



Réponses à vos questions sur le COVID-19

Mise à jour : 17 avril 2020¹

Le document présent vous propose des réponses aux questions que vous vous posez. Ce document est élaboré au quotidien avec l'ensemble des conseillers techniques en droit social du réseau Uniopss-Uriopss et avec le soutien de Catherine Audias, Consultante en droit social.

Nous vous rappelons qu'il existe un « **questions-réponses du ministère du travail** », mis à jour régulièrement (date de dernière mise à jour : 16/04/2020), que vous pouvez consulter sur le site suivant :

[coronavirus-questions-réponses-entreprises-salaries](#)

Il existe aussi une plaquette du Ministère du travail « **Quelles mesures l'employeur doit-il prendre pour protéger la santé de ses salariés ?** » en date du 24 mars 2020 que [vous pouvez retrouver sur ce lien](#)

Par ailleurs le Gouvernement vous permet de suivre sur son site Internet l'évolution de l'épidémie : [informations CORONAVIRUS](#)

Encore plus en période d'épidémie, l'employeur a une obligation de veiller à la santé physique et mentale de ses salariés comme prévu [aux articles L4121-1 et suivants du code du travail](#)

Le Gouvernement attire l'attention des employeurs sur la nécessité de procéder à l'évaluation des risques en tenant compte des modalités de contamination, particulièrement de la notion de « contact étroit », et d'actualiser le document unique d'évaluation des risques en associant le CSE et le service de santé au travail. Cette actualisation est d'autant plus nécessaire que le Gouvernement restreint les mesures d'isolement aux seuls salariés considérés comme « cas contacts à haut risque » identifiés par l'ARS.

Le document unique devra identifier les situations de travail réunissant les conditions de transmission du coronavirus en tenant compte de ce que la transmission du virus se fait par contact étroit avec une personne déjà contaminée, notamment par l'inhalation de gouttelettes infectieuses émises lors d'éternuements ou de toux par la personne contaminée. Doivent être identifiées les situations de travail réunissant les critères suivants : même lieu de vie, contact direct à moins d'un mètre lors d'une toux, d'un éternuement ou d'une discussion de plus de 15 minutes en l'absence de mesures de protection ; le risque est multiplié en cas de contact des mains non lavées.

Enfin, vous pouvez retrouver sur le site internet de l'URSSAF, un document de questions-réponses sur les actions mises en œuvre par les URSSAF afin de tenir compte de l'impact du Coronavirus sur l'activité économique (report des cotisations salariales et patronales par exemple) : [Foire aux questions](#)

À consulter également sur le [Question-Réponse du Ministère du Travail](#) :

- Question-réponse n°13 : Que dois-je faire pour assurer la sécurité et la santé de mon personnel ?
- Question-réponse n°14 : 4. Pourquoi et comment puis-je actualiser le document unique d'évaluation des risques ?
- Question-réponse n°15 : Quelles sont les recommandations sanitaires pour les entreprises en France ?

¹ Les informations nouvelles sont indiquées en étant surlignées en jaune.

L'ensemble des questions-réponses a été regroupé en 8 thématiques abordées :

1. Mode de garde des enfants..... 5

Question : Puis-je confier aux salariés une tâche de garde d'enfants durant leur temps de travail sans rapport avec leur fiche de poste ?5

Question : Puis-je faire appel à des bénévoles ou à des « baby-sitters » pour garder les enfants de mes salariés ? Puis-je dans ce cas demander une participation financière aux salariés utilisateurs ?5

Question : Quelle est l'indemnité à verser pour mon salarié qui bénéficie d'un arrêt maladie pour garder son enfant de moins de 16 ans ?5

Question : Faut-il pratiquer la subrogation pour les salariés concernés par un arrêt « garde d'enfant » ?6

Question : Un salarié peut-il alterner arrêt de travail pour garder un enfant et période d'activité ? (Exemple : venir travailler le matin, et être en arrêt l'après-midi ou arrêt en semaine et travail le week-end).....6

Question : Comment un salarié peut-il se saisir de l'arrêt maladie pour garde d'enfants ?7

Question bis : Dans le cas d'une impossibilité de faire garder les enfants dans les modes de garde prioritaires, qu'en est-il si l'autre parent ne travaille pas car le salarié, dans ce cadre, est bien le seul à bénéficier de l'arrêt de travail ?8

Question bis : Un employeur peut-il interrompre un arrêt maladie pour garde d'enfants ?8

Question : Si mon salarié peut être mis en télétravail, peut-il quand même bénéficier d'un arrêt de travail pour garde d'enfants de moins de 16 ans ?8

Question : mon salarié doit-il me fournir une attestation pour bénéficier de l'arrêt de travail pour mode de garde d'enfant ?8

2. Sécurité au travail et droit de retrait 9

Question : Mes professionnels ne font pas partis des professionnels bénéficiant de la réquisition des masques, quelles sont les mesures que je peux mettre en place pour mes salariés ?9

Question : Dans le contexte actuel de Coronavirus, les salariés peuvent-ils faire appel à leur droit de retrait ?9

Question : Certains de mes salariés correspondent aux critères de vulnérabilité dont l'état de santé conduit à les considérer comme présentant un risque de développer une forme sévère de la maladie. Quelles mesures dois-je mettre en place ?10

Question : Un de mes salariés a été en contact avec un usager contaminé par le COVID-19, dois-je le mettre en quatorzaine ?10

Question : Nous avons été alertés par notre CSE sur un cas suspect de COVID19. Des dépistages ont été réalisés sur l'usager ainsi que sur tous les membres de l'équipe. Les tests sont négatifs. Le médecin a conclu à une angine pour notre usager. Pour autant, notre CSE demande une réunion extraordinaire. Dois-je obligatoirement répondre favorablement à cette demande ?11

3. **Activité partielle** 11

Question : Je vais mettre mes salariés en activité partielle (chômage partiel), quelles sont les modalités à mettre en œuvre ? 11

Question : Quelles sont les conditions et les modalités de remboursement des salaires des salariés qui ne pourront pas travailler ? 14

Question : Puis-je mettre à disposition mes salariés en activité partielle auprès d'autres associations du secteur de l'action sociale et de la santé ? 15

Question : Quel est le régime social et fiscal de l'indemnité d'activité partielle ? 15

Question : quid du maintien de salaire conventionnel de l'employeur pour les salariés en arrêt maladie ? 19

4. **Augmentation d'activité et réquisition du personnel** 19

Question : Puis-je réquisitionner mon personnel ? 19

Question : Puis-je interdire à des salariés qui ont posé des congés de partir ? 19

Question : Puis-je reporter des repos hebdomadaires en cas d'augmentation d'activité ? 20

Question : Puis-je augmenter la durée du travail ? 20

Question : Puis-je modifier le lieu de travail de mes salariés sans clause de mobilité ? 22

5. **Télétravail** 23

Question : Puis-je refuser le télétravail à un de mes salariés, même non exposé ? 23

Question : Quelle est la durée maximale du télétravail ? 23

Question : Le salarié en télétravail, peut-il se rendre à titre exceptionnel sur son lieu de travail ? 23

Question : Comment apprécier le temps de travail effectif de mes salariés en télétravail ? 23

6. **Congés et absences** 24

Question : Les congés des salariés qui sont déjà posés sur cette période peuvent-ils être maintenus d'office ou doit-on demander aux salariés l'autorisation de les maintenir ? 24

Question : Peut-on demander aux salariés volontaires de poser des congés durant la période ? 24

Question : Les salariés continuent-ils à acquérir des congés payés durant la période de fermeture en activité partielle ? 26

Question : Un salarié, professionnel d'un établissement social ou médico-social, en congé parental, peut-il se porter volontaire pour venir travailler dans son établissement ? 26

Question : Des salariés ont posé leurs congés trimestriels sur les vacances d'avril. Ils réalisent un suivi téléphonique des jeunes qui sont confinés chez eux. Avons-nous obligation de continuer le suivi sur les vacances ? Peut-on déplacer les congés trimestriels sur une autre semaine que sur celle où ils avaient été posés ? 26

Question : Est-il possible de fractionner les poses des congés trimestriels sur le trimestre d'acquisition dans la Convention collective du 15 mars 1966 ? 26

Question : Certains de nos salariés sont confinés et se tiennent à disposition de l'employeur. Ont-ils droit à des congés payés et des congés trimestriels ?.....27

Question : Mes salariés sont en arrêts de travail soit pour garde d'enfants soit parce qu'ils sont considérés comme personne fragile. Ces périodes sont-elles considérées comme du temps de travail effectif pour l'acquisition des CP et de CT dans la CCN 1966 et dans la CCN 1951 ?.....27

7. Procédures de licenciement 29

Question : Comment articuler les procédures de licenciement disciplinaire en cours et à venir par rapport à la situation de confinement liée au Coronavirus ?.....29

Question : Est-il possible de procéder au report de l'entretien de licenciement pour inaptitude médicale du salarié sans avoir à reprendre le paiement du salaire d'un mois ?32

8. Autres 34

Question : Puis-je permettre aux familles qui le souhaiteraient de contacter leur parent par liaison vidéo (type Skype), sur rendez-vous, avec du matériel appartenant à l'établissement ? Quelles recommandations mettre en place ?34

Question : Est-il possible d'embaucher un mineur de moins de 18 ans en renfort, dans le contexte d'épidémie de COVID 19 actuel ?.....34

Question : Un salarié qui se déplace dans le cadre de son activité professionnelle doit avoir une dérogation. Mais doit-il avoir en plus une attestation de l'employeur ?.....35

9. Récapitulatif des Questions-Réponses 36

1. Mode de garde des enfants

Question : Puis-je confier aux salariés une tâche de garde d'enfants durant leur temps de travail sans rapport avec leur fiche de poste ?

Réponse : Si vous demandez à vos salariés d'effectuer une nouvelle mission consistant à la garde d'enfant, il s'agit d'une modification du contrat de travail nécessitant l'accord du salarié et un avenant au contrat de travail.

Toutefois, cette situation ne peut pas être envisagée car :

- Les salariés n'ont pas vocation à garder les enfants du personnel mais bien à être mobilisés auprès des usagers pour permettre une continuité des soins et de l'accompagnement. La mise en place d'un service de garde au sein d'établissement et encore avec des personnes à risques (ex : usagers en Ehpad) n'est pas une bonne idée du fait de la proximité entre enfants et personnes fragiles.
- Les mesures sanitaires de précaution sont trop importantes et il sera difficile de les mettre en œuvre.
- En cas d'incident, votre responsabilité pourrait être engagée et votre assurance pourrait ne pas vous couvrir.
- Par ailleurs, les mesures annoncées lundi 16 mars 2020 invitent à limiter les rassemblements y compris en petit nombre.

Si vous faites partie des établissements mentionnés dans le [communiqué de presse du 16 mars 2020 du Ministère de la Solidarité et de la Santé](#), les enfants de vos salariés ont un accès prioritaire dans des établissements de mode de garde ainsi que dans les établissements scolaires. Toutefois, quand l'autre parent (s'il existe) peut télétravailler, les écoles ou les crèches ne prendront pas les enfants.

Question : Puis-je faire appel à des bénévoles ou à des « baby-sitters » pour garder les enfants de mes salariés ? Puis-je dans ce cas demander une participation financière aux salariés utilisateurs ?

Réponse : Les mesures annoncées par le Président de la République le 16 mars 2020 sont claires, les personnes doivent rester au maximum chez elles, le cas échéant en télétravail.

Ainsi, l'appel à des bénévoles que ce soit en entreprise ou à leur domicile n'est à notre sens aujourd'hui pas possible.

Si vous faites partie des établissements mentionnés dans le [communiqué de presse du 16 mars 2020 du Ministère de la Solidarité et de la Santé](#), les enfants de vos salariés ont un accès prioritaire dans des établissements de mode de garde ainsi que dans les établissements scolaires.

Question : Quelle est l'indemnité à verser pour mon salarié qui bénéficie d'un arrêt maladie pour garder son enfant de moins de 16 ans ?

Réponse : Votre salarié est en arrêt maladie. Il percevra une indemnité journalière versée par la sécurité sociale. Le ministère du travail précise dans son question-réponse que l'employeur doit lui verser le complément prévu par le code du travail ou la convention collective. Or le Ministère du travail précise notamment que dans la mesure du possible, l'employeur maintient « le salaire de mon salarié à hauteur de l'indemnisation versée par la sécurité sociale et du complément employeur pour les salariés concernés. »

À consulter également sur le [Question-Réponse du Ministère du Travail](#) :

- Question-réponse n°25 : Que faire si un salarié de votre entreprise doit garder son enfant de moins de 16 ans concerné par une mesure de fermeture de son établissement scolaire ?

Si vous êtes régis par des accords collectifs plus favorables, vous devez également les appliquer.

