

COVID-19 : Comment décrypter et mettre en œuvre les mesures ?



SYNTHÈSE DU WEBINAIRE ENREGISTRÉ LE 27 MARS 2020 À 11H

Merci d'avoir été aussi nombreux à suivre et à partager ce webinaire.

Comme convenu, vous trouverez dans ce document les questions abordées et les réponses apportées au cours de ce webinaire diffusé le vendredi 27 mars 2020. Nous nous sommes permis d'apporter à nos réponses quelques précisions reprises dans les ordonnances du 27 mars 2020 et dans le document du Ministère du travail sur l'activité partielle mis à jour le 29 mars 2020 émis postérieurement à notre webinaire.

De plus, nous avons ajouté en fin de document, les questions qui nous ont été posées mais qui n'ont pas été traitées au cours de ce webinaire (questions arrivées tardivement, ou questions trop spécifiques).

Toute notre équipe reste entièrement mobilisée pour vous renseigner et vous accompagner dans la mise en œuvre des différents dispositifs de gestion sociale et financière en lien avec la crise Covid-19.

Si vous n'êtes pas client de l'un de nos cabinets et si vous désirez continuer à être informé de nos futures communications, merci de nous envoyer une demande à : covid19@harmonium-experts.fr

Webinaire du 27 mars 2020 à 11h

Vidéo : <https://vimeo.com/channels/1552504>

A l'issue de chaque question, retrouvez à quel moment la question a été traitée au cours du webinaire.

Intervenants :

- **Mathieu DUHEZ** - Expert-comptable associé Harmonium / Explicite / Arithmétique
- **Anne-Charlotte QUENTIN** - Juriste en droit social Harmonium
- **Mahidine KHALFI** - Chargé d'accompagnement et financement ESS Nord Actif
- **Apolline KOSCIOLEK** - Chargée de mission ESS Harmonium
- **Simon VANZEVEREN** - Expert-comptable associé Harmonium / Explicite / Arithmétique

Merci aux **partenaires** de l'évènement pour la confiance accordée et pour le relais au sein de leur réseau :

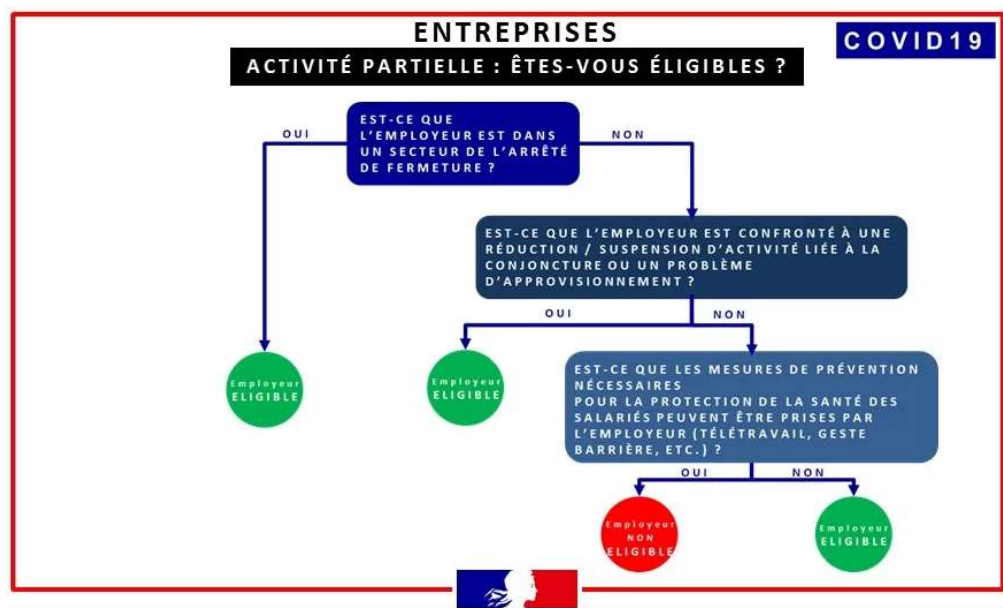


Activité partielle / Arrêt maladie

1. Il existe plusieurs motifs d'arrêt pour les salariés : arrêt pour garde d'enfant, activité partielle. A-t-on le choix ? Peut-on choisir la solution la plus avantageuse ? Si oui, laquelle ? 3min20

Le Gouvernement n'a pas précisé de priorité dans la démarche à adopter par un employeur mais nous recommandons de privilégier la recherche du télétravail à tout prix, puis de traiter la situation individuelle de chaque salarié (arrêt "garde enfant", "personne à risques"...) avant de recourir à l'activité partielle. L'activité partielle sera plus facilement acceptée si la structure a fait le maximum pour ne pas y recourir. Le choix de l'un ou l'autre des dispositifs en fonction du niveau de l'indemnisation est à éviter.

En l'état actuel des textes, l'arrêt de travail pour garde d'enfants peut être pris pour une durée maximale de 14 jours calendaires. A l'issue de l'arrêt de travail, le salarié peut bénéficier de l'activité partielle si l'ensemble des autres conditions sont remplies.



2. Télétravail ? Activité Partielle ? Quelle communication envers les salariés ? 4min35

Contrairement à ce que nous présentions vendredi dans le webinaire, le Ministère du travail a précisé dans le document "Dispositif exceptionnel d'activité partielle" actualisé au 29 mars 2020, que tous les CSE, y compris les CSE des entreprises de moins de 50 salariés, doivent être consultés.

- Structures dotées d'un CSE (à partir de 11 salariés) :

L'avis du comité social et économique (CSE) doit, habituellement, être communiqué avec la demande d'autorisation préalable d'activité partielle, si l'entreprise en est dotée.

Ceci étant, étant donné la situation exceptionnelle, le Gouvernement a décidé que pour les motifs « sinistre ou intempérie de caractère exceptionnel » et « autre circonstance de caractère exceptionnel », lorsque le CSE n'a pas pu être réuni, cet avis peut être recueilli postérieurement à la demande, et l'employeur adresse l'avis du CSE dans un délai d'au plus deux mois à compter de la demande d'autorisation préalable.

- Structures dépourvues de CSE (moins de 11 salariés ou carence de candidats) :

Il est recommandé à l'employeur d'informer ses salariés du recours à l'activité partielle par tout moyen. L'employeur peut organiser une information durant laquelle il présentera aux salariés la situation économique de l'entreprise, la nécessité de recourir à l'activité partielle pour la structure ou envoyer un mail explicatif à chacun d'eux. En cas de carence de candidats aux élections professionnelles, il devra joindre à sa demande d'autorisation préalable le procès-verbal de carence.

- Renforcement de l'information du salarié sur le bulletin de paye :

Le document du Ministère du 29 mars 2020 prévoit que le bulletin de paye du salarié devra obligatoirement comporter les mentions suivantes :

1. Le nombre d'heures chômées indemnisées au titre de l'activité partielle ;
2. Le taux appliqué pour le calcul de l'indemnité ;
3. Le montant de l'indemnité correspondante versée au salarié.

Ces trois données doivent permettre au salarié d'être mieux informé sur la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle le concernant et faciliter le contrôle et l'instruction des demandes d'indemnisation menée par les unités départementales. Les employeurs ont douze mois à compter pour respecter cette obligation. Pendant ce laps de temps, ils peuvent continuer de fournir au salarié le document prévu par l'article R. 5122-17 du code du travail dans sa rédaction antérieure au décret du 26 mars 2020 (nombre des heures indemnisées, taux appliqués et sommes versées au titre de la période considérée).

3. Quelle démarche doit-on suivre pour réaliser une demande d'activité partielle ? 6min10

3 étapes :

1. S'inscrire sur le site <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/apart/> => code d'accès
2. Autorisation préalable : apporter des arguments, monter un plan de continuité d'activité dans l'optique de justifier du recours à l'activité partielle ;
3. Demandes d'indemnisation : chaque mois, la structure va déclarer les heures réellement chômées par ses salariés pour obtenir les allocations de l'Etat.

