GUIDE DE RECOMMANDATIONS

DANS LA MISE EN PLACE D'UN PLAN DE CONTINUITE ET/OU DE REPRISE D'ACTIVITÉ DANS LE CADRE DE L'EPIDEMIE COVID-19

Recommandations générales | Boîte à outils | Annexes

Compte tenu de la particularité de la branche professionnelle des Ateliers et Chantiers d'Insertion qui est composée de structures ayant en commun leur mission d'insertion sociale et professionnelle mais présentant par ailleurs une grande diversité d'activités en matière de supports de production, le présent guide est construit en trois parties : une partie liée à des « recommandations générales » qui doivent pouvoir s'appliquer dans les ACI, une partie « Boîte à outils » juridique et sociale qui, au regard de leur variété et leur disparité, doit permettre à l'ensemble des ACI de mettre en place les meilleures conditions possibles pour préserver la santé et la sécurité de leur salarié(e)s tout en poursuivant, autant qu'il est possible dans ces conditions, leurs missions d'insertion socio-professionnelle et leurs activités supports de production, et enfin une partie « Annexes » composée de nombreux liens et documents utiles en la circonstance.

En cette période de crise sanitaire exceptionnelle liée à la pandémie du coronavirus COVID-19, la branche professionnelle des Ateliers et Chantiers d'Insertion tient à affirmer que, compte tenu notamment de la mission principale d'insertion sociale et professionnelle qui est celle de l'ensemble des structures qu'elle représente, sa priorité est la mise en œuvre des mesures préservant la santé et la sécurité de l'ensemble de ses salarié(e)s afin de permettre autant qu'il est possible la poursuite de ses missions.

Dans ce contexte, chaque structure quelle que soit sa taille est amenée à mettre en place une concertation entre les différentes parties prenantes et à établir un plan de continuité d'activité (PCA) afin d'assurer la protection de son personnel et le maintien de son activité. Ce dernier ne peut être réalisé qu'au niveau de l'entreprise elle-même car il dépend de son type d'activité, de sa taille, de son organisation et de son environnement. Il en va de même pour les structures qui souhaitent établir aujourd'hui un Plan de Reprise d'Activité (PRA) pour anticiper dans de bonnes conditions la sortie progressive de la période de crise. Dans ces circonstances, la communication et le dialogue sont essentiels avec le personnel, les Institutions Représentatives du Personnel (IRP) et les organisations syndicales représentatives sur la situation, les mesures prises et les mesures à anticiper.

Ce guide, régulièrement mis à jour avec les dernières informations disponibles, est destiné à identifier les grands domaines sur lesquels les structures de la branche professionnelle des Ateliers et Chantiers d'insertion sont amenées à construire leur Plan de Continuité d'Activité (PCA) pendant la période de crise sanitaire et/ou leur Plan de Reprise d'Activité (PRA) lors de la sortie de cette dernière, afin de leur apporter le maximum d'éléments nécessaires à leur élaboration et leur mise en œuvre.

Guide réalisé avec le concours de CHANTIER école, réseau des Entreprises Sociales Apprenantes.

TABLE DES MATIERES

Recommandations générales dans la mise en place d'un plan de continuité et/ou de reprise d'activité dans le cadre de l'épidémie Covid-19 5

Procéder à une nouvelle évaluation des risques : 6

Renforcer le dialogue social : 6

Actualiser le DUERP : 6

Généraliser autant que possible le télétravail : 7

Prendre en compte les vulnérabilités liés à la santé : 7

Prendre des mesures en cas de suspicion de contamination : 7

LA QUESTION DU DEPISTAGE 9

Mettre en place des règles spécifiques de nettoyage et désinfection des locaux : 9

DANS LE CAS D'UNE REOUVERTURE APRÈS CONFINEMENT 9

NETTOYAGE QUOTIDIEN 9

Respecter certaines mesures pour les salariés présents sur site : 11

RECOMMANDATIONS MINIMALES EN TERMES D'ESPACE DE DISTANCIATION PHYSIQUE 11

GESTION DES FLUX DE PERSONNES 12

MESURES LIEES A LA PRISE DE POSTE 13

MESURES LIEES AU TRANSPORT ASSURE PAR LA STRUCTURE 14

MESURES LIEES A L'UTILISATION DES LIEUX D'HYGIÈNE 15

MESURES LIEES AUX PAUSES 15

MESURES LIEES A LA PRISE DES REPAS 15

MESURES LIEES A L'UTILISATION DES MATERIELS 15

MESURES LIEES A LA FIN DE POSTE 15

Les équipements de protection individuelle (EPI) 16

L'UTILISATION DES MASQUES POUR REDUIRE LE RISQUE DE TRANSMISSION 16

L'UTILISATION DES GANTS ET AUTRES EPI SPECIFIQUES AU COVID-19 17

Recommandations liées à la mission d'insertion socioprofessionnelle des ACI 18

MESURES LIEES AU POSTE D'ACCOMPAGNEMENT ET EN PRESENTIEL 18

MESURES LIEES AU RENOUVELLEMENT DES CONTRATS 18

MESURES LIEES AU MAITIEN DU LIEN AVEC LES SALARIES EN CDDI PLACES EN ACTIVITE PARTIELLE 18

MESURES LIEES AU MAINTIEN D'UNE ACTION DE FORMATION 19

Recommandations liées aux activités supports les plus fréquemment mises en œuvre dans la branche des ACI 19

RECOMMANDATIONS LIEES AUX TRAVAUX DE BLANCHISSERIE 19

RECOMMANDATIONS LIEES A LA COLLECTE DE DECHETS 19

RECOMMANDATIONS LIEES AUX TRAVAUX AGRICOLES 19

RECOMMANDATIONS LIEES A L'ACTIVITE DE CHAUFFEUR-LIVREUR 19

RECOMMANDATIONS LIEES A L'ENTRETIEN D'ESPACES VERTS 19

RECOMMANDATIONS LIEES A L'ACTIVITE DE GARAGISTE 19

RECOMMANDATIONS LIEES A L'ACTIVITE D'ACCUEIL DE CLIENTELE, VENTE 19

Boite à outils juridique et sociale à destination des structures de la branche professionnelle des ACI dans le cadre de l'épidémie Covid-19 20

Règles juridiques générales 20

En droit du travail 20

QUELLES INFORMATIONS ET CONSULTATIONS OBLIGATOIRES POUR MON CSE PENDANT CETTE PERIODE ? 20
COMMENT CONSULTER LE CSE PENDANT CETTE PERIODE ? 22
COMMENT ORGANISER LES CONGES PENDANT LA CRISE ET APRES LA CRISE ? 24
QUID DES RTT, DES JOURS CUMULÉS DANS LE CADRE D'UN DISPOSITIF D' AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL SUR UNE DURÉE SUPÉRIEURE À LA SEMAINE, D'UN FORFAIT JOURS OU HEURES ORGANISÉ SUR L'ANNÉE OU DES JOURS PLACÉS SUR UN COMPTE ÉPARGNE TEMPS 25
FAUT-IL METTRE À JOUR LE DUERP ? COMMENT LE METTRE À JOUR ? 25
VOTRE STRUCTURE POURRAIT-ELLE DEROGER AUX DUREES MAXIMALES DE TRAVAIL ET MINIMALES DE REPOS ? ... 27
QUEL ROLE POUR LES SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL ET LA MEDECINE DU TRAVAIL ? 27
QUE DEVIENT LA FORMATION PROFESSIONNELLE ? 28
LES NOUVEAUX DELAIS DE PROCEDURE EN MATIERE D'ACCIDENT DU TRAVAIL ET DE MALADIE PROFESSIONNELLE 28
QUELLES SONT LES MESURES PRISES PAR LA BRANCHE DES ACI ? 29

Pour votre structure **31**

Pour vous et vos salariés en tant que citoyens **31**

Focus sur la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat ***32***

Conditions de mise en place **32**

Salariés concernés **32**

Possibilité de moduler la prime **32**

Montant maximum de la prime pour bénéficier des exonérations **33**

Date limite de versement **34**

Régime social et fiscal de la prime **34**

Focus sur l'activité partielle ***35***

Pourquoi mettre en place l'activité partielle ? **35**

Comment mettre en place l'activité partielle ? **35**

Tous les salariés peuvent-ils être en activité partielle ? **36**

L'activité partielle doit-elle être individuelle ou collective ? **37**

Comment gérer les arrêts (maladie, garde d'enfants, personnes vulnérables) et l'activité partielle **38**

La rémunération du salarié en activité partielle **38**
MONTANT DE L'INDEMNISATION 38
QUEL EST LE NOMBRE D'HEURES INDEMNISE ? 39
ASSIETTE DE CALCUL DE L'INDEMNITE ET DE L'ALLOCATION D'ACTIVITE PARTIELLE : 39
LES REGLES DE CALCUL POUR LES SALARIES EN FORFAIT-HEURES OU EN FORFAIT-JOURS SUR L'ANNEE : 40
POUR LES SALARIES QUI BENEFICIENT D'ELEMENTS DE REMUNERATION VARIABLES OU VERSES SELON UNE PERIODICITE NON MENSUELLE : 40
POUR LES SALARIES EN CONTRAT D'APPRENTISSAGE OU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION 40
LES MENTIONS A FAIRE APPARAITRE SUR LES BULLETINS DE PAIE 40
COMMENT MAINTENIR LE SALAIRE A 100 % ? QUEL EST LE REGIME ALORS APPLICABLE ? 41
LE MAINTIEN DU LIEN SOCIAL PENDANT LA PERIODE D'ACTIVITE PARTIELLE 41
LE RÉGIME SOCIAL DE L'INDEMNITÉ 42
LES ALLOCATIONS AUXQUELLES PEUT PRÉTENDRE L'EMPLOYEUR 43
LES RISQUES LIÉS À L'ACTIVITÉ PARTIELLE 43

Focus sur l'indemnisation des salariés qui ne peuvent pas venir travailler. ***44***

Le salarié a contracté le covid-19 ..... **44**

Les arrêts dérogatoires **45**
LA PROCEDURE AVANT LE 1ER MAI : 45

LA PROCEDURE APRES LE 1ER MAI : 46

Focus sur le télétravail ***48***

Un ou plusieurs salariés sont en télétravail, l'employeur doit-il prendre en charge les frais et verser une indemnité d'occupation au salarié ? 48

Élaborer un plan de reprise d'activité ***50***

Annexes – Documents utiles dans la mise en place d'un plan de continuité et/ou de reprise d'activité covid-19 dans les ACI ***51***

LES SITES A CONSULTER RÉGULIÈREMENT : 51

LISTE DES TEXTES À CONSULTER PENDANT LA PERIODE COVID-19 51

SOCLE DU DECONFINEMENT 60

MODÈLE FACULTATIF D'ACCORD D'ENTREPRISE (RELATIF NOTAMMENT AUX CONGES PAYES) 61

MAINTIEN DE SALAIRE PENDANT L'ACTIVITÉ PARTIELLE : PRÉCONISATIONS 65

FICHE PRATIQUE CHANTIER-ECOLE : MAINTENIR LE LIEN AVEC LES SALARIES EN INSERTION 66

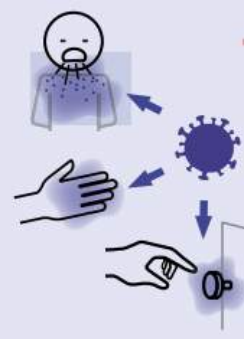
FICHE PRATIQUE CHANTIER-ECOLE : ACCOMPAGNEMENT AU ET PAR LE NUMERIQUE 69

FICHE PRATIQUE CHANTIER-ECOLE : ACCOMPAGNER LES SALARIES DANS LEURS DROITS 70

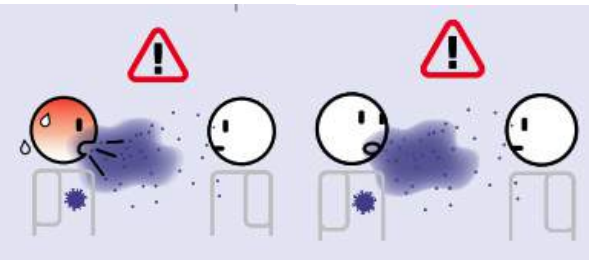
FICHE PRATIQUE CHANTIER-ECOLE : INFORMER SUR LA NOUVELLE ORGANISATION DU TRAVAIL 72

FICHE PRATIQUE CHANTIER-ECOLE : ANTICIPER LA REPRISE 73

Recommandations générales dans la mise en place d'un plan de continuité et/ou de reprise d'activité dans le cadre de l'épidémie Covid-19



Il est rappelé que la transmission du virus se fait par un « contact étroit » avec une personne déjà contaminée, notamment par l'émission de gouttelettes infectieuses lors d'éternuements ou de toux qui pénètrent dans les voies respiratoires.



A minima, l'organisation du travail doit permettre à chacun d'effectuer les gestes barrières. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation, la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. Les entreprises doivent, dans ce cadre, mettre en œuvre les recommandations et consignes sanitaires délivrées par les Pouvoirs publics au niveau national. Les employeurs peuvent également solliciter le médecin du travail pour l'aider à mettre en œuvre ces recommandations.

RAPPEL DE LA LOI :

L'employeur est responsable de la santé et de la sécurité de ses salariés. La loi prévoit qu'il doit prendre des mesures de prévention et veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances. Une crise sanitaire est un changement de circonstances qui doit le conduire à s'assurer que les mesures qu'il met en œuvre habituellement sont toujours adaptées ou doivent l'être pour protéger les salariés contre les risques de contamination *(voir en annexe, le document « Socle du déconfinement » édité par le gouvernement)*.

Il en va de **l'intérêt des salariés mais aussi des entreprises** car la présence des salariés à leur poste dépendra largement de leur confiance dans la capacité de l'entreprise à répondre à leurs inquiétudes et à les protéger contre les risques spécifiques liés au virus, notamment ceux qui sont en contact avec les clients.

Pour mémoire : de nouvelles attestations sont nécessaires à compter du 11 mai pour se déplacer dans certaines circonstances professionnelles :

- Pour les déplacements de 100 kms et plus en raison d'un motif impérieux (attestation à venir)
- Pour les déplacements en Ile de France par transports en commun (attestation : ici)

Procéder à une nouvelle évaluation des risques :



L'employeur doit donc réévaluer ces risques. Ce n'est pas forcément une démarche lourde mais il doit concrètement passer en revue les circonstances dans lesquelles les salariés peuvent être exposés au virus (poste par poste) et **mettre en œuvre les mesures nécessaires pour éviter ou, à défaut, limiter au plus bas** le risque sanitaire : généralisation si possible du télétravail ; Organisation du travail (règles de distances sociales) ; Désinfection des équipements (véhicules, matériels, outils…) ; Information de toutes les parties prenantes à l'activité de la structure ; sensibilisation et consignes de travail…

Renforcer le dialogue social :

D'une manière générale, le dialogue dans l'entreprise revêt une importance essentielle en situation de crise. Ainsi, au sein des structures porteuses d'ACI, les représentants du personnel, en particulier **le CSE et le cas échéant, les représentants syndicaux** et **les représentants de proximité et/ou les membres de l'ISCT,** sont bien placés pour aider à identifier les situations à risque au quotidien et la faisabilité réelle des actions que l'employeur envisage de mettre en œuvre. Ils peuvent anticiper les questions pratiques puis participer à la diffusion de l'information auprès de leurs collègues. Les réunions doivent de préférence être tenues en **visioconférence**.

Actualiser le DUERP :

Dans le cadre du COVID-19, cette actualisation vise à réduire les risques de contagion sur le lieu ou à l'occasion du travail par des actions de prévention, d'information et la mise en place de moyens adaptés conformément aux instructions des pouvoirs publics, lesquelles sont susceptibles d'évoluer.

L'actualisation de votre évaluation des risques visera particulièrement à identifier les situations de travail pour lesquelles les conditions de transmission du coronavirus COVID-19 peuvent se trouver réunies, à savoir un contact étroit avec une personne contaminée.

Sur ce point, le Ministère du travail préconise d'identifier les risques et les mesures de prévention à mettre en œuvre en s'appuyant sur la combinaison des critères généralement admis comme favorisant la contamination : même lieu de vie, contact direct à moins d'un mètre[1] lors d'une toux ou d'un éternuement, discussion de plus de 15 minutes en l'absence de mesure de protection, contact des mains non lavées, ...

[1] **La branche préconise de respecter si possible une distanciation minimum de 1,5 m**

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

Dans le cadre de l'épidémie de Coronavirus, l'employeur doit ainsi, quelle que soit la taille et la situation de l'entreprise :

- **Informer les salariés sur les mesures de prévention** à respecter conformément **aux recommandations officielles**
- Mettre à disposition des salariés **les moyens nécessaires pour éviter la propagation du virus** : savon, solution hydro-alcoolique, fourniture de masques de protection, ...
- Mettre en place des **mesures de distanciation sociale.**

Dans ce contexte les services de médecine du travail sont susceptibles de vous accompagner dans cette démarche.

Généraliser autant que possible le télétravail :

Suite au passage au stade 3 de l'épidémie, le télétravail devient la norme pour tous les postes qui le permettent. **Les fonctions supports poursuivent leurs missions autant que possible en télétravail à 100%, les fonctions d'accompagnement limitent le présentiel au strict minimum et seulement en cas d'absolue nécessité.**

Prendre en compte les vulnérabilités liés à la santé :

Les salariés dits à risques (la liste complète est mise à jour sur le site du ministère de la santé) doivent être placés en télétravail ou en arrêt de travail en se connectant sur declare.ameli.fr. (À partir du 1er mai, ces arrêts de travail relèveront du dispositif d'activité partielle, cf. *LA PROCEDURE APRES LE 1ER MAI :*).

