collective, à visée professionnelle et/ou informelle.
* Communication régulière entre les salariés et l’encadrement, notamment sur la remontée des difficultés ou dysfonctionnements, les adaptations possibles.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Risque d’épuisement professionnel** | **Evaluation du risque**  Modéré,  Evolutive en fonction de la durée et de l’évolution de la crise | **Délai de mise en œuvre des mesures**  Immédiat |

Situations d’exposition.

Le salarié en télétravail peut être enclin à empiété sur sa vie privée pour terminer son travail et inversement.

Dans le contexte de crise lié au coronavirus, l’organisation familiale est également bouleversée : présence des enfants du fait de la fermeture des établissements scolaires, : présence de plusieurs personnes en télétravail (y compris travail scolaire pour les enfants), limitation des sorties du fait du confinement…

Mesures de prévention :

* Information de la nécessité de respecter des horaires de travail ne dépassant pas les durée et amplitude habituelles
* Information sur la nécessité de ne travailler et communiquer que sur les temps habituels de travail (hors soirée et week-end), droit à la déconnexion.
* Information sur la nécessité de faire des pauses.
* Information sur l’utilité d’une organisation claire pour le salarié et ses proches.
* Diffusion de ressources possibles :
  + <https://zevillage.net/teletravail/coronavirus-guide-teletravail/>
  + <http://theconversation.com/parents-teletravailleurs-comment-concilier-linconciliable-134120>
  + <http://theconversation.com/petit-guide-de-survie-en-teletravail-subi-133821>
  + <https://www.santemagazine.fr/sante/sante-au-travail/teletravail-face-a-lepidemie-de-coronavirus-6-conseils-pour-bien-sorganiser-432781>
* Formulation claire des objectifs de la poursuite d’activité à domicile dans la feuille de route ou le plan de continuité de l’activité ainsi que des personnes à contacter en cas de difficultés ou dysfonctionnement.
* Etablissement d’un planning par les chefs de service, professeurs principaux ou responsables de filière.

**AVENANT AU REGLEMENT INTERIEUR**

Nous vous proposons une trame d’avenant à votre règlement intérieur du personnel (pour mémoire ce document n’est obligatoire que dans les établissements d’au moins 50 salariés de droit privé).

Un grand merci au cabinet Quartèse et à Stéphane Lalande pour l’usage partagé de ce document.

Voici une trame très générale d'avenant au RI. Il convient bien entendu de l'adapter à la situation particulière de chaque établissement.

Attention ce document ne remplace pas et ne se substitue pas au DUER (qui doit être mis à jour), ni au plan de reprise d'activité qui doit définir très précisément les règles mises en oeuvres pour permettre la reprise d'activité des salariés.

AVENANT AU

REGLEMENT INTERIEUR DU PERSONNEL

« PERIODE D’URGENCE SANITAIRE LIE AU COVID 19 »

Le présent avenant fixe les règles applicables en matière de santé et de sécurité durant la période d’urgence sanitaire lié au COVID 19.

Il est rappelé que les dispositions prévues dans le document unique d’évaluation des risques, dans le plan de reprise d’activité ainsi que dans le présent avenant au règlement intérieur visent à protéger la santé de l’ensemble des personnels et d’éviter une reprise ou une propagation de l’épidémie.

Le manquement aux consignes peut donc avoir des conséquences graves sur la santé de celui ou celle qui les enfreint comme sur la santé de toutes autres personnes présentes dans l’enceinte de l’établissement.

Il est donc essentiel d’en appeler à la responsabilité de chacun pour le respect de ces règles.

I. DISPOSITIONS GENERALES

Chacun se doit de respecter scrupuleusement les mesures barrières et de distanciation physique suivantes :

1. Se laver régulièrement les mains à l’eau et au savon ou avec une solution hydro-alcoolique (SHA) ;

2. Ne pas se sécher les mains avec un dispositif de papier/tissu à usage non unique ;

3. Eviter de se toucher le visage en particulier le nez, la bouche et les yeux ;

4. Utiliser un mouchoir jetable pour se moucher, tousser, éternuer ou cracher et le jeter aussitôt dans une poubelle ;

5. Tousser et éternuer dans son coude ou dans un mouchoir en papier jetable ;

6. Mettre en œuvre les mesures de distanciation physique :

­ ne pas se serrer les mains ou embrasser pour se saluer, ni d’accolade ;

­ respecter la distance physique d’au moins 1 mètre (soit 4m² sans contact autour de chaque personne) ce qui doit permettre de garantir une distance minimale de 1 mètre autour d’une personne (dans toutes les directions).

Il n’est pas prévu de recourir à un contrôle systématique de température à l’entrée de l’établissement, mais toute personne est invitée à mesurer elle-même sa température en cas de sensation de fièvre et plus généralement d’auto-surveiller l’apparition de symptômes évocateurs de COVID-19.

En cas de symptômes évocateurs du COVID-19 (toux, difficultés respiratoires, etc.), chaque personne s’engage à rester chez elle et à contacter son médecin traitant et, en cas de symptômes graves, à appeler le 15.

II. MESURES DE PROTECTION COLLECTIVE

Chaque personne se doit de respecter strictement les mesures prises :

1. Pour limiter les risques d’affluence et de concentration des personnels, permettant ainsi le respect des règles de distanciation physique ;

2. Pour limiter le nombre maximal de personnes simultanément admises dans un espace ;

3. Pour assurer la gestion des flux de circulation dans l’enceinte de l’établissement, que ce soit dans les lieux clos ou dans les espaces ouverts :

­ plans de circulation,

­ marquage au sol,

­ sens d’arrivée et de départ,

­ sens de circulation dans les couloirs, escaliers, … afin d’éviter le croisement des personnes,

­ règles d’utilisation des ascenseurs,

­ …

4. Pour assurer la désinfection régulière des objets manipulés et des surfaces touchées ;

5. Pour permettre l’aération régulière des locaux.

III. MESURES DE PROTECTION INDIVIDUELLE

Chaque fois que les règles de distanciation physique ne peuvent être garanties, chaque personnel s’engage à porter systématiquement les masques mis à disposition par l’association.

IV. ENTREE EN VIGUEUR – PUBLICITE - DEPÔT

En application de l'article L 1321-5 alinéa 2 du Code du travail, compte tenu de la situation d'urgence, l'ensemble des dispositions contenues dans le présent avenant sont d'application immédiate.

Le présent avenant est immédiatement et simultanément communiqué au secrétaire du CSE ainsi qu’à l’inspection du travail.

Il est également déposé au secrétariat greffe du Conseil de prud’hommes de [………….], affiché sur les lieux de travail et d'embauche et adressé à l’ensemble du personnel sur leur messagerie professionnelle.

Fait à [………………]

Le [………………]

Signature

# Plan de continuité des exploitations et ateliers technologiques et autres

Vous êtes nombreux à nous avoir interpelés sur la continuité de vos exploitations et ateliers technologiques.

Pour information, la note de service de la DGER datée du 20 mars, transmise ce jour, établit la continuité d’activité des exploitations agricoles (publiques), des ateliers et des magasins de vente (sauf décision contraire du chef d’établissement pour ces derniers).

Ces activités fonctionnent habituellement avec du personnel dédié, d’autres pas. On peut également imaginer que les salariés affectés à ces activités soient absents par exemple car ils sont astreints à garder leurs enfants ou pour des raisons de santé les forçant à l’arrêt maladie dans les circonstances actuelles.

Un important élan de solidarité s’est manifesté pour permettre la continuité du fonctionnement : des personnels de droit public, des bénévoles, des parents, des élèves ont proposé leurs services.

Si nous ne pouvons que féliciter ces initiatives, il faut néanmoins que celles-ci soient « cadrées » et sécurisées pour l’association responsable.

Vous trouverez ci-dessous les préconisations que nous pouvons formuler. Nous y avons travaillé avec Maître Stéphane Lalande du cabinet Quartèse.

### Intervention des personnels de droit privé

Cela ne pose pas de problème.

En effet, les salariés de droit privé peuvent venir travailler dans l’établissement (sous réserve que toutes les mesures de sécurité imposées soient respectées : distance sanitaire, gestes barrières). Voir consignes données par le ministère du travail sur le site référencé ci-dessus.

Compte-tenu des circonstances exceptionnelles du moment, tous les salariés peuvent aider. Il importe peu que la nature de l’emploi qui figure dans leur contrat de travail ne soit pas celle qui est mobilisée dans l’urgence.

Il conviendra que l’aide apportée le soit sur la base du volontariat. Le formalisme peut être « light » : un échange de mail attestant d’une démarche spontanée (ou d’une acceptation claire d’une sollicitation du chef d’établissement) suffira.

Il n’y a pas en conséquence de modification du contrat de travail imposée.

Les personnels peuvent se rendre dans l’établissement munis des attestations requises. Ils sont dans le cadre de l’exécution du contrat de travail.

Ils seront couverts en qualité de salariés. Au cas d’espèce, il s’agira donc d’un aménagement temporaire de l’exécution du contrat de travail.

### Intervention des personnels de droit public

L’aide apportée ne peut en aucun cas être considérée comme entrant dans le cadre de l’exécution du contrat avec l’Etat.

Elle doit donc être traitée distinctement de leur contrat de travail de droit public pour des raisons de couverture des personnels en cas d’accident.

**Deux possibilités** :

* Une intervention au titre d’une convention de bénévolat

Un modèle de convention se trouve en PJ (document envoyé avec la V5)

Ils seront couverts par l’assurance responsabilité civile de l’association (important : contacter votre assureur pour vérification de la prise en compte de la couverture de ces interventions).

* Au titre d’un contrat de travail de droit privé : CDD pour surcroît exceptionnel d’activité.

Dans les deux cas, les déplacements sont autorisés :

* S’ils interviennent en bénévoles, l’attestation mentionnera qu’ils se rendent dans l’établissement dans leur cadre professionnel. L’établissement est leur lieu d’activité professionnelle habituelle. Le fait qu’ils interviennent en l’occurrence en bénévole n’a pas à figurer sur les attestations remises par « l’employeur ». Le chef d’établissement, en qualité de chef de service, signera les attestations de déplacement.
* S’ils sont titulaires d’un CDD de droit privé, leur déplacement est légitime, mais il doit également être justifié par attestation de l’employeur, en plus de l’attestation sur l’honneur, comme cela est le cas pour tout salarié qui se déplacerait pour poursuivre son activité professionnelle en cette période de confinement.