Les parents qui restent à domicile pour garder leurs enfants sont ceux qui ne peuvent pas télétravailler. Pour les professionnels de notre secteur, des services de garde doivent être prévus par la mairie.

Question : Faut-il pratiquer la subrogation pour les salariés concernés par un arrêt « garde d'enfant » ?

Réponse : Lorsqu'un salarié bénéficie d'un arrêt "garde d'enfant", l'employeur doit accomplir les formalités habituelles nécessaires à l'indemnisation de la maladie, comme pour n'importe quel arrêt de travail "maladie" classique. Dès lors, concernant la subrogation, ce sont les règles habituelles qui s'appliquent. Pour rappel, la subrogation n'est pas une pratique obligatoire. Ni la convention collective, ni les règles légales ou réglementaires ne l'exigent.

Néanmoins, si dans votre association un accord collectif ou bien un usage a rendu automatique la pratique de la subrogation, il conviendra de maintenir cette pratique dans le cadre des arrêts "garde d'enfant".

Pour rappel, le salarié percevra les indemnités journalières de sécurité sociale ainsi que le complément de salaire de l'employeur sans aucun délai de carence, et donc dès le 1er jour d'arrêt de travail.

Question : Un salarié peut-il alterner arrêt de travail pour garder un enfant et période d'activité ? (Exemple : venir travail le matin, et être en arrêt l'après-midi ou arrêt en semaine et travail le week-end).

Réponse : Aujourd'hui, nous ne disposons pas de réponse précise sur cette possibilité. Toutefois, vous pouvez moduler en jouant sur les dates des arrêts et de reprise du travail (sauf pour l'alternance matin/après-midi).

Le ministère du travail précise qu'une fois la déclaration effectuée, l'employeur reçoit un courriel confirmant sa déclaration. Il envoie ensuite les éléments nécessaires à la liquidation de l'indemnité journalière selon la procédure habituelle applicable aux arrêts maladie.

À consulter également sur le [Question-Réponse du Ministère du Travail](#) :

- Question-réponse n°25 : Que faire si un salarié de votre entreprise doit garder son enfant de moins de 16 ans concerné par une mesure de fermeture de son établissement scolaire ?

Si son salarié reprend son activité avant la date de fin de l'arrêt indiquée, l'employeur informe l'assurance maladie selon la procédure habituelle applicable aux arrêts maladie.

Le site Ameli, dans un FAQ accessible [ici](#), précise notamment :

Les absences sont-elles fractionnables ?	<p>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.</p> <p>Cela implique différents cas de figure à titre d'exemples :</p> <ul style="list-style-type: none">- 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. <p>En fonction des dates auxquelles les parents sont en arrêt, les employeurs respectifs seront chargés de transmettre les éléments de salaire selon les procédures habituelles.</p> <p>Pour les employeurs particuliers, cela passe par la transmission des éléments de salaire selon les procédures habituelles.</p>
--	--

Question : Comment un salarié peut-il se saisir de l'arrêt maladie pour garde d'enfants ?

Réponse : Le site [declare.ameli.fr](#) précise que « *les autorités publiques ont décidé la fermeture temporaire de l'ensemble des structures d'accueils de jeunes enfants et d'établissements scolaires.*

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

À consulter également sur le [Question-Réponse du Ministère du Travail](#) :

- Question-réponse n°15 : Que faire si un salarié de votre entreprise doit garder son enfant de moins de 16 ans concerné par une mesure de fermeture de son établissement scolaire ?

Cela signifie donc que le recours au télétravail doit être privilégié. À défaut de possibilité de télétravail, le salarié peut se voir placé en arrêt de travail, à la condition qu'un seul parent bénéficie d'un arrêt de travail. À ce titre, le ministère précise que vous devez solliciter auprès de votre salarié une attestation dans laquelle il s'engage à être le seul parent qui demande le bénéfice d'un arrêt de travail pour garder l'enfant à domicile dont il indique le nom et l'âge, le nom de l'établissement scolaire et celui de la commune où l'enfant est scolarisé ainsi que la période de fermeture de l'établissement scolaire concerné.

Toutefois, cette solution pourrait ne pas s'appliquer à :

- **Tout personnel travaillant en établissements de santé publics/privés** : hôpitaux, cliniques, SSR, HAD, centres de santé ...
- **Tout personnel travaillant en établissements médico-sociaux** pour personnes âgées et personnes handicapées : maisons de retraite, EHPAD, USLD, foyers autonomie, IME, MAS, FAM, SSIAD ...
- **Tout professionnel exerçant dans les établissements et services départementaux, publics et associatifs de protection de l'enfance et de protection maternelle et infantile** – [Communiqué de presse du 24 mars 2020 d'Adrien TAQUET](#)

Les enfants de ces salariés ont en effet la possibilité d'être accueillis dans le cadre des modes de gardes mis en place pour les enfants des personnels indispensables à la gestion de la crise sanitaire. Toutefois, dans le cas où les salariés mobilisés par leur employeur dans le cadre de la mise en œuvre du plan de continuité de l'activité (activités nécessaires à la poursuite de l'accompagnement des personnes), ne pourraient pas prétendre à ces modes de garde (ex : saturation du dispositif de garde), ils pourraient bénéficier de ces arrêts de travail. Un [communiqué de presse du 23 mars 2020](#), la Caisse d'Allocations Familiales que l'accueil des enfants des professionnels prioritaires dans les crèches sera gratuit.

Question bis : Dans le cas d'une impossibilité de faire garder les enfants dans les modes de garde prioritaires, qu'en est-il si l'autre parent ne travaille pas car le salarié, dans ce cadre, est bien le seul à bénéficier de l'arrêt de travail ?

Réponse : Nous vous conseillons d'indiquer au salarié que le bénéfice de cet arrêt pour garder des enfants de moins de 16 ans, n'est ouvert que si l'autre parent est dans l'impossibilité de garder les enfants également.

En effet, cela vient à contourner le système mis en place, et il y a des chances que vous ayez un refus de la CPAM pour la prise en charge de cet arrêt.

Question bis : Un employeur peut-il interrompre un arrêt maladie pour garde d'enfants ?

Réponse : Si l'employeur identifie que les conditions présentées ci-dessus ne sont pas respectées, il est en droit de faire cesser cet arrêt maladie et rappeler son salarié au travail.

Par ailleurs, dans la mesure où il est possible de fractionner l'arrêt ou de le partager entre les parents sur la durée de fermeture de l'établissement scolaire. Un seul parent à la fois pouvant se voir délivrer un arrêt de travail, un employeur en accord avec le salarié concerné pourrait s'accorder avec le salarié en question afin de le mobiliser pour assurer la continuité d'accompagnement des personnes.

Question : Si mon salarié peut être mis en télétravail, peut-il quand même bénéficier d'un arrêt de travail pour garde d'enfants de moins de 16 ans ?

Réponse : Le ministère du travail précise que si le poste le permet, alors le télétravail doit être envisagé.

Par ailleurs, Si votre association fait partie des établissements prioritaires pour bénéficier d'un accès prioritaire sur les modes de garde (cf. ci-dessus), alors votre professionnel ne pourra pas bénéficier d'un arrêt de travail pour garde d'enfant. Par conséquent, il devra être mis en télétravail.

À consulter également sur le [Question-Réponse du Ministère du Travail](#) :

- Question-réponse : Que faire si un salarié de votre entreprise doit garder son enfant de moins de 16 ans concerné par une mesure de fermeture de son établissement scolaire ?

2 cas peuvent se présenter :

- Il n'y a plus de place dans les modes de garde, alors sous réserve d'apporter un justificatif, le professionnel en informe son employeur qui envisage des possibilités de télétravail. Si le télétravail n'est pas possible, alors l'employeur peut faire la déclaration sur le site internet Ameli pour que le salarié bénéficie des IJ de la SS. Ces IJ sont versées dès le 1er jour sans délai de carence et l'employeur assure le complément de salaire comme dans le cas d'un arrêt maladie (Décret n° 2020-227 du 9 mars 2020, JO du 10/03/2020). L'arrêt dure entre 1et 21 jours renouvelables. Seul un des deux parents peut y avoir droit. En effet, le ministère du travail précise bien que « si aucune autre solution ne peut être retenue », le salarié peut être placé en arrêt de travail et indemnisé.
- Si le salarié ne souhaite pas faire garder son enfant dans le cadre du dispositif mis en place et préfère le garder lui-même, il doit, en accord avec son employeur, prendre un congé sans solde ou poser des jours de congés.

Pour plus de précisions sur les arrêts de travail, cf. « Covid-19 : Gérer les différents arrêts de travail » du réseau UNIOPSS-URIOPSS.

Question : mon salarié doit-il me fournir une attestation pour bénéficier de l'arrêt de travail pour mode de garde d'enfant ?

Réponse : Le salarié doit fournir une attestation à son employeur par laquelle il s'engage à être le seul parent qui demande à bénéficier d'un arrêt de travail pour garder l'enfant à domicile et portant les informations suivantes :

- le nom et l'âge de l'enfant,

- le nom de l'établissement scolaire ou du centre d'accueil et de la commune où mon enfant est scolarisé ou accueilli,
- la période de fermeture de l'établissement.

Le salarié doit s'engager à informer son employeur dès la réouverture de l'établissement.

Une attestation est disponible sur le site du ministère du travail. Elle est accessible en cliquant [ici](#).

2. Sécurité au travail et droit de retrait

Question Mes professionnels ne font pas partis des professionnels bénéficiant de la réquisition des masques, quelles sont les mesures que je peux mettre en place pour mes salariés ?

Réponse : L'ARS Centre-Val de Loire nous a informé lundi 16 mars 2020, que les masques ne sont destinés qu'aux professionnels en contact avec des cas avérés de COVID- 19, ainsi que ceux qui ont été identifiés à [l'article 1 de l'arrêté du 16 mars 2020 portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus covid-19.](#)

À consulter également sur le [Question-Réponse du Ministère du Travail](#) :

- Question-réponse n°13 : Que dois-je faire pour assurer la sécurité et la santé de mon personnel ?
- Question-réponse n°15 : Quelles sont les recommandations sanitaires pour les entreprises en France ?
- Question-réponse n°16 : Quelles mesures prendre pour les salariés affectés à un poste de travail en contact avec le public ?

Ces catégories incluent désormais les services d'accompagnement social, éducatif et médico-social qui interviennent à domicile en faveur des personnes âgées, enfants et adultes handicapés ainsi que les aides à domicile employées directement par les bénéficiaires

En dehors, aucune distribution de masques ne sera possible. Une note doit paraître de la part de l'ARS sur ce point.

Par ailleurs, les solutions hydro-alcooliques sont disponibles en officine, habilitées à fabriquer ces dernières.

Nous vous conseillons d'appliquer avec la plus grande vigilance les gestes barrières tels que préconisés par le Ministère des Solidarités et de la Santé. Et nous vous recommandons la mise à jour de votre document unique d'évaluation des risques.

Vous pouvez télécharger directement les affiches sur les gestes barrières sur le ministère des solidarités et de la santé : https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/affiche_gestes_barrieres_fr.pdf et les afficher sur tous les lieux de passages de vos salariés.

Question : Dans le contexte actuel de Coronavirus, les salariés peuvent-ils faire appel à leur droit de retrait ?

Réponse : Selon [l'article L4131-1 du code du travail](#), un salarié ne peut se retirer d'une situation de travail que s'il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Dans le contexte actuel du Covid 19, le ministère du travail estime que dans la mesure où l'employeur a mis en œuvre les dispositions prévues par le code du travail et les recommandations nationales (<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>) visant à protéger la santé et à assurer la sécurité de son personnel, qu'il a informé et préparé son personnel, notamment dans le cadre des institutions représentatives du personnel, le droit individuel de retrait ne peut en principe pas trouver à s'exercer.

À consulter également sur le [Question-Réponse du Ministère du Travail](#) :

- Question-réponse n°29 : Quelles sont les règles générales relatives à l'exercice du droit de retrait ?

ATTENTION : il s'agit ici du positionnement actuel du Ministère sous réserve de l'appréciation souveraine des juges en cas de litige relatif à l'exercice du droit de retrait.

Par ailleurs, l'exercice du droit de retrait ne doit pas créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent ([article L4132-1 du code du travail](#)). Cela implique que le retrait ne peut s'effectuer si le risque concerne des personnes extérieures à l'entreprise, notamment des usagers. (Circulaire DRT n° 93/15 du 26 mars 1993).

Question : Certains de mes salariés correspondent aux critères de vulnérabilité dont l'état de santé conduit à les considérer comme présentant un risque de développer une forme sévère de la maladie. Quelles mesures dois-je mettre en place ?

Réponse : Un [communiqué de presse d'Ameli en date du 17 mars 2020](#) est venu apporter des précisions sur les salariés considérés comme à risque.