Prendre des mesures en cas de suspicion de contamination :

L'employeur doit veiller à protéger tous les salariés, présentant ou non des symptômes (fièvre et signes respiratoires, toux ou essoufflement) et il revient, à l'entreprise, le cas échéant avec la médecine du travail, de **rédiger préventivement une procédure** « ad hoc » de prise en charge sans délai des personnes symptomatiques afin de les isoler rapidement dans une pièce dédiée et de les inviter à rentrer chez eux et contacter leur médecin traitant. Elles élaborent des matrices des contacts et leur qualification (« à risque » ou « à risque négligeable ») pour faciliter l'identification des personnes contacts en cas de survenu d'un cas avéré.

Dans le cas d'une suspicion de contamination,

En présence d'une personne symptomatique (notamment fièvre et/ou toux, difficulté respiratoire, à parler ou à avaler, perte du gout et de l'odorat), la prise en charge repose sur :

- l'isolement ;

- la protection ;
- la recherche de signes de gravité.

1. **Isoler la personne symptomatique dans une pièce dédiée** en appliquant immédiatement les gestes barrières, garder une distance raisonnable avec elle (1,5 m) avec port d'un masque « grand public » ou chirurgical si disponible.

2. **Mobiliser le cas échéant le professionnel de santé** dédié de l'établissement, un sauveteur/secouriste du travail formé au risque COVID ou le référent COVID, selon l'organisation locale. Lui fournir un masque avant son intervention.

3. **En l'absence de signe de gravité**, contacter le médecin du travail ou demander à la personne de contacter son médecin traitant pour avis médical[2]. Si confirmation d'absence de signes de gravité, organiser son retour à domicile en évitant les transports en commun.

En cas de signe de gravité (ex. détresse respiratoire), appeler le SAMU - composer le 15 (en étant suffisamment proche de la personne afin de permettre au médecin de lui parler éventuellement) :

- Se présenter, présenter en quelques mots la situation (COVID-19, pour qui, quels symptômes), donner son numéro de téléphone, préciser la localisation et les moyens d'accès ; l'assistant de régulation passera un médecin et donnera la conduite à tenir (en demandant souvent de parler à la personne ou de l'entendre respirer).
- Si l'envoi des secours est décidé par le centre 15, organiser l'accueil des secours, rester à proximité (en respectant la distance de 1,5 mètre) de la personne pour la surveiller le temps que les secours arrivent ; en cas d'éléments nouveaux importants, rappeler le Samu 15 ; ne jamais s'énerver ou agir dans la précipitation.

4. Après la prise en charge de la personne, prendre contact avec le service de santé au travail et suivre ses consignes :

- Informer **les salariés** qui ont été en contact étroit avec le salarié.
- **Nettoyer immédiatement** les espaces de travail du salarié concerné.

5. Si le cas COVID est confirmé, l'identification et la prise en charge des contacts seront organisées par les acteurs de niveau 1 et 2 du contact-tracing (médecin prenant en charge le cas et plateformes de l'Assurance Maladie) : les contacts évalués « à risque » selon la définition de Santé publique France seront pris en charge et placés en quatorzaine (pendant 14 jours après la date du dernier contact avec le cas confirmé). Les acteurs de contact-tracing pourront s'appuyer sur les matrices des contacts en entreprise réalisées en amont ainsi que, le cas échéant, sur la médecine du travail pour faciliter l'identification des contacts et leur qualification (« à risque » ou « à risque négligeable »).

[2] Les médecins du travail sont habilités à délivrer des arrêts de travail pour les salariés des établissements dont il a la charge, suspectés d'infection ou reconnus atteints par le covid-19, ou contraints à des mesures d'isolement.

LA QUESTION DU DEPISTAGE

La stratégie nationale de dépistage repose sur l'objectif énoncé par le Président de la République de dépistage virologique[3] à compter du 11 mai 2020 afin qu'elles puissent s'isoler de toutes les personnes présentant des symptômes du Covid-19 et de toutes les personnes qui ont été en contact rapproché avec une personne infectée. C'est ainsi que les chaînes de transmission du virus pourront être interrompues et que l'épidémie pourra rester sous contrôle.



Attention : les campagnes de dépistage organisées par les entreprises pour leurs salariés ne sont pas autorisées.

À l'heure actuelle, seuls les tests virologiques RT-PCR sur prélèvement naso-pharyngés sont fiables pour confirmer le diagnostic de COVID-19. La réalisation de ces prélèvements sur prescription médicale est douloureuse, complexe logistiquement (équipements de protection et parcours des données patient) et doit être réalisée par des professionnels formés. En conséquence, **à ce stade, aucune organisation par les employeurs de prélèvements en vue d'un dépistage virologique ne saurait s'inscrire dans la stratégie nationale de dépistage**, **aucun test sérologique n'est autorisé à ce jour** et la visibilité sur les usages pertinents et la fiabilité des tests sérologiques est insuffisante pour autoriser et encadrer un dépistage par les entreprises.

Mettre en place des règles spécifiques de nettoyage et désinfection des locaux :

Fréquence minimum de nettoyage :

- Très fréquemment dans la journée pour les surfaces, objets et matériels régulièrement touchés
- Quotidiennement pour les sols et matériels roulants

Équipement du personnel d'entretien : blouse à usage unique, gants de ménage et autres EPI usuels.

DANS LE CAS D'UNE REOUVERTURE APRÈS CONFINEMENT

Si les lieux n'ont pas été fréquentés dans les 5 derniers jours, le protocole habituel de nettoyage suffit. Aucune mesure spécifique de désinfection n'est nécessaire. Il est uniquement recommandé de :

- Bien aérer les locaux ;
- Laisser couler l'eau afin d'évacuer le volume qui a stagné dans les canalisations intérieures pendant la durée de fermeture.

Si les lieux ont été fréquentés dans les 5 derniers jours, même partiellement, par précaution, un nettoyage habituel avec un produit actif sur ce virus doit avoir lieu comme décrit ci-après.

NETTOYAGE QUOTIDIEN

Le lavage et la désinfection **humide** sont à privilégier :

[3] Le dépistage virologique permet de déterminer si la personne est porteuse du virus c'est-à-dire qu'elle est malade à un moment T, contrairement aux tests sérologiques qui confirment si la personne a été malade et qu'à ce titre, elle est immunisée contre une réinfection

1. Nettoyer avec un bandeau de lavage à usage unique imprégné d'un produit détergent. Pour nettoyer les surfaces, il conviendra d'utiliser des produits contenant un tensioactif (solubilisant les lipides) présent dans les savons, les dégraissants, les détergents et les détachants. Outre son activité de dégraissage des surfaces, le tensioactif va également dégrader les lipides de l'enveloppe du virus SRAS-CoV-2 et ainsi l'inactiver.

2. Rincer à l'eau du réseau d'eau potable avec un autre bandeau de lavage à usage unique

3. Laisser le temps de sécher

4. Lorsque l'évaluation des risques le justifie, une opération de désinfection peut être effectuée en plus du nettoyage. Une désinfection visant le SRAS-CoV-2 est réalisée avec un produit répondant à la norme virucide (NF EN 14476 juillet 2019), ou avec d'autres produits comme l'eau de Javel à la concentration virucide de 0,5% de chlore actif (par exemple 1 litre de Javel à 2,6% + 4 litres d'eau froide). Les opérations de désinfections ne doivent être réalisées que lorsque strictement nécessaires (l'usage répétitif du désinfectant peut créer des micro- organismes résistants au désinfectant ; un désinfectant mal employé tue les micro-organismes les plus sensibles mais permet la survie des micro-organismes les plus résistants, le désinfectant n'ayant plus aucun effet et procurant alors un faux sentiment de sécurité ; en outre une désinfection inutile constitue une opération de travail à risque pour les travailleurs (exposition aux produits chimiques, TMS..).

Ces opérations se feront en respectant les préconisations indiquées dans le document ED 6347 de l'INRS. De façon générale, il conviendra de ne pas remettre en suspension dans l'air les micro-organismes présents sur les surfaces (ne pas utiliser de jet d'eau à haute pression, ne pas secouer les chiffons...), mais d'employer des lingettes pré-imbibées ou à imbiber du produit de son choix, des raclettes...

- Suivre les instructions du fabricant pour tous les produits de nettoyage et de désinfection (ex. la concentration, la méthode d'application et le temps de contact, etc.…) ;

- Les lingettes et bandeaux à usage unique doivent être éliminés **dans un sac en plastique étanche,** via la filière des ordures ménagères.

- Les moquettes pourront être dépoussiérées au moyen d'un aspirateur muni d'un filtre HEPA : High Efficiency Particulate Air. Filtre retenant les micro-organismes de l'air rejeté par l'aspirateur

- Bien aérer après le bio-nettoyage ;

- Procéder plusieurs fois par jour au nettoyage-désinfection des surfaces et des objets régulièrement touchés à l'aide de lingettes ou bandeaux nettoyant contenant un tensio- actif :

  - En portant une attention particulière aux surfaces en plastique et en acier ;
  - Notamment des sanitaires, équipements de travail collectifs, rampes d'escaliers, poignées de portes, interrupteurs d'éclairage, boutons d'ascenseur, écrans tactiles, combinés de téléphone, appareils de paiement, comptoir d'accueil, mobilier, etc.…
  - Pour la désinfection des objets portés à la bouche des enfants en fonction des matières (et indications sur l'objet), laver en machine à 60° ou utiliser un produit désinfectant en privilégiant les produits compatibles avec les surfaces alimentaires puis rincer longuement à l'eau claire.

Respecter certaines mesures pour les salariés présents sur site :

• Les règles de distanciation et les gestes barrières, simples et efficaces, doivent être respectés.

- L'employeur doit s'assurer que les règles sont effectivement respectées, que savons, gels, mouchoirs sont approvisionnés et que des sacs poubelles sont disponibles.
- Les réunions doivent être limitées au strict nécessaire.
- Les regroupements de salariés dans des espaces réduits doivent être limités.
- Tous les déplacements non indispensables doivent être annulés ou reportés.

RECOMMANDATIONS MINIMALES EN TERMES D'ESPACE DE DISTANCIATION PHYSIQUE

Sur la base de l'avis du Haut Conseil de la santé publique du 24 avril 2020, le Gouvernement a choisi de retenir un critère « universel » d'occupation maximale des espaces ouverts au public et en milieu de travail (« jauge »). Ce critère est fondé sur l'estimation du nombre de mètres carrés par personne (m2/pers), nécessaire pour permettre à des personnes présentes simultanément dans le même espace (salariés, clients, etc.…) d'évoluer dans le respect des règles de distanciation physique. Il a été fixé à 4m^2 minimum par personne, ce qui doit permettre de garantir une distance minimale de 1 mètre autour d'une personne (dans toutes les directions).

La branche préconise de respecter si possible une distanciation minimum de 1,5 m, soit un espace de 9m2 autour de chaque personne**.**

Cette règle permet d'éviter le risque de contact, notamment dans les lieux de circulation ou d'activité qui génèrent des flux de personnes.

Lorsque, et seulement lorsque, certaines situations (en principe réduites au maximum par application des mesures collectives) comportent un risque non maitrisable de rupture accidentelle de cette distanciation (y compris par le non-respect par l'usager/salarié lui-même), des mesures complémentaires comme le port du masque « grand public » sont à mettre en place.

La surface de l'établissement à prendre en compte par l'employeur ou l'exploitant est la surface résiduelle de l'espace considéré, c'est-à-dire la surface effectivement disponible pour les occupants, déduction faite des parties occupées. Pour un bâtiment de bureaux par exemple, cette surface est d'environ 80% de la surface totale pour tenir compte des espaces de circulation notamment. Pour un magasin, il convient de retrancher à la surface totale celle qui est occupée par les rayonnages et les réserves (entre autres) pour déterminer *in fine* la surface résiduelle pour l'accueil des clients.

Ainsi, un établissement disposant d'une surface résiduelle de 160 m2 pourrait accueillir simultanément 160/4 = 40 personnes ou salariés. La « jauge » de 4m2 par personne peut toutefois être corrigée, à l'initiative de l'exploitant et au vu du résultat de l'évaluation des risques, d'une marge de sécurité en fonction de l'activité. Adaptée à une configuration plutôt « statique », par exemple un siège social d'établissement, elle peut être portée au-delà de 4m2, dans des configurations « dynamiques », par exemple un magasin, où les flux de circulation sont plus difficiles à maitriser et des phénomènes de concentration difficiles à éviter. Enfin, les autres exigences règlementaires continuent à s'appliquer (en matière de renouvellement d'air, d'évacuation des personnes, etc.)

Pour information, les établissements d'une surface résiduelle de plus de 40 000 m2, l'ouverture est conditionnée à l'autorisation du préfet.

GESTION DES FLUX DE PERSONNES

Dans les Établissements recevant du public (ERP), les lieux de travail, les lieux publics de passages, les flux de personnes doivent faire l'objet d'une analyse rigoureuse dans le contexte de pandémie. Il faut à la fois gérer les périodes d'affluence mais aussi les anticiper pour les éviter ou les réduire.

Des plans de circulation doivent ainsi être mis en œuvre pour garantir le respect de la distanciation physique minimale, que ce soit dans des lieux clos et exigus ou dans des espaces ouverts, mais sous une forme incitative plus que contraignante (fluidifier plutôt que ralentir).

Principes généraux de gestion des flux :

- Conformément aux recommandations du Haut Conseil de Santé Publique (HCSP) dans son avis du 24 avril 2020, en milieu professionnel, chaque collaborateur doit pouvoir disposer d'un espace d'au moins 4m2, y compris pour circuler. En conséquence, l'employeur cherchera, outre les réorganisations du travail permettant de séquencer les process, à revoir l'organisation de l'espace de travail pour éviter ou limiter au maximum les croisements.
- Chaque personne travaillant au sein de l'organisation doit être informée des nouvelles conditions de circulation, et dans les locaux de travail, des conditions d'usage des espaces.
- Le télétravail doit être mis en place chaque fois que possible. La présence physique ponctuelle ou périodique des télétravailleurs, lorsqu'elle est nécessaire, doit être organisée de façon à être étalée pour limiter le nombre de salariés rejoignant simultanément l'entreprise.
- La gestion des flux doit également intégrer celle des autres acteurs : clients, fournisseurs, prestataires, ...
- Dans les ERP, les lieux de travail, les lieux publics de passages, il faut à la fois gérer les périodes d'affluence mais aussi les anticiper pour les éviter ou les réduire. Un écueil important de la gestion des entrées dans un ERP réside par exemple dans le risque de déport des zones d'attente sur le trottoir créant de nouveaux risques d'interactions et de concentrations.
- A ce titre, l'information du public en amont par tout moyen et de préférence avant le déplacement, est essentielle (exemples : information de l'historique sur les sites web des périodes d'affluence, abonnement à des notifications des niveaux de fréquentation, affichage du taux d'occupation en temps réel à l'entrée de l'ERP, prise de RDV...)
- L'équilibre à trouver est délicat : une régulation excessive des circulations peut conduire à des pratiques de contournement, éventuellement dangereuses, si elle entrave trop les déplacements.

La gestion des flux déterminée par les goulots d'étranglement :

- L'accessibilité du lieu de travail conditionne l'ensemble du processus de gestion des flux. Par, exemple, dans un siège d'entreprise en immeuble de grande hauteur, si les 3 cabines d'ascenseurs ne peuvent transporter en respectant les distanciations physiques que 2 personnes, cette contrainte conditionnera les modalités d'organisation (horaires mais aussi début de réunion pour tenir compte du temps nécessaire pour rejoindre le lieu de la réunion).
- Il convient donc d'identifier l'ensemble des phases du processus d'arrivée dans l'entreprise pour identifier et prévenir les goulots d'étranglement.
- Les mêmes questions se posent pour quitter l'entreprise.
- Pour chaque étape des processus d'entrée et de sortie, il faut identifier les risques de rupture de la distanciation physique.

Quelques circonstances particulières de circulation dans les locaux :

- Interventions (dépannages) :

  Lorsqu'un tiers se déplace dans les locaux pour réaliser une intervention, un balisage de délimitation de sa zone d'intervention sera opéré (plots, rubans, marquage au sol, barriérage, etc.).

  Pour atteindre ou repartir du lieu de l'intervention, l'intervenant respectera le plan de circulation des locaux. Si le dépannage ou l'intervention requiert une équipe de plus d'une personne, celle-ci circulera en file indienne et non de front avec toujours le respect de la distanciation physique

- Réception dans les services :

  Certains services internes (RH, informatique, etc.) sont amenés à recevoir des collaborateurs pour l'examen de leur situation, récupérer du matériel, déposer des objets ou des colis...Pour éviter tout risque de file d'attente dans les couloirs ou des lieux exigus, la prise de rendez-vous sera priorisée.

Bonnes pratiques à promouvoir :

- Sens unique dans les ateliers, couloirs, escaliers (si plusieurs montées d'escaliers). Si la configuration du bâtiment le permet, les portes d'entrées et de sorties doivent être différenciées afin d'éviter le croisement des personnes.
- Plans de nettoyage régulier des rampes d'escalier (2 fois / jour minimum), car il faut continuer de tenir la rampe dans les escaliers (en moyenne 10% des accidents du travail proviennent de chutes dans les escaliers, avec parfois des conséquences très graves...)
- Réorganisation des horaires pour éviter les arrivées nombreuses
- Plan de circulation dans l'entreprise : piétons, engins motorisés, et vélo (distanciation physique à adapter)
- Ascenseurs : limiter le nombre de personnes pour respecter la distance d'au moins un mètre et afficher clairement les consignes sur les paliers
- A l'intérieur du bâtiment, un sens unique de circulation doit être mis en place avec marquage lisible au sol pour éviter les croisements, les retours en arrière...

MESURES LIEES A LA PRISE DE POSTE

A l'entrée des structures :

- L'entrée se fait par une porte unique
- Lavage des mains avec du solution hydro alcoolique
- Fourniture d'un masque et de gants à usage unique
- La prise de température peut être organisée sous réserve du respect des préconisations suivantes :

Un contrôle de température à l'entrée des établissements/structures est déconseillé mais le ministère des Solidarités et de la Santé recommande à toute personne de mesurer elle-même sa température en cas de sensation de fièvre et plus généralement d'auto-surveiller l'apparition de symptômes évocateurs de COVID-19.