### Les bénévoles

Comme rappelé au point 8, les bénévoles administrateurs, parents d’élèves, etc. ne sont pas autorisés à se déplacer dans l’établissement. Les attestations de déplacements ne prévoient pas ce motif de déplacement.

Il est rappelé ici que les enseignants de droit public « bénévoles » peuvent se déplacer car ils peuvent justifier se rendre sur leur lieu de travail, toujours avec une attestation établie par le chef d’établissement.

### Les élèves

Ils ne peuvent se rendre dans l’établissement en qualité d’élèves.

Nous insistons : LES ELEVES MAJEURS OU MINEURS NE SONT PAS AUTORISES A SE DEPLACER ET A INTERVENIR SUR LES ETABLISSEMENTS EN TANT QUE BENEVOLES.

**En période scolaire**, l’élève ne peut pas signer un contrat de travail car les élèves sont en **formation et soumis à l’obligation de respecter les modalités de continuité pédagogique** mis en place par le gouvernement et l’établissement.

En revanche, **hors période scolaire** un jeune a la possibilité de travailler, sous les réserves ci-dessous, que des jeunes de plus de 16 ans signent un contrat avec une entreprise, en dehors des périodes de scolarité, selon les conditions suivantes :

* respecter la loi sur le travail des mineurs et les droits spécifiques garantissant leur protection (code du travail articles R-234-11 et suivants sur les travaux interdits aux jeunes travailleurs avec la liste des travaux interdits et réglementés fixés dans les articles D-4153-15 à D 4153-37 du code du travail. Exclure les travaux dangereux est un impératif dans nos secteurs professionnels très accidentogènes ;
* s'assurer d'un contrat de travail avec un accord parental écrit ;
* s'assurer d'une supervision d'un autre salarié de l'entreprise.

**Les étudiants** ne sont pas soumis aux mêmes dispositions que les élèves et peuvent travailler durant leurs études. Ainsi **les étudiants volontaires** peuvent contribuer à la mobilisation nationale pour la continuité des activités de la Nation en acceptant des missions salariées proposées par ces secteurs considérés comme essentiels, **comme la production et les transformations agricoles et alimentaires, ou les activités dans le domaine de la solidarité**. Ces missions doivent être réalisées **en dehors des exercices à assiduité obligatoire** organisés à distance par les établissements.

# Délégations de pouvoir chef d’établissement

Certains d’entre vous ont pris connaissance de la préconisation de la FNOGEC de rédiger une délégation spécifique pour les chefs d’établissement.

Notre analyse est quelque peu différente. En effet, le document en question « délégation coronavirus » n’est en rien un transfert de responsabilité pénale et la nature des délégations transférées n’y est pas explicite.

Nous considérons que les dispositions du statut de CE sont suffisamment explicites et que les délégations « types » qui y figurent sont amplement suffisantes pour gérer, en qualité de représentant de l’employeur et dans l’affirmation de l’autorité du CE, la situation de crise.

# Personnels en cours de période d’essai

L’état de crise sanitaire ne peut en aucun cas justifier une rupture de la période d’essai.

En effet, l’essai a pour but de tester les capacités professionnelles du salarié. Il ne peut donc être rompu que pour un motif lié aux aptitudes de l’intéressé : en aucun cas la rupture ne peut être décidée pour une autre cause.

S’il est exact que la rupture de l’essai n’a pas à être motivée, les juges seront probablement attentifs aux litiges relatifs à des ruptures d’essai pendant la période de confinement lié au coronavirus.

A noter : Le salarié en période d’essai peut être placé en activité partielle au même titre que les autres salariés. Il pourra reprendre sa période d’essai à la fin de la crise sanitaire.

Par ailleurs, si le salarié en période d’essai est placé en arrêt de travail, soit parce qu’il est atteint par le coronavirus, soit parce qu’il doit garder son enfant, cette suspension du contrat de travail proroge l’essai pour une durée équivalente.

# Assurance personnels en télétravail

Nombreux sont les salariés en situation de télétravail.

Depuis le passage au stade 3 de l’épidémie, la mise en œuvre du télétravail doit être impérative dès lors que le poste de travail le permet. Le [télétravail](https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/la-vie-du-contrat-de-travail/article/teletravail-mode-d-emploi) peut être mis en œuvre lorsque l’aménagement du poste de travail est rendu nécessaire pour permettre la continuité de l’activité de l’entreprise et pour garantir la protection des salariés.

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

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

A ce titre, ils continuent bien entendu d’être couverts pour les risques d’accident du travail.

La prise en charge par les assurances des dommages causée par le télétravail à son domicile n’est pas réglementée.

L’assurance habitation du salarié est rarement explicite sur les conditions de couverture en cas de télétravail. Dans un tel cas, le télétravailleur a peut-être intérêt à prévenir son assureur qu'il est en situation de télétravail durant la période de fermeture de l’établissement dans le contexte sanitaire actuel. Cette démarche permettre de s’assurer que l’assurance multirisque habitation couvre bien l’espace qu’il dédie à l’activité professionnelle ainsi que le matériel et les équipements éventuellement mis à sa disposition par l’employeur.

Il pourra ainsi prouver à l'employeur que son assurance habitation couvre cette situation.

En cas de surcoût (très peu probable), il reviendra à l'employeur de l'assumer en application du principe général selon lequel il doit prendre en charge les frais professionnels engagés par ses salariés.

Par ailleurs, dans le contexte actuel il ne nous semble pas pertinent de demander aux personnes concernées de fournir une certification de conformité technique et électrique ou d'attester sur l’honneur qu'il a une installation technique et électrique conforme….

Un message d’attention et de soutien de la direction sur l’attention portée aux personnes isolées actuellement de la communauté de travail, rappelant qu’il est indispensable de respecter les durées de travail, les temps de pause, de s’assurer de la conformité des installations électriques, de veiller à signaler la situation de télétravail à son assureur nous parait suffisante.

# Services de santé au travail – médecine du travail

L’ordonnance **n° 2020-386 du 1er avril 2020 adapte les conditions d’exercice des missions des services de santé au travail à l’urgence sanitaire.**

## Rôle des services de médecine du travail dans le cadre de la crise sanitaire COVID

* **Les services de santé au travail participent à la lutte contre la propagation du covid-19**, notamment par :

\* La diffusion, à l’attention des employeurs et des salariés, de messages de prévention contre le risque de contagion ;

\* L’appui aux entreprises dans la définition et la mise en œuvre des mesures de prévention adéquates contre ce risque ;

\* L’accompagnement des entreprises amenées, par l’effet de la crise sanitaire, à accroître ou adapter leur activité.

* Le médecin du travail peut prescrire et renouveler des arrêts de travail « en cas d’infection ou de suspicion d’infection au Covid-19 ».
* Il peut procéder à des tests de dépistage, en suivant un protocole qui reste à définir par arrêté et dans des conditions qui seront fixées par décret.

## Report des visites médicales

**Les visites prévues à compter du 12 mars et jusqu’au 31 août dans le cadre du suivi de l’état de santé des travailleurs pourront être reportées**, sauf si elles sont jugées indispensables par le médecin du travail.

Le ministère appelle à privilégier les visites médicales des personnes récemment embauchées ou qui occupent des postes à risques ou qui présentent des facteurs de vulnérabilité dans les circonstances sanitaires actuelles

**Le décret 2020-410 du 8 avril 2020 liste les visites et examens que le médecin du travail peut reporter, au plus tard jusqu’au 31 décembre 2020**

* **Les visites d’information et de prévention initiale** (lors de l’embauche)

En cas de report, le médecin du travail en informe l’employeur et le travailleur, en leur communiquant la date à laquelle la visite est reprogrammée. Dans le cas où le médecin du travail ne dispose pas des coordonnées du travailleur, il invite l’employeur à communiquer à ce dernier ces informations.

🖐 Pas de report possible si les visites concernent les travailleurs handicapés, les travailleurs âgés de moins de 18 ans, les travailleurs qui déclarent être titulaires d’une pension d’invalidité, les personnels de nuit, les femmes enceintes, venant d’accoucher ou allaitantes.

* **Les visites périodiques d’information et de prévention**

En cas de report, le médecin du travail en informe l’employeur et le travailleur, en leur communiquant la date à laquelle la visite est reprogrammée. Dans le cas où le médecin du travail ne dispose pas des coordonnées du travailleur, il invite l’employeur à communiquer à ce dernier ces informations.

* **Les visites de reprise**

Elles sont reportables dans la limite de trois mois suivant la reprise du travail.

(Ou, dans la limite d’un mois suivant la reprise du travail, pour les travailleurs faisant l’objet du suivi individuel renforcé).

En cas de report, le médecin du travail en informe l’employeur et le travailleur, en leur communiquant la date à laquelle la visite est reprogrammée. Dans le cas où le médecin du travail ne dispose pas des coordonnées du travailleur, il invite l’employeur à communiquer à ce dernier ces informations.

🖐 Pas de report possible dans les situations suivantes : travailleurs handicapés, travailleurs âgés de moins de 18 ans, travailleurs qui déclarent être titulaires d’une pension d’invalidité, femmes enceintes, venant d’accoucher ou allaitantes, travailleurs de nuit. Le médecin du travail organise l’examen avant la reprise effective du travail.

Le médecin du travail n’est pas tenu d’organiser la visite de préreprise lorsque la reprise du travail doit intervenir avant le 31 août 2020. Lorsque la visite de préreprise n’est pas organisée le médecin du travail en informe la personne qui l’a sollicitée.

NON REPORTS sur appréciation du médecin du travail

Aucune visite ni aucun examen ne peut faire l’objet d’un **report lorsque le médecin du travail l’estime indispensable**, au regard des informations dont il dispose concernant l’état de santé du salarié, ainsi que les risques liés à son poste de travail ou à ses conditions de travail.