L'employeur doit réorienter ces salariés vers le dispositif de télé-déclaration pour les personnes dont le maintien en poste présenterait des risques pour leur santé. A noter que ce dispositif n'est possible **que pour les personnes présentant une pathologie particulière (listée sur le site de télé-déclaration). Cette pathologie doit résulter d'une ALD, ou bien identifiée par un arrêt de travail du médecin traitant ou de ville (si la personne ne justifie pas d'une ALD). Le dispositif concerne également les femmes enceintes.**

En outre comme l'indique la CPAM dans son communiqué de presse "ces personnes doivent impérativement rester à leur domicile, en arrêt de travail, **si aucune solution de télétravail n'est envisageable**".

C'est à la **personne concernée de se connecter directement sans passer par son employeur** ni par leur médecin traitant, **sur le site declare.ameli.fr** pour demander à être mis en arrêt de travail.

Question : Un de mes salariés a été en contact avec un usager contaminé par le COVID-19, dois-je le mettre en quatorzaine ?

Réponse : Les dernières recommandations des ministères ne font plus état de la mise en quatorzaine de personnes ayant été en contact avec une personne ayant déclaré le covid-19.

La dernière recommandation du 19 mars 2020 du Ministère des Solidarités et de la Santé, suite au passage en stade 3, n'évoque que le cas des personnes présentant des symptômes par les salariés/bénévoles pour les employeurs ayant des personnels salariés/bénévoles en contact direct avec le public.

Quelle attitude adopter en cas de symptômes ou de suspicions de symptômes parmi les salariés/bénévoles :

- Le salarié ou bénévole **ne doit pas se rendre dans la structure.**
- Comme pour la population générale, il doit **contacter son médecin traitant par téléphone**. Il est demandé aux personnes présentant des symptômes **de ne pas se rendre au cabinet du médecin traitant ou dans un service d'urgence** pour éviter toute propagation du virus.
- En cas de non réponse du médecin traitant et de **symptômes graves uniquement (difficultés respiratoires, malaise)**, le salarié ou le bénévole doit **contacter le SAMU Centre 15**.
- **Si les symptômes apparaissent pendant l'activité, le bénévole/salarié doit rentrer chez lui et appeler son médecin traitant.**

La conduite à tenir pour la prise en charge médicale en cas de symptômes ou de suspicion de symptômes est également valable pour les personnes accueillies.

Il faut également veiller à bien nettoyer régulièrement les locaux.

Ainsi, par exemple l'ARS en région Centre Val de Loire a précisé que seul un médecin peut décider de faire un arrêt de travail. A priori, il n'y a pas (plus), aujourd'hui, de préconisations de mise en quatorzaine d'office de salariés ayant été en contact avec un usager contaminé par le COVID-19.

Ainsi, si le salarié ne bénéficie pas d'un arrêt de travail et ne présente pas de symptômes :

- Si vous décidez de quand même mettre le salarié en quatorzaine, alors vous devez :
 - Mettre en place le télétravail
 - Si le télétravail n'est pas possible, payer le salaire au salarié
- Si vous décidez de ne pas mettre le salarié en quatorzaine, alors le salarié doit reprendre son poste de travail

À ce jour, voici les arrêts de travail possibles : arrêt maladie ; arrêt maladie pour les personnes identifiées à risque par la sécurité sociale (cf. ci-dessus), arrêt de travail pour garder un enfant de moins de 16 ans à domicile (quand l'autre parent ne peut pas les garder).

Question : Nous avons été alertés par notre CSE sur un cas suspect de COVID19. Des dépistages ont été réalisés sur l'usager ainsi que sur tous les membres de l'équipe. Les tests sont négatifs. Le médecin a conclu à une angine pour notre usager. Pour autant, notre CSE demande une réunion extraordinaire. Dois-je obligatoirement répondre favorablement à cette demande ?

Réponse : Pour les associations de plus de 50 salariés, [l'article L2315-27 du code du travail](#) précise que le CSE peut être réuni de manière extraordinaire :

- « à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ainsi qu'en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement »
- ou « à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail. »

Dans votre cas, si au moins deux membres du CSE ont demandé une réunion extraordinaire sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail, alors vous devez effectivement organiser cette réunion, quand bien même les résultats de dépistage du COVID19 seraient négatifs.

3. Activité partielle

Question : Je vais mettre mes salariés en activité partielle (chômage partiel), quelles sont les modalités à mettre en œuvre ?

Réponse : Le dispositif d'activité partielle est un outil de prévention des licenciements économiques qui permet de maintenir les salariés dans l'emploi afin de conserver des compétences lorsque leur entreprise fait face à des difficultés économiques conjoncturelles. Il vient d'être renforcé pour éviter des licenciements en masse.

Un [décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle \(JO du 26 mars 2020\)](#) pris dans le cadre de l'article 11 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 est venu faciliter et renforcer le recours au chômage partiel

À consulter également sur le [Question-Réponse du Ministère du Travail](#) :

- Question-réponse n°28 : Quels outils puis-je mobiliser en cas de variation de mon activité du fait de la crise ?

[Schéma pour aider à prendre ou pas la décision d'avoir recours à l'activité partielle pour ses salariés](#) : par le Ministère du travail « Employeurs, êtes-vous éligibles à l'activité partielle ? »

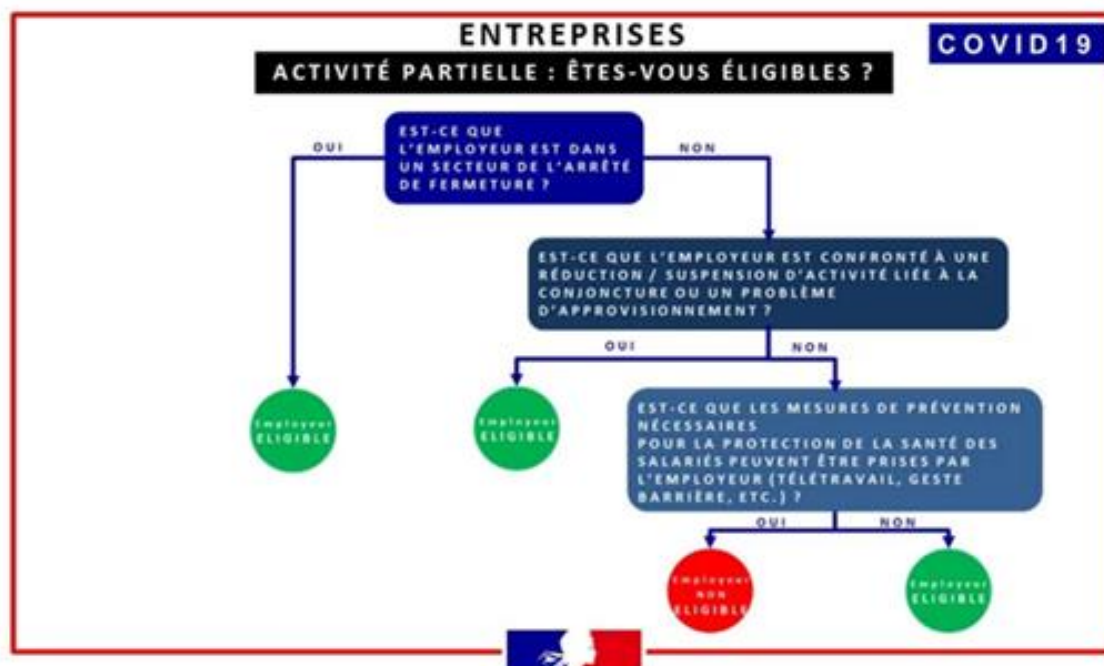
La page [Activité partielle - Dispositif exceptionnel d'activité partielle](#) du Ministère du travail

Comment faire une demande d'activité partielle ?

Toutes les associations de notre secteur peuvent avoir accès à ce dispositif si elles subissent une baisse d'activité se traduisant par :

- soit une réduction de la durée habituelle de temps de travail de l'établissement,
- soit une fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement.

➤ [Schéma d'aide à la décision de recours au chômage partiel publié par le Ministère du Travail :](#)



Il n'y a pas de dispositif particulier concernant notre secteur, c'est le dispositif de droit commun qui s'applique.

En cas de baisse d'activité, la demande est faite par l'employeur. Toutes les demandes doivent être déposées sur le portail dédié en cliquant [ici](#) en amont du placement effectif des salariés en activité partielle.

L'employeur dispose d'un délai de **30 jours à compter du placement des salariés en activité partielle pour adresser sa demande par tout moyen donnant date certaine** à sa réception. Sont visées expressément par le décret les cas suivants :

- Un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel
- **Toute autre circonstance de caractère exceptionnel – *Le covid-19 se classant dans ce cas.***

Jusqu'au 31 décembre 2020, le délai au terme duquel le silence vaut acceptation implicite de la demande préalable d'autorisation d'activité partielle est ramené à 2 jours, contre 15 jours en temps normal.

Attention, l'employeur ne peut pas imposer à un salarié protégé une mise en activité partielle ([Cass. soc. 29-1-1992, n° 88-44.603](#)). Nous tenons sur demande, à votre disposition, un modèle si vous le souhaitez qui sera à actualiser à chaque cas.

Dans le cadre des dispositions applicable pour faire face à l'épidémie de COVID19, toute demande préalable d'autorisation d'activité partielle auprès de l'administration compétente doit être accompagnée de l'avis préalable du CSE, si l'entreprise en est dotée, **quelle que soit la taille de l'entreprise : plus ou moins 50 ETP** (Rappel avant cette obligation ne s'imposait qu'au entreprises de plus de 50 ETP)

Toutefois, le décret permet de recueillir l'avis du CSE postérieurement à la demande préalable, et de le transmettre à l'administration dans un délai de 2 mois à compter de la demande. Cette possibilité n'est possible que dans les deux cas suivants :

- Un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel
- **Toute autre circonstance de caractère exceptionnel – Le covid-19 se classant dans ce cas.**

Comment sont indemnisés les salariés ?

Les salariés mis en chômage partiel reçoivent une indemnité horaire, versée par leur employeur, égale à 70 % de leur salaire brut horaire (environ 84% du salaire net horaire). Cette allocation n'est pas soumise à charges sociales.

Les salariés à plein temps mais soumis à une diminution du temps de travail inférieure à la durée légale du travail, doivent percevoir, au total (salaire maintenu + allocations) un minimum (appelé rémunération mensuelle garantie) égal au produit du Smic horaire par le nombre d'heures correspondant à la durée légale du travail pour le mois considéré. Cette garantie ne peut pas excéder, déduction faite des cotisations salariales, le salaire net que le salarié aurait été perçu pour un travail effectif de même durée payé au Smic. Si ce montant n'est pas atteint, l'employeur est dans l'obligation de lui verser une allocation complémentaire qui est égale à la différence entre la rémunération mensuelle minimale (ou SMIC net) et la somme initialement perçue par le salarié.

Une aide de l'État

Par application du décret du 25 mars 2020, l'employeur perçoit une allocation financée conjointement par l'État et l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage de :

- le taux horaire de l'allocation d'activité partielle versée à l'employeur correspond, pour chaque salarié autorisé à être placé en activité partielle, à :
- un pourcentage de la rémunération horaire antérieure brute calculée dans les conditions du II de l'article L3141-24 du code du travail (concernant l'indemnité de congés payés) et du premier alinéa de l'article R5122-18 du code du travail (indemnité horaire d'activité partielle versée aux salariés).

Le décret précise que le taux horaire de l'allocation d'activité partielle est égal pour chaque salarié concerné à **70 % de la rémunération horaire brute précitée, limitée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC.**

Le décret précise également que le **taux horaire ne peut être inférieur à 8,03 €**. Toutefois, il précise que ce minimum n'est pas applicable pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation (Alinéa 3 de l'article R. 5122-18 du code du travail).

Un arrêté du 31 mars 2020 (publié au JO du 3 avril 2020) a précisé que le contingent annuel d'heures indemnisables au titre de l'allocation d'activité partielle est fixé à 1 607 heures par salarié jusqu'au 31 décembre 2020 (au lieu de 1000 heures par an par salarié).

Une circulaire de la DGEFP sur le dispositif d'activité partielle en raison de l'épidémie de COVID vient d'être publiée, elle est disponible en cliquant [ici](#).

Dans sa [question-réponse sur l'activité partielle mise à jour au 10 avril 2020](#), le ministère précise que les entreprises peuvent placer leurs salariés en activité partielle en leur versant l'indemnité prévue par le code du travail, sans pour autant demander à bénéficier de l'aide de l'État sur ce dispositif. Afin de bénéficier des exonérations de cotisations sociales sur les indemnités d'activités partielles, les entreprises doivent quand même demander une demande d'autorisation d'activité partielle auprès de la DIRECCTE et informeront la Direccte de leur engagement à ne pas bénéficier de l'aide de l'État.