Le Haut Conseil de la santé publique rappelle, dans son avis du 28 avril 2020, que le COVID-19 peut être asymptomatique ou pauci symptomatique, et que la fièvre n'est pas toujours présente chez les malades. De plus, le portage viral peut débuter jusqu'à 2 jours avant le début des signes cliniques. La prise de

température pour repérer une personne possiblement infectée serait donc faussement rassurante, le risque non négligeable étant de ne pas repérer des personnes infectées. Par ailleurs, des stratégies de contournement à ce contrôle sont possibles par la prise d'antipyrétiques.

Toutefois, les entreprises, dans le cadre d'un ensemble de mesures de précaution, peuvent organiser un contrôle de la température des personnes entrant sur leur site. Dans le contexte actuel, ces mesures peuvent faire l'objet de la procédure relative à l'élaboration des notes de service valant adjonction au règlement intérieur prévue à l'article L. 1321-5 du code du travail qui autorise une application immédiate des obligations relatives à la santé et à la sécurité avec communication simultanée au secrétaire du comité social et économique, ainsi qu'à l'inspection du travail.

Elles doivent alors respecter les dispositions du code du travail, en particulier celles relatives au règlement intérieur, être proportionnées à l'objectif recherché et offrir toutes les garanties requises aux salariés concernés tant en matière d'information préalable, d'absence de conservation des données que des conséquences à tirer pour l'accès au site.

En outre, des garanties doivent être données, notamment :

- La prise de mesure dans des conditions préservant la dignité ;
- Une information préalable sur ce dispositif (RI, note de service, affichage, diffusion internet) en particulier sur la norme de température admise, l'objectif de la mesure et sur l'absence de suites au dépassement de cette norme.

En tout état de cause, en l'état des prescriptions sanitaires des autorités publiques, le contrôle de température n'est pas recommandé et à fortiori n'a pas un caractère obligatoire et le salarié est en droit de le refuser. Si l'employeur, devant ce refus, ne laisse pas le salarié accéder à son poste, il peut être tenu de lui verser le salaire correspondant à la journée de travail perdue.

Limiter le nombre de personnes entrants dans la structure pour permettre une distanciation sociale suffisante dans les vestiaires

La limite du nombre de salariés par équipe de production doit être calculée pour un respect total et permanent des gestes barrières.

Bonnes pratiques à promouvoir :

- En cas de tourniquet : à condamner pour éviter contact mains, sauf si risque d'intrusion important, auquel cas il faut organiser le nettoyage et le lavage des mains.
- Marquage au sol en amont pour distanciation physique

MESURES LIEES AU TRANSPORT ASSURE PAR LA STRUCTURE

- Prévoir le respect strict des gestes barrières dans les véhicules et limiter de fait le nombre de passagers, conducteurs inclus : 1 siège occupé - 2 sièges vides
- Ne pas utiliser de climatisation et ouvrir les fenêtres pendant l'utilisation du véhicule
- Désinfection des véhicules autant que nécessaire, et au minimum à l'embauche et à la débauche en insistant sur les organes de commandes, le volant, et les poignées de portes
- Privilégier la prise du poste directement sur site et appliquer les mesures liées à la prise poste soient appliquées sur site.

MESURES LIEES A L'UTILISATION DES LIEUX D'HYGIÈNE

Les toilettes :

- Toilettes désinfectées après chaque passage
- Poubelles à **commande** au pied

Les douches :

- Douches désinfectées après chaque passage au moyen d'un bactéricide pulvérisé par chaque utilisateur et rinçage (temps de l'opération entre deux utilisateurs est évalué à environ 15 minutes)
- Si la désinfection n'est pas possible, la fermeture temporaire des douches est préconisée

MESURES LIEES AUX PAUSES

- Autant que possible les pauses seront échelonnées et prises à l'extérieur en respectant la totalité des gestes barrières.
- Dans des locaux permettant la distanciation sociale (roulement des personnes dans la salle)
- Aération régulière des locaux durant la journée
- L'accès aux lieux communs de type distributeurs de boisson ou de café sera canalisé (marquage au sol, ruban, plots, barrières, etc.) avec un sens d'arrivée et de départ différents ; un marquage au sol pourra symboliser la distance minimale à respecter dans la file.

La branche préconise la neutralisation des distributeurs automatiques difficiles à désinfecter après chaque utilisation.

MESURES LIEES A LA PRISE DES REPAS

- Autant que possible, privilégier la prise des repas à l'extérieur en respectant la totalité des gestes barrières ;
- Salle de restauration : vaisselle à usage unique lorsque celle-ci est fournie habituellement ou chaque salarié apporte le nécessaire. Chaque personne sera placée au centre de l'espace de distanciation.

MESURES LIEES A L'UTILISATION DES MATERIELS

- Désinfection de tous les types de matériels (administratif, production…).
- Lingettes désinfectantes pour chaque photocopieur et une poubelle pour ces lingettes à chaque photocopieur. Désinfection par l'utilisateur.
- Dans la mesure du possible, répartir le matériel par personne : une personne utilise toujours le même matériel et le désinfecte avant et après son utilisation quotidienne.

MESURES LIEES A LA FIN DE POSTE

- Privilégier le départ des salariés directement depuis le site/chantier
- Prévoir la désinfection des locaux, des véhicules et du matériel.

Les équipements de protection individuelle (EPI)

Cette crise sanitaire ne doit surtout pas faire oublier **les mesures habituelles de prévention et de sécurité applicables**. Ainsi, la priorité est le recours aux procédures et EPI habituellement mis en œuvre dans la structure.

Les performances des EPI sont en effet étroitement dépendantes du respect des conditions d'utilisation idéales, lesquelles se trouvent rarement réunies en pratique. Leur utilisation peut alors procurer un sentiment indu de sécurité et même devenir contreproductive en conduisant à l'abandon des gestes élémentaires de prévention. Les EPI sont donc un complément des mesures de protection collectives et ne sauraient s'y substituer.

Lorsque les EPI sont à usage unique leur approvisionnement constant et leur évacuation doivent être organisés. Les déchets potentiellement souillés sont à jeter dans un double sac poubelle, à conserver 24 heures dans un espace clos réservé à cet effet avant élimination dans la filière ordures ménagères. Lorsqu'ils sont réutilisables, leur entretien, notamment leur nettoyage selon les procédures adaptées, doit être organisé.

L'UTILISATION DES MASQUES POUR REDUIRE LE RISQUE DE TRANSMISSION

Les règles présentées ci-dessous ne préjugent pas des masques qui doivent être utilisés en temps normal par les travailleurs lorsqu'ils sont exposés à d'autres risques spécifiques dans le cadre de leur activité professionnelle (silice, légionnelles, etc.). La mise à disposition de masques pour lutter contre le COVID-19 ne doit pas conduire à une protection moindre concernant les autres risques.

Pour faire face à la pandémie de COVID-19, le masque « grand public » est un complément des gestes barrières mais ne peut se substituer au respect des différentes mesures dont les règles de distanciation physique. Avant de réfléchir au port de masque, l'employeur doit donc mettre en œuvre toutes les solutions techniques et organisationnelles de protection collective permettant d'éviter ou de réduire les risques : télétravail, aménagement des horaires et des tâches, réorganisation des espaces ou du travail, installation de barrières de séparation physique, régulation des flux de circulation, marquage au sol...

Si malgré la mise en place de l'ensemble des mesures précédentes, le respect de la distanciation physique de 1,5 m entre deux personnes (clients, collègues, prestataires, etc.) ne peut être garanti, le port d'un masque devient obligatoire.

La question se pose alors du type de masque à utiliser : tous les masques ne protègent pas de la même manière et le choix du type de masque retenu par l'employeur dépend de son évaluation des risques professionnels c'est-à-dire de l'analyse des circonstances d'exposition des salariés et de la finalité recherchée.

Les masques de protection FFP2 et les masques chirurgicaux sont destinés aux professionnels médicaux, y compris les personnels en charge du dépistage.

Hors professionnels de santé, l'employeur peut fournir des masques FFP1 ou des masques alternatifs à usage non sanitaire, dits « grand public », développés dans le cadre de la pandémie de COVID-19. Ils sont nécessairement utilisés en complément des gestes barrières et des mesures de distanciation physique. Dans ce dernier cas, **il conviendra d'en prévoir au moins un par demi-journée.**

En outre, dans le cas du COVID-19, l'employeur peut également décider de généraliser le port collectif du masque « grand public » au sein de l'entreprise.

La branche préconise l'utilisation des masques à usage unique répondant aux normes en vigueur.

L'UTILISATION DES GANTS ET AUTRES EPI SPECIFIQUES AU COVID-19

Les autres EPI (gants, lunettes, surblouses, charlottes...) liés au COVID-19 doivent être utilisés en complément des EPI habituels et en cas d'impossibilité de mettre en œuvre de façon permanente les gestes barrières, d'utilisation des équipements de protection collectives ou lorsque l'activité le nécessite (par exemple en cas de risque de contamination des vêtements au contact de surfaces infectées). **En tout état de cause, ces équipements ne dispensent pas des mesures d'hygiène (lavage des mains, etc.)**.

Dans le cadre de la pandémie de COVID-19, le ministère des solidarités et de la santé recommande, en population générale, d'éviter de porter des gants car ils donnent un faux sentiment de protection. Les gants deviennent eux-mêmes des vecteurs de transmission, le risque de porter les mains au visage est le même que sans gant, le risque de contamination est donc égal voire supérieur.

En cas de port de gants, il faut alors impérativement respecter les mesures suivantes :

- **Ne pas se porter les mains gantées au visage.**
- Oter ses gants en faisant attention de ne pas toucher sa peau avec la partie extérieure du gant.
- Jeter ses gants dans une poubelle après chaque utilisation.
- Se laver les mains ou réaliser une friction hydro-alcoolique après avoir ôté ses gants.

Recommandations liées à la mission d'insertion socioprofessionnelle des ACI

Cette mission assignée d'une manière générale aux Structures d'Insertion par l'Activité Économique (SIAE) et particulièrement aux Ateliers et Chantiers d'Insertion relève essentiellement de deux types d'activités professionnelles assurées d'une manière générale par les salariés permanents : d'une part, l'accompagnement socioprofessionnel et d'autre part la mise en place de formations au bénéfice des salariés polyvalents (en CDDI).

MESURES LIEES AU POSTE D'ACCOMPAGNEMENT ET EN PRESENTIEL

- Quand le télétravail n'est pas possible, les personnes en présentiel auront un bureau individuel ou un bureau permettant le respect de la distanciation sociale.
- Les équipements manipulés seront désinfectés au même titre que les locaux.
- L'aération des bureaux doit avoir lieu plusieurs fois par jour.
- Les entretiens individuels seront faits dans des espaces les plus grands disponibles garantissant le maximum de distanciation sociale.
- Les nouvelles technologies sont à privilégier pour effectuer les entretiens à distance.

MESURES LIEES AU RENOUVELLEMENT DES CONTRATS

- Privilégier la signature électronique ou sinon les envois postaux en prévoyant une enveloppe préaffranchie pour le retour.
- Manipulation du contrat avec gants à usage unique.
- Limiter au strict minimum la manipulation des documents.
- Prévoir un stylo unique par opération et le désinfecter ensuite.
- Limiter le nombre de salariés présents au même moment dans la structure et organiser la prise de rendez-vous.

MESURES LIEES AU MAITIEN DU LIEN AVEC LES SALARIES EN CDDI PLACES EN ACTIVITE PARTIELLE

- Cf. Fiche pratique CHANTIER école « Maintenir le lien avec les salariés en insertion » en annexe
- Cf. Fiche pratique CHANTIER école « Accompagner les salariés dans leurs droits » en annexe
- Cf. Fiche pratique CHANTIER école « Anticiper la reprise » en annexe
- Cf. Guide « Maintenir un lien d'accompagnement à distance avec les salariés en parcours d'insertion et préparer la reprise » de l'inter-réseau COORACE, FAS, Emmaüs, Restos du cœur, en annexe

MESURES LIEES AU MAINTIEN D'UNE ACTION DE FORMATION

- Cf. Fiche pratique CHANTIER école « Accompagner au et par le numérique » en annexe
- Cf. Fiche pratique CHANTIER école « Informer sur la nouvelle organisation du travail » en annexe
- Cf. Guide de recommandations de sécurité sanitaire dans les professions (…) de la formation professionnelle

Recommandations liées aux activités supports les plus fréquemment mises en œuvre dans la branche des ACI

Compte tenu de la grande disparité des activités de production supports d'insertion socioprofessionnelle dans la branche professionnelle des ACI, le choix a été fait ici de renvoyer aux fiches de prévention correspondant aux « métiers » les plus fréquemment rencontrés dans la branche. Elles seront le cas échéant complétées par des éléments liés à une mise en œuvre parfois plus spécifique en ACI.

RECOMMANDATIONS LIEES AUX TRAVAUX DE BLANCHISSERIE

Cf. Fiche ministère du Travail

RECOMMANDATIONS LIEES A LA COLLECTE DE DECHETS

Cf. Fiche ministère du Travail

RECOMMANDATIONS LIEES AUX TRAVAUX AGRICOLES

Cf. Fiche ministère du Travail

RECOMMANDATIONS LIEES A L'ACTIVITE DE CHAUFFEUR-LIVREUR

Cf. Fiche ministère du Travail

RECOMMANDATIONS LIEES A L'ENTRETIEN D'ESPACES VERTS

Cf. Fiche ministère du Travail

RECOMMANDATIONS LIEES A L'ACTIVITE DE GARAGISTE

Cf. Fiche ministère du Travail

RECOMMANDATIONS LIEES A L'ACTIVITE D'ACCUEIL DE CLIENTELE, VENTE

Cf. Fiche ministère du Travail

Ces fiches correspondent aux métiers les plus répandus dans les ACI mais les liens vers d'autres fiches sectorielles potentiellement utiles sont indiqués dans la partie « Annexes ».

Boite à outils juridique et sociale à destination des structures de la branche professionnelle des ACI dans le cadre de l'épidémie Covid-19

Règles juridiques générales

En droit du travail

Pour mémoire : la loi d'urgence pour faire face à l'épidémie du covid-19 a déclaré l'état d'urgence sanitaire et a autorisé le gouvernement à prendre des ordonnances dans plusieurs matières et notamment en droit du travail.

QUELLES INFORMATIONS ET CONSULTATIONS OBLIGATOIRES POUR MON CSE PENDANT CETTE PERIODE ?

Plusieurs informations - consultations du CSE, liées à la crise, sont obligatoires.

Notamment :

- **L'activité partielle : information / consultation du CSE**.

Le délai est de 2 mois.

Quelles structures sont concernées ? La consultation doit être organisée dans toutes les structures. Les décrets prévoyaient auparavant une consultation dans les structures de plus de 50 salariés. Or une modification du 25 mars dernier a eu pour effet de supprimer la référence aux effectifs et d'ajouter la mention « si l'entreprise en [un CSE] est dotée »[4]

- **La prise imposée de 10 jours RTT, jours de repos ou jours acquis sur le CET : information / consultation**.

Sur ce point, cf. QUID DES RTT, DES JOURS CUMULÉS DANS LE CADRE D'UN DISPOSITIF D' AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL SUR UNE DURÉE SUPÉRIEURE À LA SEMAINE, D'UN FORFAIT JOURS OU HEURES ORGANISÉ SUR L'ANNÉE OU DES JOURS PLACÉS SUR UN COMPTE ÉPARGNE TEMPS

- **La mise en place d'une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat : information du CSE**.

Sur ce point, cf. Focus sur la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat.

[4] Le document question / réponse du gouvernement indique que ce délai de consultation ne concerne que les structures de plus de 50 salariés. Attention toutefois : l'UDES a interrogé la DGT qui a confirmé que la consultation devait bien avoir lieu dans les structures de moins de 50 salariés. En outre, en cas de contentieux, il n'est pas certain que les juges suivent la position de l'administration puisqu'ils ne sont pas liés par celle-ci

- **L'aménagement d'une nouvelle organisation en matière de durée de travail et de conditions de travail (exemple : PCA) : information / consultation du CS**E.

Les nouveaux délais provisoires dans les structures de + de 50 salariés sont les suivants (cf. notre article complet)[5] :

Cas d'application	Délai provisoire Covid-19	Délai habituel
Communication de l'ordre du jour à l'IT et à l'agent de prévention des OSS	2 jours avant la réunion	3 jours avant
Communication de l'ordre du jour aux membres du CSE central	3 jours avant la réunion	8 jours avant la réunion
A défaut de dispositions légales spécifiques à certaines consultations, délai de consultation en l'absence d'intervention d'un expert	8 jours	1 mois
A défaut de dispositions légales spécifiques à certaines consultations, délai de consultation en cas d'intervention d'un expert	13 jours pour le CSE central 11 jours pour les autres CSE	3 mois pour le CSE central 2 mois pour les autres CSE
Délai entre transmission de l'avis de chaque comité d'établissement au comité central et la date à laquelle le CSE central est réputé avoir été consulté	1 jour	7 jours
Délai dont dispose l'expert, à compter de sa désignation, pour demander à l'employeur toutes les informations complémentaires	24h	3 jours
Délai dont dispose l'employeur pour répondre à la demande de l'expert évoquée ci-dessus	24h	5 jours
Délai dont dispose l'expert pour notifier à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée d'expertise	48h à compter de sa désignation (ou 24h si demande adressée à l'employeur)	10 jours
Délai dont dispose l'employeur pour saisir le juge	48 h à compter de la notification de la décision	10 jours
Délai minimal entre la remise du rapport par l'expert et l'expiration des délais de consultation du comité	24 h	15 jours

5 Cf. ordonnance n°2020-507 du 2 mai 2020 et décrets n°2020-508 et 2020-509 du 2 mai 2020 adaptant temporairement les délais applicables pour la consultation et l'information du comité social et économique afin de faire face à l'épidémie de covid-19

- **Mise à jour du DUERP** :

Bien que la consultation du CSE ne soit pas strictement obligatoire dans le cadre de la mise à jour du document unique d'évaluation des risques, nous vous recommandons d'y associer ses membres dans son élaboration afin de prendre en compte toutes les problématiques liées à la protection de la santé des salariés qui sont susceptibles de se poser au sein de votre structure.