Pour les travailleurs titulaires d’un contrat à durée déterminée, le médecin du travail tient compte des visites et examens dont l’intéressé a bénéficié le cas échéant au cours des douze derniers mois.

Pour fonder son appréciation, le médecin du travail recueille, en tant que de besoin, les informations utiles sur la base d’échanges réalisés par tout moyen entre le travailleur et un membre de l’équipe pluridisciplinaire.

**Le report de la visite ne fait pas obstacle, le cas échéant, à l’embauche ou à la reprise du travail.**

## Recours à la téléconsultation par les services de santé au travail

*Précisions apportées par le Ministère du travail (Q/R 20 avril)*

Pour respecter les recommandations de la Haute Autorité de Santé, le suivi individuel des salariés par téléconsultation doit respecter les conditions suivantes :

1° Le salarié doit accepter la téléconsultation ;

2° Le système de communication doit permettre une communication en temps réel par vidéo-transmission (nécessité de disposer d’une webcam), la communication par tablette ou téléphone portable étant autorisée ;

3° L’organisation et les moyens pour la téléconsultation doivent garantir la confidentialité des échanges (professionnel de santé et salarié peuvent dialoguer sans interférence extérieure) ;4° La téléconsultation doit permettre une traçabilité des échanges (alimentation du dossier médical en santé au travail et transmission d’une attestation de visite ou d’un avis d’aptitude par courriel au salarié et à l’employeur).

Les SST peuvent également avoir recours aux solutions en télésanté répertoriées sur le site du ministère de la santé avec, pour chaque fournisseur, les fonctionnalités proposées et le niveau de sécurité garanti (<https://esante.gouv.fr/actualites/solutions-teleconsultation>). A titre exceptionnel, pendant la période d’urgence sanitaire, le ministère de la Santé encourage l’utilisation d’outils grand public comme Skype ou Facetime sous réserve qu’ils respectent les conditions énumérées ci-dessus.

Toujours par exception, il est envisageable que certaines visites, si elles ne peuvent être reportées, soient réalisées par tout autre moyen technique disponible si le médecin du travail s’est assuré que ces examens ne soulèvent pas de problèmes particuliers nécessitant un examen physique et qu’aucune solution de téléconsultation n’est disponible, dans l’objectif d’éviter au maximum les déplacements des salariés et les risques de contamination.

Lors de l’entretien téléphonique, le professionnel de santé au travail informe le salarié des risques professionnels auxquels il est exposé et vérifie l’adaptation du poste de travail à l’état médical du salarié. Dans le contexte d’épidémie de COVID-19, il informe également le salarié des recommandations sanitaires et des précautions à prendre pour éviter la propagation de l’épidémie, en lien avec le secteur d’activité du salarié. Suite à cet entretien, le professionnel de santé remet par courriel l’attestation de suivi ou la fiche d’aptitude au salarié et à l’employeur. Ces visites ne feront pas l’objet d’une reprogrammation, sauf si le médecin du travail l’estime nécessaire.

## Comment se déroule la déclaration d’inaptitude pendant la période de crise sanitaire ?

*Précisions apportées par le Ministère du travail (Q/R 20 avril)*

Le médecin du travail, pour prononcer un avis d’inaptitude doit s’appuyer sur une bonne connaissance du poste de travail et de l’état de santé du salarié.

Il doit se fonder à la fois sur :

* **La connaissance du poste de travail**, notamment par grâce aux visites effectuées précédemment dans l’entreprise, au document unique d’évaluation des risques professionnels (DUERP), aux informations recueillies au cours des réunions du comité social et économique (CSE) et auprès des représentants du personnel, des études de postes précédemment réalisées, de la discussion avec l’employeur, des proposition d’aménagement de poste transmises etc. Dans certains cas, ces éléments peuvent s’avérer suffisants pour constituer une étude valable du poste et des conditions de travail dans l’entreprise. Il est alors possible pour le médecin du travail de formaliser par écrit cette étude de poste à distance, de la dater et de la conserver dans son dossier.
* **La connaissance de l’état de santé du salarié** : la procédure précise qu’un examen médical doit être effectué. Dans certains cas, cet examen peut être réalisé à distance si le médecin estime qu’un examen clinique n’est pas nécessaire. Le médecin doit conserver dans le dossier médical tous les éléments lui ayant permis de construire son avis (pièces fournies par le salarié, dires du salarié, etc.).

Pour autant, toutes les situations ne pourront être traitées à distance. Un examen clinique du salarié pourra se révéler indispensable. Dans ce cas, si la procédure ne peut être différée, le médecin du travail pourra organiser la visite en présentiel, en respectant les mesures barrières. De même, si l’entreprise poursuit son activité, il peut être possible de réaliser l’étude du poste dans l’entreprise en respectant les mesures barrière.

Pour rappel, la procédure d’inaptitude est prévue et définie par l’article L. 4624-4 du code du travail :

*« Après avoir procédé ou fait procéder par un membre de l’équipe pluridisciplinaire à une étude de poste et après avoir échangé avec le salarié et l’employeur, le médecin du travail qui constate qu’aucune mesure d’aménagement, d’adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n’est possible et que l’état de santé du travailleur justifie un changement de poste déclare le travailleur inapte à son poste de travail. L’avis d’inaptitude rendu par le médecin du travail est éclairé par des conclusions écrites, assorties d’indications relatives au reclassement du travailleur.* »

En outre, aux termes de l’article R. 4624-42 du code du travail :

« *Le médecin du travail ne peut constater l’inaptitude médicale du travailleur à son poste de travail que :*

*1/ S’il a réalisé au moins un examen médical de l’intéressé, accompagné, le cas échéant, des examens complémentaires, permettant un échange sur les mesures d’aménagement, d’adaptation ou de mutation de poste ou la nécessité de proposer un changement de poste ;*

*2/ S’il a réalisé ou fait réaliser une étude de ce poste ;*

*3/ S’il a réalisé ou fait réaliser une étude des conditions de travail dans l’établissement et indiqué la date à laquelle la fiche d’entreprise a été actualisée ;*

*4/ S’il a procédé à un échange, par tout moyen, avec l’employeur. (…)* »

Une fois l’inaptitude déclarée, l’employeur dispose d’un délai d’un mois (qui court à compter de la date de l’examen médical de reprise du travail) pour reclasser ou à défaut licencier le salarié.

Si le salarié n’est ni reclassé ni licencié à l’expiration de ce délai, son salaire doit lui être à nouveau versé par l’employeur (Code du travail, art. L.1226-4). Il s’agit du salaire correspondant à l’emploi que le salarié occupait avant la suspension de son contrat de travail.

## Arrêts de travail prescrits par le médecin du travail

Un médecin du travail a désormais le droit de prescrire un arrêt de travail aux salariés devant faire l’objet de mesures d’isolement, ou déclarer l’interruption du travail en vue du placement en activité partielle pour les salariés susceptibles de développer des formes graves de Covid-19 ou cohabitant avec des personnes vulnérables. Cette mesure organisée par un décret du 11 mai est applicable du 13 au 31 mai 2020.

Les médecins du travail, qui ne peuvent pas prescrire des arrêts de travail contrairement à un médecin traitant, peuvent désormais le faire dans des conditions fixées règlementairement.

Le décret n° 2020-549 du 11 mai 2020 fixe les conditions temporaires de prescription et de renouvellement des arrêts de travail par le médecin du travail, à titre provisoire et jusqu’au 31 mai 2020. Ces mesures ne concernent que les personnels de droit privé.

(décret pris avec un peu de retard …. Pour application des dispositions de l’ordonnance du 1er avril 2020).

* Sont concernés les arrêts pour les salariés atteints du Covid-19 ou suspectés d’infection.

Le médecin peut également délivrer des arrêts aux personnes contraintes à des mesures d’isolement, d’éviction ou de maintien à domicile.

Le médecin établit l’avis d’interruption de travail et le transmet à l’employeur (arrêt de travail « classique ».

Le salarié, quant à lui, devra adresser son arrêt à l’Assurance-maladie.

* Pour la situation particulière des salariés « personnes vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d’infection au virus SARS-CoV-2 (selon des critères définis par voie réglementaire) et de ceux qui partagent le même domicile qu’une personne vulnérable

Le médecin du travail établit une déclaration d’interruption de travail **sur papier libre** qui comporte les informations suivantes :

- l’identification du médecin ;

- l’identification du salarié ;

- l’identification de l’employeur ;

- la situation du salarié (cf ci-dessus) qui légitime l’arrêt.

Le médecin transmet la déclaration d’interruption de travail sans délai au salarié. Le salarié l’adresse sans délai à l’employeur aux fins de placement en activité partielle.

Ces mesures sont applicables pour l’instant jusqu’au 31 mai 2020.

# Prime exceptionnelle de pouvoir d’achat et conditions de travail liées au COVID portée à 2 000 euros

L’ordonnance n° 2020-385 du 1er avril 2020 assouplit les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d’achat, prévue par l’article 7 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2020.

**La date limite de versement de la prime est repoussée du 30 juin au 31 août 2020.**

Toutes les entreprises, sans condition d’accord d’intéressement, peuvent verser cette prime exonérée de cotisations/contributions sociales et défiscalisée, jusqu’à 1 000 euros lorsqu’elle est versée à des salariés dont la rémunération est inférieure à 3 SMIC

Pour les entreprises mettant en œuvre un accord d’intéressement**, et pour nos associations, ce plafond est relevé à 2 000 euros.**

**En qualités d’associations d’intérêt général, nos associations étaient déjà exemptées de l’obligation de conclure un accord d’intéressement pour bénéficier du régime social et fiscal de faveur sur la prime pouvoir d’achat.**

**Elles le sont également sur le nouveau plafond de 2 000 €. Sur le fondement de l’article 19 de l’ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19,** qui mentionne que la condition relative à la mise en œuvre d'un accord d'intéressement prévue n'est pas applicable aux associations et fondations mentionnées aux a et b du 1° de l'article 200 du code général des impôts et aux a et b du 1° de l'article 238 bis du même code.