4. Activité partielle : Plusieurs structures rencontrent des problèmes pour obtenir leur code d'activation ? D'autres ont leurs codes, mais la plateforme ne reconnaît pas l'établissement concerné ? Est-ce normal ? Que faire ? 7min25

Selon nos informations, les codes d'accès demandés depuis le 13 mars devraient être envoyés au plus tard ce jour (vendredi 27 mars).

Si vous rencontrez des difficultés concernant votre établissement, vous pouvez contacter l'assistance téléphonique gratuite mise en place par la DIRECCTE au 0800 705 800 du lundi au vendredi de 8 à 18h ou contacter le support technique en remplissant le formulaire en ligne à l'adresse <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>.

Une fois l'autorisation préalable saisie et validée sur le site, la DIRECCTE dispose de 48 heures, pour apporter une réponse à la demande de la structure. A défaut de réponse sous 48 heures, la demande peut être considérée comme validée. Attention, toutefois, la mise en œuvre de l'activité partielle pourra être soumise à contrôle à posteriori de la crise actuelle.

D'après une information provenant de la DIRECCTE Hauts-de-France le 30 mars 2020, aucune demande n'aurait été rejetée au niveau de la Région.

5. Déclaration activité partielle : Apparemment certaines demandes d'activité partielle sont rejetées. Pour quelles raisons ? Pouvez-vous nous rappeler les conditions d'éligibilité ? Quelles sont les arguments à mettre en avant pour permettre la validation ? 8min55

Selon nos informations, il n'existe aucun secteur d'activités ou types de structures pour lesquels il y aurait un rejet automatique de la demande.

Il est recommandé de demander l'activité partielle en mettant en avant les raisons précises et détaillées qui conduisent la structure à recourir à l'activité partielle : mentionner uniquement la situation sanitaire actuelle

conduira dans la plupart des cas à un rejet de la demande (sauf structures contraintes par la fermeture administrative ou secteurs figurant dans le décret du 15 mars).

Nous recommandons par ailleurs de joindre à la demande un argumentaire détaillé par poste, par services, en mettant en avant les moyens mis en œuvre pour éviter de recourir de manière trop importante à l'activité partielle (recherche du télétravail, aménagement des conditions de travail dans le respect des consignes sanitaires, congés payés, RTT...). La demande sera plus facilement acceptée si elle s'inscrit dans un cadre de continuité de l'activité et que l'activité partielle constitue un dispositif parmi d'autres pour maintenir l'emploi et les compétences des salariés.

Enfin, il peut être judicieux de séquencer les demandes d'autorisation par période en fonction de l'évolution de la situation dans la durée ; il est précisé à ce titre qu'une structure peut renouveler autant de fois qu'elle souhaite les périodes de recours à l'activité partielle

6. Si notre dossier est validé, pour quelle période devons-nous déclarer cette activité partielle (fin du confinement ? 6 semaines ? fin juin ?) ? Sera-t-il possible de rallonger la période si déclaration initiale s'avère insuffisante ? 11min14

La période de sollicitation de l'activité partielle doit être indiquée dans la demande d'autorisation préalable. Le Ministère du travail précise ainsi que la première demande peut s'étendre jusqu'au 30 juin 2020 ; il peut être toutefois judicieux de séquencer les demandes si votre activité est soumise à des fluctuations d'activité en fonction de l'évolution de la situation ou de les caler sur l'annonce des périodes de confinement (par exemple, une première demande du 16 mars au 31 mars, puis une autre du 1er au 15 avril...).

L'autorisation préalable que vous allez remplir comporte une date de début et une date de fin ; l'accord de la DIRECCTE sera valable pour cette période ; si le recours à l'activité partielle devait être prolongé, une nouvelle demande devra être réalisée et motivée.

7. Nous n'avons pas pour l'instant recours à l'activité partielle ? Pourra-t-on le solliciter ultérieurement ? Si ou, y-a-t-il une date limite ? 11min14

Le décret 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle aménage le dispositif existant en passant la durée maximum de recours de 6 à 12 mois (si vous sollicitez l'activité partielle à compter du 16 mars 2020, l'autorisation pourra être accordée jusqu'au 15 mars 2021 maximum). Le Ministère du travail précise néanmoins que la première demande s'étendra au maximum jusqu'au 30 juin 2020. Si la situation perdure, une nouvelle demande pourra être réalisée toujours dans cette même limite de 12 mois.

8. Peut-on cumuler activité partielle et télétravail ? 13min00

Oui, un salarié peut parfaitement travailler ou télétravailler sur une partie de son temps de travail et être en activité partielle pour l'autre partie. Tout est possible, le recours à l'activité partielle peut être total ou partiel. La situation sera d'ailleurs vraisemblablement évolutive en fonction des jours, des semaines et de l'évolution de la situation actuelle. Dans la demande d'autorisation préalable, il convient d'être particulièrement vigilant à l'enveloppe d'heures d'activité partielle sollicitée auprès de la DIRECCTE ; si le volume d'heure demandée est jugé insuffisant par la DIRECCTE, celle-ci pourra rejeter le dossier ; à l'inverse, il n'est pas conseillé de demander le plafond d'heures si ce n'est pas justifié par la réduction d'activité. Encore une fois, un plan de continuité construit et une réflexion étayée et argumentée feront la différence pour l'obtention de l'autorisation.

9. Est-il possible que les salariés d'une même structure n'aient pas la même proportion d'activité partielle (ex : des salariés à 100% et d'autres à 50%) ? 14min28

Oui, l'activité partielle peut être mise en place en parallèle d'un maintien de l'activité plus ou moins important selon les postes, les services et les tâches à effectuer. Attention toutefois à veiller à l'égalité de traitement entre salariés affectés à un même poste de travail.

10. Notre structure est totalement fermée. L'inactivité sera-t-elle validée automatiquement pour l'ensemble des salariés de la structure ? 15min51

Si la structure est contrainte de fermer en raison des arrêtés de fermeture administrative (restaurants, commerce non essentiels...), l'obtention de l'autorisation de la DIRECCTE sera vraisemblablement plus facile à obtenir ; il convient toutefois de nuancer ce propos pour les salariés affectés à des fonctions supports (administratif, comptabilité) qui sont susceptibles de maintenir une activité en télétravail au moins pendant quelques jours ou semaines.

Pour les autres structures fermées mais non concernés par les arrêtés, il convient d'être vigilant à la rédaction du dossier. Pour rappel, au sein d'une structure, l'activité partielle peut être évidente pour certaines fonctions (temps d'animation, travail de terrain) mais pas pour d'autres (notamment fonctions supports). Argumentez et étayez au maximum votre dossier.

11. Les associations qui perçoivent des subventions des collectivités peuvent-elles bénéficier de la procédure d'activité partielle ? 17min13

Oui, la procédure est ouverte à tous les employeurs pour un ou plusieurs salariés dès lors que la structure est :

- concernée par les arrêtés prévoyant une fermeture administrative,
- confrontée à une baisse d'activité, des difficultés d'approvisionnement
- impossible de mettre en place les mesures de prévention nécessaires pour la protection des salariés

(Source : Ministère du travail-Dispositif exceptionnel d'activité partielle mis à jour le 25 mars 2020).

12. Il est probable que nos financeurs nous maintiennent nos financements 2020 (fonctionnement). Dans ce cas, comment justifier une mise en activité partielle de nos salariés ? 18min19

Il est prématuré de se positionner formellement sur cette question, d'autant que la réponse variera vraisemblablement en fonction du financeur, et de la structure et de la convention de financement.

D'après les premières informations que nous avons, dans certains secteurs, l'activité partielle ne sera pas cumuleable avec les aides aux postes (exemple des structures d'insertion par l'activité économique).