La jurisprudence a récemment indiqué que le CSE devait être consulté pour la mise à jour du DUERP (CA Versailles, 24 avril 2020, Amazon France Logistique SAS).

Pour mémoire : pour les structures qui avaient initié un processus de mise en place du CSE, celui-ci est suspendu jusqu'à 3 mois après la fin de l'état d'urgence sanitaire (24 août). Les délais impartis à l'employeur dans le cadre d'un processus électoral sont également suspendus (information, invitation, initiative, transmission). Les délais impartis à la DIRECCTE et à l'inspection du travail pour se prononcer sont également suspendus.

COMMENT CONSULTER LE CSE PENDANT CETTE PERIODE ?

3 nouveaux moyens[6] :

VISIOCONFÉRENCE APRÈS INFORMATION DU CSE

Pour mémoire, avant cette ordonnance, le nombre de visioconférence en l'absence d'accord était limité à 3).

Modalités de mise en œuvre :

- S'assurer que tous les membres peuvent accéder à la visioconférence
- Identification des membres du CSE garantie
- Participation effective en assurant la retransmission continue et simultanée du son et de l'image
- Simultanéité du vote : durée identique pour voter à compter de l'ouverture des opérations.
- Vote par bulletin secret : identité de l'électeur ne peut à aucun moment être mise en relation avec l'expression de son vote.
- Vote par voie électronique : confidentialité des données transmises et sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes.

[6] L'ordonnance n°2020-389 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux **Instances Représentatives du Personnel prévoit les modalités d'organisation des réunions du CSE.**

AUDIOCONFÉRENCE APRÈS INFORMATION DU CSE

Modalités de mise en œuvre :

- Président du CSE informe les membres de la tenue de la réunion en conférence téléphonique selon règles habituelles de convocation
- Identification des membres du CSE garantie
- Participation effective en assurant la retransmission continue et simultanée du son
- Simultanéité du vote : durée identique pour voter à compter de l'ouverture des opérations.
- Vote par bulletin secret : identité de l'électeur ne peut à aucun moment être mise en relation avec l'expression de son vote.
- Vote par voie électronique : confidentialité des données transmises et sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes.
- Vérification que l'ensemble des membres a accès à des moyens techniques satisfaisant aux conditions rappelées ci-dessus.

MESSAGERIE INSTANTANÉE APRÈS INFORMATION DU CSE SI AUCUN AUTRE DISPOSITIF POSSIBLE

Modalités de mise en œuvre :

- Président du CSE informe les membres de la tenue de la réunion par messagerie instantanée (date et heure du début et clôture).
- Identification des membres du CSE garantie
- Participation effective en assurant la retransmission instantanée des messages écrits
- Simultanéité du vote : durée identique pour voter à compter de l'ouverture des opérations.
- Vote par bulletin secret : identité de l'électeur ne peut à aucun moment être mise en relation avec l'expression de son vote.
- Vote par voie électronique : confidentialité des données transmises et sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes.
- Vérification que l'ensemble des membres a accès à des moyens techniques satisfaisant aux conditions rappelées ci-dessus.
- Débats sont clos par un message du président du CSE (pas avant heure limite fixée pour la clôture de la délibération)

Pour mémoire, les réunions du CSE sont considérées comme du temps de travail effectif.

COMMENT ORGANISER LES CONGES PENDANT LA CRISE ET APRES LA CRISE ?

Modalités légales de prise des congés payés en-dehors de la crise *:*

- *Les salariés doivent être informés au moins 2 mois avant de la période de prise de congés*
- *L'employeur fixe l'ordre des congés des salariés en se fondant sur des critères définis par accord collectif.*
- *À défaut d'accord, les critères à prendre en compte sont la situation de famille (notamment les possibilités de congés dans le secteur privé ou la fonction publique du conjoint ou du partenaire de PACS ainsi que la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie), la durée de service chez l'employeur l'activité éventuelle d'un salarié chez un ou plusieurs autres employeurs.*
- *L'ordre des départs est porté à la connaissance du salarié un mois avant le départ en congés*
- *Sauf circonstances exceptionnelles, il n'est pas possible de modifier l'ordre et les dates de départ moins d'un mois avant la date prévue.*

Adaptation de ces règles pendant la crise[7] :

Possibilité d'imposer aux salariés la prise de 6 jours de congés maximum par accord collectif d'entreprise ou par accord de branche[8] **en ne respectant qu'un jour franc de délai de prévenance**.

Les règles à respecter :

- L'accord pourra autoriser l'employeur à ne pas demander l'autorisation du salarié en cas de fractionnement ou à ne pas octroyer les mêmes jours de congés à deux conjoints ou partenaires de PACS
- Le délai de prévenance minimum à respecter est d'un jour franc.
- La période de congés imposée ou modifiée en application du présent article ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

Report de congés payés : Sauf accord ou usage contraire dans vos structures, le report des congés d'une année sur l'autre n'est pas automatique.

➔ si le salarié avait souhaité poser des congés payés et que l'employeur a refusé, le salarié pourra reporter les congés payés qu'il avait souhaités poser. En outre, en cas de maladie, les congés initialement fixés du salarié sont également reportés.



Obligation de sécurité vis-à-vis des salariés : bien que la reprise économique soit indispensable, il sera aussi nécessaire de s'assurer du repos des salariés qui vivent une situation inédite, stressante et fatigante.

Un modèle d'accord est disponible en annexe de ce guide : cf. MODÈLE FACULTATIF D'ACCORD D'ENTREPRISE (RELATIF NOTAMMENT AUX CONGES PAYES).

[7] Ordonnance du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos
[8] A ce jour, la branche n'a pas souhaité conclure d'accord en ce sens.

QUID DES RTT, DES JOURS CUMULÉS DANS LE CADRE D'UN DISPOSITIF D' AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL SUR UNE DURÉE SUPÉRIEURE À LA SEMAINE, D'UN FORFAIT JOURS OU HEURES ORGANISÉ SUR L'ANNÉE OU DES JOURS PLACÉS SUR UN COMPTE ÉPARGNE TEMPS

En temps normal, la prise de RTT ou de jours de repos est organisée par l'accord ayant été mis en place au sein de votre structure.

Adaptation de ces règles pendant la crise[9]

Les **employeurs peuvent imposer les journées ou demi-journées de repos acquis dans le cadre :**

- **d'une réduction du temps de travail**
- **d'un aménagement de la durée du travail sur une durée supérieure à la semaine**
- **d'une convention de forfait**
- **ou encore d'un compte épargne temps**.

Les règles à respecter :

- L'employeur peut imposer au salarié la prise de 10 jours maximum.
- Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du COVID-19
- Le délai de prévenance minimum : 1 jour franc
- L'avis du CSE devra être demandé sans délai et par tout moyen. Il sera rendu dans un délai d'un mois (même si les jours imposés ont déjà été pris) [10]

Ce mécanisme peut se cumuler avec celui relatif aux congés payés.

FAUT-IL METTRE À JOUR LE DUERP ? COMMENT LE METTRE À JOUR ?

Dans le cadre du covid-19, le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) devra être mis à jour.

Pour mémoire, le DUERP est obligatoire dans toutes les structures. Il est mis à la disposition des salariés ainsi qu'à la disposition des représentants du personnel.

***Finalité** : recenser les différents risques professionnels auxquels les salariés peuvent être exposés sur leurs lieux de travail compte tenu de la nature des activités (y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement des lieux de travail, l'installation et définition des postes de travail).*

[9] L'ordonnance du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos
[10] L'ordonnance du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos

Il doit être mis à jour régulièrement *(1 fois / an ou à l'occasion d'aménagement important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou de travail).*

Doivent être annexées au document unique :
1/ Les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de risques professionnels (notamment contraintes physiques marquées, environnement physique agressif, rythmes de travail spécifiques comme le travail de nuit ou en équipes successives alternantes, etc….) de nature à faciliter la déclaration.
2/ La proportion de salariés exposés aux facteurs de risques professionnels au-delà des seuils.

Recommandation de la branche *: associer les membres de l'ISCT (s'il existe), les membres du CSE (s'il existe) et les salariés (si cela s'avère possible) afin d'identifier des risques qui n'auraient peut-être pas été appréhendés et surtout mettre en œuvre toutes les mesures possibles pour prévenir les risques.*

Pour mettre à jour votre DUERP, il faudra identifier les risques et les analyser. Par ailleurs, l'INRS recommande :

- De faire une hiérarchisation des risques (probabilité, gravité, fréquence, nombre de travailleurs concernés, etc.)
- De proposer des actions de prévention.

Nous vous conseillons de prendre connaissance du document établi par l'INRS : ici.

Au-delà de l'obligation de mettre à jour le DUERP, l'employeur a une obligation de sécurité.

Il faudra mettre en œuvre toutes les mesures pour garantir que les gestes barrières et les règles de distanciation au travail sont respectés.

Quelles conséquences ?

- une organisation et des conditions de travail différentes
- un contrôle du respect de ces règles par l'ensemble des salariés présents.

L'organisation en équipe réduite, sur la base du volontariat, avec un aménagement de la durée du travail (activité du travail réduite et alternée) sont de très bonnes pistes pour continuer ou reprendre l'activité.

Il est recommandé de consulter les services de santé au travail dont les missions ont été récemment renforcées et l'inspecteur du travail.

VOTRE STRUCTURE POURRAIT-ELLE DEROGER AUX DUREES MAXIMALES DE TRAVAIL ET MINIMALES DE REPOS ?

Des modalités dérogatoires aux règles habituelles de protection de la santé des salariés en limitant les durées maximales de travail et les durées minimales de repos ont été prises[11].

Dans 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, il sera possible de déroger aux durées maximales de travail.

Pour ce dernier point, un décret précisera les secteurs concernés, les catégories de dérogations admises et la durée maximale de travail ou la durée minimale de repos qui peut être fixée par l'employeur. L'employeur devra prévenir le CSE et la DIRECCTE par tout moyen.

Dans 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, il sera possible de déroger au repos dominical en attribuant le repos hebdomadaire par roulement. Cette dérogation s'applique également aux entreprises qui assurent aux entreprises qui relèvent de ces secteurs d'activités des prestations nécessaires à l'accomplissement de leur activité principale.

À notre connaissance, le décret d'application de ces mesures n'est pas encore paru. Dans cette attente, il est préférable de respecter les durées maximales de travail et durées minimales de repos actuellement applicables.

QUEL ROLE POUR LES SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL ET LA MEDECINE DU TRAVAIL ?

Les nouvelles règles COVID-19[12] :

- **Les services de santé participent à la lutte contre la propagation du virus** : diffusion à l'attention des employeurs de messages de prévention contre le risque de contagion, appui aux structures dans la définition et la mise en œuvre de mesures de prévention adéquates, accompagnement des structures pour qu'elles adaptent leur activité. **N'hésitez donc pas à les contacter !**
- Le **médecin du travail pourra procéder à des tests de dépistage** (un décret et un arrêté devront préciser les conditions ; nous sommes encore dans l'attente de ce texte)
- **Les visites médicales qui devaient avoir lieu dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé du salarié peuvent être reportées par le médecin** sauf si le médecin du travail estime indispensable de maintenir la visite. Ce report ne pourra pas faire obstacle à l'embauche ou à la reprise du travail.

Nous vous recommandons de vous rapprocher de la médecine du travail ou des services de santé au travail afin qu'ils vous accompagnent durant cette période. Notamment, il est fortement recommandé d'élaborer le DUERP ou le plan de reprise d'activité (ou de continuité d'activité) en prenant attache avec les services de santé au travail.

[11] L'ordonnance du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos

[12] L'ordonnance n°2020-386 du 1er avril 2020 adapte les conditions d'exercice des missions des services de santé au travail à l'urgence sanitaire et modifie le régime des demandes préalables d'autorisation d'activité partielle

QUE DEVIENT LA FORMATION PROFESSIONNELLE ?

Les mesures prises pendant la période[13] :

- Report de plein droit de l'enregistrement de certaines certifications et habilitations jusqu'au 31 décembre 2021
- L'entretien professionnel faisant un état des lieux récapitulatifs du parcours professionnel du salarié intervenant au cours de l'année 2020 pourra être reporté à l'initiative de l'employeur jusqu'au 31 décembre 2020
- Du 12 mars au 31 décembre 2020, l'abondement-sanction prévu dans les structures de plus de 50 salariés n'est pas applicable (pour mémoire, un entretien professionnel faisant l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel doit avoir lieu tous les 6 ans)
- Les OPCO et les commissions paritaires interprofessionnelles régionales sont autorisés à financer les dépenses afférentes aux VAE (frais de positionnement, accompagnement à la constitution des dossiers de recevabilité, préparation au jury et frais afférents aux jurys), jusqu'au 31 décembre 2020, dans la limite de 3000 euros par dossier
- Les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation pourront être prolongés par avenant au contrat de travail

Par ailleurs, le FNE-Formation est renforcé de manière temporaire afin de répondre aux besoins des entreprises en activité partielle. Les mesures prises sont les suivantes :

- Prise en charge des coûts pédagogiques (à 100% par l'État sans plafond horaire)
- Le public cible est élargi à l'ensemble des entreprises concernées par les conséquences de la crise (l'ensemble des structures ayant des salariés placés en activité partielle sont éligibles peu important leur taille ou le secteur d'activité. S'agissant des salariés, seuls les alternants ne sont pas éligibles)
- Les taux d'intervention sont réévalués
- Les outils de demande subvention et de contractualisation sont simplifiés et adaptés

En contrepartie, l'employeur s'engage à maintenir dans l'emploi le salarié formé pendant toute la période de la convention. L'employeur doit obtenir l'accord écrit du salarié pour le suivi de la formation.

Retrouvez toutes les informations sur le site de votre OPCO (UNIFORMATION) ! *(**ici**)*

*N'hésitez pas également à consulter l'instruction du ministère du travail du 9 avril 2020 (**ici**) et le Questions/Réponses du ministère du travail mis à jour le 24 avril 2020 (**ici**).*

LES NOUVEAUX DELAIS DE PROCEDURE EN MATIERE D'ACCIDENT DU TRAVAIL ET DE MALADIE PROFESSIONNELLE

Les délais qui expirent entre le 12 mars et une date fixée par arrêté sont prorogés.

[13] L'ordonnance n°2020-387 du 1er avril 2020 a pris des mesures d'urgence en matière de formation professionnelle

En cas d'accident du travail :

Cas d'application	Délais Covid-19	Délais habituels
Déclaration d'AT par le salarié à l'employeur	48 heures	délai de 24h
Déclaration AT par l'employeur	5 jours	48h
Si l'accident ayant fait l'objet d'une simple inscription au registre entraine ultérieurement un arrêt de travail ou des soins médicaux,	5 jours pour l'adresser à la CPAM	48h
Délai pour formuler des réserves motivées par l'employeur en cas d'AT	12 jours	10 jours
Délai pour répondre aux questionnaires de la caisse	30 jours francs	20 jours francs
En cas de rechutes ou de nouvelles lésions, transmission du questionnaire	25 jours	20 jours

En cas de maladie professionnelle :

Cas d'application	Délais Covid-19	Délais habituels
Déclaration de MP à la CPAM	30 jours	15 jours
Délai de déclaration d'une maladie dont le tableau a fait l'objet d'une modification	5 mois	3 mois
Délai pour répondre aux questionnaires de la caisse	30 jours	20 jours
En cas de rechutes ou de nouvelles lésions, transmission du questionnaire	25 jours	20 jours
Délai de mise à disposition du dossier	120 jours	100 jours

En matière de contestation d'ordre médical : les délais d'expertise sont prorogés de 4 mois.

Pour un article complet, ici.

QUELLES SONT LES MESURES PRISES PAR LA BRANCHE DES ACI ?

Aucun accord collectif n'a été négocié au niveau de la branche portant spécifiquement sur la mise en œuvre de mesures liées à la crise du covid-19.

En revanche, au cours d'une commission de négociation et d'interprétation du 21 avril, le SyNESI et les organisations syndicales représentatives (CGT, CFDT et Solidaires), conscients de la nécessité pour les salariés de conserver les garanties au titre du régime de prévoyance et des difficultés économiques rencontrées au cours de cette période, ont décidé à l'unanimité de soutenir les salariés et les structures pendant cette crise. Ainsi, au cours du 2ème trimestre 2020 (1er avril au 30 juin), les cotisations (partie salariale et patronale) du régime prévoyance sont financées par la branche.

Une condition toutefois : la structure devra avoir adhéré au contrat mutualisé de prévoyance de la branche des ACI.

Les modalités de mise en œuvre du financement des cotisations pour le 2ème trimestre 2020 seront les suivantes :

- Il est nécessaire de continuer à réaliser vos déclarations via la DSN, comme tous les mois, notamment avril mai juin 2020 ou via l'espace employeur "ChorumEtVous.fr".
- Les DSN mentionnent les informations habituelles, notamment les cotisations prévoyance dues.
- Par contre, vous ne devez pas renseigner de Télé-règlement dans la DSN et ne pas régler les cotisations prévoyance dues par un autre canal (virement, chèque, …).

Une telle initiative a également été permis par le soutien de Chorum.

La branche est également en train de négocier avec les régimes assureurs pour qu'un geste soit proposé aux ACI en matière de frais de santé.

Pour votre structure

Nous vous recommandons vivement de prendre connaissance du question / réponse établi par le conseil de l'inclusion qui revient sur les modalités pratiques à suivre dans cette période et notamment pour les démarches administratives : ici.

Pour vous et vos salariés en tant que citoyens

Il n'est plus obligatoire de vous munir de l'attestation de déplacement pour vos sorties.