Pour bénéficier du régime social et fiscal de faveur, le versement de la prime doit faire l’objet d’une décision unilatérale de l’employeur qui doit alors en informer le comité social et économique. Les employeurs de moins de 11 salariés (en droit privé) informent, par tout moyen, leurs salariés de leur décision de verser une prime.

La prime n’est pas nécessairement formalisée dans un accord d’entreprise, ce qui offre plus de souplesse en cette période.

 Vous trouverez en ci-dessous un modèle de décision unilatérale adapté et tenant compte des variantes possibles dans les modalités de versement.

**Afin de permettre de récompenser plus spécifiquement les salariés ayant travaillé pendant l’épidémie de covid-19, un nouveau critère de modulation du montant de la prime pourra également être retenu par l’accord collectif ou la décision unilatérale de l’employeur mettant en œuvre cette prime.**

Initialement, le dispositif de la prime exceptionnelle de pourvoir d’achat permettait une modulation de son montant entre les salariés en fonction de 4 critères (voir ci-dessous).

**Il sera désormais possible de tenir compte d’un 5ème critère : les conditions de travail liées à l’épidémie.**

**L’ordonnance n’aménage pas la condition relative à la rémunération maximale des bénéficiaires (3 SMIC). Cette condition n’est donc pas modifiée.**

**Ci-dessous les précisions apportées par le Ministère du travail (Q/R du 17 avril):**

* **Une entreprise qui a déjà versée une prime exceptionnelle sur la base la loi de financement de la SS pour 2020 dans sa version antérieure au 1er avril 2020 peut-elle compléter son versement sur la base des nouvelles dispositions ?**

OUI

Les entreprises ayant déjà versé une prime exceptionnelle sur la base de l’article 7 de la LFSS pour 2020 pourront compléter leur versement initial par un avenant à la convention ou à la DUE.

Cet avenant pourra retenir des critères d’attribution de la prime différents pour ce deuxième versement.

* **Le versement de la prime peut-il être conditionné à la présence dans l’entreprise à une date différente de celle prévue par la loi ?**

NON

 Les salariés éligibles sont les salariés liés par un contrat de travail :

* soit à la date de versement de la prime (c’est-à-dire la date de mise en paiement des salaires),
* soit à la date de signature de la décision unilatérale,
* soit à la date de dépôt auprès de la DIRECCTE de l’accord d’entreprise le cas échéant.

L’accord ou la décision unilatérale doit préciser la date d’appréciation de la présence des salariés qui est retenue parmi les options mentionnées supra.

* **Dans quelle limite la prime est-elle exonérée ?**

La prime exceptionnelle fait l’objet d’une exonération de cotisations sociales, de CSG, de CRDS, d’impôt sur le revenu et de l’ensemble des contributions et taxes dues sur les salaires dans la limite de **2 000 €.**

~~Cette limite est portée à 2 000 € pour les employeurs mettant en œuvre un accord d’intéressement.~~

* **Le montant de la prime peut-il être différent entre les salariés ?**

OUI

La loi autorise à moduler le niveau de la prime entre les salariés en fonction :

* de la rémunération,
* du niveau de classification,
* de la durée de présence effective,
* ou la durée de travail prévue au contrat de travail.
* **NOUVEAU ! 🡪 « *des conditions de travail liées à l’épidémie de Covid-19* ».**

La prime peut être modulée pour l’ensemble des salariés ayant continué leur activité durant la période d’urgence sanitaire (qui a débuté le 12 mars 2020) ou pour certains d’entre eux en raison de conditions spécifiques de travail liées à l’activité de l’entreprise (activité obligeant à se déplacer sur place dans l’entreprise, activité au contact du public …). Il est notamment possible de majorer substantiellement la prime pour l’ensemble des salariés ayant continué leur activité pendant la période d’urgence sanitaire ou seulement pour les personnes ayant été au contact du public.

Une modulation tenant compte des différences dans les conditions de travail des salariés ayant continué leur activité est également possible. Il est par exemple possible de différencier le niveau de la prime des salariés ayant continué leur activité en télétravail de celui versé à ceux qui ne pouvaient pas recourir au télétravail et ont dû se rendre sur leur lieu de travail.

Il est également possible, par exemple, de majorer la prime pour les salariés ayant été astreints de se rendre sur leur lieu de travail habituel pendant une large part de la période d’urgence sanitaire, par rapport à celle versée à des salariés ayant subi ces conditions de travail pendant une plus courte période.

L’objectif du nouveau cas de modulation prévu par l’ordonnance 202-385 est de permettre de récompenser la possibilité de prendre en compte la présence effective du salarié, en excluant, par exemple, les salariés en télétravail ou en activité partielle.

⇨De fait, la variante « COVID 10 » de la prime permet de déroger au principe selon lequel la prime doit bénéficier à l’ensemble des salariés,

La prime peut être modulée en cumulant le critère de conditions de travail liées à l’épidémie de Covid-19 avec les autres critères mentionnés.

* **La modulation peut-elle aboutir, pour certains salariés, à une prime exceptionnelle égale à zéro ?**

OUI

La modulation du montant de la prime, notamment en fonction des conditions de travail pendant la période d’urgence sanitaire, peut permettre le versement d’un montant compris entre 0 et 2000 euros.

~~Seuil porté à 2000 € en cas de mise en œuvre d’un accord d’intéressement.~~

* **Le montant de la prime entre-t-il dans le calcul d’indemnités de fin de contrat ?**

NON

Le montant de la prime n’est pas inclus dans la rémunération servant à déterminer l’indemnité de fin de contrat d’un CDD. Compte tenu de sa nature non-récurrente, la prime n’est pas non plus prise en compte dans le calcul des indemnités de rupture du contrat de travail.

* **Versement et déclaration de la prime**

**La prime exceptionnelle doit être versée au plus tard le 31 août 2020**

Elle peut faire l’objet d’avances selon les règles de droit commun applicables à toute forme de rémunération.

Elle peut être versée en plusieurs fois si l’accord ou la DUE le prévoit. Toutefois, ces échéances ne pourront être prévues au-delà de la date fixée par la loi, soit le 31 août 2020. Dans ce cas,

La prime exceptionnelle doit obligatoirement apparaître sur une ligne – si possible spécifique en raison des exonérations associées – du bulletin de paie du mois du versement et le total net versé (salaire + prime) doit correspondre au total de la rémunération figurant sur le bulletin de paie.

Ci-dessous un modèle de DUE que nous pouvons vous proposer.

Il s’agit du modèle que nous avons fait parvenir aux établissements dans le cadre de la loi de financement de la SS, enrichi des dispositions issues de l’ordonnance du 1er avril.

Toutes les variantes y figurent.

* **DUE et information du personnel**

L'article 7 de la loi du 24 décembre 2019 prévoit qu’en cas de décision unilatérale, l'employeur en informe, avant le versement de la prime, le CSE.

Dans l'instruction n° DSS/5B/2020/11 du 15 janvier 2020, la précision suivante a été apportée (question 4.4) :

"*L’employeur peut accorder la prime sur la seule base d’une DUE.*

*En cas de décision unilatérale, l’employeur en informe, le comité social et économique avant le versement de la prime, s’il existe dans l’entreprise.*

*Les employeurs de moins de 11 salariés informent, par tout moyen, leurs salariés de leur décision de verser une prime.*"

Il semble donc que **lorsque l'association dispose d'un CSE, l'employeur n'a pas l'obligation d'informer l'ensemble des salariés de la DUE ; cette information semble pouvoir être limitée aux seuls bénéficiaires de la prime.**

A l'inverse, dans les associations de moins de 11 salariés (et selon nous également dans celles de plus de 11 salariés qui disposent d'un PV de carence), l'employeur a l'obligation d'informer tout le personnel.

**MODELE DE DUE PRIME**

**Décision Unilatérale de**

**versement d'une prime exceptionnelle**

La loi n° 2019-1446 "loi de financement de la sécurité sociale " du 24 décembre 2019 (article 7) offre la possibilité de verser une prime exceptionnelle de pouvoir d’achat, exonérée de toutes charges sociales et non soumise à l'impôt sur le revenu.

Ce dispositif légal a été précisé par une instruction de la Direction de la Sécurité Sociale en date du 15 janvier 2020 publiée le 12 février 2020.

Par ailleurs, à l’ordonnance n° 2020-385 du 1er avril 2020 a modifié la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle.

L’association a souhaité s’inscrire dans cette démarche (*éventuellement ajouter :* et le conseil d’administration du ……………. a acté le principe du versement d’une prime dans les conditions suivantes).

Cette prime sera octroyée dans les conditions suivantes :

1. **Salariés bénéficiaires**

La prime exceptionnelle sera versée aux salariés - qu’elle que soit la nature de leur contrat de travail - qui remplissent les conditions cumulatives suivantes :

* bénéficier d’un contrat de travail à la date du versement de la prime ;
* avoir perçu, au cours des 12 mois précédant le versement de la prime une rémunération brute totale inférieure à 3 fois la valeur annuelle du SMIC calculée pour un an sur la base de la durée légale du travail. (*ou préciser le montant retenu s’il est inférieur)*

1. **Montant de la prime**

*Commentaire : La prime peut être d’un montant identique pour tous les salariés.*

*Elle peut également faire l’objet d’une « modulation » en fonction des critères suivants : la rémunération, la classification, la durée de travail contractuelle, la durée de présence sur l’année, des conditions de travail liées à l’épidémie de Covid-19. Les 4 premiers critères s’apprécient sur les 12 mois précédant le versement de la prime.*

*Les critères peuvent être combinés, dans ce cas, il conviendra d’adapter la proposition de rédaction.*

1. ***Montant identique versé à tous les salariés***

La prime de pouvoir d’achat s’élève à …€ *(pour mémoire le plafond est de 2 000*€*pour que la prime conserve en totalité son régime d’exonération),*pour tous les salariés bénéficiaires.

1. ***Modulation de la prime selon le niveau de rémunération***

La prime de pouvoir d’achat s'élève à .... € pour les salariés ayant perçu moins de .........€ brut sur les douze mois précédant le versement de la prime.