Dans tous les cas, nous vous invitons à vous rapprocher de vos conseillers/techniciens auprès de vos financeurs pour connaître les mesures spécifiques que chacun propose.

13. Les postes financés par des subventions publiques peuvent-ils bénéficier de l'activité partielle ? Les contrats aidés ? Y-aura-t-il un impact sur le montant de la prise en charge ? 19min19

Oui, les contrats aidés ou les postes financés sont éligibles à l'activité partielle. Il est toutefois probable qu'une discussion s'engagera avec les financeurs à l'issue de la période pour éviter les doubles financements.

14. Nos salariés sont en activité partielle à 100%, est-ce que la totalité du salaire est pris en charge par l'Etat ou seulement une partie ? Au final quel est le coût pour l'employeur ? 20min20

L'allocation versée par l'Etat à la structure couvre le minimum légal d'indemnisation du salarié, à savoir : 70% de la rémunération brute du salarié avec un plancher de 8,03 € par heure (SMIC horaire net) un plafond de 4,5 fois le SMIC (art. D.5122-12 du Code du travail).

Si l'employeur verse une indemnité d'un montant supérieur à 70% (en vertu d'une convention collective, d'un accord d'entreprise ou par décision unilatérale de l'employeur), l'Etat ne remboursera pas cette part additionnelle.

Régime social de l'indemnité : elle est considérée comme un revenu de remplacement et n'est soumise qu'à la CSG / CRDS à un taux spécifique (6,2% supportée par le salarié, aucune cotisation patronale) ; ce régime social favorable s'applique également à l'indemnité additionnelle versée le cas échéant par l'employeur (article de 11 de l'ordonnance 2020-346 du 27 mars 2020).

Régime fiscal de l'indemnité : l'indemnité est soumise à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires, au même titre qu'un salaire "classique".

15. A qui l'indemnisation de l'activité partielle sera versée et dans quel délai ? Si l'activité partielle est validée devons-nous verser les 84% du net au salarié ? 23min44

Il convient de dissocier l'indemnisation du salarié en activité partielle par l'employeur (étape 1) du remboursement par l'Etat (étape 2). C'est l'employeur qui avance les indemnités aux salariés ; l'employeur est remboursé par l'Etat dans un second temps une fois la demande d'indemnisation complétée.

Une fois les codes d'accès obtenus et l'autorisation préalable accordée (48h maximum à compter de l'envoi), il conviendra d'adresser, à l'issue de chaque période de paye (tous les mois), une demande d'indemnisation visant à déclarer les heures chômées sur le mois salarié par salarié. Le gouvernement a annoncé un délai de 15 jours entre la réception de la demande d'indemnisation et le règlement des allocations. Nous ne sommes pas en mesure à cette date de confirmer ou d'infirmer ce délai.

Nous invitons les structures employeuses à être vigilantes sur leur capacité financière à assumer l'avance aux salariés dans l'attente du remboursement par l'Etat ; le cas échéant, des avances ou des financements spécifiques ont été mis en place pour faire face à cette situation.

16. Que se passe-t-il si on procède à un maintien de salaire malgré la mise en activité partielle ?

L'allocation versée par l'Etat couvre 70% de la rémunération brute du salarié avec un plancher de 8,03 € par heure (SMIC horaire net) un plafond de 4,5 fois le SMIC. Si l'employeur verse une indemnité d'un montant supérieur à 70% (en vertu d'une convention collective, d'un accord d'entreprise ou par décision unilatérale de l'employeur), l'Etat ne remboursera pas cette part additionnelle qui sera donc à la charge de l'entreprise.

17. Pour un salarié au SMIC, le maintien du salaire à 100 % est maintenu conformément aux annonces gouvernementales ? 26min

Les ordonnances du 25 mars 2020 viennent confirmer que pour les salariés à temps plein payés au SMIC, il existe un mécanisme de rémunération minimale mensuelle qui assure aux salariés à temps plein un SMIC net de 1 218,60 € (SMIC brut-vieillesse-retraite complémentaire-CSG CRDS).

18. Dans le cas d'un salarié à temps partiel au SMIC (notamment salarié en CDDI), la rémunération est-elle maintenue comme le dispositif le prévoit pour un salarié à temps complet ?

Lors du Webinaire nous avons soulevé le fait que les textes en vigueur semblaient exclure du maintien de 100% de la rémunération, les salariés rémunérés au SMIC mais à temps partiel.

L'ordonnance 2020-364 du 27 mars 2020 rectifie cela et dispose que les salariés à temps partiel bénéficient désormais d'une indemnisation horaire qui ne peut être inférieure au taux horaire net du SMIC (8,03 €).

19. Qu'en-est-il des cadres dans le cas de l'activité partielle ou l'arrêt pour garde d'enfant. Est-ce géré différemment ? 27min41

Tous les salariés peuvent bénéficier de l'activité partielle, y compris les cadres.

Pour les cadres au forfait (en jours, en heures sur l'année) le bénéfice du dispositif d'activité partielle est désormais possible en cas de réduction de l'horaire de travail et en cas de fermeture totale de l'établissement (Ministère du travail-Dispositif exceptionnel d'activité partielle mis à jour le 25 mars 2020). Les modalités de conversion en heures des journées ou demi-journées seront précisées par décret (ordonnance 2020-346 du 27 mars 2020).

Pour les cadres non soumis à la réglementation relative à la durée du travail (cadres dirigeants par exemple), les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation seront déterminées par décret (ordonnance 2020-346 du 27 mars 2020).

20. Y-a-t-il des traitements différents de l'activité partielle selon les conventions collectives ? En particulier celle de l'animation ? 29min32

La convention collective peut prévoir une indemnisation plus favorable en cas de recours à l'activité partielle. Elle peut prévoir une indemnisation supérieure à 70% de la rémunération horaire brute. Il est rappelé dans ce cas que l'Etat ne remboursera pas cette part additionnelle.

La convention collective de l'animation ne prévoit pas d'indemnisation plus favorable à ce jour.

21. Lorsque les salariés d'une structure d'aide à domicile travaillent le dimanche, leurs salaires horaires sont majorés de 45%, quid en cas d'activité réduite ? 30min42

L'indemnisation des heures chômées du fait de l'activité partielle au sein de l'établissement, est fonction de la rémunération brute du salarié concerné. L'obligation de l'employeur est d'assurer au salarié une indemnité égale à 70% de cette rémunération, pour chaque heure chômée.

L'assiette de calcul de la rémunération brute est celle de l'indemnité de congés payés telle que fixée à l'article L 3141-24 du code du travail (Article R 5122-18 du code du travail).

Voici les éléments devant figurer ou non dans l'assiette de calcul (source : fiche AP calcul indemnité horaire DIRECCTE HAUTS-DE-FRANCE, version du 30 mars 2020-12h43) :

Somme	Prise en compte
Salaire de base	Oui
Majoration de salaire (heures supplémentaires, travail de nuit, etc.)	Oui
Indemnités perçues pendant des périodes assimilées à du travail effectif (congé maternité, congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou arrêt de travail pour accident de travail ou maladie professionnelle par exemple)	Oui
Indemnité de congés payés de l'année précédente	Oui
Prime d'ancienneté	Oui
Prime d'assiduité	Oui
Prime d'astreinte	Oui
Commissions pour les commerciaux	Oui
Prime d'expatriation	Oui
Avantages en nature	Oui
Prime de fin d'année	Non
Prime d'intéressement	Non
Prime de bilan	Non
Prime de participation	Non
Frais professionnels	Non
13 ^{ème} mois	Non

Les majorations de salaire pour travail le dimanche entrent dans l'assiette de calcul de l'indemnité.