Pour les déplacements :

- Pas d'attestation en dessous d'un rayon de 100 Km (sauf dans les transports en commun dans certaines régions et à certains horaires) ;
- Attestation obligatoire au-dessus d'un rayon de 100 Km : attention il faudra justifier d'un motif impérieux (familial ou professionnel) ;

Par ailleurs, une ordonnance a prolongé, de 90 jours, la durée de validité des documents de séjour des salariés étrangers arrivés à expiration entre le 16 mars et le 15 mai 2020.

L'état d'urgence devrait être prolongée jusqu'au 10 juillet.

Focus sur la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

La loi du 24 décembre 2019 avait prévu la reconduction de la prime Macron pour l'année 2020. En raison du contexte actuel, les modalités de cette prime ont été assouplies et de nouvelles possibilités ont été ajoutées (cf. ordonnance n°2020-385 du 1er avril 2020 modifiant la date limite et les conditions de versement de la Prime Exceptionnelle de Pouvoir d'Achat).

Conditions de mise en place

La prime peut être mise en place :

- Par accord collectif d'entreprise
- Par décision unilatérale de l'employeur (un écrit sera nécessaire pour pouvoir le présenter à l'URSSAF en cas de visite de contrôle), après information du CSE

Salariés concernés

La prime peut être attribuée à l'ensemble des salariés ou à ceux dont la rémunération est inférieure à un plafond (et donc également aux salariés en CDDI).

La prime bénéficie aux salariés liés par un contrat de travail, aux intérimaires mis à disposition :

- A la date de versement de la prime
- Ou à la date de dépôt de l'accord
- Ou à la date de signature de la décision unilatérale.

Pour pouvoir bénéficier des exonérations, la rémunération perçue par le salarié au cours des 12 derniers mois précédant le versement de la prime devra être inférieure à 3 fois le SMIC (4.618 euros par mois en 2020).

Possibilité de moduler la prime

Le montant de la prime versée aux salariés peut être modulé en prenant les critères suivants :

- La rémunération
- Le niveau de classification
- Les conditions de travail liées à l'épidémie du covid-19
- La durée de présence effective pendant l'année écoulée (les congés de maternité, paternité ou d'adoption, congés parentaux d'éducation sont assimilés à des périodes de présence effective)
- La durée prévue au contrat de travail

Le ministère du travail a précisé dans un document « question / réponse » ce qu'il fallait entendre par « conditions de travail liées à l'épidémie du covid-19 » en précisant qu'il serait possible de ne pas verser la prime aux salariés absents en la réservant qu'aux salariés présents. Une instruction du 16 avril va également en ce sens.

Nous vous invitons toutefois à faire preuve de prudence :

- L'ordonnance du 1er avril n'a pas modifié les conditions générales de versement qui précisent que seuls les salariés dont la rémunération serait supérieure à un certain plafond pourraient être exclus du versement de la prime. Il est seulement possible de moduler le versement de la prime.

- Une instruction de la Direction générale du travail avait d'ailleurs précisé que la prime ne pouvait pas aboutir, pour certains salariés, à une prime exceptionnelle égale à zéro puisque « *la loi prévoit expressément que la prime exceptionnelle doit être versée à l'ensemble des salariés éligibles. Il en résulte, dès lors, que la modulation aurait pour conséquence de priver certains salariés de cette prime, la condition de versement à l'ensemble des salariés ne serait pas remplie. Il appartient à l'employeur de veiller à un plancher minimal de versement, quel que soit le critère retenu.* ».
- Néanmoins, le 16 avril, le ministère revient sur cette position en précisant toutefois « sous réserve d'une interprétation différente des juges du fond » … Le question / réponse du gouvernement précise également qu'il est possible d'exclure certains salariés du bénéfice de la prime et notamment les salariés qui auraient été en télétravail. Or, là encore, cette exclusion est contestable par rapport aux considérations rappelées ci-dessus. En outre, si le critère général retenu est « les conditions de travail liées à l'épidémie du Covid-19 ». Le télétravail généralisé a bien été nécessaire en raison de l'épidémie.
- En cas de contentieux, la valeur juridique du question / réponse et de l'instruction seraient nécessairement discutée de la part des juges par rapport à la loi et à l'instruction de la DGT[14].

N'oubliez pas également que le principe d'égalité de traitement doit être en permanence respecté. Il s'agit de traiter de la même manière des personnes qui se trouvent dans une situation similaire au vu d'un avantage. Une différence de traitement est admise si elle est objective et pertinente. Ce sera à l'employeur de démontrer que la différence respecte bien ces deux critères. Il existe toutefois un aménagement quant à la preuve : si vous fixez les critères retenus dans un accord collectif conclu avec un ou plusieurs délégués syndicaux, l'accord sera présumé respecter le principe d'égalité de traitement. Il appartiendra alors au salarié qui souhaiterait contester de démontrer que les critères retenus sont étrangers à toute considération de nature professionnelle.

Montant maximum de la prime pour bénéficier des exonérations

Si vous souhaitez bénéficier du régime fiscal et social de faveur, la prime devra être limitée à un certain montant :

Si vous êtes une association reconnue d'utilité publique ou bénéficiant du statut d'organisme d'intérêt général : 2.000 euros en l'absence d'accord d'intéressement (cette précision a été donnée par une ordonnance publiée en avril 2020).

Si vous n'êtes pas une association reconnue d'utilité publique ou bénéficiant du statut d'organisme d'intérêt général : 1.000 euros en l'absence d'accord d'intéressement et 2000 euros si un accord d'intéressement a été mis en place.

Un organisme est d'intérêt général s'il développe une activité à caractère social, ce qui est à notre sens souvent le cas des ateliers et chantiers d'insertion. Par ailleurs, une activité est reconnue d'intérêt général si elle respecte les trois critères suivants :

- Il doit s'agir d'une activité non-lucrative
- La gestion doit être désintéressée
- L'association doit avoir un cercle étendu de bénéficiaires

Si vous souhaitez plus d'informations sur la reconnaissance d'intérêt général, veuillez consulter le site internet du gouvernement en cliquant ici.

Pour être certain que vous bénéficiez de ce statut (et ainsi opposer cette preuve à l'URSSAF), une demande de reconnaissance du statut « d'intérêt général » peut être faite par lettre

[14] *Sur ces points, cf. l'analyse du Cabinet Picard Avocat.*

recommandée avec accusé de réception auprès de l'administration fiscale (le modèle de la demande, cliquer ici**)**.

En l'absence de réponse de l'administration fiscale dans un délai de 6 mois, votre demande est considérée comme ayant été acceptée. Par ailleurs, nous vous invitons à contacter le correspondant « association » désigné au sein de votre direction départementale des finances publiques afin de lui faire part de votre projet et de connaitre son point de vue sur votre situation (pour obtenir les coordonnées du correspondant association, cliquez ici puis « professionnel » « vos correspondants spécialisés » « correspondants associations »).

Enfin, vous pourrez également présenter à l'URSSAF le BOFIP assimilant les ACI à des associations d'intérêt général dans le cadre de la réduction d'impôt au titre des dons versés à certains organismes d'intérêt général. Pour retrouver le texte, cliquez ici.

Date limite de versement

La prime devra être versée **avant le 31 août 2020** (initialement, la date limite était le 30 juin 2020). Si elle est versée après le 31 août, elle ne bénéficiera pas des exonérations évoquées ci-après.

Régime social et fiscal de la prime

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat est intégralement exonérée de cotisations sociales, de CSG et de CRDS. Elle n'est pas soumise à l'impôt sur le revenu.

Pour pouvoir bénéficier de ce régime social et fiscal avantageux, nous vous rappelons que la prime ne doit pas se substituer à aucun des éléments de rémunération versés par l'employeur ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales, contractuelles ou d'usage. Elle ne peut non plus se substituer à des augmentations de rémunération ni à des primes prévues par accord salarial, le contrat de travail ou les usages en vigueur.

Cela signifie qu'il faudra rester prudent quant à la finalité de cette prime : si elle est versée uniquement pour maintenir le salaire des salariés qui se trouveraient en activité partielle, il pourrait à notre sens y avoir un risque URSSAF puisque le complément indemnitaire versé par un employeur dans le cadre de l'activité partielle n'est pas soumis aux mêmes exonérations que la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat. Nous vous recommandons donc de bien justifier cette prime en vous fondant notamment sur les critères de modulation rappelés plus haut.

Focus sur l'activité partielle

RAPPEL : Le ministère du travail ainsi que l'administration mettent à votre disposition des outils très utiles afin de vous accompagner dans la mise en œuvre de l'activité partielle. N'hésitez pas à les consulter :

- Question / réponse sur l'activité partielle : ici
- Site URSSAF : ici
- Simulateur : ici

Pourquoi mettre en place l'activité partielle ?

L'activité partielle est un dispositif prévu par le Code du travail qui permet de réduire la durée du travail de vos salariés ou de fermer en tout ou partie votre structure en raison d'une forte baisse de l'activité.

Durant cette période, le salarié est indemnisé (cf. ci-dessous). En contrepartie, les structures perçoivent pour les heures chômées une allocation de la part de l'État correspondant à 70% du salaire brut dans la limite de 4,5 fois le SMIC[15].

Comment mettre en place l'activité partielle ?

La mise en place est dématérialisée. Pour accéder au site : cliquez ici.

La demande doit être faite dans un délai de 30 jours. Une fois la demande effectuée, l'administration a 48 heures pour donner sa réponse. Le silence vaut acceptation.

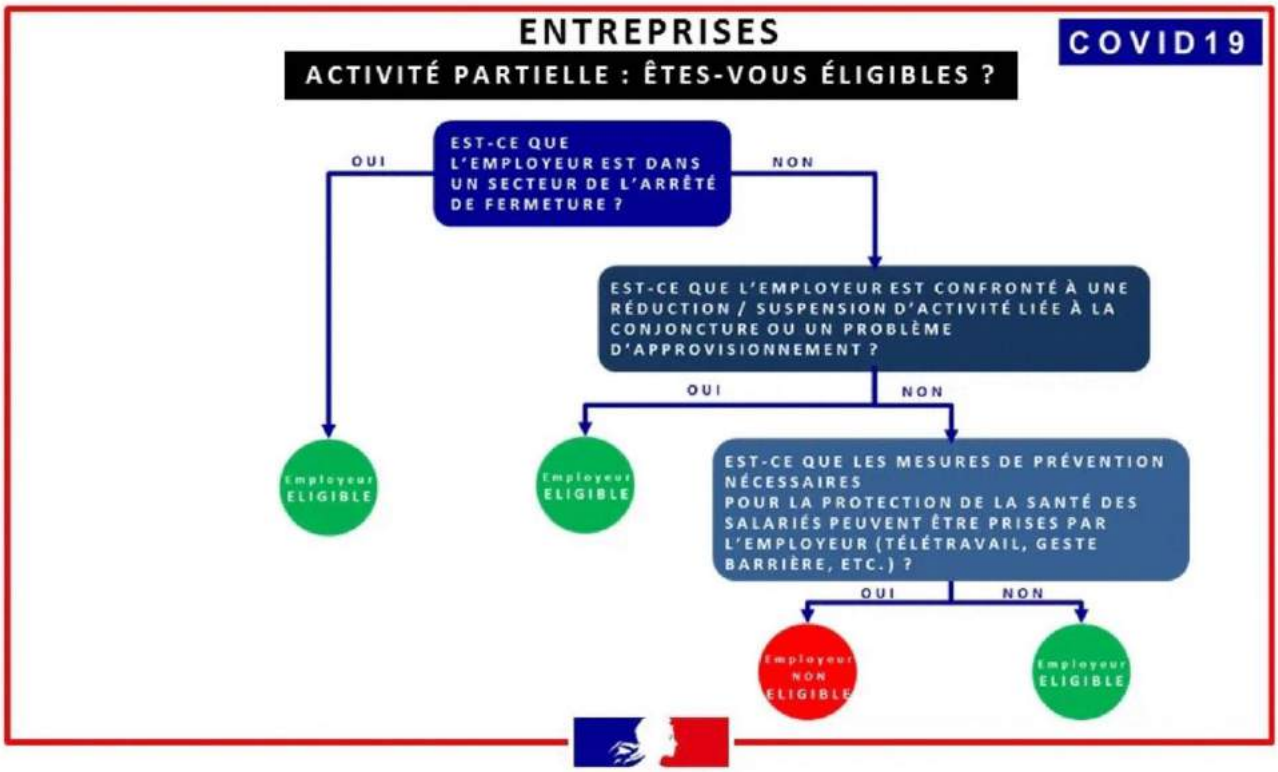
Une ordonnance a précisé par ailleurs que la suspension des délais implicites d'acceptation auprès de l'administration ne s'appliquent bien évidemment pas aux demandes d'activité partielle !

Vous pouvez consulter votre CSE postérieurement à la demande de mise en activité partielle.

> *FOCUS SUR LA CONSULTATION DU CSE*
>
> *De nouvelles ordonnances précisent les modalités dans lesquelles peuvent intervenir la consultation du CSE. Notamment cette consultation peut se faire soit par visioconférence ou audioconférence (après en avoir informé les membres du CSE). Ce n'est qu'à défaut de possibilité d'utiliser ces deux moyens qu'il sera possible d'utiliser les messageries instantanées.*
>
> *Cf. COMMENT CONSULTER LE CSE PENDANT CETTE PERIODE ?*
>
> *Une circulaire de 2013 précise que les mêmes informations qui ont été remises dans le cadre de l'activité partielle doivent être remises aux membres du CSE.*

Avant de mettre en place l'activité partielle, les questions à se poser sont résumées dans le schéma ci-dessous :

[15] Ce montant est applicable sous réserve de l'adoption du projet de décret en cours de rédaction.



Vous n'avez pas l'obligation de mettre en place l'activité partielle. Les DIRECCTE sont très vigilantes et ne tolèrent pas une mise en activité partielle pour laquelle toutes les solutions n'auraient pas été recherchées avant de fermer l'établissement ou de réduire très fortement la durée du travail.

Concrètement, nous vous invitons donc à réunir (en visioconférence ou en présentiel mais en respectant les règles de sécurité) votre CSE et/ou votre ISCT (s'il en existe un dans votre structure) afin de réfléchir aux solutions permettant le maintien de l'activité tout en respectant les mesures d'hygiène.

NB : la Ministre du travail ne cache pas sa position – elle considère en effet qu'il n'existe que très peu de situations dans lesquelles les structures sont obligées de fermer en raison de l'impossibilité de garantir les mesures d'hygiène et de sécurité nécessaires dans le contexte de l'épidémie … Retrouvez le discours de Madame la Ministre à ce sujet en cliquant ici.

Le renouvellement de la mise en activité partielle devra – à notre sens – faire l'objet du même questionnement. Par ailleurs, des engagements devront être pris de la part des structures. Ces engagements peuvent notamment porter sur :

- Le maintien dans l'emploi des salariés pendant une durée pouvant atteindre le double de la période d'autorisation
- Des actions spécifiques de formation pour les salariés placés en activité partielle
- Des actions en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- Des actions visant à rétablir la situation économique de la structure

Tous les salariés peuvent-ils être en activité partielle ?

Oui. Tous les salariés peuvent être en activité partielle qu'il s'agisse de salariés permanents ou de salariés en CDDI. En outre, il est possible de renouveler le contrat des salariés en CDDI pendant la période d'activité partielle.

Attention : pour les heures chômées, l'administration a fait savoir qu'il ne serait pas possible de cumuler l'allocation d'activité partielle versée par l'État et l'aide au poste.

Exemple : votre ACI a décidé de mettre en place l'activité partielle en réduisant la durée du travail de moitié. Il faudra alors déclarer les heures travaillées des salariés comme vous le faites normalement. Ces heures donneront lieu au versement de l'aide au poste. En revanche, les heures chômées ne devront être déclarées que sur le site de l'ASP dédié aux demandes d'activité partielle. Ces heures chômées donneront lieu au versement de l'allocation spécifique d'aide partielle mais aucune aide au poste ne sera versée.

L'accord du salarié protégé en cas de mise en activité partielle n'est pas obligatoire s'il appartient au moins à un service / un atelier faisant l'objet de l'activité partielle ou si l'activité partielle est mise en œuvre dans l'intégralité de l'établissement ou de la structure. À défaut, l'accord écrit du salarié devra être obtenu (veuillez à bien conserver la preuve de cet accord puisque si vous n'arrivez pas à démontrer que le salarié était d'accord, il pourra obtenir le maintien complet de son salaire).

Les cadres-dirigeants peuvent être mis en activité partielle que dans le cas d'une fermeture temporaire de leur établissement ou partie d'établissement.

L'activité partielle doit-elle être individuelle ou collective ?

Auparavant, l'activité partielle avait nécessairement un caractère collectif. **Néanmoins, dans le cadre du covid-19, il a été décidé de laisser la possibilité aux structures d'individualiser les mesures d'activité partielle** (ordonnance du 22 avril).

Il est donc possible de placer une partie seulement des salariés de l'entreprise, d'un établissement, d'un service ou d'un atelier, y compris ceux relevant de la même catégorie professionnelle ou appliquer à ces salariés une répartition différente des heures travaillées et non-travaillées lorsque cette individualisation est nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise d'activité.

Cette individualisation devra être prévue soit par accord collectif d'entreprise, à défaut de branche soit après avis favorable du CSE ou du conseil d'entreprise. **Attention : le CSE doit autoriser ce dispositif.**

L'accord ou le document porté à l'avis du CSE doivent comporter les mentions suivantes :

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

Comment gérer les arrêts (maladie, garde d'enfants, personnes vulnérables) et l'activité partielle

Traditionnellement, lorsqu'il existe plusieurs causes de suspension du contrat de travail, c'est la cause étant intervenue en première qui prévaut sur la seconde. Toutefois, le ministère du travail a souhaité clarifier les règles.