La prime de pouvoir d’achat s'élève à .... € pour les salariés ayant perçu de .........€ brut à ……€ brut sur les douze mois précédant le versement de la prime.

Etc.

1. ***Modulation de la prime selon la classification des salariés***

La prime de pouvoir d’achat s'élève à .... € brut pour les salariés relevant des classifications conventionnelles suivantes …………...

Elle s'élève à .... € brut pour les salariés relevant des classifications conventionnelles suivantes …………...

Etc.

1. ***Modulation de la prime selon la durée du travail prévue au contrat de travail***

Le montant de la prime de pouvoir d’achat est de .... € brut pour un temps plein.

Son montant fera l’objet d’une proratisation selon la durée du travail pour les salariés à temps partiel.

1. ***Modulation de la prime selon le temps de présence effective***

La prime de pouvoir d’achat est de ..... € brut pour les salariés qui ont été effectivement présents les douze mois précédant le versement de la prime.

Son montant est proratisé pour les salariés embauchés au cours de cette période.

Son montant est également proratisé pour les salariés absents pour d’autres motifs que ceux visés par la loi du 24 décembre 2019 : congé de maternité, congé d’accueil ou d’adoption d’un enfant, congé de paternité, congé parental d’éducation (total ou partiel), congé pour enfant malade, le congé de présence parentale.

*Commentaire :* *La loi et l’instruction ne traitent pas de manière explicite les périodes d’absence pour accident de travail ou maladie professionnelle. Non visées dans le renvoi fait au code du travail, elles ne sont pas assimilées à des périodes de travail effectif pour le calcul du montant de la prime. Nous vous conseillons néanmoins par prudence de le faire. Si tel est votre décision ajouter au paragraphe ci-dessous :* « mais également périodes de suspension du contrat de travail pour accident de travail ou maladie professionnelle ».

1. ***Modulation de la prime selon les conditions de travail pendant la crise COVID-19***

*Commentaire : A la différence des 4 critères précédents, la prime peut dans ce cas n’être versée qu’à une partie des salariés.*

*Elle peut être également versée à tous, y compris ceux positionnés en activité partielle pour la globalité de leur temps de travail.*

*Elle peut être modulée dans son montant en fonction des différentes conditions de travail (par ex. sur site, en télétravail, activité partielle) et en fonction des autres critères précisés ci-dessus.*

La prime exceptionnelle versée traduit la « reconnaissance » de l’association envers ses salariés qui ont témoigné de leur adaptation exceptionnelle aux conditions de travail inédites imposées par la crise sanitaire et la fermeture de l’établissement aux apprenants.

*Si versement aux personnels en activité partielle* Elle traduit également de la solidarité avec les personnels qui n’ont pu, du fait de leur fonction, être en capacité d’exercer leurs activités.

*Etc…*

*Nous ne donnons ici volontairement pas d’exemple de rédaction quant à la modulation possible du montant de la prime devant le grand nombre de clés de répartition possible. Nous insistons également fortement sur la nécessité de bien définir les critères de modulation afin d’éviter toute incompréhension ou de contestation.*

1. **Modalités de versement de la prime**

La prime sera versée le........*.*

*Attention ! la date limite est le 30 août 2020*

Elle ne donnera lieu à aucune cotisation et contribution sociale et ne sera pas soumise à l’impôt sur le revenu.

*Il est également possible de prévoir un versement échelonné à condition que le dernier versement* *intervienne au plus tard le 30 août.*

Le montant de la prime figurera sur le bulletin de salaire du mois au cours duquel elle est versée.

1. **Information des représentants du personnel – communication**

Les élus au CSE ont été informés le …………….. de la présente décision, préalablement au versement de la prime. *A supprimer en l’absence de CSE du fait d’une carence.*

La présente décision sera affichée *(lieux)* et/*ou* communiquée à chaque salarié à l’occasion de la remise du bulletin de salaire. [[1]](#footnote-1)

1. **Durée de la décision**

La présente décision est à durée déterminée. Elle produit ses effets jusqu’au 30 août 2020.

Fait à ……………….

Le Président

*Ou* par délégation le Chef d’établissement

# Report processus électoral

L’ordonnance n° 2020-389 du 1er avril 2020 portant mesures d’urgence relatives aux instances représentatives du personnelvise, en premier lieu, à permettre **la suspension immédiate de tous les processus électoraux en cours dans les entreprises à sa date de publication** (le 3 avril)**.**

* **Suspension des procédures d'élections en cours (engagées avant le 3 avril 2020)**

Les processus électoraux en cours sont suspendus à compter du 12 mars 2020 jusqu’à une date fixée à trois mois après la date de cessation de l’état d’urgence sanitaire (pour rappel, l’état d’urgence sanitaire a été déclaré pour une durée de deux mois à compter du 24 mars 2020 et prorogé jusqu’au 10 juillet inclus par la loi n° 2020-546 du 11 mai 2020).

Notamment, sont ainsi suspendus les délais impartis à l’employeur pour informer les salariés de l’organisation des élections, inviter les syndicats à négocier le protocole d'accord préélectoral, organiser les élections suite à une demande d’un salarié ou d’un syndicat et transmettre une copie des procès-verbaux des résultats des élections aux syndicats.

* **Sécurisation des élections qui se sont déroulées avant le 3 avril 2020**

Lorsqu'elle intervient entre la date du premier tour et la date du second tour des élections professionnelles, la suspension du processus électoral n’a pas d’incidence sur la régularité du premier tour.

Elle n’a pas non plus d’incidence sur la régularité du premier ou du second tour des élections professionnelles lorsque ceux-ci se sont déroulés entre le 12 mars 2020 et le 3 avril 2020.

En revanche, les conditions d’électorat et d’éligibilité devront s’apprécier à la date d’organisation de chacun des tours du scrutin.

* **Report des élections**

Le report des élections est prévu dans deux cas :

* Lorsque, entre la date du 3 avril 2020 et la date de cessation de l’état d’urgence sanitaire, l'employeur aurait dû organiser les élections pour l'un des motifs suivants : atteinte de l'effectif d’au moins onze salariés pendant douze mois consécutifs, demande d’un salarié ou d’un syndicat d’organiser des élections en l’absence de CSE, obligation d’organiser des élections partielles ;
* lorsque, avant le 3 avril 2020, l’employeur n’a pas engagé le processus électoral alors qu'il y était normalement tenu en application des articles précédents.

Dans ces deux cas, le processus électoral doit être engagé par l’employeur dans les trois mois qui suivent la date de cessation de l’état d’urgence sanitaire (pour rappel, l’état d’urgence sanitaire a été déclaré pour une durée de deux mois à compter du 24 mars 2020 et prorogé jusqu’au 10 juillet inclus par la loi n° 2020-546 du 11 mai 2020).

).

* **Prorogation des mandats en cours**

Lorsque les mandats en cours à la date du 12 mars 2020 n’ont pas été renouvelés, en raison de la suspension ou du report du processus électoral, les mandats sont prorogés jusqu’à la proclamation des résultats du premier ou, le cas échéant, du second tour des élections professionnelles.

* **Prorogation de la protection des élus**

Pour toute la durée de la prorogation des mandats, la protection contre les licenciements, la protection en cas de rupture d’un contrat de travail à durée déterminée et la protection en cas d’interruption ou de non-renouvellement d’une mission d’intérim demeurent applicables.

* **L’employeur peut être dispensé d’organiser des élections partielles**

En temps normal, les élections partielles doivent être organisées par l’employeur si un collège électoral n’est plus représenté ou si le nombre des membres titulaires de la délégation du personnel du CSE est réduit de moitié ou plus, sauf si ces événements interviennent moins de 6 mois avant le terme du mandat des membres du CSE (C. trav. art. L 2314-10).

L’employeur est dispensé d’organiser des élections partielles si les mandats des membres du CSE expirent moins de 6 mois après la date de fin de la suspension du processus électoral, peu important que le processus électoral ait été engagé ou non avant ladite suspension.

* **Protection des candidats aux élections**

La protection contre les licenciements des candidats aux élections est prorogée jusqu’à la proclamation des résultats du premier ou, le cas échéant, du second tour des élections lorsque le délai de six mois de protection prévu expire avant la date du premier tour.

# La négociation et la signature d’accords d’entreprise à distance

Ci-dessous procédure décrite par le Ministère du travail :

S’il y a un caractère d’urgence à la négociation (respect du calendrier législatif ou conventionnel des négociations, nécessités liées à la réponse à la crise sanitaire) et que la réunion des négociateurs peut être organisée en respectant les consignes de sécurité sanitaire et les gestes barrières, ces derniers peuvent bénéficier de l’autorisation de déplacement dérogatoire, au même titre que les salariés dont l’activité n’est pas compatible avec le télétravail et qui doivent se rendre sur leur lieu de travail.

Néanmoins, compte tenu du contexte d’épidémie, il est recommandé à toutes les entreprises d’organiser, en cette période de crise sanitaire, les réunions de négociation collective à distance.

## Les réunions de négociation collective peuvent-elles se tenir en vidéo-conférence ou en audioconférence pendant l’épidémie de COVID-19 ?

Le principe de loyauté de la négociation collective impose que les négociations soient menées collectivement.

L’ensemble des parties à la négociation doivent être convoquées aux réunions, sous peine de nullité de l’accord et, si des réunions bilatérales sont possibles, les étapes essentielles de la négociation doivent se dérouler en présence de toutes les parties à la négociation (à l’exclusion de celles ayant été régulièrement convoquées et ayant refusé d’y participer). Il est ainsi nécessaire que les représentants de salariés puissent s’exprimer et débattre en présence de l’ensemble des parties.

Rien ne s’oppose donc à ce que l’ensemble des parties à la négociation soient convoquées pour participer à une réunion de négociation par voie de visioconférence ou, à défaut, d’audioconférence, pour autant que les conditions dans lesquelles elle se déroule permettent de respecter le principe de loyauté de la négociation.

D’un point de vue pratique, de nombreuses solutions en ligne existent désormais pour organiser des visioconférences réunissant un nombre relativement important de personnes.