Attention, la DGEFP a indiqué à Pôle emploi et aux missions locales qu'elles ne pourront pas recourir au dispositif d'activité partielle car elles sont financées sur des fonds publics et/ou des subventions dont le versement n'est pas remis en cause par la crise sanitaire.

Bien qu'employeurs de droit privé, eu égard à la particularité et à la diversité de leur système de financement, tous les ESSMS privés non lucratif pourraient ne pas ouvrir droit à cette mesure. Les exclure de ce droit suppose que la sécurisation financière de leur activité en cette période de crise soit actée. Pour certains, cette sécurisation doit passer par un engagement de l'autorité de tarification dont ils dépendent, pour d'autres elle peut être prévue par une loi dans des limites et conditions particulières. À ce jour, l'article IV² de l'ordonnance n° 2020-313 du 25 mars 2020 sécurise dans certaines limites et sous certaines conditions les dotations financières des ESSMS mentionnées au I. de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles (hors lieux de vie et d'accueil donc). Pour les autres - toute structure n'étant pas mentionnée au I. de l'article L.312-1 CASF - un engagement de leur autorité de tarification sur ce point sera nécessaire. Nous vous invitons sur ce point, à prendre connaissance de la note visant à présenter la loi d'urgence sous un prisme budgétaire et financier, élaborée par notre URIOPSS le 26 mars 2020.

Dans [une FAQ du 15 avril 2020 concernant les ESMS PA/PH](#), le ministère des solidarités rappelle que les ESSMS doivent poursuivre autant que possible l'accompagnement des usagers. Toutefois, il est indiqué que « lorsque la situation le nécessite », les ESSMS peuvent être éligibles à l'activité partielle à la condition que ce soit la dernière solution possible après avoir étudié les logiques de coopération territoriale entre opérateurs » (mutualisation de moyens, intervention en établissement). Cependant, nous attirons votre attention sur le fait que ce document est une Foire aux questions proposée par la DGCS ayant valeur indicative. Nous vous conseillons de vous reporter aux textes en vigueur pour toute action que vous voudriez entamer.

Point de vigilance : A cette diversité de systèmes de financements peut s'adjoindre d'une diversité de situations : fermeture de certains établissements et ouverture d'autres sur une même association, réduction de l'activité d'un siège administratif autorisé ou pas, perte d'activité lié à un absentéisme insurmontable... Pour ces raisons, nous vous recommandons de bien justifier des conséquences économiques de la situation sur l'établissement ou service. Par ailleurs, le décret du 25 mars prévoyant que tout employeur pourra adresser sa demande dans un délai de 30 jours à compter du placement des salariés en activité partielle lorsque la demande est justifiée par le motif de circonstances exceptionnelles, nous vous recommandons de doubler votre demande d'un échange et mieux d'un engagement positif ou négatif de l'autorité en charge de la tarification sur ce point pendant ce délai.

Question : Quelles sont les conditions et les modalités de remboursement des salaires des salariés qui ne pourront pas travailler ?

Réponse : Si vous ne pouvez pas proposer à vos salariés du télétravail, deux cas de figure peuvent être envisagés :

- ✓ Le salarié est en arrêt maladie pour garder ses enfants (cf. réponse ci-dessus)
- ✓ Le salarié est en activité partielle (c'est-à-dire chômage partiel) (cf. réponse ci-dessus)

² IV. – « En cas de sous-activité ou de fermeture temporaire résultant de l'épidémie de covid-19, le niveau de financement des établissements et services mentionnés au I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles n'est pas modifié. Pour la partie de financement des établissements et services sociaux et médico-sociaux mentionnés au I du même article L. 312-1 qui ne relève pas de dotation ou de forfait global, la facturation est établie à terme mensuel échu sur la base de l'activité prévisionnelle, sans tenir compte de la sous-activité ou des fermetures temporaires résultant de l'épidémie de covid-19. »

Question : Puis-je mettre à disposition mes salariés en activité partielle auprès d'autres associations du secteur de l'action sociale et de la santé ?

Réponse : L'État appelle à la solidarité. Certaines associations vont se retrouver en difficultés et appellent déjà à bénéficier de renfort dans leurs équipes.

Ainsi, nous conseillons de faire un contrat à durée déterminée pour remplacement d'un salarié absent (ex : en arrêt de travail pour garde d'enfant) ou « pour surcroît exceptionnel d'activité » pour les associations qui auront recours à ces personnels d'autres associations en veillant à respecter l'ensemble de la réglementation. Sur le recours pour surcroît exceptionnel d'activité, nous ne disposons pas à ce jour du recul nécessaire pour savoir si ce motif au regard de la crise actuelle pourrait être accepté en cas de contentieux.

Or cela pose toutefois d'autres questions. L'association initiale employeuse aura-t-elle droit de maintenir l'allocation d'activité partielle alors que le salarié aura un salaire auprès d'une autre association ? Une [circulaire n°2013-12 du 12 juillet 2013](#) de la DGEFP précise qu'à condition que le contrat de travail ne comporte pas de clause licite d'exclusivité, les salariés sont autorisés à cumuler un ou plusieurs emplois pendant leur indemnisation au titre de l'activité partielle, sous réserve de respecter les principes de loyauté et de non-concurrence et la durée maximale du travail. Ainsi, les salariés peuvent percevoir de manière concomitante de l'indemnité due au titre de l'activité partielle et de la rémunération afférente aux emplois alternatifs. Le salarié doit informer son employeur de sa décision d'exercer une activité professionnelle chez un autre employeur pendant la suspension de son contrat de travail en précisant le nom de l'employeur et la durée prévisionnelle de travail. A l'issue de la période d'activité partielle, le salarié décide soit de reprendre le travail chez son employeur principal (il rompt alors le contrat de travail qu'il a contracté chez un autre employeur), soit de démissionner de son emploi initial. ([Document technique DGEFP août 2013](#)).

Par ailleurs, recourir à ces salariés en chômage partiel même à titre bénévole nous semble complexe. Qu'en est-il en cas de faute du salarié ? Qu'en est-il en cas d'accident lors de ce « bénévolat » (par exemple, s'il y a une incapacité de travail de plus de 3 mois) ?

C'est pourquoi, aujourd'hui, nous préconisons le recours au CDD.

Toutefois, l'association a aussi la possibilité de mettre à disposition son salarié dans le cadre d'un prêt de main d'œuvre à but non lucratif. Ainsi, le ministère du travail a mis en ligne des modèles sur son site et accessibles en cliquant [ici](#). Le réseau UNIOPSS-URIOPSS tient également à votre disposition, sur simple demande, une note sur le prêt de main d'œuvre ainsi qu'un modèle de convention.

Question : Quel est le régime social et fiscal de l'indemnité d'activité partielle ?

Réponse : Cette réponse évoluera en fonction de l'évolution des mesures gouvernementales en cette période de crise sanitaire.

A jour [Ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020](#) portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle (JO du 28 mars 2020)

Échéance du paiement de l'indemnité d'activité partielle : L'indemnité d'activité partielle est versée par l'employeur aux salariés à la date normale de la paie. ([Article R5122-14 al 2 du code du travail](#)).

Formalités à respecter par l'employeur :

Mention de l'activité partielle sur le bulletin de paie

Le bulletin de paie doit mentionner concernant l'activité partielle :

- Le nombre d'heures indemnisées ;
- Le taux appliqué pour le calcul de l'indemnité d'activité partielle prévue à [l'article R5122-18 du code du travail](#) ;
- Les sommes versées au salarié au titre de la période considérée.

Remise d'un document par l'ASP au salarié sur l'activité partielle

En cas de procédure de sauvegarde ou de redressement ou de liquidation judiciaire, ou de difficultés financières de l'employeur, un document comportant les mentions d'activité partielle du bulletin de salaire (cf. ci-dessus) est remis au salarié par l'Agence de services et de paiement.

L'indemnité d'activité partielle, bien que versée par l'employeur, ne constitue pas une rémunération soumise au régime social et fiscal du salaire. Il convient d'être attentif à son traitement en paie et aux règles d'assujettissement spécifiques.

Qu'en est-il en cas de saisie sur salaire ? : L'indemnité d'activité partielle entre dans le champ du régime de la saisie et cession des rémunérations au même titre que les salaires et suivant les mêmes limites. ([Article L5428-1 du code du travail](#)).

L'indemnité d'activité partielle est-elle soumise à la Taxe sur les salaires ? : L'indemnité d'activité partielle est exonérée de la taxe sur les salaires. ([Article L5428-1 du code du travail](#) et [Article 231 bis D du CGI](#)).

Régime Fiscal : Le régime fiscal de droit commun reste applicable à l'indemnité d'activité partielle ; cette indemnité entre dans la catégorie des traitements et salaires. En conséquence, l'indemnité est soumise au prélèvement à la source opéré par l'employeur. ([Article L5428-1 du code du travail](#)).

De même, cette indemnité est à déclarer par l'employeur sur la DSN, et le montant à déclarer est bien celui versé au salarié. L'employeur n'a pas à tenir compte du remboursement qu'il va percevoir via l'agence de paiement en charge de la liquidation de l'indemnité.

Régime social : L'indemnité d'activité partielle, versée par l'employeur et dans le respect du cadre légal, est soumise à un régime particulier. ([Article L5428-1 alinéa 2 du code du travail](#)).

- ⇒ L'indemnité d'activité partielle (dans le respect du cadre légal) est soumise aux cotisations et contributions suivantes (tableaux).

Attention, l'indemnisation de l'activité partielle accordée par l'employeur en dehors du régime légal est soumise aux mêmes cotisations et contributions sociales que le salaire.

Régimes	Taux global %	Répartition		Taux applicables à l'indemnité partielle
		Employeur %	Salarié %	
I. Urssaf Assurance maladie (maladie, maternité, invalidité, décès) Si salaire ≤ à 2,5 SMIC <i>Assiette Totalité du salaire</i>	13% 14,50% (13% + 1,5%) Alsace Moselle 7% (7%+1.5) 8,50% Alsace Moselle	13% 14,50% Alsace Moselle 7% 8,50% Alsace Moselle	0%	0% 1,50% Alsace Moselle (CTP 211)
Solidarité-autonomie <i>Assiette Totalité du salaire</i>	0,3%	0,3%		0%
Allocations familiales Rémunération annuelle > 3,5 smic annuel Rémunération annuelle ≤ 3,5 smic annuel (depuis le 01/04/16) <i>Assiette Totalité du salaire</i>	5,25%	5,25 %		0%
Assurance vieillesse <i>Assiette Totalité du salaire</i>	2,30%	1,90%	0,40%	0%
Accidents du travail <i>Assiette Totalité du salaire</i>	Taux variable selon l'entreprise			0%
Contribution sociale généralisée	9,2%		9,2% Dont 2,4% imposable et Dont 6,80% déductible	Applique l'abattement de 1,75% pour frais professionnel sur l'indemnité 6,2% Les taux réduits et l'exonération de CSG-CRDS ne s'appliquent pas, au titre des indemnités d'activité partielle versées pour les périodes d'emploi de mars et jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard au 31 décembre 2020
CRDS	0,5%		0,5%	0,5%

Régimes		Taux global %	Répartition		Taux applicables à l'indemnité partielle
			Employeur %	Salarié %	
Assurance vieillesse <i>Assiette 1 Plafond S/S</i>		15,45%	8,55%	6,90%	0%
Aide logement (< 20 salariés) <i>Assiette Totalité du salaire</i>		0,1%	0,1%		
Aide logement (≥ 20 salariés) <i>Assiette Totalité du salaire</i>		0,5%	0,5%		
II. Pôle emploi					
Chômage <i>Assiette Totalité du salaire</i>		4,05%	4,05%	0% à	0%
AGS <i>Assiette Totalité du salaire</i>		0,15%/	0,15% /		
III. Retraites Complémentaires					
Retraite complémentaire Cadre et Non cadre TAUX LEGAUX	Retraite complémentaire Assiette T1	7,87%	4,72%	3,15%	0%
	Retraite complémentaire Assiette T2	21,59%	12,95 %	8,64%	0%
	CEG / T1	2,15%	1,29%	0,86%	0%
	CEG / T2	2,70%	1,62%	1,08%	0%
	CET < 1 PI	0%	0%	0%	0%
	CET T1 et T2	0,35%	0,21%	0,14%	0%
	APEC Assiette limitée à 4P	0,06%	0,36%	0,21%	0%
Prévoyance Cadre	Taux minimum / T1	1,50%	1,50%	0%	0%
IV. TAXES ET PARTICIPATIONS					
Contribution organisations professionnelles et syndicales <i>Assiette totalité du salaire</i>		0,016%	0,016%		0%
Construction (≥ de 20 salariés) <i>Assiette totalité du salaire</i>		0,45%	0,45%		0%
Apprentissage (hors Alsace Moselle) <i>Assiette totalité du salaire</i>		0,68%	0,68%		0%
Formation continue Taux légaux <i>Assiette totalité du salaire</i>					0%

Question : quid du maintien de salaire conventionnel de l'employeur pour les salariés en arrêt maladie ?