Voici ce qu'il faut en retenir :

- **les salariés sont d'abord en arrêt maladie puis la structure place les salariés en activité partielle** : le salarié reste en arrêt jusqu'à la fin de l'arrêt mais le complément de l'employeur est ajusté au montant versé pendant l'activité partielle (le complément employeur ne peut conduire à verser au salarié un montant plus élevé que celui qu'il percevrait s'il n'était pas en arrêt).
- **les salariés sont d'abord en arrêt « garde d'enfant » et la structure place les salariés en activité partielle (fermeture totale de la structure)** : soit l'arrêt de travail est interrompu puisqu'il n'a pu lieu d'être soit l'employeur attend le terme de l'arrêt pour placer le salarié en activité partielle. Aucune prolongation et aucun renouvellement ne seront possibles.
- **les salariés sont d'abord en arrêt en raison de leur vulnérabilité et la structure place les salariés en activité partielle (fermeture totale de la structure)** : l'arrêt de travail doit être interrompu puisqu'il n'a pu lieu d'être. L'employeur fait une déclaration selon les mêmes conditions qu'une reprise anticipée en cas d'arrêt maladie de droit commun.
- **les salariés sont d'abord en arrêt « garde d'enfant » et la structure place les salariés en activité partielle dans le cadre d'une réduction de la durée du travail (la structure n'est donc pas fermée) :** si un arrêt de travail est en cours, l'employeur ne pourra placer son salarié en activité partielle puisqu'il n'est pas possible de cumuler les indemnités journalières de sécurité sociale et l'indemnité d'activité partielle. Le salarié continuera de bénéficier de son arrêt de travail.
- **si le salarié est d'abord placé en activité partielle et il tombe malade** : le bénéfice d'activité partielle s'interrompt jusqu'à la fin de l'arrêt prescrit qui s'ajuste au montant versé pendant l'activité partielle (le complément employeur ne peut conduire à verser au salarié un montant plus élevé que celui qu'il percevrait s'il n'était pas en arrêt).

Pour retrouver plus d'informations : cliquez ici.

Attention :

Depuis le 1er mai[16], les salariés qui bénéficiaient jusqu'à aujourd'hui d'arrêts dérogatoires (arrêt garde d'enfant ou pour personne vulnérable) ont basculé en activité partielle. **Il faudra donc penser à déclarer auprès de l'ASP ces salariés pour pouvoir bénéficier des allocations, sous réserve des précisions données dans le décret d'application (à paraître).**

La rémunération du salarié en activité partielle

MONTANT DE L'INDEMNISATION

Le salarié perçoit une indemnisation correspondant à 70 % de sa rémunération brute. Le taux horaire net ne pourra pas être inférieur à 8,03 euros.

[16] L'article 20 de la loi de finance rectificative 2020

Une ordonnance a précisé également que le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle versée à un salarié à temps partiel ne peut également être inférieur au taux horaire du SMIC sauf si le salarié perçoit déjà un taux horaire inférieur au SMIC (exemple : un salarié de moins de 18 ans et ayant moins de 6 mois d'expérience), dans ce cas, le taux horaire qui lui sera versé sera au moins égal à sa rémunération)

Exemple donné par le ministère du travail :

	Dispositions antérieures	Dispositions actuelles
Salarié rémunéré au SMIC horaire	L'employeur était tenu de verser une indemnité brute horaire d'au moins 7,1€ (70 % de 10,15 €) ➢ Le principe de « minimum horaire » ne s'appliquant pas, le salarié percevait une indemnité inférieure au taux horaire SMIC horaire net de 8,03 euros	Le taux plancher de 8,03 (taux horaire net du SMIC) s'applique aux salariés à temps partiel. ➢ L'employeur est tenu de verser une indemnité horaire nette d'au moins 8,03 € au salarié qui bénéficie du taux plancher
Salarié rémunéré en-deçà du SMIC ***(exemple d'un jeune travailleur visé au 1° de l'article D. 3231-3 du Code du travail, rémunéré à hauteur de 80% de 10,15 = 8,12 € bruts / heure)***	L'employeur était tenu de verser 5,68 euros d'indemnité partielle (70 % de 8,12€) ➢ Le principe de « minimum horaire » ne s'appliquant pas, le salarié percevait une indemnité inférieure au taux horaire habituellement perçu	L'employeur est tenu de verser une indemnité horaire nette de 6,42 € au salarié (80 % du taux plancher égal à 8,03 €) ➢ L'abattement de 20 % du SMIC prévu à l'article D. 3231-3 1° du CT s'applique au taux plancher de 8,03 €

QUEL EST LE NOMBRE D'HEURES INDEMNISE ?

Le nombre d'heures donnant lieu à versement de l'indemnité ne peut excéder la durée légale du temps de travail au titre de la période considérée sauf dans deux cas :

- Lorsque la durée du travail du ou des salarié(s) est supérieure à la durée légale en application d'un accord collectif conclu avant le 22 avril
- Lorsque la durée du travail du salarié est supérieure à la durée légale en application d'une convention individuelle de forfait en heures sur la semaine ou le mois incluant les heures supplémentaires.

Dans ces cas, la durée prévue est prise en compte à la place de la durée légale et il est tenu compte des heures supplémentaires pour la détermination du nombre d'heures non travaillées indemnisées.

ASSIETTE DE CALCUL DE L'INDEMNITE ET DE L'ALLOCATION D'ACTIVITE PARTIELLE :

- Pour le calcul de la rémunération : il faut prendre en compte la même assiette que celle utilisée pour l'indemnité de congés payés en cas de maintien de salaire.

- Sont exclus de l'assiette de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle, les sommes représentatives de frais professionnels et les éléments de rémunération qui, bien qu'ayant le caractère de salaire, ne sont pas la contrepartie du travail effectif ou ne sont pas affectés par la réduction ou l'absence d'activité et sont alloués pour l'année.
- Lorsque la rémunération inclut une fraction de rémunération correspondant au paiement de l'indemnité de congés payés, cette fraction est déduite pour la détermination de l'assiette permettant le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle, sans préjudice du paiement par l'employeur de l'indemnité de congés payés

LES REGLES DE CALCUL POUR LES SALARIES EN FORFAIT-HEURES OU EN FORFAIT-JOURS SUR L'ANNEE :

Les salariés en forfait jours ne sont pas soumis – par définition – à un décompte horaire de leur durée du travail. C'est pourquoi, il a été précisé par décret les modalités de décompte suivantes :

- Une demi-journée non travaillée correspond à 3h30 non travaillées
- Un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées
- Une semaine non travaillée correspond à 35h non travaillées.
- Les jours de congés payés et de repos pris au cours de la période ainsi que les jours fériés non travaillés qui correspondent à des jours ouvrés sont, le cas échéant, convertis en heures. Ces heures sont déduites du nombre d'heures non travaillées

POUR LES SALARIES QUI BENEFICIENT D'ELEMENTS DE REMUNERATION VARIABLES OU VERSES SELON UNE PERIODICITE NON MENSUELLE :

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle tient compte de la moyenne des éléments de rémunération variables, à l'exclusion des frais professionnels perçus au cours des 12 mois civils ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de 12 mois civils, précédant le 1er jour de placement en activité partielle.

POUR LES SALARIES EN CONTRAT D'APPRENTISSAGE OU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Si la rémunération est inférieure au SMIC : Ces derniers reçoivent une indemnité horaire d'un montant égal au pourcentage du SMIC qu'il leur est applicable. S'il existe des dispositions conventionnelles spécifiques applicables à la structure, elles s'appliquent.

Si la rémunération est supérieure ou égale au SMIC : L'indemnité correspond à 70% de la rémunération horaire brute antérieure du salarié lorsque le résultat de ce calcul est supérieur à 8,03. Si le résultat est inférieur à 8,03, l'indemnité horaire d'activité partielle est égale à 8,03.

LES MENTIONS A FAIRE APPARAITRE SUR LES BULLETINS DE PAIE

Vous devrez afficher sur le bulletin de paie :

- Le nombre d'heures indemnisées
- Le taux appliqué pour le calcul de l'indemnité
- Les sommes versées au salarié au titre de la période considérée.

Toutefois, une mesure transitoire permet à l'employeur – pendant une durée de 12 mois (soit jusqu'au 27 mars 2021) – d'appliquer les anciennes dispositions de l'article R. 5122-17 du code du travail) à savoir : un document est annexé au bulletin de paie à l'occasion du paiement de l'allocation d'activité partielle. Il

indique : le nombre des heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées au titre de la période considérée.

COMMENT MAINTENIR LE SALAIRE A 100 % ? QUEL EST LE REGIME ALORS APPLICABLE ?

Conscients qu'un accord de branche aurait pu mettre en difficulté les structures les plus fragiles, les partenaires sociaux de la branche professionnelle des ACI, réunis le 21 avril 2020 en CPPNI, ont renvoyé au dialogue social dans les structures la négociation du maintien de salaire.

Chaque structure est donc libre de la rémunération à verser pendant cette période (sous réserve, naturellement de respecter les minimas légaux) et de prévoir des modalités différentes et plus favorables pour les salariés :

- Soit par accord collectif de structure
- Soit par décision unilatérale.

La branche vous propose des outils si vous souhaitez verser une rémunération plus importante que celle prévue par la loi (cf.MAINTIEN DE SALAIRE PENDANT L'ACTIVITÉ PARTIELLE : PRÉCONISATIONS) ou si vous souhaitez redonner du pouvoir d'achat à vos salariés en versant une prime avant le 31 août 2020 (cf. focus sur « la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat »). En tout état de cause, tous ces outils ne sont que des propositions que vous avez la liberté de mettre en place ou non ou adapter selon votre structure (une autre manifestation pourrait être une meilleure revalorisation des salaires lorsque l'activité reprendra).

La branche encourage, les structures qui pourraient financièrement le supporter, à verser un complément de rémunération aux salariés.

En cas de complément de rémunération en sus de l'indemnité d'activité partielle, le régime social est le suivant :

- Période du 1er mars au 30 avril 2020 : le régime social prévu pour l'indemnité légale (jusqu'à 70%) est également applicable au complément d'indemnité versé par l'employeur, en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale
- À compter du 1er mai : lorsque la somme de l'indemnité légale de l'activité partielle et de l'indemnité complémentaire versée par l'employeur en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale est supérieure à 3,15 fois la valeur horaire du SMIC, la part de l'indemnité complémentaire versée au-delà de ce montant est assujettie aux contributions et cotisations sociales applicables aux revenus d'activité dans les conditions de droit commun.
- Si l'activité partielle n'est pas déclarée dans la DSN de la période de mars 2020, elle pourra être régularisée dans la DSN d'avril 2020, sans aucune pénalité.

LE MAINTIEN DU LIEN SOCIAL PENDANT LA PERIODE D'ACTIVITE PARTIELLE

Il est conseillé de maintenir le lien social avec les salariés pendant cette période de crise afin de s'assurer notamment de leur santé. Lorsqu'un salarié est en activité partielle totale, son contrat de travail est suspendu. Cela signifie que l'employeur ne peut ni le faire travailler ni lui donner des directives.

Dans ce contexte, fixer « des objectifs » à un salarié en insertion dont le contrat est suspendu, « réaliser des entretiens » ou encore « conclure des contrats d'engagement » pourraient être considérés comme du travail effectif.

Plusieurs risques si ce travail n'est ni déclaré ni rémunéré en tant que tel :

- Travail dissimulé
- Redressement URSSAF pour les heures travaillées qui n'auraient pas dû faire l'objet d'exonérations

- Remboursement des allocations versées par l'État dans le cadre de l'activité partielle

Conseil *: si des objectifs sont fixés, il serait préférable de déclarer une activité partielle réduite et non totale pour les salariés en parcours concernés ce qui permettra de rémunérer comme du temps de travail effectif les quelques heures par semaine (ou moins) au cours desquelles les salariés seront amenés à travailler pour répondre aux objectifs fixés par l'employeur.*

En revanche, si les accompagnateurs socio-professionnels (qui ne se trouvent pas en activité partielle) se contentent d'appeler les salariés en insertion pour prendre de leurs nouvelles, les informer sur les différentes mesures prises par le gouvernement pendant la crise, de répondre à leurs questions liées à la crise ou encore les informer sur la durée prévisible de fermeture de l'activité, il ne s'agira pas - à notre sens - de travail effectif pour les salariés en insertion[17] *(en revanche, les accompagnateurs socio-professionnels ou les encadrants ne devront pas être en activité partielle pendant les heures consacrées à cet accompagnement).*

LE RÉGIME SOCIAL DE L'INDEMNITÉ

L'indemnité d'activité partielle versée est exonérée de cotisations de sécurité sociale et des prélèvements alignés (cotisations chômage, AGS, retraite complémentaire AGIRC-ARRCO). En revanche, elle est soumise à CSG/CRDS

Selon l'URSSAF, les indemnités complémentaires versées en cas de maintien de salaire de la part de l'employeur bénéficient du même régime que l'indemnité versée dans le cadre de l'activité partielle (dans les limites mentionnées ci-dessous : en effet, à partir du 1er mai, si le montant global versé au salarié est supérieur à 3,15 fois le smic horaire, la part supérieure à ce seuil est soumise à cotisations).

Contribution/Cotisation	Assiette	Taux	CTP
Cas général CSG – CRDS *	98,25 %	6,20 % + 0,5 %	060
Cotisation maladie Alsace-Moselle	Totalité	1,5 %	079
Cotisation maladie pour les non-résidents fiscaux en France	Totalité	2,8 %	454
Contribution assurance maladie Mayotte	Totalité	2,35 %	471

L'URSSAF indique (ici) :

- 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.
- La CSG, la CRDS et la cotisation maladie due par les salariés non-résidents fiscaux en France sont écrêtées, si ce prélèvement a pour effet de réduire le montant net de l'allocation, éventuellement cumulé avec une rémunération d'activité, sous le smic brut.
- Le montant de l'écrêtement est à déclarer sur le CTP de déduction 616 : RR ECRETEMENT CHOMAGE correspondant à la totalité des montants de CSG-CRDS et de cotisation maladie due par les salariés non-résidents fiscaux en France écrêtés sur les allocations chômage.
- Dans la DSN, ce CTP est associé au qualifiant 921 dans la rubrique 21.G00.23.002 et valorisé en « montant de cotisation » dans la rubrique S21.G00.23.005 : Ce montant doit figurer sans signe

[17] Sous réserve d'une interprétation différente des juges

négatif alors même qu'il va se déduire du montant total de cotisations du déclarant : c'est en effet, le CTP 616 qui porte en lui-même le signe négatif.
- L'écrêtement s'applique également à la cotisation maladie due à Mayotte.
- Les consignes déclaratives pour Mayotte et en particulier le CTP à utiliser sont en cours de définition.
- Pout Mayotte : le calcul du seuil de l'écrêtement est effectué avec la valeur du Smic en vigueur localement. Il convient également d'utiliser le CTP 616 pour la déclaration de l'écrêtement.

Pour plus de précisions, nous vous invitons à consulter le site internet de l'URSSAF.

LES ALLOCATIONS AUXQUELLES PEUT PRÉTENDRE L'EMPLOYEUR

Si l'employeur met en place l'activité partielle, il pourra percevoir une allocation de la part de l'État pour les heures chômées des salariés correspondant à :

- 70 % de la rémunération horaire brute du salarié dans la limite de 4,5 fois le SMIC horaire
- Ce taux horaire ne peut être inférieur à 8,03 euros.

Le contingent d'heure indemnisable est de 1607 heures par salarié jusqu'au 31 décembre 2020.

Il n'est en revanche pas possible de cumuler l'aide au poste et les allocations d'activité partielle si les heures sont chômées.

Le conseil de l'inclusion précise : « les aides au poste sont maintenues pour les heures effectivement travaillées (sur site ou en télétravail) des salariés couverts par l'aide au poste. Les heures effectuées peuvent donc continuer à être déclarées auprès de l'ASP selon le processus habituel. Les heures chômées étant indemnisées dans le cadre de l'activité partielle, elles ne peuvent ouvrir droit au versement de l'aide au poste ».

LES RISQUES LIÉS À L'ACTIVITÉ PARTIELLE

Lorsque l'employeur demande à un salarié de travailler alors qu'il est censé se trouver en activité partielle totale, le ministère du travail a précisé que cela s'apparentait à du travail dissimulé (ici).

Les sanctions encourues sont les suivantes :

- Remboursement intégral des sommes perçues au titre du chômage partiel
- Interdiction de bénéficier, pendant une durée de 5 ans maximale, d'aides publiques en matière d'emploi ou de formation professionnelle
- 2 ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende

Par ailleurs, à notre sens, cela engendrerait également un risque URSSAF qui serait susceptible de redresser la structure en sollicitant le paiement des cotisations pour les heures travaillées.

Nous vous recommandons de consulter pour les autres sujets le document / réponse établi par le gouvernement : ici.

Focus sur l'indemnisation des salariés qui ne peuvent pas venir travailler.

Plusieurs situations sont à distinguer :

Le salarié a contracté le covid-19

Dans ce cas, le salarié contactera son médecin qui lui remettra un arrêt maladie.

Cet arrêt doit être traité comme un arrêt classique et donnera lieu aux mêmes indemnisations. La branche ne prévoit pas d'indemnisation spécifique en cas d'arrêt maladie. S'il existe des accords collectifs négociés dans vos structures, ils sont applicables. En l'absence de dispositions, les dispositions légales s'appliquent.

Les délais de carence ne sont pas applicables dans ce cadre (pour mémoire, l'employeur verse normalement l'indemnité complémentaire à compter du 8ème jour. Or, ce délai n'est pas applicable. Un délai de carence de 4 jours doit toutefois être respecté pour les arrêts maladie antérieurs au 24 mars). La condition d'ancienneté d'un an n'est pas non plus applicable pour le versement du complément employeur.