## Les accords collectifs peuvent-ils être signés à l’aide d’une signature électronique ?

Les entreprises peuvent mettre en place un dispositif de signature électronique légales – à savoir :

* Être liée au signataire de manière univoque,
* Permettre d’identifier le signataire,
* Avoir été créée à l’aide de données de création de signature électronique que le signataire peut, avec un niveau de confiance élevé, utiliser sous son contrôle exclusif,
* Être liée aux données associées à cette signature de telle sorte que toute modification ultérieure des données soit détectable.

Cette solution est parfaitement sûre juridiquement, une signature électronique délivrée par un prestataire de services de certification électronique ayant la même valeur qu’une signature manuscrite.

De nombreux prestataires en ligne proposent désormais un service payant de signature électronique (entre 20 et 50 euros par utilisateur pour un mois).

## Existe-t-il d’autres modalités de signature à distance pour les accords collectifs pendant l’épidémie de COVID-19 ?

Du fait des circonstances exceptionnelles liées à l’épidémie de COVID-19, il est possible d’envoyer le projet soumis à signature à l’ensemble des parties à la négociation afin que chacune le signe manuellement.

Si les signataires disposent de moyens d’impression : ils impriment le projet, le paraphent et le signent manuellement puis le numérisent (ou prennent en photo chaque page avec leur téléphone en s’assurant que le document soit lisible) et renvoient le document signé ainsi numérisé par voie électronique.

S’ils ne disposent pas de moyens d’impression : un exemplaire du projet d’accord soumis à signature à chaque partie à la négociation peut être envoyé par courrier ou porteur. Une fois l’exemplaire reçu, chaque signataire peut signer et parapher puis numériser (ou prendre en photo) le document et le renvoyer par voie électronique.

Il est préférable que les signatures de l’ensemble des parties figurent sur le même exemplaire. Si cela n’est pas possible, l’accord ainsi signé sera constitué de l’ensemble des exemplaires signés par chaque partie.

Les accords ainsi signés pourront être déposés via la téléprocédure, à condition de regrouper l’ensemble des exemplaires signés en un seul fichier pdf.

Enfin, une organisation peut donner mandat à une autre pour signer un accord collectif. Ainsi, par exemple, une organisation syndicale de salariés peut donner mandat à une organisation professionnelle d’employeurs ou un employeur pour signer un accord collectif. Dans ce cas, l’organisation syndicale peut définir précisément dans son mandat la version du projet d’accord qui emporte son consentement ou pour lequel elle donne mandat à l’organisation professionnelle ou à l’employeur. Cette dernière solution présente l’avantage d’une forme souple. Il est recommandé que le mandat soit écrit pour en faciliter la preuve, mais il peut résider en un simple mail pour autant que l’on puisse en identifier l’auteur.

## Est-il possible de consulter les salariés à distance, pendant l’épidémie de COVID-19 ?

Du fait des risques sanitaires liés à l’épidémie de COVID-19, il est recommandé de ne pas réunir l’ensemble des salariés pour recueillir leur approbation à l’occasion d’une consultation.

Un dispositif électronique de recueil de l’approbation des salariés à distance peut cependant être mis en place, dans les entreprises de moins de 11 salariés dépourvues de délégué syndical ainsi que dans les entreprises de 11 à 20 salariés dépourvues également de membre élu de la délégation du personnel du CSE.

Les salariés en activité partielle peuvent participer à cette consultation. En effet, de manière générale, la suspension du contrat de travail ne retire pas au salarié le droit de participer au processus d’approbation d’un accord collectif, dès lors que son contrat n’est pas rompu et ce quelle que soit la cause de son absence.

Ce dispositif doit garantir deux éléments fondamentaux : la confidentialité du vote et l’émargement des personnes consultées, afin d’éviter le vote multiple.

En effet, à la différence des représentants de salariés, les salariés faisant l’objet d’une consultation ne sont pas des salariés protégés.

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

Des outils de sondage disponibles en ligne (Helios) ainsi que des prestataires proposent des solutions permettant d’assurer tant la confidentialité du vote que l’émargement des votants.

## Existe-t-il une procédure particulière pour le dépôt des accords d’entreprise pris pour faire face aux conséquences de l’épidémie de COVID-19 ?

Les accords d’entreprise sont déposés sur la plateforme téléaccords :

<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/>

Afin d’en faciliter le traitement auprès des services des DIRECCTE, tous les textes pris pour faire face aux conséquences de l’épidémie de COVID-19, et notamment ceux pris en application de l’ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d’urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos, doivent faire l’objet d’une codification adaptée lors de la téléprocédure.

Lors de la saisie dans l’onglet « thèmes », le thème déclaré de niveau 1 doit être renseigné de la manière suivante : la modalité « Autres thèmes (Rémunération, Durée et aménagement du temps de travail, etc.) » doit être cochée, accompagnée de la mention rédigée « COVID ».

|  |
| --- |
| **Mémo récapitulatif des modalités de conclusion d’un accord d’entreprise**  (dispositions de droit commun non modifiées par les ordonnances prises en application de la loi d’urgence pour faire face à l’épidémie de COVID-19)  **Si un délégué syndical est présent dans l’entreprise (**[**L. 2232-12**](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000035652760&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20180101)**)**  L’accord est négocié et conclu avec le ou les délégués syndicaux : ✔ Soit l’accord est signé par les organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés en faveur d’organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au CSE ✔ Soit l’accord est signé par les organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30% (mais moins de 50%) et est approuvé par les salariés à la majorité simple (référendum)  **Si aucun délégué syndical n’est présent dans l’entreprise**  - Dans les **entreprises comprenant moins de 11 salariés** ([L. 2232-21](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000036761872&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20180401)) : consultation directe des salariés ✔ le projet proposé par l’employeur est approuvé à la majorité des 2/3 des salariés  - Dans les **entreprises comprenant de 11 à 20 salariés** ([L. 2232-23](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000036761858&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20180401)) en l’**absence de membre élu de la délégation du personnel du CSE** :   * soit consultation directe des salariés ; ✔ le projet proposé par l’employeur est approuvé à la majorité des 2/3 des salariés ; * soit l’accord est négocié avec un salarié mandaté\* :  ✔ il est signé par le salarié mandaté puis approuvé par les salariés à la majorité simple.   - Dans les **entreprises entre 11 et 20 salariés avec des représentants élus ou dans les entreprises de 20 à moins de 50 salariés** ([L. 2232-23-1](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000036761855&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20180401)) :   * soit l’accord est négocié avec un élu du CSE (mandaté\* ou non) : ✔ il est signé par les membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ; * soit l’accord est négocié avec un salarié mandaté\* :  ✔ il est signé par le salarié mandaté puis approuvé par les salariés à la majorité simple.   - Dans les **entreprises** dont l’effectif est **au moins égal à 50 salariés** :   * l’accord est négocié et signé avec des élus du CSE mandatés\* ([L. 2232-24](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000036761844)) : ✔ il est approuvé par les salariés à la majorité simple ; * à défaut d’élu mandaté\*, l’accord est négocié avec des élus du CSE non mandatés (champ restreint aux accords collectifs relatifs à des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif) ([L. 2232-25](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000036761836&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20180401)) ; ✔ il est signé par les membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ; * à défaut d’élu souhaitant négocier, il est signé avec des salariés mandatés\* ([L. 2232-26](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000036761849&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20180401)) :  ✔ il est approuvé par les salariés à la majorité simple ;   \* mandaté par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche ou à défaut au niveau national interprofessionnel. |

## Réduction de certains délais

L’ordonnance n° 2020-427 du 15 avril 2020, portant diverses dispositions en matière de délais pour faire face à l’épidémie de covid-19, adapte certains délais concernant la conclusion et l’extension des accords collectifs, dont les accords d’entreprise.

Ne sont impactés que les délais qui n’ont pas commencé à courir le 17 avril 2020, date d’entrée en vigueur de l’ordonnance. Par ailleurs, sont uniquement concernés les accords collectifs :

– dont l’objet est exclusivement de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l’épidémie de Covid-19 ainsi qu’aux conséquences des mesures prises pour limiter cette propagation ;

– conclus jusqu’à l’expiration du délai d’un mois à compter de la date de cessation de l’état d’urgence sanitaire déclaré pour une durée de deux mois à compter du 24 mars 2020 par la loi d’urgence du 23 mars 2020 et prorogé jusqu’au 10 juillet inclus par la loi n° 2020-546 du 11 mai 2020).

.

Ainsi, il est prévu pour la négociation, la conclusion des accords d’entreprise que :

* Pour les entreprises pourvues de délégués syndicaux

Le délai pendant lequel des organisations syndicales peuvent faire part de leur souhait d’une consultation des salariés visant à valider un accord d’entreprise (C. trav., art. [L. 2232-12, al. 2](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000035652760&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20180101)) est réduit d’un mois à 8 jours ;

Le délai pendant lequel des organisations syndicales peuvent signer un accord d’entreprise ou d’établissement, avant qu’il soit éventuellement soumis à la consultation des salariés (C. trav., art. [L. 2232-12, al. 3](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000035652760&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20180101)) est réduit de 8 à 5 jours ;

* Pour les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, ratification d’un accord dans les entreprises de moins de 11 salariés

Le délai minimal pour organiser la consultation des salariés sur un projet d’accord de l’employeur (C. trav., art. [L. 2232-21](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000036761872&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20180401)) est réduit de 15 à 5 jours à compter de la communication à chaque salarié du projet ;

* Pour les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, et dont l’effectif est au moins égal à 50 salariés

Le délai accordé aux élus mandatés par une organisation syndicale pour faire savoir qu’ils souhaitent négocier avec l’employeur, (C. trav., art. [L. 2232-25-1, al. 2](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000035616554&dateTexte=&categorieLien=cid)) est réduit d’un moins à 8 jours ;

# Formation des personnels en temps de confinement

Le 15 mars 2020, les OF et les CFA devaient suspendre l’accueil en formation jusqu’à nouvel ordre. Ils avaient la possibilité de poursuivre l’activité de formation à l’aide de formation à distance.