22. Quelles sont les modalités de prise en charge d'un arrêt pour garde d'enfants lié au Covid-19 ? La prise en charge est-elle de 100 % dès le premier jour ? Payée à qui ? 31min35

Le salarié percevra les indemnités journalières de la sécurité sociale (50%) et l'indemnisation complémentaire de son employeur (40%) dès le 1er jour d'arrêt et sans condition d'ancienneté (ordonnance n°2020-322 du 25 mars 2020).

Il convient de vérifier les dispositions conventionnelles ou les accords d'entreprise qui peuvent être plus favorables.

Congés payés

23. Dans le cadre de la crise sanitaire, l'employeur pourrait imposer la prise de congés payés à ses salariés ? Est-ce confirmé ? Si oui, pouvez-vous préciser les modalités ? 32min32

- Congés payés :

Conformément à l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020, un accord d'entreprise, ou, à défaut, un accord de branche peut déterminer les conditions dans lesquelles l'employeur est autorisé, à décider de la prise de jours de congés payés acquis par un salarié. Cette possibilité par accord est possible dans la limite de 6 jours de congés, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc et ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

- Repos :

Conformément à l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020, lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19, l'employeur peut, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc:

1. Imposer la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de repos acquis par les salariés (y compris les jours de repos acquis dans le cadre d'une convention de forfait) ;
2. Modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos (y compris les jours de repos acquis dans le cadre d'une convention de forfait) ;
3. Imposer que les droits affectés par les salariés sur un compte épargne temps soient utilisés pour la prise de jours de repos.

Cette possibilité est limitée à un maximum de 10 jours et ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

24. Y-a-t-il des précisions sur la possibilité pour l'employeur (annonce du président) d'imposer les congés jusqu'au 31 décembre ? 34min20

L'ordonnance 2020-323 du 25 mars 2020 prévoit la possibilité par le biais d'un accord d'entreprise ou, à défaut d'un accord de branche, d'autoriser l'employeur à:

- Imposer des congés payés non posés,
- Y compris par anticipation,
- Fractionner des congés payés,
- Imposer des congés différents pour des couples de salariés.

Cette possibilité ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020 et est limitée à 6 jours.

25. Existe-t-il une obligation de prendre les congés payés acquis avant le 31 mai ?

Dans le cadre du covid-19, est-il prévu un assouplissement de cette règle ? 35min36

La période de référence, autrement dit, la période pendant laquelle le salarié acquiert ses congés payés, s'étale du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours (Code du Travail). Les congés acquis durant cette période pourront être pris du 1er juin de l'année en cours jusqu'au 31 mai de l'année suivante.

Ces dates peuvent être différentes dans certaines entreprises si une convention ou un accord de branche a été signé. Le salarié doit avoir soldé ses congés de l'année précédente au 31 mai. S'ils ne sont pas pris ils sont donc théoriquement perdus à condition que l'employeur soit en mesure de démontrer qu'il a tout mis en œuvre pour que les salariés prennent leurs congés et qu'il est en capacité de le justifier (fixation de la période de prise des congés payés, de l'ordre des départs, validation des demandes de congés...)

Si le salarié souhaite les reporter, il ne pourra le faire qu'avec l'accord de son employeur.

En tout cas, nous recommandons aux salariés et employeurs d'inclure le traitement de ce sujet dans le cadre de l'accord qui établira les règles de prise de congés payés, ou à défaut de faire preuve de bienveillance dans le report de ces congés non pris dans le cadre du contexte actuel.

26. Dans une structure régie par le droit du travail (pas de convention collective) et de taille inférieure à 10 salariés, comment organiser la pose anticipée de congés payés en cas de fort prolongement de cette période de confinement ? 37min55

Le droit commun prévoit que l'employeur ne peut pas imposer aux salariés de poser des congés payés par anticipation. Pour poser des congés par anticipation, il faut obligatoirement l'accord du salarié.

Aujourd'hui, suite aux ordonnances en date du 25 mars 2020, les nouvelles dispositions prévoient que par un accord d'entreprise ou à défaut par un accord de branche, l'employeur peut imposer la prise de congés payés déjà acquis ou par anticipation par le salarié dans la limite de 6 jours ouvrables, tout en respectant un délai de prévenance d'un jour franc.

Dans le cas particulier d'une structure de moins de 10 salariés ne dépendant d'aucune convention collective, l'accord d'entreprise ou l'accord de branche est impossible. L'accord amiable entre l'employeur et le salarié est à privilégier. Rappelons que l'autorisation d'activité partielle sera plus facilement défendable si l'employeur a pris en parallèle d'autres dispositions pour faire face à la situation actuelle (congés payés, RTT...).

27. Y-a-t-il obligation pour le personnel de solder les heures complémentaires (habituellement récupérées quand le salarié le souhaite) ? 38min30

Il n'y a aucune obligation de solder les jours de repos acquis par le salarié. Toutefois l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 prévoit que "Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid19, l'employeur peut, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc :

- 1- Imposer la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de repos au choix du salarié acquis par ce dernier ;
- 2- Modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos."

28. Le salarié acquiert-il des congés payés quand il est en activité partielle ? 39min05

Oui, les périodes d'activité partielle sont intégralement prises en compte pour l'acquisition des droits à congés payés (art. R. 5122-11 du Code du travail).

29. Un salarié peut-il cumuler de l'activité partielle avec la prise de RTT et de congés payés ? 39min18

Oui, c'est possible. Les dispositifs peuvent se compléter. A notre avis, l'autorisation d'activité partielle sera plus aisée à obtenir si l'entreprise a recours à des mesures complémentaires (CP, RTT, réduction de l'horaire de travail, télétravail...).

30. Peut-on faire travailler le personnel jusqu'à 60h semaine ? 40min11

L'ordonnance 2020-323 du 25 mars 2020 prévoit que les entreprises des « secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale » pourront déroger aux durées maximales de travail dans les limites suivantes : jusqu'à 12 h de travail par jour, au lieu de 10 h ; jusqu'à 60 h de travail par semaine, au lieu de 48 h (durée maximale hebdomadaire absolue) ; jusqu'à 48 h de travail par semaine sur une période de 12 semaines consécutives, au lieu de 44 h (durée maximale hebdomadaire moyenne). Les secteurs d'activité concernés seront déterminés par décret.

Télétravail

31. Quelles règles pour le télétravail : Difficulté de combiner garde d'enfants et télétravail ? Contrôle du travail d'un salarié (regroupement sur 4 grosses journées au lieu de 5) ? Quelle responsabilité pour l'employeur ? 41min25

Le recours au télétravail doit être encadré afin que l'employeur puisse veiller à la santé et la sécurité de son salarié. Il est recommandé à l'employeur d'établir une note/une charte dans laquelle l'employeur rappellera au télétravailleur, les règles élémentaires de travail, qu'il doit respecter les temps de repos obligatoires et qu'il ne peut accomplir d'heures de travail supplémentaires sans l'accord préalable et écrit de son supérieur hiérarchique.

La mise en place du télétravail est l'occasion pour chaque structure de mettre en place ou d'actualiser son règlement intérieur et/ou sa charte informatique.

Bulletin de paie

32. Du fait de la fermeture des écoles, l'un de nos salariés se retrouve sans activité. Nous l'avons mis à partir du 9 mars en arrêt maladie pour garde d'enfant puis depuis le 23 mars en activité partielle. Quel montant doit apparaître sur sa fiche de paie ? 42min55

Le bulletin de paie de ce salarié pour le mois de mars comprendra plusieurs éléments : le versement de la rémunération normale du 1er au 8 mars, le traitement de l'arrêt "garde d'enfant" du 9 au 23 mars (maintien de salaire légal de 90%, dont 50% pris en charge par la CPAM) et enfin, le traitement en activité partielle de la période du 24 mars au 31 mars (versement légal de 70% de la rémunération brute).

Soyez vigilants aux dispositions éventuelles complémentaires de votre convention collective).