Durée de versement des indemnités complémentaires en fonction de votre ancienneté

Durée d'ancienneté dans l'entreprise	Durée maximum de versement des indemnités
de 1 à 5 ans	60 jours (30 jours à **90 %** et 30 jours à **66,66 %**)
de 6 à 10 ans	80 jours (40 jours à **90 %** et 40 jours à **66,66 %**)
de 11 à 15 ans	100 jours (50 jours à **90 %** et 50 jours à **66,66 %**)
de 16 à 20 ans	120 jours (60 jours à **90 %** et 60 jours à **66,66 %**)
de 21 à 25 ans	140 jours (70 jours à **90 %** et 70 jours à **66,66 %**)
de 26 à 30 ans	160 jours (80 jours à **90 %** et 80 jours à **66,66 %**)
31 ans et plus	180 jours (90 jours à **90 %** et 90 jours à **66,66 %**)

Pendant les 30 à 90 premiers jours (selon l'ancienneté du salarié) de l'arrêt :

En plus des indemnités journalières, les salariés concernés pourront bénéficier d'un droit au maintien de leur rémunération correspondant à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler (cette indemnité est donc limitée si la structure est fermée dans le cadre de l'activité partielle).

Pendant les 30 à 90 jours suivants (selon l'ancienneté du salarié) :

En plus des indemnités journalières, les salariés bénéficieront d'un droit au maintien de leur rémunération correspondant au 2/3 de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Ces garanties peuvent être améliorées selon l'option choisie dans le cadre de la prévoyance. Pour cela, nous vous renvoyons à votre organisme de prévoyance.

À l'issue de ces délais, le contrat de prévoyance prendra alors le relais dans les conditions définies par votre contrat de prévoyance. Si votre contrat reprend le contrat de branche, nous vous renvoyons aux modalités rappelées par Chorum : ici.

Les arrêts dérogatoires

Il s'agit d'arrêts de travail accordés aux salariés pour les raisons suivantes :

- Le salarié doit garder son enfant de moins de 16 ans ou en situation de handicap
- Le salarié est considéré comme personne vulnérable
- Le salarié est en contact avec une personne elle-même considérée comme vulnérable.

Pour retrouver la liste des personnes considérées comme étant vulnérables : ici.

Dans ces cas, le salarié va également bénéficier d'un arrêt de travail. En effet, plusieurs décrets ont adapté les mesures applicables pour permettre à ces salariés de bénéficier d'un arrêt de travail.

LA PROCEDURE AVANT LE 1ER MAI :

- S'il s'agit d'un arrêt garde d'enfant : Les salariés font la demande auprès de leur employeur. Doivent d'abord être envisagées des solutions de télétravail. Ce n'est qu'en cas d'impossibilité d'aménager le travail que le salarié bénéficiera d'un arrêt de travail. Un seul parent à la fois peut en bénéficier.

  Dans ce cadre, les indemnités journalières pourront être versées pendant toute la durée de fermeture de l'établissement accueillant l'enfant.

  L'employeur déclare l'arrêt sur le site ameli (cliquez ici) s'il s'agit d'un arrêt pour garde d'enfant. S'il s'agit d'une personne vulnérable, la déclaration de l'arrêt pourra soit être faite par le salarié lui-même soit par son médecin traitant.

  L'arrêt peut être délivré pour une durée de 20 jours (renouvelable).

- S'il s'agit d'un arrêt en raison de la vulnérabilité de la personne : cela va dépendre de la typologie de l'affection. Pour les personnes en affection longue durée, l'enregistrement de l'arrêt peut se faire directement par le salarié sur le site ameli. L'arrêt de travail sera établi une fois les vérifications établies. Le volet 3 de l'arrêt est alors à transmettre à l'employeur. Pour les personnes qui sont jugées « vulnérables » mais qui ne se trouvent pas en « affection longue durée », l'arrêt est établi par le médecin traitant ou un médecin de ville.

Le gouvernement a prévu un régime dérogatoire pour ces arrêts puisque :

- Le délai de carence de la sécurité sociale n'est pas applicable
- Le délai de carence de l'indemnité versée par l'employeur n'est pas applicable (pour mémoire, ce délai est de 7 jours)
- L'ancienneté d'un an pour pouvoir bénéficier de l'indemnité complémentaire versée par l'employeur n'est pas non plus applicable.

Sur le montant de l'indemnisation :

Durée de versement des indemnités complémentaires en fonction de votre ancienneté	
Durée d'ancienneté dans l'entreprise	**Durée maximum de versement des indemnités**
de 1 à 5 ans	60 jours (30 jours à **90 %** et 30 jours à **66,66 %**)
de 6 à 10 ans	80 jours (40 jours à **90 %** et 40 jours à **66,66 %**)
de 11 à 15 ans	100 jours (50 jours à **90 %** et 50 jours à **66,66 %**)
de 16 à 20 ans	120 jours (60 jours à **90 %** et 60 jours à **66,66 %**)
de 21 à 25 ans	140 jours (70 jours à **90 %** et 70 jours à **66,66 %**)
de 26 à 30 ans	160 jours (80 jours à **90 %** et 80 jours à **66,66 %**)
31 ans et plus	180 jours (90 jours à **90 %** et 90 jours à **66,66 %**)

Pendant les 30 à 90 premiers jours (selon l'ancienneté du salarié) de l'arrêt :

En plus des indemnités journalières, les salariés concernés pourront bénéficier d'un droit au maintien de leur rémunération correspondant à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler (cette indemnité est donc limitée si la structure est fermée dans le cadre de l'activité partielle).

Pendant les 30 à 90 jours suivants (selon l'ancienneté du salarié) :

En plus des indemnités journalières, les salariés bénéficieront d'un droit au maintien de leur rémunération correspondant au 2/3 de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler.

LA PROCEDURE APRES LE 1ER MAI :

La loi de finances rectificative pour 2020 (article 20) prévoit que sont placés en activité partielle les salariés de droit privé se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler pour l'un des motifs suivants :

- Le salarié est une personne vulnérable présentant un risque de développer une forme grave du Covid-19
- Le salarié partage le même domicile qu'une personne vulnérable
- Le salarié est parent d'un enfant de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile.

Les salariés percevront alors une indemnité d'activité partielle par l'employeur (correspondant à 70% de la rémunération brute, et environ 84% de la rémunération nette) tandis que l'employeur bénéficiera de l'allocation d'activité partielle versée par l'État.

Nous sommes en attente des précisions de la part du gouvernement qui devraient paraitre par décret.

Le site internet ameli donne toutefois des précisions et a établi des fiches pratiques vis-à-vis de l'assurance maladie :

- Pour les arrêts garde d'enfant : ici. Vous retrouverez notamment les situations suivantes :

- Si l'employeur a déjà fait une prolongation pour un arrêt dérogatoire « garde d'enfant » jusqu'au 30 avril 2020 : procédure à appliquer selon que le salarié a basculé en activité partielle avant ou après le 1er mai
- Si l'employeur a déjà transmis une d'arrêt dérogatoire « garde d'enfant » avec une date de fin strictement supérieure au 30 avril 2020 : procédure à appliquer selon que le salarié a basculé en activité partielle avant ou après le 1er mai
- Dispositions lorsque la fin de l'arrêt dérogatoire « garde d'enfants » intervient strictement jusqu'au 29 avril inclus : procédure à appliquer selon que le salarié a basculé en activité partielle avant ou après le 1er mai
- Si le salarié alterne des jours d'arrêt dérogatoire « garde d'enfant » et télétravail / travail sur site : procédure à appliquer selon que le salarié a basculé en activité partielle avant ou après le 1er mai

- Pour les arrêts « personnes vulnérables » : ici. Vous retrouverez notamment les situations suivantes (notamment un certificat d'isolement devra être transmis) :
  - Si le salarié a fait une déclaration « arrêt dérogatoire » sur le téléservice pour les personnes vulnérables mais ne vous a pas encore transmis le volet 3 de l'arrêt de travail : procédure à appliquer selon que le salarié a basculé en activité partielle avant ou après le 1er mai
  - Si le salarié vous a transmis un volet 3 pour un arrêt dérogatoire au titre des personnes vulnérables avec une fin d'arrêt inférieure ou égale au 30 avril 2020 : procédure à appliquer selon que le salarié a basculé en activité partielle avant ou après le 1er mai
  - Dispositions à compter du 1er mai : procédure à appliquer selon que le salarié a transmis un certificat d'isolement établi par un médecin ou si le salarié a transmis un volet 3 d'arrêt médical prescrit par un médecin.

La liste des personnes vulnérables :

- Être âgé de 65 ans et plus
- Avoir des antécédents (ATCD) cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée (avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
- Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;
- Présenter une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale : (broncho pneumopathie obstructive, asthme sévère, fibrose pulmonaire, syndrome d'apnées du sommeil, mucoviscidose notamment) ;
- Présenter une insuffisance rénale chronique dialysée ;
- Être atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
- Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kgm2) ;
- Être atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise :
  - médicamenteuse : chimiothérapie anti cancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive ;
  - infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm3 ;
  - consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ;
  - liée à une hémopathie maligne en cours de traitement ;
- Être atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
- Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;
- Être au troisième trimestre de la grossesse.

Focus sur le télétravail

Pour mémoire, le télétravail peut être mis en place de manière unilatérale en cas d'épidémie (cf. article L. 1222-9 du code du travail).

Toutefois, en l'absence d'accord, de chartes ou d'avenants au contrat, il sera d'autant plus important d'être vigilant pour bien respecter votre obligation de sécurité envers votre salarié (notamment contrôle de la durée du travail).

Pour vous aider, la CNIL a publié des recommandations :

- Les conseils de la CNIL pour mettre en place le télétravail : ici.
- Les bonnes pratiques en matière de télétravail : ici.

Les questions utiles à se poser et à régler lors de la mise de certains salariés en télétravail :

- Modalités de contrôle du temps de travail
- Régulation de la charge de travail
- Détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail.

Pendant la période exceptionnelle dans laquelle nous nous trouvons, cela peut prendre la forme d'une note transmise par courriel à tous les salariés qui se trouvent en télétravail. Si un CSE existe, nous vous recommandons de consulter les membres du CSE sur cette note. Nous vous recommandons également de rappeler à vos salariés : la durée prévue dans leur contrat, leurs horaires de travail, la durée minimale de repos quotidienne et hebdomadaire.

Vous pouvez également transmettre le guide établi par la région Ile de France sur le télétravail qui donne des conseils pratiques pour les salariés et les managers : ici.

UN OU PLUSIEURS SALARIES SONT EN TELETRAVAIL, L'EMPLOYEUR DOIT-IL PRENDRE EN CHARGE LES FRAIS ET VERSER UNE INDEMNITE D'OCCUPATION AU SALARIE ?

Il faut d'abord distinguer l'indemnité d'occupation à des fins professionnelles du domicile privé du salarié et le remboursement des frais professionnels. Ces deux versements n'ont pas les mêmes objets et sont donc susceptibles de se cumuler.

S'agissant de l'indemnité d'occupation :

Elle est versée lorsque le salarié, qui n'est tenu ni d'accepter de travailler à son domicile ni d'y installer ses dossiers, accède à la demande de son employeur (notamment parce qu'il ne met pas à disposition de son salarié un local pour télétravailler). Dans ce cas, l'employeur doit l'indemniser de cette sujétion particulière liée à l'immixtion dans la vie privée du salarié.

Néanmoins, la situation est actuellement exceptionnelle. En effet, ce n'est pas directement l'employeur qui impose le télétravail à ses salariés mais les injonctions prises par l'État dans le cadre de la crise sanitaire qui suscitent une obligation pour le salarié et l'employeur de mettre en place le télétravail.

Il n'est donc pas certain qu'une telle indemnité soit due au vu des circonstances exceptionnelles dans lesquelles nous nous trouvons (en tout cas, pour en avoir la certitude, il faudrait soit une prise de position du législateur soit attendre les prochains arrêts de jurisprudence à ce sujet...).

S'agissant du remboursement des frais professionnels :

Ce que disent les textes : la loi n'apporte plus de précisions sur les frais devant être pris en charge par l'employeur lorsque le salarié est en télétravail alors qu'auparavant le remboursement des frais était imposé.

Toutefois, la jurisprudence est claire : l'employeur prend en charge tous les frais engagés par le salarié qui sont inhérents à son travail (c'est ce qu'on appelle les frais professionnels).

Il faudra donc que le salarié soit en mesure de démontrer qu'il supporte des frais inhérents à son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur.

La situation idéale est de prévoir, en cas de frais engendrés par le télétravail, les conditions dans lesquelles l'employeur prendra en charge ces frais.

Selon une première position prise par le ministère du travail le 17 avril, il est préférable de privilégier une somme forfaitaire en raison de la difficulté de circonscrire les dépenses incombant à l'activité professionnelle de celles relevant de la vie personnelle. Toutefois, dans une mise à jour de son site du 23 avril, le ministère du travail a enlevé cette référence. Nous attendons donc d'éventuelles nouvelles précisions.

Concernant le régime social, les frais professionnels sont exonérés de cotisation. Si l'employeur fait le choix de verser une indemnité forfaitaire, elle sera réputée utilisée conformément à son objet et donc exonérée si elle correspond au maximum à (source URSSAF) :

- 10 euros par mois pour un salarié effectuant une journée de télétravail par semaine
- 20 euros par mois pour un salarié effectuant 2 jours de télétravail par semaine
- 30 euros par mois pour un salarié effectuant 3 jours de télétravail par semaine
- 40 euros par mois pour un salarié effectuant 4 jours de télétravail par semaine
- 50 euros par mois pour un salarié effectuant 5 jours de télétravail par semaine

L'employeur peut également rembourser les frais réels s'il a connaissance des montants exacts et qu'il peut démontrer l'usage professionnel (cf. tableau URSSAF). Mais il convient d'être prudent.

Élaborer un plan de reprise d'activité

Anticiper et prévenir les risques et protéger la santé des salariés en fixant les mesures individuelles et collectives

Lister tous les risques pouvant se rencontrer dans votre structure (risques d'hygiène, psychosociaux) liés à la pandémie	Informer le personnel sur la pandémie, ses risques et sur les mesures de prévention et de protection collective et individuelle (affichage, formation aux gestes barrières et à l'ajustement du masque, etc)	Définir les mesures d'hygiène et de salubrité préconisées et avoir un stock de matériel adapté pour les salariés (cf. les préconisations de la branche)

Analyser les missions et les adapter pour la reprise d'activité

Indentifier les personnes pouvant relayer l'employeur en cas d'empêchement (en lui donnant les moyens nécessaires)	Identifier les fonctions pouvant être effectuées à distance, les missions pouvant être suspendues temporairement Aménager l'accompagnement des salariés (mesures de distanciation, etc.)	définir les actions à mettre en oeuvre en cas de réalisation des risques et les moyens donnés aux salariés ou à l'encadrement

Déterminer les effectifs disponibles pour la reprise d'activité

Encourager le télétravail en s'assurant que les salariés possèdent les moyens nécessaires pour l'accomplir. Prêter atttention à ce que des personnes ne se sentent pas isolées.	Faire le point sur les absences prévisibles (gardes d'enfant, arrêt pour personne vulnérable) et adapter les équipes en conséquence

Réorganiser le travail

Établir de nouveaux horaires de travail, une nouvelle organisation de la journée, définir les modalités de télétravail, etc.	Adapter la production en prenant en compte les temps nécessaires au respect de l'hygiène et de la sécurité des salariés

Annexes – Documents utiles dans la mise en place d'un plan de continuité et/ou de reprise d'activité covid-19 dans les ACI

LES SITES A CONSULTER RÉGULIÈREMENT :

- Le site du Ministère du travail : cliquez ici (questions / réponses régulièrement mis à jour)
- Le site du gouvernement sur le COVID-19 : cliquez ici
- Le site du conseil de l'inclusion : cliquez ici
- Le site du SyNESI : cliquez ici (rubrique « actualités » ou « membres »)
- Le document « QUESTIONS / RÉPONSES » de la DGEFP spécifiques aux SIAE : cliquez ici
- Les webinaires du conseil de l'inclusion : cliquez ici
- Le site d'Uniformation : cliquez ici
- Le site internet de l'INRS : cliquez ici
- Le site internet de l'ANACT (agence nationale pour l'amélioration des conditions d'emploi) : cliquez ici
- Les publications de cabinets d'avocats :
    - Publications du cabinet Picard avocats : ici
    - Newsletter du cabinet Fidere : ici (qui recense notamment tous les textes légaux applicables au cours de cette période)

LISTE DES TEXTES À CONSULTER PENDANT LA PERIODE COVID-19[18]

Lois

- Loi de finances rectificative
- Loi de finances rectificative 2
- Loi ordinaire d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19
- Loi organique d'urgence

Ordonnances et décrets :

- Dossier presse du gouvernement
- Ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire et à l'adaptation des procédures pendant cette même période

[18] Source : Newsletter du cabinet Fidere : ici (qui recense notamment tous les textes légaux applicables au cours de cette période)

- Ordonnance n° 2020-309 du 25 mars 2020 relative à la garantie de financement des établissements de santé et aux régimes complémentaires obligatoires de sécurité sociale
- Ordonnance n° 2020-310 du 25 mars 2020 portant dispositions temporaires relatives aux assistants maternels et aux disponibilités d'accueil des jeunes enfants
- Ordonnance n° 2020-311 du 25 mars 2020 relative à l'adaptation temporaire des règles d'instruction des demandes et d'indemnisation des victimes par l'Office national d'indemnisation des victimes d'accidents médicaux, des affections iatrogènes et des infec
- Ordonnance n° 2020-312 du 25 mars 2020 relative à la prolongation de droits sociaux
- Ordonnance n° 2020-313 du 25 mars 2020 relative aux adaptations des règles d'organisation et de fonctionnement des établissements sociaux et médico-sociaux
- Ordonnance n° 2020-322 du 25 mars 2020 adaptant temporairement les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail et modifiant, à titre exceptionnel, les dates limites et les modalités d
- Ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos
- Ordonnance n° 2020-324 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421 2 du code du travail
- Ordonnance n° 2020-328 du 25 mars 2020 portant prolongation de la durée de validité des documents de séjour
- Ordonnance n° 2020-385 du 1er avril 2020 modifiant la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat
- Ordonnance n° 2020-386 du 1er avril 2020 adaptant les conditions d'exercice des missions des services de santé au travail à l'urgence sanitaire et modifiant le régime des demandes préalables d'autorisation d'activité partielle
- Ordonnance n° 2020-387 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle
- Ordonnance n° 2020-388 du 1er avril 2020 relative au report du scrutin de mesure de l'audience syndicale auprès des salariés des entreprises de moins de onze salariés et à la prorogation des mandats des conseillers prud'hommes et membres des commissions p
- Ordonnance n° 2020-389 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel
- Ordonnance n° 2020-405 du 8 avril 2020 portant diverses adaptations des règles applicables devant les juridictions de l'ordre administratif
- Ordonnance n° 2020-428 du 15 avril 2020 portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de covid-19
- Ordonnance n° 2020-427 du 15 avril 2020 portant diverses dispositions en matière de délais pour faire face à l'épidémie de covid-19
- Ordonnance n° 2020-430 du 15 avril 2020 relative à la prise de jours de réduction du temps de travail ou de congés dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale au titre de la période d'urgence sanitaire
- Ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19