## Gestion de la formation des salariés

**Si une action de formation est annulée dans le cadre d’un CPF**

L’OF ou le salarié (sur son compte CPF) peuvent l’annuler. Attention cette démarche est à faire rapidement afin de ne pas perdre ses droits.

**Si l’action de formation est en présentiel, existe-t-il une possibilité de la décaler ?**

Les organismes de formation doivent suspendre l’accueil présentiel des stagiaires jusqu’au 11 mai 2020, conformément à l’arrêté du 15 mars 2020. Les organismes peuvent néanmoins continuer les formations dès lors qu’elles sont organisées à distance.

**Seules les actions de formation en matière de santé et sécurité peuvent être reportées mais dans un délai défini.**

Le renouvellement des formations, à la charge de l’employeur, en matière de santé et de sécurité au travail entre dans le champ d’application de l’article 2 de l’ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 qui a pour effet de reporter le délai dans lequel doit être accompli tout acte à la fin d’une période ne pouvant excéder deux mois courant à compter de la date de la cessation de l’état d’urgence sanitaire augmentée d’un mois (soit, à ce jour le 24 juin 2020, mais cette date pourra être modifiée en fonction de l’évolution de l’état d’urgence sanitaire).

Ainsi, quelle que soit la formation concernée, l’employeur est réputé avoir satisfait à son obligation si le renouvellement de la formation arrivant normalement à échéance entre le 12 mars 2020 et le 24 juin 2020 est dispensé avant le 24 août 2020.

**Il est recommandé aux employeurs de planifier rapidement les formations afin d’éviter les une surcharge des OF à l’issue de la période de confinement.**

## **Possibilité de suivre une action de formation pendant le confinement**

Les 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://vp.elnet.fr/aboveille/logon.do?zone=AJACTU&theme=02AL&attId=230729&forward=viewarticle&origin=NL)

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/coronavirus/formation-a-distance/article/des-ressources-pedagogiques-accessibles-aux-organismes-de-formation-377740>

# Mise à disposition temporaire de salariés volontaires en deux entreprises

Le Ministère du travail souligne le paradoxe de la crise que traverse notre pays :

* D’un côté des entreprises en forte baisse d’activité,
* De l’autre, des entreprises qui relèvent d’activités essentielles à la vie de la Nation dont l’activité doit être maintenue sans interruption afin de permettre l’approvisionnement alimentaire, la protection sanitaire et qui sont en manque de personnels.

Ainsi durant cette période, les salariés inoccupés qui le souhaitent, peuvent travailler provisoirement dans une entreprise confrontée à un manque de personnel. Il s’agit d’une « mise à disposition » temporaire qui suppose l’accord du salarié et des deux entreprises.

Le salarié conserve son contrat de travail et l’intégralité de son salaire habituel, versé par son employeur d’origine.

L’entreprise qui l’accueille temporairement rembourse ce salaire à l’entreprise d’origine.

Pour faciliter au maximum les démarches des entreprises et des salariés qui souhaitent s’engager dans ce dispositif, le ministère du Travail propose des modèles simplifiés de convention de mise à disposition entre entreprises et d’avenant au contrat de travail du salarié.

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

# Participation à la réserve sanitaire

La réserve sanitaire est la « réserve du ministère de la Santé", elle regroupe des professionnels de tous les métiers du secteur de la santé. Elle a été mobilisée dans le cadre de la pandémie de Covid-19. Ces soignants qui apportent leur soutien interviennent en appui des acteurs sanitaires locaux lorsque ceux-ci sont dépassés ou épuisés par la crise.

Les candidats s'inscrivent sur le site internet dédié. Ces soignants réalisent des missions sur la base du volontariat, "tous les frais sont pris en charge et les professionnels ou leurs employeurs sont indemnisés".

Voir sur les infos sur le site complet ci-dessous :

<https://www.santepubliquefrance.fr/a-propos/nos-principes-fondateurs/reserve-sanitaire/guide-de-l-employeur>

# Accompagnement des personnels en situation particulièrement difficile

Dans le cadre de l’accord interbranches prévoyance, 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.

Le dossier de demande d’aide est téléchargeable par le lien ci-dessous :

<https://www.fnogec.org/politique-sociale/protection-sociale-complementaire/eep-solidarite/dossier-de-demande-daide-eep-solidarite>

Pour toute question et/ou envoi d’un éventuel dossier, l’adresse mail est la suivante :

[fondssocial@branche-eep.org](mailto:fondssocial@branche-eep.org)

# Covid 19 : personnes handicapées

Pour faire suite au communiqué de presse de l’AGEFIPH, le 6 avril dernier, 10 mesures ont été prises pour accompagner les personnes handicapées dans l’emploi (en poste ou en recherche d’emploi) et de soutenir les employeurs privés et les entrepreneurs travailleurs handicapés.

Ces mesures représentent 23 millions d’euros et sont valables rétroactivement **à compter du 13 mars et jusqu’au 30 juin 2020.** D’autres adaptations sont à l’étude.

<https://www.agefiph.fr/actualites-handicap/covid19-des-mesures-pour-le-maintien-de-lactivite-des-personnes-handicapees>

**Pour les entreprises :**

* Une aide de **1 000 €** par poste de travail pour faire face aux coûts liés au **télétravail** d’un salarié handicapé pour permettre la continuité de l’activité de l’entreprise (comme l’achat matériel informatique, mobilier, connexion internet et coûts de transport et d’installation).
* Les **prélèvements automatiques** de la **contribution** versée en 2020 à l’**Agefiph** pour 2019, -dans le cadre de l’obligation d’emploi des travailleurs handicapés (OETH), sont **reportés de fin mars à fin juin 2020**. En complément, l’Agefiph, avec l'accord des services de l'Etat, a décidé de **prolonger la validité des attestations 2018 de conformité à l'Obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) jusqu'à la mi-juin**.

**Aides pour les travailleurs handicapés**

* Prise en charge du **remboursement** des frais de **transport,** d’**hébergement** et de **restauration** des salariés ou travailleurs indépendants handicapés « exerçant des activités essentielles à la Nation et indispensables à la gestion de la situation de crise sanitaire ». L’aide couvre les frais en lien avec l’activité professionnelle, à hauteur de **200 € maximum par jour travaillé** et par personne concernée.
* Une **cellule d’écoute psychologique** « qui propose un accompagnement téléphonique aux salariés, demandeurs d’emploi ou travailleurs indépendants » handicapés en situation de handicap pour la reprise d’activité ». **Numéro vert 0 800 11 10 09, gratuit depuis un poste fixe et accessible du lundi au vendredi de 9 h 00 à 12 h 30 et de 13 h 30 à 18 h 00.**

**Aide pour les travailleurs handicapés en formation**

* **Un assouplissement des critères d’attribution de l’aide au parcours vers l’emploi afin** de poursuivre leur formation à distance », l’Agefiph **assouplit** les **critères** d’**attribution** de l’**aide au parcours vers l’emploi** qui est normalement limitée à l’accès à l’emploi ou l’entrée en formation Il s’agit d’accompagner les stagiaires ou apprentis rencontrant des difficultés financières et/ou matérielles pouvant les conduire à abandonner leurs parcours de formation ou de qualification. Dans ce cadre, le montant peut atteindre **500 € par apprenti ou stagiaire.**
* Un **maintien de** la **rémunération et** la **protection sociale** des stagiaires en formation sur la durée prévisionnelle de celle-ci lorsque la formation engagée avant le 16 mars 2020 ne peut s’effectuait à distance.
* De même, « une personne en situation de handicap qui avant le 16 mars, a choisi de ne pas se rendre à sa formation pour se protéger de l’épidémie peut faire parvenir à l’Agefiph une **déclaration sur l’honneur** » afin que l’Association maintienne le versement de la partie de sa rémunération lui incombant

**Assouplissement du traitement des demandes d’aides**

* Simplification du traitement des demandes d’aides financières et l’accès à ses services pour tenir compte des difficultés particulières que peuvent rencontrer les personnes handicapées et les entreprises ». En effet, pour les demandes transmises à partir du 13 mars, la **rétroactivité** est **permise** et les délais de transmission des justificatifs dont le terme échoit pendant la période de confinement sont assouplis.
* Un encouragement à un **envoi par mail des demandes** « pour assurer l’arrivée rapide des dossiers et pallier les difficultés de circulation du courrier et du confinement ».

# Cotisations prévoyance des enseignants de droit public

Depuis le 1er janvier 2020 les bulletins de salaire des enseignants de droit public sont dématérialisés.

Cette modification dans la transmission des bulletins pose un problème majeur pour les déclarations de cotisation prévoyance à la charge des établissements « contributeurs ». En effet, les établissements n’ont plus connaissance des traitements bruts sur lesquels sont calculées les cotisations prévoyance.

Une solution a été retenue : fournir aux établissements chaque trimestre un fichier Excel reprenant les traitements bruts ainsi que les plafonds associés afin de procéder aux déclarations auprès des assureurs.

Depuis octobre 2019, deux régions tests ont été retenues par le Ministère pour finaliser et s’assurer de la fiabilité de cet outil.

Nous avons pu en échanger à l’occasion d’une réunion à la DGER le 2 mars dernier. Quelques ajustements techniques restaient à résoudre et les fichiers du 1er trimestre 2020 devaient être adressés mi-avril.

Malheureusement, le service concerné du Ministère fonctionne en « mode dégradé » depuis et le confinement n'a pas permis de finaliser ce travail.

Pour le moment, il nous semble judicieux soit de demander un délai à votre assureur soit de leur proposer de leur verser un acompte sur la base des cotisations de l’an dernier, en expliquant le contexte dans lequel nous nous trouvons.

# Réunions du Conseil d’administration, bureau et AG

L’ordonnance n° 2020-321 du 25 mars 2020 **adapte les modalités** de participation aux réunions et de délibération de l’Assemblée générale et des organes de direction et de surveillance (Conseil d’administration, Bureau, …)

Les dispositions ci-dessous sont applicables **à compter du 12 mars et jusqu’au 31 juillet 2020**.