33. Comment s'assurer que les logiciels de paie soient bien mis à jour pour traiter les spécificités du Covid-19 ? Avons-nous des délais pour les DSN du mois de mars ? 44min

Cela dépend des logiciels. Nous vous invitons à vous rapprocher de votre éditeur de logiciel pour vous assurer que toutes les mesures ont bien été prises de leur côté.

Pour l'échéance du 5 avril, il n'y a, à ce jour, pas d'aménagement de délai pour la DSN du mois de mars mais une possibilité de moduler ou de rectifier la DSN à posteriori en utilisant les blocs de régularisation ; pour l'échéance du 15 avril, aucune information n'est parue pour le moment.

Financements/Subventions

34. La crise sanitaire questionne les financements 2020. Quels impacts sur les demandes de financement auprès des financeurs publics ? Y-a-t-il un risque qu'une partie des subventions accordées pour 2020 soit reprises ? 46min10

A ce stade, les informations dont nous disposons sont variables en fonction des financeurs. De nombreuses commissions ont été annulées, décalées ou encore recentrées sur la gestion de la crise du COVID 19.

En tout état de cause, il est préconisé par les divers financeurs sollicités de se rapprocher de la personne en charge du suivi de son dossier dans les services (chargé.e.s de mission référent et/ou gestionnaire administratif(ve) pour les dossiers en cours de validation ou déjà validé).

Pour le déblocage des soldes, la validation de vos comptes étant souvent indispensable, il semble indispensable de vous rapprocher de votre expert-comptable pour finaliser ceux-ci.

Vous pourrez retrouver les actualités sur les dispositifs mis en place à travers la cellule de crise ESS mise en place par le préfet de Région s'appuyant sur la plateforme <https://www.esshdf.org/>.
Tout laisse à penser que les financeurs auront un regard bienveillant au regard de cette crise sans précédent.

Il reviendra aux structures de préparer un argumentaire quant à la non réalisation des actions ou la non atteinte des objectifs du fait du COVID.

L'objet du financement sera également déterminant:

- financement d'une action sur dépenses acquittées
- financement de fonctionnement
- aides aux postes (attention aux cumuls avec l'activité partielle).

35. Quels pourraient être les impacts du report du 2nd tour des municipales ainsi que le report de la nomination des nouveaux maires élus au 1er tour sur les demandes de financement ? 48min06

Le décalage des élections municipales aura très certainement un impact sur les votes des subventions et le lancement des projets, notamment au niveau des mairies et des EPCI.

Néanmoins, le souhait des financeurs n'étant pas de pénaliser davantage les structures, ils adopteront là encore une posture bienveillante et personnalisée pour tenir compte de la situation.

36. Le versement du solde de nos subventions 2019 est conditionné à la validation de nos comptes par l'AG. Comment faire ? Le commissaire aux comptes peut-il intervenir ? 49min20

Premièrement, nous vous conseillons de vous référer à vos statuts afin de savoir si des dispositions spécifiques (visio ?) sont prévues pour la tenue des instances. Les ordonnances du 25 mars 2020 précisent que les CA et AG pourront être exceptionnellement tenus par visio-conférence ou téléphone même si les statuts ne le prévoient pas. Attention à ce que chaque participant soit convié et puisse participer.

Cette mesure peut être difficilement applicable pour des associations ayant un grand nombre d'adhérents.

Dans ce cas et au regard, de la situation exceptionnelle que nous traversons, nous vous préconisons de réunir un conseil d'administration en visio afin d'arrêter les comptes, sous réserve de l'acceptation par l'AG future de ce mode d'organisation "exceptionnel" retenu.

Le commissaire aux comptes pourrait dans ce cas réaliser sa mission en intervenant à distance, sauf si besoin de constatation physique, en utilisant les moyens suivants :

- Dossier de travail numérisé de l'expert-comptable ;
- Échanges téléphoniques ou visio avec les dirigeants ;
- Communication de pièces de façon dématérialisée.

Tout est une question de jugement et de transparence entre les parties. Le commissaire aux comptes sera vigilant quant à l'impact de la crise sur la continuité d'exploitation.

Le versement du solde des subventions 2019 dépendra de chaque financeur et des mesures de souplesse éventuelle. Il est probable que faute de la possibilité d'avoir des comptes approuvés, les comptes certifiés par le CAC suffisent.

Une ordonnance prévoit le décalage de la date limite de la tenue des AG prévue au 30 juin de 3 mois. Dans tous les cas, n'oubliez pas de commencer l'AG en rappelant et en faisant valider l'ensemble du process "exceptionnel" mis en œuvre cette année. D'autant plus, si cela déroge aux modalités statutaires.

Aides financières

37. Face à la crise sanitaire, quelles sont les aides existantes ou à venir pour les associations ? Auprès de qui (Région, Département, Agglo) ? Même question dans le cadre de la fermeture d'un commerce non alimentaire ? 52min47

Tout d'abord, pour faire face aux difficultés de trésorerie, plusieurs options sont possibles pour les associations :

- Report d'échéance de charges sociales, chômage partiel, loyers et charges d'électricité et de gaz (si éligible au Fonds de solidarité).
- Report d'échéance de prêt
- Contracter un prêt de trésorerie garantie par l'Etat via BPI (si l'association développe 70% d'activité économique)

Au niveau d'Hauts de France Active, grâce aux financeurs, mise en place d'un plan exceptionnel de soutien aux structures de l'ESS (peu importe si elles ont une activité économique ou non) :

- Report des échéances si prêt en cours et prolongation de la garantie pour le partenaire bancaire
- Accompagnement individualisé avec un chargé de mission pour actionner l'ensemble des leviers et faire face à la crise
- Avance remboursable sur 6 mois et/ou prêt à taux 0 sur une durée maximum de 5 ans pour renforcer la trésorerie avec une procédure d'étude simplifiée
- Suivi de la structure en sortie de crise et possibilité de mobiliser un consultant pour accompagner la structure post-crise

Au niveau économique,

- Des réflexions sont actuellement en cours au sein des pouvoirs publics et grâce au travail des têtes de réseaux pour mettre en place des mesures de soutien économique pour les structures par branche d'activité. Des mesures pourraient être annoncées dans les prochains jours
- Mise en place du fonds de solidarité

38. Concernant le dispositif "Fonds de solidarité" qu'en est-il pour les associations ? Sont-elles éligibles ? dans quelles mesures ? 55min10

L'ordonnance précise que le fonds a pour objet le versement d'aides financières aux personnes physiques et morales de droit privé exerçant une activité économique particulièrement touchées par les conséquences

économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19 et des mesures prises pour en limiter la propagation.

A ce stade, il conviendra d'attendre la parution du décret pour déterminer ou non l'exclusion des associations ou la définition d'une activité économique (notamment sur une structure est 100% subventionnées). En tout cas, les associations dont le modèle économique repose majoritairement sur des ressources propres sont éligibles au dispositif.

Le fonds de solidarité a été créé pour prévenir les cessations d'activité et se traduit en 2 volets :

- Une aide de maximum 1500€ qui correspond à la perte de CA réalisé sur le mois par rapport au CA moyen sur les 12 mois précédent
- Une aide complémentaire de 2000€ pour les structures en extrême difficulté (cf note fonds de solidarité)

cf note sur le fonds de solidarité pour les critères d'éligibilité proposés à ce jour (-10 salariés, - de 1 millions de Chiffre d'Affaire et 60000€ de bénéfice annuel imposable, impactés par la crise soit avec une fermeture administrative soit avec une baisse de -70% du CA entre mars 2019 et mars 2020...).