Réponse : Dans le cas où un salarié est en arrêt maladie avant la période de chômage partielle ou pendant, c'est le régime de l'arrêt maladie qui prime. En ce sens, le cumul des indemnités journalières de sécurité sociale et des indemnités d'activité partielle n'est pas possible. D'autre part, il n'est pas envisageable de considérer que ces salariés percevraient une rémunération supérieure à celle versée aux salariés effectivement mis au chômage technique. Pour cette raison le maintien de salaire conventionnel du salarié malade au cours de la période d'activité partielle se fait sur la base de l'horaire réduit appliqué dans l'association pendant sa maladie. L'indemnisation doit donc être calculée en fonction de l'horaire pratiqué durant cette période et des indemnités d'activité partielle que le salarié aurait perçues s'il avait été en activité. En outre, comme je vous l'indique plus haut, un salarié en arrêt de travail pour maladie, alors que son établissement est placé en activité partielle, ne peut bénéficier que de la seule indemnisation due au titre de son arrêt maladie (circ. DGEFP 2013-12 du 12 juillet 2013, annexe 2, mise à jour en juillet 2015).

Dès lors, pour répondre à la question, les salariés en arrêt maladie percevront les IJSS et le maintien de salaire de l'employeur au sens des dispositions conventionnelles, mais uniquement sur la base de l'horaire réduit de l'association.

4. Augmentation d'activité et réquisition du personnel

Question : Puis-je réquisitionner mon personnel ?

Réponse : Vous souhaitez réquisitionner vos salariés pour assurer un service minimum et de sécurité envers les publics que vous accompagnez.

Vous devez élaborer un plan de continuité d'activité et prévoir ces modalités.

Attention toutefois, ne pourront pas être réquisitionnés les salariés considérés comme population à risque (ex : maladie chronique).

[Le décret n° 2020-337 du 26 mars 2020](#) complétant 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 (JO 27 mars 2020) évoque la réquisition par le préfet, en effet il dispose que :

« Le représentant de l'État dans le département est habilité, si l'afflux de patients ou de victimes ou la situation sanitaire le justifie, à ordonner, par des mesures générales ou individuelles, la réquisition nécessaire de tout établissement de santé ou établissement médico-social ainsi que de tout bien, service ou personne nécessaire au fonctionnement de ces établissements, notamment des professionnels de santé. »

Question : Puis-je interdire à des salariés qui ont posé des congés de partir ?

Réponse : La circulaire questions /réponses du ministère du travail du 9 mars 2020 prévoit que « Mon employeur peut unilatéralement, si la situation le requiert modifier les dates de dates de congés déjà posés ».

En principe, et en application de l'article L3141-16 : *l'employeur ne peut, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, modifier l'ordre et les dates de départ moins d'un mois avant la date de départ prévue (sauf accord collectif différent).*

Il n'y a aucune définition légale des cas de « situations exceptionnelles » mais, sous réserve de l'interprétation des tribunaux (et à n'en pas douter quand même), la France vit, ces jours-ci, des circonstances exceptionnelles. Un employeur serait très vraisemblablement autorisé à déplacer des dates de congés s'il avait besoin de personnel pour faire face à une urgence et prendre en charge des résidents.

Pour illustration, deux arrêts de jurisprudence sur ce sujet :

Ne commet aucune faute en licenciant un salarié ayant refusé la modification de ses dates de vacances l'employeur qui a demandé à ce salarié de prendre ses vacances en juillet au lieu du mois d'août :

- pour des **motifs de service et d'organisation** de son entreprise (un salarié ayant été licencié en juin) ;
- en prévenant ce salarié 15 jours à l'avance ;
- en lui offrant de le **dédommager des frais** qu'il avait engagés.

[Cass. soc. 26-6-1969 n° 68-40.003 : Bull. civ. V n° 444.](#)

Une cour d'appel a pu estimer que le refus du salarié de reporter la date de son départ en **congés payés**, alors que l'employeur faisait valoir la **nécessité de remplacer** au Gabon **de façon anticipée un salarié décédé, circonstance exceptionnelle** non contestée par l'intéressé, constituait une cause réelle et sérieuse de licenciement, peu important que l'employeur ait pris cette initiative avant ou après la délivrance d'un premier billet d'avion destiné à permettre au salarié de retourner chez lui pour ses **congés payés**.

[Cass. soc. 15-5-2008 n° 06-44.354 F-D, C. c/ Sté Sogea Satom : RJS 7/08 n° 797.](#)

Question : Puis-je reporter des repos hebdomadaires en cas d'augmentation d'activité ?

Réponse : La loi dit (article L3132-4) : *En cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, pour prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments de l'établissement, le repos hebdomadaire peut être suspendu pour le personnel nécessaire à l'exécution de ces travaux.*

Là encore, en cas de circonstances exceptionnelles, et pour faire face à des travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage ou pour prévenir des accidents concernant des personnes, le repos hebdomadaire peut être suspendu.

[L'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 \(JO du 26 mars 2020\)](#) prévoit la possibilité, du 26 mars 2020 jusqu'au 31 décembre 2020, pour les entreprises relevant de secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale de déroger à la règle du repos dominical en attribuant le repos hebdomadaire par roulement. Un décret précisera les secteurs d'activités concernés.

Question : Puis-je augmenter la durée du travail ?

Réponse : Vous pouvez augmenter la durée de travail de vos salariés sous réserve de respecter les durées maximales de travail et la réglementation applicables (heures supplémentaires, temps partiel, etc).

Dans certains cas, des avenants au contrat de travail pourront être nécessaires.

Ci-après rappel des durées maximales de travail autorisées dans notre secteur d'activité (pour des salariés adultes) :

	Code du travail	Accord UNIFED étendu (1)	CC51 (dispositions générales)**	CC66	CC de l'aide à domicile CC 21/05/2010
Durée maximale de travail quotidienne, Par jour	10 h Possibilité d'aller jusqu'à 12h par accord collectif			10 h (12h si accord collectif)	10 h
Durée maximale de travail pour les travailleurs de nuit	8 h	12 h		10h dérogation possible 12h	10h 40h/12 semaines
Repos quotidien minimum	11 h	11 h pers sanitaire et pers assurant le lever et le coucher des usagers : dérogation possible à 9h avec repos compensateur de 2h		11 h dérogation possible à 9h	11 h
Amplitude journalière maximale	Non réglementée, Cass soc 18/12/2001 : 13 h				12 heures sauf besoin exceptionnel (possibilité 13h durant 7 jours max après consultation IRP) SSIAD et CDS : 13 h
Durée maximale de travail par semaine	48 h/semaine 44h sur 12 semaines (possible 46h/12 semaines par accord)	44h/semaine 44h sur 4 semaines		44h/semaine	48 heures/semaine 44 heures sur 12 semaines (possible 46h/12 semaines par accord)

(1) Il s'agit des accords suivants :

- accord de branche sur la durée du travail du 1^{er} avril 1999, agréé par arrêté du 25/06/1999 et étendu par arrêté du 04/08/1999 et accord de branche sur le travail de nuit du 17 avril 2002 agréé par arrêté du 23/06/2003 et étendu par arrêté du 03/02/2004

** CC51 : il s'agit là des dispositions générales, ne concerne ni les établissements pour enfants ou adultes handicapés, ni les médecins

Les entreprises de secteurs « particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation ou à la continuité de la vie économique et sociale » pourront déroger aux règles d'ordre public et aux dispositions conventionnelles relatives à la durée du travail (La loi n°2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 a été publiée au Journal Officiel du 24 mars 2020, disponible en cliquant [ici](#))

[L'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 \(JO du 26 mars 2020\)](#), prise en application de la loi d'urgence, évoque les entreprises relevant de secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale. Un décret devrait préciser les secteurs d'activités concernés.

[Un communiqué de presse du Ministère du travail du 27 mars 2020](#) précise que « La ministre du Travail confirme que chaque secteur d'activité concerné par ces dérogations fera l'objet d'un décret, dont la validité sera définie sur une période strictement limitée aux besoins du secteur et à ceux de la Nation. Chaque décret tiendra compte de la nature des activités à réaliser et permettra évidemment de préserver la santé des travailleurs durant cette période exceptionnelle. »

Dérogations aux durées maximales

Cette ordonnance fixe également les dérogations aux durées maximales de travail autorisées (légalles et conventionnelles) pendant la crise sanitaire, et ce du 26 mars 2020 jusqu'au 31 décembre 2020. Ainsi,

- La durée quotidienne maximale peut être portée jusqu'à 12 heures

- La durée du repos quotidien peut être réduite jusqu'à neuf heures consécutives avec l'attribution d'un repos compensateur égal à la durée du repos dont le salarié n'a pu bénéficier
- La durée hebdomadaire maximale peut être portée jusqu'à 60 heures
- La durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives peut être portée jusqu'à 48 heures

Et plus spécifiquement pour les travailleurs de nuit :

- La durée quotidienne maximale de travail accomplie par un travailleur de nuit peut être portée jusqu'à 12 heures, avec l'attribution d'un repos compensateur égal au dépassement de la durée
- La durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit calculée sur une période de douze semaines consécutives peut être portée jusqu'à 44 heures

L'ordonnance précise également que si l'employeur utilise au moins une des dérogations ci-dessus alors il en informe sans délai et par tout le Comité Social et Économique ainsi que le directeur de la Direccte.

Question : Puis-je modifier le lieu de travail de mes salariés sans clause de mobilité ?

Réponse : L'affectation occasionnelle d'un salarié en dehors du secteur géographique où il travaille habituellement ou des limites prévues par une clause de mobilité ne constitue pas nécessairement une modification. Au regard de la jurisprudence, il s'agit d'un simple changement des conditions de travail ne nécessitant pas l'accord du salarié dès lors que :

- l'affectation occasionnelle est motivée par l'intérêt de l'association ;
- elle est justifiée par des circonstances exceptionnelles ;
- le salarié est informé préalablement, dans un délai raisonnable, du caractère temporaire de l'affectation et de sa durée prévisible.

En raison de la situation particulière actuelle, une modification temporaire du lieu de travail peut tout à fait être envisagée quand bien même le salarié ne dispose pas d'une clause de mobilité ou que le nouveau lieu de travail est situé en dehors de son secteur géographique habituel. S'agissant de la nécessité d'informer le salarié concerné dans un "délai raisonnable", là encore, la situation actuelle fait que la continuité de la prise en charge des usagers prime.

5. Télétravail

Question : Puis-je refuser le télétravail à un de mes salariés, même non exposé ?

Réponse : Dans un communiqué de presse du 16 mars 2020, disponible [ici](#), le Ministère du travail pose le principe du télétravail, et le travail sur son lieu de travail en exception « Le télétravail est la règle impérative pour tous les postes qui le permettent ». Suite au passage en stade 3, le Ministère du travail dans une note intitulée « [Coronavirus-COVID19 - Quelles mesures l'employeur doit-il prendre pour protéger la santé de ses salariés ?](#) » du 23 mars 2020, indique bien que le télétravail « devient la norme pour tous les postes qui le permettent ». Ainsi, vous ne pouvez pas refuser à vos salariés de se mettre en télétravail d'autant plus s'ils occupent un poste qui le permet. Si vous refusez le télétravail, vous devrez le motiver.

Le télétravail doit être organisé par l'employeur.

Du fait de l'épidémie, le ministère du travail précise qu'aucun formalisme particulier n'est requis. Toutefois, si vous ne possédez pas d'accord collectif ou de plan d'action, vous devez demander à vos salariés de vous faire une demande par écrit. Vous accusez réception de la demande en lui rappelant le respect des horaires de travail.

À consulter également sur le [Question-Réponse du Ministère du Travail](#) :

- Question-réponse n°20 : Comment mettre en œuvre le télétravail ?

Question : Quelle est la durée maximale du télétravail ?

Réponse : Au regard du contexte actuel, il n'y a aucune durée maximale. Le temps du confinement, les salariés qui le pourront, resteront en télétravail.

Question : Le salarié en télétravail, peut-il se rendre à titre exceptionnel sur son lieu de travail ?

Réponse : Si le salarié a besoin de se rendre sur son lieu de travail pour accomplir une mission qu'il ne peut pas faire en télétravail, l'employeur devra remplir l'attestation de déplacement professionnel accessible [ici](#). Le Ministère du travail dans une note intitulée « [Coronavirus-COVID19 - Quelles mesures l'employeur doit-il prendre pour protéger la santé de ses salariés ?](#) » du 23 mars 2020, précise que l'attestation de déplacement professionnel pour motif impératif émane de l'employeur.

Le salarié doit alors veiller à avoir son autorisation et la vôtre pour circuler.