Ce délai pourrait être prolongé ultérieurement par décret, au plus tard jusqu’au 30 novembre 2020.

**Toutes les instances de l’association sont maintenues pendant la période de crise sanitaire, les modalités de réunions sont assouplies**, même si les statuts ne le prévoient pas, ou l’interdisent.

## Conseil d’administration et bureau

Les dispositions ci-dessous sont applicables quel que soit l’objet de la décision sur laquelle l’organe est appelé à statuer.

* L’ordonnance permet le recours aux moyens de communication à distance - conférence téléphonique ou audiovisuelle - dès lors qu’ils permettent l’identification des participants et garantissent leur participation effective.

Pour des questions de preuve, il est vivement conseillé lors de la convocation d’activer l’accusé de réception ou de le demander par retour.

Ces moyens transmettent au moins la voix des participants et satisfont à des caractéristiques techniques permettant la retransmission continue et simultanée des délibérations.

* Elle permet également, pour les réunions des organes de direction, de recourir à la consultation écrite de leurs membres dans des conditions assurant la collégialité de la délibération.
* Il suffit que la collégialité de la délibération soit assurée, c’est-à-dire que les administrateurs aient pu échanger entre eux avant de procéder au vote des résolutions.

Pour ce faire, les préconisations suivantes peuvent être faites :

* 1ère étape : Communication des documents par mail (documents préparatoires, résolutions et formulaire de vote...) et information sur la procédure et les échéances pour contribuer puis pour voter ;
* 2e étape : Contribution des administrateurs par mail (en s’assurant que tous les membres soient bien destinataires des échanges) ;
* 3e étape (optionnelle) : Débats et discussion par conférence téléphonique ou visioconférence ;
* 4e étape : Vote transmis par mail.

## Assemblée générale

Si l’organisation d’une Assemblée à distance apparaît trop complexe à mettre en place, compte tenu du nombre de membres, de la communication et des contraintes techniques, il est tout à fait possible de reporter cette réunion à la rentrée de septembre. En effet, en principe, la seule raison pour laquelle l’Assemblée générale ordinaire a l’obligation de se tenir en juin est l’approbation des comptes annuels, qui peut désormais être reportée jusqu’en septembre.

Pour ce qui est des modalités de convocation, les membres, et toutes les personnes ayant le droit d’y assister, peuvent être convoqués à l’Assemblée par tout moyen. Ils doivent être informés de la date et de l’heure, ainsi que des conditions dans lesquelles ils pourront exercer l’ensemble de leurs droits (participation aux débats, vote, etc.). Pour des questions de preuve et de traçabilité, il est conseillé lors de l’envoi par mail d’activer l’accusé de réception.

# Synthèse des éléments nouveaux de la 2ème note économique

**Les mesures financières pouvant être mises en œuvre**

## Report des échéances de cotisations sociales et obligations de déclarations DSN

**🖐 Sans justification préalable (pas besoin de faire une demande préalable)**

Malgré le contexte actuel de crise sanitaire, il demeure impératif, de déclarer, et donc de transmettre, la Déclaration Sociale Nominative (DSN), au plus tard le dimanche 5 avril inclus.

Si vous n’avez pas tous les éléments requis pour disposer d’une paie et d’une DSN complète à cette date, vous transmettez malgré tout la DSN à partir des informations à votre disposition.

Rappel :

La possibilité de reporter ou d’échelonner le paiement des cotisations sans pénalités ou majorations est uniquement ouverte aux entreprises qui sont actuellement en difficulté à cause de la crise du COVID 19.

## Report possible de paiement des loyers, factures de gaz, électricité, eau sans pénalités ou tout autre frais financiers

Ce dispositif restrictif est réservé aux plus petites structures qui seraient fortement impactées financièrement par le COVID19 ou aux établissements en procédure collective de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire au vu de la communication d’une attestation du mandataire de justice.

Il apparait que dans notre réseau CNEAP des établissements de 10 salariés au plus et de moins de 1 million d’€ de chiffre d’affaires, ne sont pas en principe, les établissements fortement impactés financièrement par le Coronavirus. Sauf exception parmi lesquelles figurent les établissements en redressement judiciaire, les lycées du CNEAP ne pourront pas recourir à ce dispositif.

Néanmoins, en dehors du cadre juridique, en cas de difficultés nous vous invitons à négocier des délais de paiement sans pénalités, voire à des diminutions temporaires de loyers avec vos structures propriétaires.

En cas d’accord à l’amiable, nous vous recommandons également de formaliser cet accord par un « Avenant Covid19 » à vos contrats qui s’appliquera pendant cette durée de crise sanitaire.

Quel est le cadre juridique pour pouvoir y recourir ?

Un décret N° 2020-378 du 31 mars 2020 relatif au report de paiement des loyers, des factures d’eau, de gaz et d’électricité afférents aux locaux professionnels des entreprises dont l’activité est affectée par la propagation de l’épidémie de covid-19 est paru le 31 mars 2020, en application de l’ordonnance N° 2020-316 du 25 mars 2020. Il entre en application à partir du 1 avril 2020. Des conditions limitatives existent.

## Prêts garantis par l’Etat

En principe, toutes les associations ou fondations enregistrées au RNE qui emploient un salarié ou paient des impôts ou perçoivent une subvention sont éligibles à ces prêts bancaires garantis par l’Etat,hormis les associations qui seraient en procédure collective (sauvegarde, redressement judiciaire, etc.).

Ce prêt pourra représenter jusqu’à 25% du Chiffres d’affaires, il doit être contracté avant le 1er janvier 2021. Aucun remboursement ne sera exigé la première année ; à l’issue de la première année, les établissements pourront choisir unilatéralement d’amortir le prêt sur une durée maximale de cinq ans.

**Pour en savoir plus sur le sujet, vous pouvez consulter le site du ministère de l’économie et des finances :**

[**https://www.economie.gouv.fr/files/files/PDF/2020/faq-pret-garanti.pdf**](https://www.economie.gouv.fr/files/files/PDF/2020/faq-pret-garanti.pdf)

## Recommandations sur la gestion des contrats avec les prestataires

En cette période de crise sanitaire inédite, nous vous recommandons de relire attentivement les différents contrats que vous avez avec vos différents prestataires (notamment avec les sociétés de restauration et de ménage si vous en avez) et en dehors du cadre contractuel et juridique, de négocier si possible des accords et ensuite de les formaliser par des avenants « covid19 » applicables pendant la période de crise sanitaire.

Cet avenant « Covid19 » traitera de :

* la suspension des prestations
* l’absence de facturation (ou de facturation d’éventuelles charges fixes)
* à l’issue de cette période et au moment de la réouverture de l’établissement, la poursuite du contrat dans les conditions initialement prévues (et éventuellement, d’une stabilité des tarifs sur la prochaine rentrée scolaire).

En cas de difficultés à trouver un accord à l’amiable, penser à demander un avis juridique sur l’application des clauses contractuelles dans ce contexte exceptionnel (contrat Quartese et/ou services nationaux du CNEAP).

Pourquoi négocier avec les prestataires ?

Certains fournisseurs, tout comme vous, supportent des charges fixes, frais de personnels, contrat de maintenance, amortissements etc….

Pour y faire face, il est inévitable qu’ils cherchent à vous refacturer, tout ou partie, de ces frais fixes, et/ ou de vous répercuter, à l’issue de cette période de crise, leurs pertes actuelles, par des augmentations de tarifs significatives, par exemple.

La refacturation de ces charges fixes se fera soit à l’issue de la période de sortie de crise, soit en fin d’année lorsqu’il y a des clauses de fréquentation minimum pour les prestataires de restauration, par exemple, et qu’en raison de la crise, le niveau de fréquentation n’aura pas été atteint.

La perspective de prochaines augmentations de tarifs des prestataires seront d’autant plus préjudiciables aux établissements que les tarifs aux familles ont déjà été arrêtés par les conseils d’administration et déjà communiqués aux familles dans la quasi-totalité des établissements pour la rentrée 2020.

**Il convient donc de se rapprocher de vos principaux prestataires, notamment, les prestataires de restauration et de ménages et de négocier avec eux, la gestion de la période de crise et/ou éventuellement une stabilité des prix sur la rentrée prochaine.**

Pendant cette période de crise sanitaire et quelles que soient les clauses et modalités de facturation, il semble prudent, dans un premier temps de surseoir au paiement des prestations non réalisées, sauf concernant d’éventuels refacturation liées aux investissements financés par la société de restauration. En effet, les sociétés de restauration qui auraient investi largement dans des équipements de cuisines ou réfectoires (et qui doivent rembourser des emprunts liés à ces investissements) pourraient, si la crise sanitaire se prolonge, vous réclamer des dommages et intérêts pour le préjudice subi.

Pour autant, il faut être vigilant dans le cadre de négociations, il ne faudrait pas accepter toute refacturation de charge fixe sans demander au préalable de justification au prestataire, ce qui lui permettrait de tirer profit de cette crise aux dépens de l’établissement (recours massif à l’activité partielle, sans maintien de salaire des personnels et refacturation de frais fixes surestimés…).

En effet, les prestataires de restauration plus fortement présents sur le marché des cantines des établissements publics n’auront pas la possibilité de refacturer leurs coûts fixes sur des prestations non réalisées, aux collectivités locales (disposition spécifique en matière de commande publique). Ces prestataires (plus fortement impactés financièrement que d’autres) pourraient alors être tentés de surestimer les frais fixes qu’ils refacturent à l’établissement.

Dans la plupart des cas, il convient de négocier un avenant au contrat avant le 31 mai 2020, car souvent les contrats arrivent à échéance au 31 Aout de chaque année avec un préavis de résiliation de 3 mois. Ainsi, si vous n’êtes pas satisfait des concessions faites par les prestataires, il sera toujours possible de résilier les contrats.

1. Cette mention n’est pas obligatoire lorsque l’établissement dispose d’un CSE. Seule l’information du CSE est obligatoire. Dans les établissements de moins de 11 salariés et dans celles de plus de 11 salariés qui disposent d'un PV de carence, l'employeur a l'obligation d'informer tout le personnel. [↑](#footnote-ref-1)