39. Quelles solutions sont proposées pour une association dont le modèle économique repose essentiellement sur des ressources propres, avec une estimation de perte de 25% de perte en lien avec la crise sanitaire ? 57min17

Plusieurs dispositifs sont mobilisables afin de maîtriser l'impact sur la trésorerie de la structure:

- arrêt maladie et activité partielle si possible ;
- report d'échéances sociales et fiscales ;
- sous réserve d'éligibilité : le fonds de solidarité et de fait la possibilité de reporter votre échéance d'eau, gaz, électricité et loyers

40. Les associations sont-elles éligibles aux garanties exceptionnelles BPI ? Pouvez-vous nous apporter des précisions pour les structures éligibles ? Quel en serait le coût ? 58min40

Les structures associatives sont éligibles à la condition d'avoir à minima 70% d'activité économique dans leur modèle. (Ce critère sera peut être amené à évoluer ces prochains jours).

Le prêt garanti par l'Etat est un prêt de 12 mois dont la durée peut être rallongée de 60 mois.
Le coût de la garantie est de 0.25% sur 12 mois et dépend ensuite de la durée de prêt envisagé.

41. Sur quelle durée est prévu le plan d'étalement des charges sociales ? 1h00min50sec

Au niveau de l'URSSAF, pour les entreprises de plus de 50 salariés, la date de paiement des cotisations salariales et patronales payables au 5 avril peut être reportée jusqu'à 3 mois (source : communiqué ACOSS du 23/03/2020).

Pour les cotisations URSSAF payables le 15 avril (employeurs de moins de 50 salariés), il n'y a pour le moment aucune position officielle de l'URSSAF.

Pour les cotisations de retraite complémentaire, un report ou un accord de délai est également possible. Les employeurs sont invités à se rapprocher de leur institution de retraite complémentaire.

42. Pour la TVA du premier trimestre 2020 ; est-il possible de demander un report de paiement, démarche à suivre, quel délai, qui fait la demande, la gérance ou la comptabilité ? 59min55

A ce jour, aucune mesure de report de TVA n'a été mise en place. Nous vous préconisons fortement de procéder à l'établissement de votre déclaration de TVA et dans la mesure de vos possibilités, à payer le montant dû.

Cf note sur le maintien de l'obligation d'établissement de la TVA

43. Il a été évoqué la possibilité de reports d'échéance pour l'énergie et les loyers ? Qu'en est-il ?

L'ordonnance relative aux reports des factures d'eau, gaz et électricité précise que :

- la suspension, l'interruption et la réduction de la fourniture d'électricité, de gaz et d'eau pour ces entreprises, est interdite à compter de ladite ordonnance
- elle prévoit si elles le demandent l'échelonnement dans le temps du paiement des factures correspondantes, sans pénalité ; de manière égale sur les échéances de paiement des factures postérieures sur six mois, à partir du mois suivant la date de fin de l'état d'urgence sanitaire.
- l'application de pénalités financières, de dommages et intérêts, d'exécution de clause résolutoire ou de clause pénale ou d'activation des garanties ou cautions, en raison du défaut de paiement de loyers ou de charges locatives afférents aux locaux professionnels et commerciaux de ces entreprises.

Le périmètre des entreprises concernées est le même que celui du fonds de solidarité.

44. Comment évaluer ses besoins financiers dans cette période ? 1h01min52sec

Après avoir mobilisé l'ensemble des dispositifs disponibles (report de charges et d'impôts, activité partielle, arrêt maladie, congés payés...), l'idéal est:

- de faire le point avec son expert-comptable sur les comptes 2019,
- d'actualiser sur budget prévisionnel 2020
- de réaliser un plan de trésorerie à 6 mois /12 mois.

En cas de demande de financement, ces outils vous seront demandés pour valider les sommes sollicitées.

L'objectif étant d'avoir des documents les plus fiables possibles pour valider vos capacités de remboursement éventuelles.

Contrats en cours

45. A cause du Covid-19, tous mes contrats de mars/avril voire mai sont annulés ?

S'agit-il de contrats définitivement perdus ou puis-je imposer un report ?

Puis-je demander des indemnités ? Mon modèle économique tient compte de ses recettes pour s'équilibrer ? Comment faire ? 1h4min35sec

Il faudrait se référer aux différents contrats et vérifier si une clause prévoyait ce type d'indemnisation.

Si le modèle économique tenait compte de ces ressources, il conviendra de refaire le point sur le budget, en actualisant les charges variables liées aux projets non réalisés et valider la capacité financière de la structure à absorber le déficit attendu.

En tout état de cause, les garanties pour pertes d'exploitation ne sont pas mobilisables dans le cadre de la crise du COVID 19 car elle relève d'une épidémie et ne crée pas un dommage matériel.

Pour rappel, dans la majorité de ces contrats, les pertes ne sont couvertes que pour autant qu'elles soient consécutives à un dommage matériel, que celui-ci soit lui-même garanti (garantie dite des DIC) ou non (DINC),

lui-même pouvant être imputable à un événement dénommé (vol, incendie, dégât des eaux, tempête) – ou à tout type d'événement, pourvu qu'il cause un dommage matériel aux biens de l'entreprise à l'origine de sa baisse d'activité.

Par ailleurs, si des devis étaient en cours, aucun lien contractuel n'avait donc été établi et aucune prestation n'ayant été réalisée, une indemnisation n'est selon nous pas envisageable.

A ce stade, aucun dispositif ne permet de répondre à ce type de problématique.

46. Malgré l'annulation de la prestation, peut-on tout de même payer ou indemniser un prestataire ou un vacataire ? 1h6min23sec

L'association est garante de la bonne utilisation des fonds qui lui sont versés dans le cadre des conventions signées. Il semble donc difficile de payer à un prestataire ou à un vacataire une prestation non réalisée.

Elle pourrait éventuellement payer un acompte pour une prestation différée pour raison exceptionnelle.

Si toutefois, une telle décision était envisagée, il est préconisé que cette décision soit validée en Conseil d'Administration et d'être vigilant sur la participation éventuelle de ce prestataire dans les organes de gouvernance.

Questions non abordées pendant le webinaire

47. Business plan : avec la situation covid 19, notre résultat annuel année 1 se retrouve fortement impacté négativement, avec un résultat négatif. L'autofinancement net est à l'équilibre mais faible : cela peut-il se concevoir ? Peut-on le justifier comptablement ? (pour une structure récente n'ayant pas de fonds associatifs)

Votre comptabilité reflète le fonctionnement de votre structure. La vie d'une structure est ponctuée de moments plus ou moins évidents économiquement. La crise du COVID en fait partie, comme pour de nombreuses entreprises. Votre compte de résultat sera donc impacté par cette crise, et présentera potentiellement un déficit, explicable.

Il conviendra de vérifier la capacité de la structure à absorber ce déficit, en validant qu'elle dispose d'un niveau de fonds propres suffisant mais aussi et surtout de la trésorerie nécessaire pour couvrir ses charges le temps de mettre en place le plan de redressement.

Dans le contexte actuel, vos partenaires (banques, financeurs, fournisseurs) feront probablement preuve de bienveillance à destination de votre projet naissant. Toutefois, il est vrai qu'un bilan faisant ressortir des fonds associatifs négatifs et souvent reçu avec réticence par ces mêmes tiers. Tout est alors question de la confiance qu'ils accordent dans votre projet

Nous vous recommandons de mettre en œuvre, dans la mesure du possible, toute action qui permettrait de diminuer au maximum le déficit de ce premier exercice. De plus, nous vous invitons d'ores et déjà à écrire votre plan à 3 ans permettant de montrer aux tiers comment vous comptez "rattraper" ce déficit exceptionnel sur les prochains exercices.

48. Est-il possible de décaler le paiement de la CFE ?

Pour les contrats de mensualisation pour le paiement du CFE ou de la taxe foncière, il est possible de les suspendre dans l'espace professionnel sur www.impots.gouv.fr ou en contactant le Centre prélèvement service : le montant restant sera prélevé au solde, sans pénalité.