Pour rappel, circuler sans autorisation expose les personnes à une amende prévue pour les contraventions de 4^{ème} classe, soit 135 euros ([Décret n° 2020-264 du 17 mars 2020 portant création d'une contravention réprimant la violation des mesures destinées à prévenir et limiter les conséquences des menaces sanitaires graves sur la santé de la population](#)).

Question : Comment apprécier le temps de travail effectif de mes salariés en télétravail ?

Réponse : [L'article L1222-9 du code du travail](#) prévoit différentes modalités pour la mise en place du télétravail, notamment par :

- un accord collectif ;
- ou, à défaut, d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique (CSE), s'il existe.

C'est dans le cadre de cet accord ou de cette charte que sont définis notamment les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ainsi que la détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le télétravailleur.

La crise sanitaire a contraint de nombreux établissements à mettre en place le télétravail rapidement. Ainsi, l'article L1222-9 du code du travail permet à l'employeur et au salarié de convenir de recourir au télétravail, en formalisant leur accord par tout moyen. Par ailleurs, l'article L1222-11 du code du travail précise qu'en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.

Même en télétravail, le salarié est en situation de travail et doit accomplir ses heures conformément à son contrat de travail. Ainsi, toute heure accomplie dans le cadre du télétravail est une heure de temps de travail effectif. Il appartient donc à l'employeur d'instaurer des modalités de suivi du temps de travail effectif en l'absence d'accord ou de charte sur le télétravail qui peuvent être formalisées dans l'accord de mise en place du télétravail entre le salarié et l'employeur. Ces modalités de suivi pourraient également être discutées avec le CSE, ainsi que le droit à la déconnexion.

6. Congés et absences

Question : Les congés des salariés qui sont déjà posés sur cette période peuvent-ils être maintenus d'office ou doit-on demander aux salariés l'autorisation de les maintenir ?

Réponse : Les congés payés peuvent être pris normalement durant la période d'épidémie, aucune autorisation ne doit être sollicitée auprès du salarié.

Question : Peut-on demander aux salariés volontaires de poser des congés durant la période ?

Réponse : La réglementation applicable en matière de congés payés prévoit des délais et des règles de consultation du CSE pour organiser l'ordre des départs en congés, l'information du salarié, etc.

Ainsi, au regard de l'article D 3141-6 du Code du travail, l'ordre des départs est communiqué, par tout moyen, à chaque salarié **un mois avant son départ**.

À consulter également sur le [Question-Réponse du Ministère du Travail](#) :

- Question-réponse 21 : Puis-je imposer la prise de congés ou de jours de réduction du temps de travail (JRTT) au salarié concerné pendant la période de vigilance de 14 jours ?

L'employeur ne peut, au regard de la jurisprudence, invoquer des circonstances exceptionnelles pour ne pas respecter ce délai de prévenance. En effet, cette possibilité n'est prévue par les textes qu'en cas de modification des dates de départ déjà fixées (art. L 3141-16 2° du Code du travail) et non pas pour leur fixation initiale (Cass. crim. 21-11-1995 n° 94-81.791).

Toutefois, en cette période de crise sanitaire, un loi d'urgence a été adoptée afin d'adapter la réglementation en droit du travail en permettant au gouvernement de légiférer par ordonnance.

Parmi, les mesures envisagées à l'article 11 de la loi n°2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie du covid-19 publiée au Journal Officiel du 24 mars 2020 (Elle est disponible en cliquant [ici](#)), l'employeur pourra imposer ou modifier la prise de congés payés, de JRTT, de jours de repos (convention de forfait ou CET).

Concernant les congés payés, l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 (JO du 26 mars 2020) confirme que ces dérogations suppose une négociation préalable et doivent être prévues **par un accord d'entreprise, ou à défaut un accord de branche**. Ainsi, dans ce cadre, l'employeur peut, uniquement du 26 mars 2020 jusqu'au 31 décembre 2020 :

→ Imposer la prise de congés payés à un salarié, mais :

- Les congés payés doivent être acquis,

L'ordonnance autorise même l'employeur à imposer la prise des congés payés par anticipation (« y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont vocation à être pris »).
Pour mémoire, en temps normal, l'accord du salarié est nécessaire.

- Les congés payés sont limités à 6 jours
- L'employeur doit respecter un délai de prévenance au minimum d'1 jour franc
Ainsi, le jour de la notification et le jour de prise de congé ne comptent pas dans le calcul du délai de prévenance. Par ailleurs, lorsque le jour du délai tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié, le délai est reporté au premier jour ouvrable suivant
Exemple : Si l'employeur souhaite que le salarié prenne ses CP le 9 avril, il doit le prévenir au plus tard le 7 avril pour un effet au 9 avril.

→ Modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés, donc sans l'accord du salarié.

→ Fractionner les congés sans l'accord du salarié (à la condition que cela soit bien prévu dans l'accord d'entreprise ou l'accord de branche).

→ Fixer les dates des congés sans être tenu d'accorder un congé simultané à des conjoints ou des partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans son entreprise.

Concernant les JRTT et les autres jours de repos

[L'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 \(JO du 26 mars 2020\)](#) précise que le nombre total de jours de repos dont l'employeur peut imposer au salarié la prise ou dont il peut modifier la date concernant les JRTT, les jours de repos prévus par les conventions de forfait et les jours de repos affectés sur le compte épargne temps du salarié, est fixé à 10 jours maximum.

Pour les JRTT

À la différence des congés payés, [l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 \(JO du 26 mars 2020\)](#) précise que l'employeur peut déroger à son accord d'entreprise relatif à la réduction du temps de travail (JRTT) en vigueur si l'intérêt de l'entreprise le justifie au regard des difficultés économiques liées à la propagation du covid-19, et ce uniquement du 26 mars 2020 jusqu'au 31 décembre 2020.

Ainsi, sous réserve de respecter un délai de prévenance de 1 jour franc, l'employeur peut :

→ Imposer la prise, à des dates qu'il détermine, de JRTT au choix du salarié, qui sont acquis

→ Modifier unilatéralement les dates de prise des JRTT.

Ainsi, le jour de la notification et le jour de prise de congé ne comptent pas dans le calcul du délai de prévenance. Par ailleurs, lorsque le jour du délai tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié, le délai est reporté au premier jour ouvrable suivant.

Si l'employeur souhaite que le salarié prenne un JRTT le 9 avril, il doit le prévenir au plus tard le 7 avril pour un effet au 9 avril.

Pour les conventions de forfaits

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**, et ce uniquement du 26 mars 2020 jusqu'au 31 décembre 2020 :

→ Imposer la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de repos au choix du salarié ou les de jours de repos prévus par une convention de forfait

→ Modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos ou les dates de prise de jours de repos prévus par une convention de forfait.

Ainsi, le jour de la notification et le jour de prise de congé ne comptent pas dans le calcul du délai de prévenance. Par ailleurs, lorsque le jour du délai tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié, le

décal est reporté au premier jour ouvrable suivant. Si l'employeur souhaite que le salarié prenne un jour de repos le 9 avril, il doit le prévenir au plus tard le 7 avril pour un effet au 9 avril.

Pour le compte-épargne temps

Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19, l'employeur peut imposer, et ce du 26 mars 2020 jusqu'au 31 décembre 2020, que les droits affectés sur le compte épargne-temps du salarié soient utilisés par la prise de jours de repos, dont il détermine les dates en respectant un délai de prévenance d'au moins 1 jour franc.

Ainsi, le jour de la notification et le jour de prise de congé ne comptent pas dans le calcul du délai de prévenance. Par ailleurs, lorsque le jour du délai tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié, le délai est reporté au premier jour ouvrable suivant. Si l'employeur souhaite que le salarié prenne un jour de repos dans son CET le 9 avril, il doit le prévenir au plus tard le 7 avril pour un effet au 9 avril.

Question : Les salariés continuent-ils à acquérir des congés payés durant la période de fermeture en activité partielle ?

Réponse : L'[article R5122-11 du code du travail](#) précise à ce jour que les heures chômées au titre du dispositif d'activité partielle sont prises en compte en totalité pour l'acquisition des droits à congés payés.

Question : Un salarié, professionnel d'un établissement social ou médico-social, en congé parental, peut-il se porter volontaire pour venir travailler dans son établissement ?

Réponse : Oui, dans cette hypothèse, cette situation pourra se sécuriser/formaliser juridiquement par un avenant de reprise en congé parental à temps partiel.

Cet avenant indiquera ainsi les clauses classiques d'un contrat de travail à temps partiel (durée du travail, répartition de la durée, heures complémentaires, ...).

Cette reprise en temps partiel ayant des incidences sur son allocation « congé parental », le professionnel devra en outre se rapprocher de la CAF.

Question : Des salariés ont posé leurs congés trimestriels sur les vacances d'avril. Ils réalisent un suivi téléphonique des jeunes qui sont confinés chez eux. Avons-nous obligation de continuer le suivi sur les vacances ? Peut-on déplacer les congés trimestriels sur une autre semaine que sur celle où ils avaient été posés ?

Réponse : La convention collective du 15 mars 1966 précise que les dates de prise des congés trimestriels sont fixées par l'employeur « au mieux des intérêts du service », au cours de chacun des trois trimestres qui ne comprennent pas le congé annuel.

Sous réserve de respecter un délai de prévenance suffisant et en accord avec le salarié, au regard de la situation de crise, les congés trimestriels pourraient être déplacés. Les congés trimestriels devront être pris dans le trimestre auquel ils se rapportent.

Question : Est-il possible de fractionner les poses des congés trimestriels sur le trimestre d'acquisition dans la Convention collective du 15 mars 1966 ?

Par exemple : 3 en avril et 3 en mai ?

Réponse : Les congés trimestriels dans la convention collective du 15 mars 1966 doivent être pris consécutivement, y compris pendant la période de crise sanitaire. Aucune disposition conventionnelle à ce jour ne permet de les fractionner.

Question : Certains de nos salariés sont confinés et se tiennent à disposition de l'employeur. Ont-ils droit à des congés payés et des congés trimestriels ?

Réponse : Vous avez demandé à vos salariés de rester chez eux mais sans possibilité de télétravailler, et ils ne bénéficient d'aucun arrêt de travail. Toutefois, ils doivent rester à votre disposition, prêts à intervenir si besoin.

Le contrat de travail n'étant pas suspendu, l'employeur lui verse effectivement une rémunération. Dans ses premières questions-réponses du 28 février 2020, le ministère du travail avait indiqué que cette situation correspondait à du temps de travail effectif et ouvrait les mêmes droits que pour les salariés présents dans l'entreprise (cf. ci-dessous).

Par conséquent, durant cette période vos salariés acquièrent des congés payés et des congés trimestriels.

14. Puis-je restreindre l'accès du lieu de travail au salarié concerné ?

Si l'employeur ne peut adapter le poste du salarié en vue de limiter les contacts et si le télétravail n'est pas compatible avec l'activité, il peut demander au salarié de rester à son domicile.

Le salarié peut prendre contact avec l'agence régionale de santé (via le portail web www.ars.sante.fr ou la plateforme téléphonique nationale), afin qu'un médecin habilité par celle-ci procède le cas échéant à l'établissement d'un avis d'arrêt de travail correspondant à la durée d'isolement préconisée.

Si le salarié ne bénéficie pas d'un arrêt de travail délivré par le médecin de l'ARS, mais que l'employeur lui demande de ne pas se présenter à son travail, sa rémunération est maintenue et sa période d'absence

5



Covid-19 version du 28 février 2020

assimilée à une période normalement travaillée ouvrant le bénéfice aux mêmes droits que les salariés présents dans l'entreprise.

Question : Mes salariés sont en arrêts de travail soit pour garde d'enfants soit parce qu'ils sont considérés comme personne fragile. Ces périodes sont-elles considérées comme du temps de travail effectif pour l'acquisition des CP et de CT dans la CCN 1966 et dans la CCN 1951 ?

Réponse : Les deux arrêts doivent être considérés comme des arrêts maladies d'origine non professionnelle. Certaines périodes sont effectivement assimilées à des périodes de temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés et des congés trimestriels par les conventions collectives en plus de celles prévues légalement.

Pour ce qui est des congés payés :

L'article 09.2.3 de la CCN du 31 octobre 1951 précise que les 30 premiers jours de maladie consécutifs ou non (pendant la période de référence) ne réduisent pas la durée du congé payé. Au-delà, un abattement est prévu, à savoir : chaque quinzaine ou fraction de quinzaine d'absence pour maladie au-delà des trente premiers jours considérés comme temps de travail effectif donne lieu à une réduction de 1/24^{ème} du congé annuel sous réserve de l'application des dispositions légales et réglementaires.

L'article 22 de la CCN du 15 mars 1966 précise que les absences pour maladie non rémunérées d'une durée totale cumulée inférieure à 30 jours, et celles donnant lieu à rémunération par l'employeur dans les conditions prévues par la convention collective sont considérées comme des périodes de travail effectif pour l'acquisition des CP.