49. Tous les arrêts maladie (y compris médecins de ville) vont passer sans carence et sans ancienneté ?

Seuls les arrêts maladie suivants bénéficient de l'absence de carence et de condition d'ancienneté :

- salariés faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile l'empêchant de travailler (délivré par les médecins conseils de l'Assurance maladie sur instruction de l'ARS) ;
- salariés contraints de rester à domicile pour garder leur enfant en raison de la fermeture de l'établissement scolaire ;
- salariés maintenus à domicile en raison d'une situation présentant un risque de développer une forme sévère de COVID-19

Pour les autres arrêts prescrits notamment par les médecins de ville, aucune disposition spécifique n'est prévue à ce jour.

50. Peut-on embaucher alors que des salariés sont en chômage partiel (cas d'une structure qui a des salariés sans permis de conduire, ce qui ne lui permet pas d'assurer les trajets vers ses chantiers dans des conditions de sécurité suffisante. Le salarié à embaucher, qui lui a le permis, pourrait conduire un véhicule non utilisé)

En l'état actuel des textes, si aucun contrat de travail ni promesse d'embauche n'a été signé avant la période d'activité partielle, il nous semble délicat de procéder à une embauche pendant la période. Nous reviendrons vers vous en cas de précision du Gouvernement.

51. Peut-on embaucher comme c'était prévu en avril par exemple et mettre en chômage partiel immédiatement ?

Il n'existe pas de précision du Ministère du Travail à ce sujet. A notre avis, si un contrat de travail ou une promesse d'embauche a été signé et sauf accord entre l'employeur et le salarié, l'embauche doit s'effectuer et l'activité partielle doit être demandée pour cette personne. Comme l'activité partielle n'est pas soumise à une condition d'ancienneté, le salarié devrait y être éligible, sauf si l'employeur a signé le contrat de travail alors qu'il savait que l'activité partielle allait être mise en œuvre.

52. J'ai entendu un expert-comptable dire que le chômage partiel coûterait moins cher à l'entreprise que les arrêts maladie pour garde d'enfants : est-ce vrai ?

Dans le cadre du dispositif de l'activité partielle et en l'absence de dispositions conventionnelles ou d'accord d'entreprise plus favorable, l'employeur sera remboursé intégralement par l'Etat du versement des indemnités légales (70% de la rémunération brute du salarié) dès lors que le taux horaire du salarié est inférieur à 4,5 fois le SMIC.

Dans le cadre d'un arrêt maladie pour garde d'enfants, il restera à la charge de l'employeur l'indemnité complémentaire légale (ou conventionnelle) qui intervient désormais sans carence et sans condition d'ancienneté.

Dans ces conditions, l'arrêt maladie est plus coûteux pour la structure que l'activité partielle.

Toutefois, nous recommandons vivement de ne pas s'inscrire dans un dispositif plutôt qu'un autre au regard uniquement de l'intérêt financier de la structure. Les effets d'aubaine sont à éviter car, à l'issue de la crise, des contrôles seront vraisemblablement diligentés.

53. Pour des salariés dont la durée de travail est de 39 heures hebdomadaire le remboursement des indemnités se fait elle sur la base de la durée légale du travail soit 35 heures ?

Les heures « perdues » au-delà de la durée légale du travail ou, lorsqu'elle est inférieure, au-delà de la durée conventionnelle ou contractuelle du travail, sont chômées, mais ne donnent pas lieu au versement de l'allocation d'activité partielle. L'employeur n'a pas à rémunérer le salarié et, en tout état de cause, il ne recevra aucune allocation d'activité partielle en remboursement à ce titre (c. trav. art. R. 5122-11). Ainsi, par exemple, les heures supplémentaires* structurelles, liées à la pratique de durées collectives du travail supérieures à 35 heures hebdomadaire ou de conventions de forfait supérieures à la durée légale, et qui seraient non travaillées du fait d'une situation d'activité partielle ne sont pas indemnifiables. De son côté, l'employeur n'est légalement pas tenu de les rémunérer.

54. Avez-vous une idée des éventuelles positions de l'administration du travail concernant le licenciement économique pendant la période de crise ? (DIRECCTE)

La position de la DIRECCTE (Webinaire avec l'OEC du 30 mars 2020) est que l'activité partielle a pour but de maintenir les compétences et d'éviter le licenciement économique dans cette période de crise. Néanmoins, le licenciement économique reste possible en cas de difficultés importantes, et fera l'objet d'une étude au cas par cas par la DIRECCTE.

55. Au sein d'une structure de l'IAE, nos chantiers d'insertion dans le cadre d'un marché public avec la communauté d'agglomérations sont à l'arrêt. Est-ce que la date de fin du marché public pourrait être reportée en fonction de la période de confinement ? Exemple : le marché public doit normalement s'arrêter le 31 mai est ce que la date de fin pourrait être décalée dans le temps?

Dans un premier temps, il convient de se rapprocher de ce qui est prévu dans le contrat même s'il est fort probable que ce cas ne soit pas prévu.

Dans un second temps, nous ne pouvons que vous conseiller de vous rapprocher de la collectivité concernée. Les retours que nous avons des financeurs contactés sont que la bienveillance sera de mise et que chaque situation sera étudiée afin de ne pas pénaliser les structures impactées.

Il est fort probable qu'un report de la date de fin du marché satisfera les deux parties (vous pour la poursuite de votre activité, la collectivité pour la mise de l'appel d'offres concernant le marché).

56. Je suis IRP dans un CSEE et CSEC. Mon établissement est en activité partielle ainsi que beaucoup d'autres établissements de l'entreprise. Je suis impacté dans ce chômage. Certains de mes collègues en établissement continuent à travailler et au niveau de l'entreprise aussi. Est-ce légitime de refuser le chômage partiel en sachant que les réunions continuent au niveau de l'établissement et au niveau entreprise ?

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. (Art 6.ordonnance du 27 mars 2020)

57. Si je suis finalement en activité partielle, comment seront rémunérés les heures passées pour l'exécution de mes mandats ?

L'article L.2143-17 du Code du Travail prévoit : « Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale. ». Les heures de délégation ne devront pas être imputées sur l'activité partielle.

Le représentant du personnel sera donc rémunéré normalement pour ses heures de délégation (temps de travail effectif) et sera en activité partielle pour le reste du temps.

58. Pouvons-nous utiliser la prime Pouvoir d'achat dite Macron pour permettre le maintien du salaire net à des salariés en activité partielle ? D'autant plus que les associations d'intérêt général sont maintenant éligibles sans obligations particulières.

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat n'est pas un revenu de remplacement comme l'indemnité d'activité partielle. Il nous semble donc incompatible d'améliorer l'indemnisation des salariés en activité partielle au travers de cette prime. En revanche, un employeur peut choisir de compléter l'indemnisation de l'activité partielle au-delà du minimum légal en bénéficiant du régime social allégée de l'activité partielle (pas de cotisations patronales, uniquement CSG-CRDS sur revenus de remplacement à la charge du salarié).

59. Un salarié est en en arrêt de travail pour la garde d'enfant ou pour personne vulnérable. En cours de ses 14 jours ou 21 jours, il passe en chômage partiel. Est-ce que son arrêt s'arrête ? Continue ? Peut-il être prolongé ?

Un salarié qui est en arrêt pour garde d'enfant ou en arrêt "personne vulnérable" peut, à l'issue de son arrêt, bénéficier du dispositif d'activité partielle. Il peut également être mis en activité partielle, avant que son arrêt prenne fin. Dans ce cas, il suffira pour l'employeur de faire une déclaration sociale nominative (DSN) rectificative en informant de la date de reprise en activité partielle.

Attention, même s'il est techniquement possible d'interrompre l'arrêt d'un salarié pour le passer en activité partielle, nous recommandons vivement de ne pas s'inscrire dans un dispositif plutôt qu'un autre au regard uniquement de l'intérêt financier de la structure. Les effets d'aubaine sont à éviter car, à l'issue de la crise, des contrôles seront vraisemblablement diligentés.