Ainsi ces arrêts de travail peuvent être considérés comme du temps de travail effectif pour l'acquisition des CP dans les limites et le respect des dispositions conventionnelles applicables et en fonction des droits de chaque salarié à l'instant T.

Pour ce qui est des congés trimestriels :

L'article 9.05.1 de la CCN du 31 octobre 1951 permet l'octroi de congés supplémentaires dits « trimestriels » pour les salariés des établissements pour enfants ou adultes handicapés ou inadaptés dans lesquels la prime décentralisée est égale à 3 %. L'article 09.05.3 précise que les absences entraînent des abattements dans l'acquisition de ces congés à raison de

- par quinzaine ou fraction de quinzaine en ce qui concerne les personnels éducatifs,
- par mois ou fraction de mois en ce qui concerne les autres personnels, à un abattement d'une journée.

Toutefois, il est précisé que les absences justifiées par la maladie sont considérées comme temps de travail effectif dans la limite de quinze jours par trimestre ouvrant droit à ces congés.

La convention collective du 15 mars 1966 indique dans ces différentes annexes que la détermination du droit à congé trimestriel sera appréciée par référence aux périodes de travail effectif prévues à l'article 22 (congés payés). Le congé trimestriel est donc acquis si le salarié est présent de manière effective au cours du trimestre ou si l'absence en question est assimilée à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés annuels (cf. ci-dessus). Toute autre absence réduit la durée des congés trimestriels au prorata.

Ainsi ces arrêts de travail peuvent être considérés comme du temps de travail effectif pour l'acquisition des CT dans les limites et le respect des dispositions conventionnelles applicables et en fonction des droits de chaque salarié à l'instant T.

7. Procédures de licenciement

La position du Gouvernement et du Ministère du Travail, en date du 06 avril 2020, est de maintenir l'emploi et d'éviter si possible les licenciements.

Aussi, certaines situations (disciplinaires ou bien inaptitude médicalement constatée notamment) ne peuvent échapper à un licenciement.

Question : Comment articuler les procédures de licenciement disciplinaire en cours et à venir par rapport à la situation de confinement liée au Coronavirus ?

Rappel des délais en matière disciplinaire :

- ✓ La procédure de licenciement disciplinaire est enserrée dans des délais spécifiques :
- l'employeur doit agir **dans les 2 mois** suite à la connaissance des faits fautifs (*article L 1332-4 du Code du travail*);
- cela se traduit par l'envoi d'une convocation à un entretien préalable au licenciement : autrement dit, **si avant les 2 mois l'employeur a envoyé une convocation à l'entretien préalable, il a respecté les délais** ;
- aussi, une fois que l'entretien a eu lieu, l'employeur **a un mois pour notifier** le licenciement au salarié (*article L 1332-2 du Code du travail*): en matière de notification, la jurisprudence retient **la date d'envoi du courrier** de licenciement (*Cass. soc. 21-9-2005 n° 03-43.961 (n° 1963 F-D)*).

Difficultés que peuvent rencontrer les employeurs :

- ✓ Au regard de la situation de crise sanitaire que nous connaissons, les employeurs peuvent se confronter à plusieurs difficultés :
- faire venir un salarié en période de confinement peut-être délicat (salarié peut-être en arrêt garde d'enfant, en activité partielle...);
- aussi, même si l'employeur peut donner une dérogation expresse pour « aller travailler » on peut s'interroger sur le fait que cela puisse fonctionner pour ce type d'entretien ;
- de plus, la situation sanitaire induit de réduire autant que possible les contacts (l'entretien préalable met potentiellement en présence 4 personnes : le salarié et l'assistant du salarié, l'employeur et éventuellement un autre membre du personnel l'accompagnant) ;
- en outre, la disponibilité des assistants du salarié peut être réduite (eux-mêmes en activité partielle ou arrêt maladie...)
- enfin, certains bureaux de Poste ont une activité réduite (pour l'envoi de la convocation et pour la notification du courrier de licenciement, cela peut avoir des impacts au regard des délais légaux). Même si sur ce point il peut y avoir une solution : on peut suggérer aux employeurs de recourir au service mis en ligne par la Poste, sans avoir à se déplacer : <https://www.laposte.fr/lettre-recommandee-en-ligne>.

Deux questionnements se posent :

- 1- **Est-il possible de mener un entretien préalable au licenciement par visioconférence ou par téléphone (cela évite les déplacements) ?**

Art. R. 1232-1 C.Trav. « La lettre de convocation prévue à l'article L. 1232-2 indique l'objet de l'entretien entre le salarié et l'employeur.

Elle précise la date, l'heure et **le lieu** de cet entretien.

Elle rappelle que le salarié peut se faire assister pour cet entretien par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, en l'absence d'institutions représentatives dans l'entreprise, par un conseiller du salarié. [Anc. art. R. 122-2-1.] »

Il y a une diversité de réponses jurisprudentielles ci-dessous répertoriées :

Refus de la jurisprudence d'échanges par correspondances

La cour d'appel de Paris a rejeté la validité d'un **échange de correspondances**, procédé manquant à la lettre et à l'esprit de la procédure légale organisée par l'article L 122-14 du Code du travail (devenu l'article R 122-2-1 du Code du travail) (*CA Paris 22 décembre 1981, 22e ch. A, Granger c/ Comité français pour la campagne mondiale contre la faim*)

Refus de la jurisprudence d'un entretien téléphonique

Une conversation téléphonique ne saurait remplacer l'entretien préalable prévu par l'article L 122-14 (ancien) du Code du travail (*Cass. soc. 14-11-1991 n° 90-44.195 D, Macé c/ Colangelo*).

Refus par la jurisprudence d'une visioconférence

La chambre sociale de la Cour d'Appel de Grenoble a jugé qu'il ne ressort pas des dispositions réglementaires d'application des articles L1232-2 et L1232-3 du code du travail que l'entretien préalable à licenciement peut se dérouler par visio-conférence.

Pas de visioconférence possible alors même que les parties avaient accepté la mise en place d'une conférence vidéo Skype au cours de laquelle chacune a pu faire entendre son argumentation de façon claire, respectant la confidentialité de l'entretien.

Privé de la possibilité d'une rencontre physique avec son employeur, la Cour d'appel a considéré que le salarié avait subi un préjudice du fait des conditions dans lesquelles s'est tenu cet entretien, justifiant de lui **octroyer des dommages et intérêts** (*CA Grenoble, ch. soc. -sect. a, 7 janv. 2020, n° 17/02442*).

Admission par la jurisprudence d'un entretien téléphonique

L'existence d'un entretien téléphonique entre le salarié et le représentant de l'employeur **ne vicie en rien la procédure de licenciement**, dès lors que **le salarié a été régulièrement convoqué, qu'il n'a volontairement pas participé à l'entretien et que l'entretien préalable n'est prévu que dans le seul intérêt du salarié**. (*CA Reims 11-9-1996 n° 94-2532, ch. soc., Idrissi c/ Sté Demathieu et Bard*).

Admission par la jurisprudence d'une visioconférence

Le tribunal administratif de Limoges a précisé que :

- l'accord du salarié sur la procédure de licenciement menée par visioconférence ;
- et le fait que l'employeur a pu au cours de cet échange indiquer les motifs du licenciement envisagé et recueillir les explications du salarié ;
- ont permis d'engager un dialogue entre l'employeur et le salarié ;
- et de ce fait, a jugé que la tenue de l'entretien préalable au licenciement par visioconférence **n'a pas rendu irrégulière la procédure engagée** (*Tribunal administratif de Limoges, 25 juin 2015, n° 1300521*).

Admission par la jurisprudence d'une visioconférence

La cour d'appel de Rennes a admis l'utilisation de la visioconférence dès lors que les parties en sont d'accord (*CA Rennes 11-5-2016 n° 14/08483*)

Réponse :

- ✓ L'article R 122-2-1 du Code du travail dispose que la lettre de convocation à l'entretien préalable doit notamment en préciser **le lieu** : cela laisse penser qu'un lieu **géographiquement identifié** doit être mentionné dans la convocation à l'entretien préalable au licenciement, afin qu'une rencontre physique entre les parties ait lieu.
- ✓ Aussi, le Code du travail ne prévoit pas la possibilité d'un entretien par visioconférence ou par téléphone.
- ✓ De plus, la jurisprudence est contrastée en la matière et la Cour de Cassation n'a jamais tranché sur le sujet.

- ✓ Des problèmes pourraient surgir par exemple : qualité technique de la visioconférence, confidentialité...
- ✓ En l'état actuel des textes, il n'est pas possible à priori de faire une visioconférence. Il conviendrait de se rapprocher de la DIRECCTE dont vous dépendez pour avoir un avis à ce sujet.

Pour information l'Uniopss a sollicité le 06 avril 2020 le cabinet de la Ministre du Travail, Madame Muriel PENICAUD et la Direction générale de la cohésion sociale afin d'avoir une position claire à ce sujet.

Quel est le risque si l'employeur mène un entretien via une visioconférence ?

- ✓ Le non-respect de l'entretien préalable constitue **une irrégularité de procédure** mais n'a pas pour effet de priver la rupture de cause réelle et sérieuse (*Cass. soc. 29-10-2003 n° 01-44.354 et Cass. soc. 11-9-2012 n° 11-20.371*).
- ✓ **Concrètement** : lorsqu'une irrégularité a été commise au cours de la procédure mais que le licenciement repose **sur une cause réelle et sérieuse**, le juge accorde au salarié, à la charge de l'employeur, une indemnité qui ne peut pas être **supérieure à un mois de salaire** (*Article L 1235-2 du Code du travail*). Il peut aussi allouer des dommages et intérêt en cas de préjudice subi.

À défaut d'organiser l'entretien par visioconférence se pose une seconde question :

2- Est-il possible de différer l'entretien préalable au licenciement disciplinaire ?

Rappel : le salarié n'a pas l'obligation de se rendre à un entretien préalable à un licenciement :

Le salarié dont le licenciement est envisagé n'est pas tenu légalement de se rendre à l'entretien préalable auquel il est convoqué. Il a le droit de ne pas s'y rendre. L'entretien n'étant prévu que dans son seul intérêt, son absence ne peut lui être reprochée par l'employeur (*Cass. soc. 15-5-1991 n° 89-44.670 P.*)

Aussi, son absence à l'entretien ne constitue pas une cause de licenciement en tant que telle (*Cass. soc. 28-11-2001 n° 99-46.031 F-D*). S'il ne se présente pas (sans en avoir parlé à l'employeur), l'employeur peut poursuivre la procédure et lui notifier son licenciement.

Admission par la jurisprudence d'un report d'entretien : cas où le salarié le demande expressément ou cas où le salarié manifeste qu'il est empêché de venir

- ✓ La chambre sociale de la Cour de cassation considère que l'employeur, **informé de l'impossibilité** dans laquelle se trouve le salarié de se présenter à l'entretien, peut en reporter la date : **c'est alors à compter de cette nouvelle date que court le délai d'un mois**, (*Cass. soc. 7 juin 2006 n° 04-43.819*).
- ✓ Il en est de même si l'entretien **est reporté à la demande du salarié** (*Cass. soc. 3 février 2004 n° 01-46.318*). **C'est alors à compter de cette nouvelle date que court le délai d'un mois.**

Refus par la jurisprudence d'un report d'entretien : cas où l'employeur, de sa propre initiative reporte l'entretien sans demande du salarié de report ou sans que le salarié dise qu'il est empêché

- ✓ Si le report de l'entretien préalable au licenciement **résulte de la seule initiative de l'employeur, le délai maximal de notification du licenciement disciplinaire d'un mois court à compter de la date prévue pour l'entretien initial.** (*Cass. soc. 20-5-2014 n° 12-28.046 (n° 1018 FS-D) ; n° 12-28.463 (n° 1019 FS-D)*).