60. Les salariés en arrêt maladie pour une pathologie avec un maintien de salaire par notre convention collective, Comment seront-ils rémunérés s'ils passent en chômage partiel ?

L'indemnisation des heures chômées du fait de l'activité partielle au sein de l'établissement, est fonction de la rémunération brute du salarié concerné. L'obligation de l'employeur est d'assurer au salarié une indemnité égale à 70% de cette rémunération, pour chaque heure chômée.

L'assiette de calcul de la rémunération brute est celle de l'indemnité de congés payés telle que fixée à l'article L 3141-24 du code du travail (Article R 5122-18 du code du travail). Il est prévu à cet effet que les indemnités perçues pendant des périodes assimilées à du travail effectif entrent dans l'assiette de calcul de l'indemnité d'activité partielle. D'après le Code du travail, la maladie non professionnelle n'est pas considérée comme de temps du travail effectif ; toutefois, de nombreuses conventions collectives l'assimilent à du temps de travail effectif. Nous vous invitons donc à consulter la convention de votre structure pour savoir si elle prévoit l'assimilation de la maladie non professionnelle à du temps de travail effectif ou d'autres modalités d'indemnisation de l'activité partielle.

61. Je veux embaucher 2 CDD préparateurs de commande, un qui est en contrat pro comptabilité et l'autre en cdi vendeur préparateur mais tous 2 au chômage dû au covid, possible ou pas ?

Nous comprenons que vous souhaitez embaucher deux contrats en CDD de préparateurs de commande. Les deux candidats envisagés sont actuellement sous contrat avec un autre employeur mais en dispositif d'activité partielle en raison de la situation actuelle. Vous souhaitez savoir s'il vous est possible de les recruter pendant cette période d'activité partielle.

Pendant la période d'activité partielle, le contrat de travail du salarié est suspendu. Du fait de cette suspension et conformément à la circulaire du Ministère du travail n°2012/22 du 21 novembre 2012, il semble possible que le salarié puisse occuper un autre emploi pendant la période d'activité partielle sous réserve que son contrat de travail ne comporte pas de clause licite d'exclusivité. Dans ce cas, le cumul d'emploi devra être réalisé dans le respect de la durée maximale du travail et des principes de loyauté et de non-concurrence. Le salarié devra informer son employeur de sa décision d'exercer une activité professionnelle chez un autre employeur pendant

la suspension de son contrat de travail en précisant le nom de l'employeur et la durée prévisionnelle de travail. Il percevra donc à la fois l'indemnité d'activité partielle et la rémunération afférente à son autre emploi. À l'issue de la période d'activité partielle, le salarié reprendra son activité chez son employeur principal.

Il conviendra de valider cette possibilité en fonction des précisions qui pourraient être apportées par le Gouvernement dans le cadre du dispositif d'activité partielle exceptionnel lié au Covid-19.

62. Quels dispositifs d'aides sont mis en place pour le secteur ESS/Asso, notamment dans le contexte où nous n'avons pas encore démarré notre activité économique ? (aurait dû démarrer en juin mais sera décalée)

Pour les structures récentes ayant une activité économique, vous pouvez obtenir le fonds de solidarité (cf réponse question n°38). Nous précisons que pour ceux dont la structure a été créée après mars 2019, c'est le chiffre d'affaires mensuel moyen depuis la création qui est pris en compte dans le calcul.

63. Nous sommes une SIAE, nous avons 85 salariés en CDDI rémunérés au smic que nous avons mis en activité partielle depuis le 17 mars dernier. Nous avons été informés hier par notre expert-comptable qui établit les salaires que nos salariés ne percevront que 84% de leur salaire net car ils sont à temps partiels et ils ne peuvent prétendre à avoir 100% de leur salaire. Depuis le début de la crise, il nous a été dit que les salariés en CDDI en chantier d'insertion percevraient la totalité de leur salaire et que l'employeur serait remboursé à 100% aussi.

Les ordonnances du 25 mars 2020 viennent confirmer que pour les salariés à temps plein payés au SMIC, il existe un mécanisme de rémunération minimale mensuelle qui assure aux salariés à temps plein un SMIC net de 1 218,60 € (SMIC brut-vieillesse-retraite complémentaire-CSG CRDS).

L'ordonnance 2020-364 du 27 mars 2020 dispose que les salariés à temps partiel bénéficient désormais d'une indemnisation horaire qui ne peut être inférieure au taux horaire net du SMIC (8,03 €). Vos salariés en CDDI rémunérés au SMIC à temps partiel seront donc indemnisés au taux horaire net du SMIC pour chaque heure chômée.

Spécifique intermittents

64. Que signifie exactement la neutralisation ? Comment cela fonctionne, et pour qui ?

Des mesures exceptionnelles ont été prises afin de soutenir les intermittents du spectacle salariés du secteur culturel dans le cadre de la crise sanitaire.

Pour rappel, Les intermittents et intermittentes doivent réaliser un quota de 507 heures en un an pour toucher des indemnités. Le Ministère de la Culture et celui du Travail ont donc décidé de neutraliser la période démarrant le 15 mars et s'achevant à la fin du confinement de la population française pour :

- le calcul de la période de référence ouvrant droit à assurance chômage et à droits sociaux pour les intermittents du spectacle (artistes interprètes et techniciens), afin de ne pas pénaliser les intermittents qui ne peuvent travailler et acquérir des droits pendant cette phase de l'épidémie du coronavirus ;
- le calcul et versement des indemnités au titre de l'assurance chômage pour les intermittents du spectacle (artistes interprètes et techniciens) et autres salariés (contrats courts...) du secteur culturel, afin que les personnes arrivant en fin de droit pendant cette phase de l'épidémie puissent continuer à être indemnisées

Pour information, Audiens a mis en place une mesure d'aide exceptionnelle à destination des artistes et des techniciens intermittents du spectacle confrontés à des annulations de cachets ou de jours de travail.

Toutes les informations sont accessibles à l'adresse suivantes : <https://www.audiens.org/actu/crise-du-coronavirus-covid-19-audiens-se-mobilise-pour-les-intermittents.html>

65. Si les employeurs honorent les cachets des intermittents alors que les représentations n'ont pas lieu, les heures rémunérées seront-elles comptabilisées pour l'ouverture de droit au régime intermittent même pendant la période de confinement ?

Dès lors qu'elles sont rémunérées, ces heures seront comptabilisées dans la période d'affiliation pour l'ouverture des droits au titre des 507 heures. Les heures rémunérées dans ce cadre devront être déclarées à Pôle emploi et seront prises en compte pour déterminer le nombre de jours indemnissables au titre du chômage au cours du mois.

**66. Est-ce que la période de neutralisation concerne aussi les personnes en ouverture de droit ?
=> Pourront-ils présenter des AEM sur plus d'un an pour leur ouverture de droits.**

Les droits à allocations chômage des demandeurs d'emplois arrivant en fin de droit à compter du 1er mars et jusqu'à une date fixée par arrêté du ministre chargé de l'emploi seront prolongés.

Pour les artistes et techniciens relevant des annexes 8 et 10, cela se traduira par un report de la « date anniversaire ». Cette prolongation s'applique quelle que soit la situation des intermittents, qu'ils remplissent ou pas les conditions d'une réadmission (atteinte du seuil de 507 heures) à la date anniversaire.

Les périodes d'indemnisation au titre de l'activité partielle sont prises en compte dans le calcul de l'affiliation, pour les intermittents comme pour tous les demandeurs d'emploi suivant des modalités définies par décret. Les cachets seront également convertis en heures indemnisées au titre de l'activité partielle suivant des modalités définies par décret.

(Source : <https://www.culture.gouv.fr/Actualites/Employeurs-culturels-face-aux-impacts-de-la-crise-de-coronavirus>)