- ✓ Dans ces 2 décisions, le salarié n'avait pas retiré la LRAR de convocation à l'entretien préalable et l'employeur de sa propre initiative l'avait convoqué à un autre entretien. Les juges ont considéré que le fait de ne pas retirer cette LRAR **ne constitue pas un empêchement** de se présenter à l'entretien et ne fait pas obstacle à la poursuite de la procédure de licenciement. L'employeur aurait pu poursuivre la procédure.
- ✓ **Dans ce cas**, le non-respect du délai de notification de la sanction prévu par le Code du travail (1 mois) ou par une convention collective **rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse** même si le retard de notification est dû à une nouvelle convocation à un entretien préalable, le salarié ne s'étant pas présenté au premier. (*Cass. soc. 23-1-2013 n° 11-22.724 F-D*)

Réponse :

- ✓ Au regard de la jurisprudence, il apparaît que si le salarié ne se manifeste pas alors que l'employeur a régulièrement envoyé une LRAR de convocation à un entretien préalable au licenciement, dans les délais et à la dernière adresse postale indiquée par le salarié, **l'employeur peut poursuivre la procédure et notifier le licenciement.**
- ✓ Aussi, si en retour du courrier le salarié fait savoir **qu'il est empêché** de venir à cause du confinement ou bien **s'il manifeste un souhait de report** d'entretien, l'employeur peut être amené à reporter la date de l'entretien préalable par l'envoi d'un nouveau recommandé. **C'est à compter de cette 2eme date que l'employeur devra respecter le délai d'un mois pour notifier le licenciement.**
- ✓ Enfin, si l'employeur décide de son propre chef de reporter l'entretien **alors que le salarié ne répond pas au courrier de convocation** (pas de manifestation de sa part du type demande de report ou empêchement), **la date qui sera retenue pour la notification à respecter dans le délai d'un mois sera la première date d'entretien prévue.**
- ✓ On pourrait considérer, en cas de silence du salarié, qu'au regard de la situation sanitaire inédite que l'employeur était « informé » de son empêchement (mesure de confinement pour l'ensemble de la population) et qu'à juste titre il a reporté de sa propre initiative l'entretien (dans l'intérêt du salarié : à la fois pour respecter le principe du contradictoire de l'entretien et pour protéger la santé du salarié dans le cadre de son obligation de résultat).
- ✓ **Mais la jurisprudence dans ce cas est claire et ne retient que la 1ere date de l'entretien prévue.**

Pour information l'Uniopss a sollicité le 06 avril 2020 le cabinet de la Ministre du Travail, Madame Muriel PENICAUD et la Direction générale de la cohésion sociale afin d'avoir une position claire à ce sujet : l'employeur peut-il oui ou non reporter de sa propre initiative l'entretien de licenciement alors que le salarié ne l'a pas demandé ou qu'il n'a pas dit qu'il était empêché ?

Question : Est-il possible de procéder au report de l'entretien de licenciement pour inaptitude médicale du salarié sans avoir à reprendre le paiement du salaire d'un mois ?

Rappel des délais en matière d'inaptitude :

- Les articles L 1226-4 (inaptitude d'origine non professionnelle) et L 1226-11 (inaptitude d'origine professionnelle) du Code du travail imposent à l'employeur de reprendre le versement du salaire correspondant à l'emploi occupé par le salarié avant la suspension de son contrat de travail en l'absence de reclassement ou de rupture du contrat à l'issue d'un **délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical** de reprise du travail (effectué par le médecin du travail).

Difficultés que peuvent rencontrer les employeurs :

- Si l'employeur souhaite reporter de sa propre initiative l'entretien ou bien si le salarié demande un report d'entretien pour cause de confinement, la question se pose de savoir si au bout d'un mois à compter de la visite de reprise auprès du médecin du travail, le salaire devra être repris ?

Jurisprudence en matière de report d'entretien de licenciement pour inaptitude

La Cour de Cassation a décidé que même si le report de l'entretien préalable au licenciement pour inaptitude **provenait du salarié** et que de ce fait, l'employeur l'a licencié plus d'un mois après la visite de reprise auprès du médecin du travail, cela n'empêchait pas l'employeur de devoir lui verser le salaire dû correspondant à ce dépassement (*Cass. soc. 11-10-2006 n° 05-40.890 F-D, F. c/ Sté Oggi Car*).

Réponse : Au regard des textes, si le salarié est licencié plus d'un mois après la visite de reprise auprès du médecin du travail, l'employeur devra reprendre le salaire correspondant à l'emploi occupé auparavant. La jurisprudence existante évoque une reprise de salaire même si le report a été demandé par le salarié. *Dans la situation actuelle liée au COVID-19, au 06 avril 2020, le gouvernement n'a pas apporté de précisions à ce sujet.*

8. Autres

Question : Puis-je permettre aux familles qui le souhaiteraient de contacter leur parent par liaison vidéo (type Skype), sur rendez-vous, avec du matériel appartenant à l'établissement ? Quelles recommandations mettre en place ?

Réponse : Au regard de la situation actuelle, rien de vous interdit de mettre à disposition le matériel de l'établissement pour les familles afin de maintenir le lien avec leur parent. Ce maintien du lien a été plus qu'encourager par le Président de la République lors de son allocution du 16 mars 2020.

Ainsi, nous vous préconisons de bien respecter les gestes barrières et de désinfecter avant et après chaque utilisation le matériel de l'établissement.

Question : Est-il possible d'embaucher un mineur de moins de 18 ans en renfort, dans le contexte d'épidémie de COVID 19 actuel ?

Réponse : Par application des dispositions de droit commun applicable aux mineurs de moins de 18 ans et plus particulièrement de l'article L4153-8 : « Il est interdit d'employer des travailleurs de moins de dix-huit ans à certaines catégories de travaux les exposant à des risques pour leur santé, leur sécurité, leur moralité ou excédant leurs forces. **Ces catégories de travaux sont déterminées par voie réglementaire.** »

Parmi ces travaux interdits figurent ceux prévus à l'article D4153-19 : « Il est interdit d'affecter les jeunes à des travaux les exposant aux agents biologiques de groupe 3 ou 4 au sens de l'article R. 4421-3. » soit :

Les agents biologiques sont classés en quatre groupes en fonction de l'importance du risque d'infection qu'ils présentent :

- 1° Le groupe 1 comprend les agents biologiques non susceptibles de provoquer une maladie chez l'homme ;
- 2° Le groupe 2 comprend les agents biologiques pouvant provoquer une maladie chez l'homme et constituer un danger pour les travailleurs. Leur propagation dans la collectivité est peu probable et il existe généralement une prophylaxie ou un traitement efficaces ;
- 3° Le groupe 3 comprend les agents biologiques pouvant provoquer une maladie grave chez l'homme et constituer un danger sérieux pour les travailleurs. Leur propagation dans la collectivité est possible, mais il existe généralement une prophylaxie ou un traitement efficaces ;
- 4° Le groupe 4 comprend les agents biologiques qui provoquent des maladies graves chez l'homme et constituent un danger sérieux pour les travailleurs. Le risque de leur propagation dans la collectivité est élevé. Il n'existe généralement ni prophylaxie ni traitement efficace.

À notre sens, le COVID19 relève du groupe 4, toutefois ce texte interdit d'affecter les mineurs à des travaux qui l'amèneraient à être en contact direct avec l'agent biologique (laboratoire d'analyses, de recherche....) ce qui n'est pas le cas de l'activité d'un établissement sanitaire, social et médico-social. Il n'existe à l'heure actuelle pas de décision du ministère du travail ni du ministère de la santé posant de restriction interdisant d'embaucher un mineur dans un établissement accueillant des personnes âgées dans la situation actuelle, mais cela relève d'une situation qui n'est pas exempte de tout risque et qui appelle à la plus grande vigilance.

Même si les employeurs doivent et s'attachent à mettre en place toutes les mesures de protection édictées par le ministère du travail, dans le cadre de leur obligation générale vis-à-vis de la santé des résidents et des salariés, s'agissant d'un mineur, dans cette situation exceptionnelle nous vous conseillons de veiller à :

- Avoir en priorité recours à des adultes
- Si vous n'avez pas d'autre possibilité, avoir l'autorisation expresse, écrite des parents du mineur
- Mettre en place toutes les mesures de protection possibles afin d'éviter tout risque de contamination (du mineur et des personnes accompagnées)
- Suspendre le contrat de travail du mineur en cas de contamination avérée (d'une personne avec qui il a été en contact ou de lui-même)
- Veiller aux horaires de travail avec interdiction de faire travailler le jeune la nuit
- Nous attirons également votre attention sur le fait que le code du travail prévoit, en son article R4624-18 du code du travail, que tout travailleur âgé de moins de 18 ans bénéficie d'une visite d'information et de prévention réalisée par un professionnel de santé préalablement à son affectation sur le poste (comme rappelé dans l'instruction ministérielle du 17 mars 2020 relative au fonctionnement des services de santé au travail pendant l'épidémie de COVID 19). Aux vues du contexte actuel, il peut être difficile d'obtenir cette visite

Si certaines DIRECCTE ne s'opposent pas à cette embauche, nous restons toutefois en veille sur la publication de toute mesure nouvelle concernant cette situation en particulier.

Question : Un salarié qui se déplace dans le cadre de son activité professionnelle doit avoir une dérogation. Mais doit-il avoir en plus une attestation de l'employeur ?

Réponse : Oui, le ministère de l'intérieur a mis en ligne un nouveau justificatif de déplacement professionnel. Il remplace les deux autres documents demandés jusqu'à présent : désormais, un seul document est suffisant. Le nouveau justificatif, établi par l'employeur, suffit pour justifier les déplacements professionnels d'un salarié, qu'il s'agisse :




À consulter la page du ministère de l'Intérieur :

[Attestation de déplacement dérogatoire et justificatif de déplacement professionnelle](#) où vous trouverez les attestations à télécharger.

- du trajet habituel entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou des déplacements entre les différents lieux de travail lorsque la nature de ses fonctions l'exige ;
- des déplacements de nature professionnelle qui ne peuvent pas être différés, à la demande de l'employeur.

Il n'est donc plus nécessaire que le salarié se munisse, en plus de ce justificatif, de l'attestation de déplacement dérogatoire. L'employeur doit prendre soin de bien indiquer tous les lieux d'exercice de l'activité du salarié, sauf si la nature même de cette activité, qui doit être scrupuleusement renseignée, ne permet pas de les connaître à l'avance (par exemple : livraisons, interventions sur appel, etc.). La durée de validité de ce justificatif est déterminée par l'employeur. Il n'est donc pas nécessaire de le renouveler chaque jour. Cette durée doit tenir compte de l'organisation du travail mise en place par l'employeur (rotations de personnel par exemple) ainsi que des périodes de congé ou de repos.

9. Récapitulatif des Questions-Réponses

-  **Coronavirus : Questions/réponses pour les entreprises et les salariés**
→ Disponible en cliquant [ici](#) – Date de dernière mise à jour : 2 avril 2020
-  **Coronavirus-COVID19 - Quelles mesures l'employeur doit-il prendre pour protéger la santé de ses salariés ?**
→ Disponible en cliquant [ici](#) – Date de dernière mise à jour : 23 mars 2020
-  **Coronavirus – COVID-19 | Questions-réponses Apprentissage**
→ Disponible en cliquant [ici](#) – Date de dernière mise à jour : 18 mars 2020
-  **Coronavirus – COVID-19 | Questions-réponses Mon Compte Formation**
→ Disponible en cliquant [ici](#) – Date de dernière mise à jour : 18 mars 2020
-  **Coronavirus – COVID-19 | Questions-réponses Formation professionnelle des salariés, alternants et personnes en recherche d'emploi**
→ Disponible en cliquant [ici](#) – Date de dernière mise à jour : 20 mars 2020
-  **Coronavirus – COVID-19 | Instruction ministérielle relative au fonctionnement des Services de Santé au Travail pendant l'épidémie**
→ Disponible en cliquant [ici](#) – Date de publication : 18 mars 2020
-  **Dispositif exceptionnel d'activité partielle Coronavirus - COVID-19**
→ Disponible en cliquant [ici](#) – Date de publication : 25 mars 2020
-  **Coronavirus – COVID-19 | Questions-réponses pour les employeurs inclusifs**
→ Disponible en cliquant [ici](#) – Date de publication : 24 mars 2020
-  **Coronavirus-COVID-19 | Employeurs, êtes-vous éligibles à l'activité partielle ?**
→ Disponible en cliquant [ici](#) – Date de mise à jour : 13 avril 2020
-  **FOIRE AUX QUESTIONS EMPLOYEURS Téléservice : declare.ameli.fr (COVID 19)**
 → Disponible en cliquant [ici](#)

L'Uniopss et les Uriopss

Unir les associations pour développer les solidarités

Acteurs majeur du monde associatif et de l'économie sociale et solidaire, l'Uniopss et les Uriopss représentent, soutiennent et rassemblent les acteurs associatifs des secteurs sanitaire, social et médico-social.

Présent sur tout le territoire au travers d'un réseau d'unions régionales et d'une centaine de fédérations et d'associations nationales, le réseau de l'Uniopss regroupe 25 000 établissements, 750 000 salariés et un million de bénévoles.

Cet ancrage territorial, ainsi que son expertise dans l'ensemble des champs de l'action sanitaire et sociale (handicap, personnes âgées, santé, enfance, famille, jeunesse, lutte contre l'exclusion...), permet à ce réseau de porter une analyse transversale et de contribuer à la construction de politiques publiques ambitieuses en France et en Europe.



Les valeurs qui nous rassemblent

- ▶ Primauté de la personne
 - ▶ Non lucrativité
 - ▶ Solidarité
 - ▶ Égalité dans l'accès aux droits
 - ▶ Participation de tous à la vie de la société
-