- Ordonnance n° 2020-507 du 2 mai 2020 adaptant temporairement les délais applicables pour la consultation et l'information du comité social et économique afin de faire face à l'épidémie de covid-19
- Décret du 11 mai 2020 prescrivant les mesures générales pour faire face à l'épidémie

Questions-réponses thématiques :

- Questions-réponses employeurs inclusifs
- Questions-réponses Mesures de prévention dans l'entreprise contre le COVID-19 - Masques
- Questions-réponses service de santé au travail
- Questions-réponses responsabilité de l'employeur - droit de retrait
- Questions-réponses télétravail
- Questions-réponses mesures de prévention hors Covid
- Questions-réponses garde d'enfants et personnes vulnérables
- Questions-réponses indemnisation chômage
- Questions-réponses formation professionnelle : stagiaires et organisme de formation
- Questions-réponses apprentissage (apprentis et organismes de formation / CFA)
- Questions-réponses FNE-Formation
- Questions-réponses activité partielle
- Questions-réponses adaptation de l'activité, congés, mise à disposition
- Questions-réponses dialogue social
- Questions-réponses embauche, démission, sanctions, licenciement
- Questions-réponses fonds social européen
- Questions-réponses prime exceptionnelle et épargne salariale

Organisation du travail :

- Quelles mesures l'employeur doit-il prendre pour protéger ses salariés ?
- Questions-réponses Ministère du Travail
- Communiqué du Ministère du travail précisant les modalités d'organisation du travail à adopter
- Anact : coronavirus quels enjeux de conditions de travail
- INRS : COVID-19 et entreprises – foire aux questions
- Mise à disposition temporaire de salariés volontaires entre deux entreprises
- Sécurité et santé des travailleurs : les obligations générales de l'employeur et sa responsabilité
- Guide du télétravail pour les franciliens
- Protocole national de déconfinement pour les entreprises pour assurer la santé et la sécurité des salariés

Dialogue social :

- Décret n° 2020-419 du 10 avril 2020 relatif aux modalités de consultation des instances représentatives du personnel pendant la période de l'état d'urgence sanitaire

- Décret n° 2020-441 du 17 avril 2020 relatif aux délais d'extension des accords de branche ayant pour objet de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19
- Décret n° 2020-508 du 2 mai 2020 adaptant temporairement les délais relatifs à la consultation et l'information du comité social et économique afin de faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de covid-19
- Décret n° 2020-509 du 2 mai 2020 fixant les modalités d'application des dispositions du I de l'article 9 de l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 modifiée portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19

Inspection du travail :

- Instruction DGT du 17 mars 2020 relative au traitement des demandes d'autorisation de licenciement ou de transfert du contrat de travail des salariés protégés durant la période crise liée à la pandémie covid-19 ainsi qu'à l'instruction des recours hiérarc
- Note DGT du 30 mars 2020 relative aux modalités d'intervention du système d'inspection du travail dans les entreprises dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire
- Instruction DGT du 7 avril 2020 relative au traitement des demandes d'autorisation de rupture ou de transfert du contrat de travail des salariés protégés durant la période de l'état d'urgence justifié par la pandémie COVID-19, ainsi qu'à l'instruction des

Santé au travail

- Instruction DGT du 17 mars 2020 relative au fonctionnement des services de santé au travail pendant l'épidémie de Covid 19
- Instruction DGT du 2 avril 2020 relative à l'activité des services de santé au travail inter-entreprises et de leurs personnels pendant l'épidémie de Covid19
- Décret n° 2020-410 du 8 avril 2020 adaptant temporairement les délais de réalisation des visites et examens médicaux par les services de santé au travail à l'urgence sanitaire
- Affichage sur les numéros à appeler

Fiches métiers : (Si un lien n'est plus actif, c'est qu'il a sans doute été mis à jour. N'hésitez pas à consulter régulièrement le site du ministère).

- Fiche "Gestion des locaux communs et vestiaires"
- Fiche "Travail dans l'intérim"
- Fiche "Travail dans le maraîchage"
- Fiche "travail circuit court - amap - vente à la ferme"
- Fiche "Activités agricoles" en espagnol : ici
- Fiche "Chantiers de travaux agricoles"
- Fiche "Travail saisonnier" en espagnol : ici

- Fiche "Activité viticole et/ou de vinification"
- Fiche "Travail dans la conchyliculture et la mytiliculture"
- Fiche "Travail filière cheval"
- Fiche "Travail dans l'élevage"
- Fiche "Travail sur un chantier de jardins espaces verts"
- Fiche "Travail en boucherie, charcuterie, traiteur"
- Fiche "Travail en drive"
- Fiche "Travail en caisse"
- Fiche "Travail dans un commerce de détail"
- Fiche "Travail en boulangerie"
- Fiche "Travail dans la restauration collective ou la vente à emporter"
- Fiche "Réceptionniste ou veilleur de nuit"
- Fiche "Prestataire d'entretien de locaux"
- Fiche "Travail dans la collecte des ordures ménagères"
- Fiche "Employé de centre de tri ou d'incinération"
- Fiche "Travail dans la blanchisserie industrielle"
- Fiche "Agent de maintenance"
- Fiche "Travail dans le dépannage - Intervention à domicile"
- Fiche "Travail dans un garage"
- Fiche "Personnels de bureau rattachés à la production"
- Fiche "Préparateur de commande dans un entrepôt logistique"
- Fiche "Chauffeur livreur"
- Fiche "Aide à domicile"
- Fiche "Opérateur en centre d'appels"
- Fiche "Agent de sécurité"
- Guide des bonnes pratiques du transport routier de marchandises et des prestations logistiques
- Guide BTP
- Guide filière bois
- Guide des précautions sanitaires carrières transformation de pierre de taille
- Guide de recommandations de sécurité sanitaire dans les professions de l'ingénierie, du numérique, du conseil, de l'événementiel et de la formation professionnelle
- Guide CNEA (reprise d'activité)

URSSAF :

- FAQ Urssaf
- Communiqué URSSAF absence de prélèvement de l'échéance mensuelle du 20 mars
- Communiqué Acoss du 23 mars
- Urssaf report échéances 15 avril
- Urssaf : action sociale pour les travailleurs indépendants
- Urssaf : des mesures exceptionnelles pour l'échéance du 20 avril

- Activité partielle

Économie / Impôt :

- Communiqué du ministère de l'économie sur les mesures d'aide aux entreprises en matière de cotisations sociales et d'impôt
- FAQ MINEFI
- Tenir son AG et respecter les délais comptables dans le contexte de la crise du Covid-19
- Prêt garanti par l'État
- Engagement de responsabilité pour les grandes entreprises bénéficiant de mesures de soutien en trésorerie
- Les mesures de soutien aux entreprises
- Plan de soutien aux entreprises françaises exportatrices
- Décret n° 2020-371 du 30 mars 2020 relatif au fonds de solidarité à destination des entreprises particulièrement touchées par les conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19 et des mesures prises pour limi
- Décret n° 2020-394 du 2 avril 2020 modifiant le décret n° 2020-371 du 30 mars 2020 relatif au fonds de solidarité à destination des entreprises particulièrement touchées par les conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épi
- Décret n° 2020-433 du 16 avril 2020 modifiant le décret n° 2020-371 du 30 mars 2020 relatif au fonds de solidarité à destination des entreprises particulièrement touchées par les conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épi
- Décret n° 2020-378 du 31 mars 2020 relatif au paiement des loyers, des factures d'eau, de gaz et d'électricité afférents aux locaux professionnels des entreprises dont l'activité est affectée par la propagation de l'épidémie de covid-19

Formation – apprentissage :

- Communiqué du Ministère du travail du 15 mars 2020
- Mise à disposition des CFA et des organismes de formation d'outils et de contenus pédagogiques à distance permettant de garantir la continuité de l'activité de formation
- Questions-réponses apprentissage
- Questions-réponses formation professionnelle
- Questions-réponses CPF
- Questions-réponses projet de transition professionnelle
- Guide GARF, Former ses salariés pendant la pandémie
- Instruction DGEFP du 9 avril 2020 relative au renforcement du FNEFormation dans le cadre de la crise du Covid-19
- Impact des mesures d'endiguement de la pandémie
- Communiqué - Organisation pour le passage des diplômes en apprentissage
- Convention FNE Formation
- Demande subvention FNE Formation

- Questions-réponses FNE-Formation

Déplacements et fermeture des établissements recevant du public :

- 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
- Attestation et justificatif de déplacements professionnels
- FAQ du ministère de l'intérieur
- 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

Activité partielle :

- Code du travail : articles L5122-1 à L5122-5
- Code du travail : articles R5122-1 à R5122-26
- Code du travail : articles L.3232-1 et suivants
- Circulaire DGEFP n°2013-12 du 12 juillet 2013 relative à la mise en œuvre de l'activité partielle et documentation technique
- Arrêté du 26 août 2013 fixant les contingents annuels d'heures indemnisables
- Arrêté du 31 mars 2020 modifiant le contingent annuel d'heures indemnisables au titre de l'activité partielle pour l'année 2020
- Décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle
- Ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle
- Décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle
- Décret n°2020-520 du 5 mai 2020 modifiant le décret 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions d'adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus
- Décret n°2020-521 du 5 mai 2020 définissant les critères permettant d'identifier les salariés vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au viste et pouvant être placés en activité partielle
- Décret n°2020-522 du 5 mai 2020 complétant le décret n°2020-435 du 16 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle
- Communiqué du Ministère du travail du 16 mars 2020
- Activité-partielle
- Notice DGEFP
- Communiqué sanctions activité partielle
- Urssaf activité partielle
- Position de place couverture complémentaire
- Consigne technique couverture complémentaire
- Questions-réponses activité partielle
- Simulateur de calcul activité partielle

- Formation professionnelle des salariés en activité partielle

Arrêt maladie :

- Décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus
- Décret n° 2020-193 du 4 mars 2020 relatif au délai de carence applicable à l'indemnité complémentaire à l'allocation journalière pour les personnes exposées au coronavirus
- Décret n° 2020-434 du 16 avril 2020 relatif à l'adaptation temporaire des délais et modalités de versement de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail
- Décret n° 2020-459 du 21 avril 2020 modifiant le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus
- Arrêt maladie pour salariés sans possibilité de télétravail présentant un risque élevé
- Arrêt personne à risque élevé Ameli.fr
- Fiche arrêt de travail
- Communiqué : Personnes vulnérables et salariés en arrêt pour garde d'enfant : un nouveau dispositif simple et protecteur
- Arrêt garde d'enfants au 1er mai
- Arrêt personnes vulnérables au 1er mai
- Délivrance et indemnisation des avis d'arrêt de travail dans le cadre du Covid-19
- Ministère du Travail - Les arrêts de travail dérogatoires basculent en activité partielle au 1er mai

CNIL :

- Mise en place télétravail
- Bonnes pratiques télétravail
- Les conseils de la CNIL pour utiliser les outils de visioconférence
- Les relations avec la CNIL pendant l'état d'urgence sanitaire ✓ Délibération n° 2020-046 du 24 avril 2020 portant avis sur un projet d'application mobile dénommée « StopCovid »

Employeurs inclusifs – handicap :

- Questions-réponses employeurs inclusifs
- Mesures ESS - Uniformation
- Questions-réponses handicap
- https://entreprise.inclusion.beta.gouv.fr/

Chômage :

- Décret n° 2020-361 du 27 mars 2020 portant modification du décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 modifié relatif au régime d'assurance chômage
- Décret n° 2020-425 du 14 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421-2 du code du travail
- Arrêté du 16 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421-2 du code du travail
- Pôle emploi face à la crise sanitaire COVID-19 - Réponses aux questions des demandeurs d'emploi et des entreprises
- Communiqué Mobilisation emploi
- Questions-réponses sur l'indemnisation du chômage

Travailleurs étrangers :

- Communiqué du Ministère du Travail sur la situation des travailleurs frontaliers
- Certificat Belgique
- Étrangers en France : prolongation de la validité des titres de séjour
- FAQ Ministère des affaires étrangères

Culture :

- Employeurs culturels face aux impacts de la crise de coronavirus

Engagement contre le Covid-19 :

- https://covid19.reserve-civique.gouv.fr/
  https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiques-depresse/article/precisions-des-modalites-selon-lesquelles-les-francaispeuvent-choisir-d-aller
- https://www.avocat.fr/actualites/operation-covid-19-avocats-solidaires
- https://www.solidaires-handicaps.fr/

Socle du déconfinement

Se laver régulièrement les mains à l'eau et au savon ou avec une solution hydro-alcoolique (SHA) ne pas se sécher les mains avec un dispositif de papier/tissu à usage non unique

-

Eviter de se toucher le visage en particulier le nez et la bouche

-

Utiliser un mouchoir jetable pour se moucher, tousser, éternuer ou cracher, et le jeter aussitôt

-

Tousser et éternuer dans son coude ou dans un mouchoir en papier jetable

-

Mettre en œuvre les mesures de distanciation physique : - ne pas se serrer les mains ou embrasser pour se saluer, ni d'accolade ;
- distance physique d'au moins 1 mètre (soit 4m2 sans contact autour de chaque personne)

-

Aérer régulièrement (toutes les 3 heures) les pièces fermées, pendant quinze minutes

-

Désinfecter régulièrement les objets manipulés et les surfaces y compris les sanitaires

-

Eviter de porter des gants : ils donnent un faux sentiment de protection. Les gants deviennent eux-mêmes des vecteurs de transmission, le risque de porter les mains au visage est le même que sans gant, le risque de contamination est donc égal voire supérieur

-

Rester chez soi en cas de symptômes évocateurs du COVID-19 (toux, difficultés respiratoires, etc.) et contacter son médecin traitant (en cas de symptômes graves, appeler le 15)

-

Un contrôle systématique de température à l'entrée des établissements/structures est exclu mais toute personne est invitée à mesurer elle-même sa température en cas de sensation de fièvre et plus généralement d'auto-surveiller l'apparition de symptômes évocateurs de COVID-19.

-

MODÈLE FACULTATIF D'ACCORD D'ENTREPRISE (RELATIF NOTAMMENT AUX CONGES PAYES)

Accord collectif en entreprise sur les mesures prises dans le cadre des circonstances exceptionnelles liées au covid-19 et notamment sur la prise de congés payés des salariés conformément à l'ordonnance du 25 mars 2020[19]

Entre

XXX, […]

Ci-après dénommé la « Structure »

D'UNE PART,

ET

[SITUATION 1 : Si un ou plusieurs délégués syndicaux sont présents dans votre structure]

- Monsieur / Madame X, délégué syndical au sein de la structure
- Monsieur / Madame X, délégué syndical au sein de la structure

[SITUATION 2 : Si vous êtes une structure négociant avec un membre titulaire du CSE en l'absence de délégué syndical]

- Monsieur / Madame X, membre titulaire du CSE au sein de la structure *(Précisez si le salarié est mandaté)*
- Monsieur / Madame X, membre titulaire du CSE au sein de la structure *(Précisez si le salarié est mandaté)*

[SITUATION 3 : Si vous êtes une structure négociant avec un salarié mandaté en l'absence de délégué syndical]

- Monsieur / Madame X, salarié mandaté par le Syndicat XXX[20], représentatif au niveau de la branche
- Et au moins la majorité du personnel de la structure suivant référendum conformément aux dispositions légales.

[SITUATION 4 : Si vous êtes une structure de moins de 11 salariés ou moins de 20 salariés en l'absence de CSE en raison d'une carence]

Le personnel de la structure suivant référendum conformément aux dispositions des articles L. 2232-21 et suivants du Code du travail.

D'AUTRE PART

Ci-après dénommées ensemble les « parties » ou individuellement la « partie »

Préambule *(À modifier pour l'adapter à la situation de votre structure)*
Depuis plusieurs semaines, la France fait face à une crise sanitaire majeure qui risque de porter atteinte non seulement à la santé et à la sécurité des salariés mais qui engendre également des difficultés financières, économiques et sociales incontestables pour les structures.

[19] D'autres sujets peuvent être abordés : adaptation du calendrier de travail pendant la période du covid-19, mesures sur la reprise d'activité, mesures de protection de la santé et sécurité pendant la période du covid-19, Fonctionnement des représentants du personnel (CSE / ISCT) pendant la période du covid-19

[20] Précisez si ce salarié a été mandaté par la CGT, CFDT ou Solidaires ou si aucun de ces syndicats n'a souhaité négocier avec CFTC, FO, CFE-CGC.

Dans ce cadre, et afin de préserver la santé des salariés, la structure a d'abord pris les mesures suivantes[21] :

- [à compléter]
- [à compléter]

Malheureusement, la situation a perduré et nécessite aujourd'hui de nouvelles mesures.
Le législateur a – pour sa part – pris des mesures d'urgence exceptionnelles dans le cadre de la loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19. Outre la déclaration d'un état d'urgence sanitaire, la loi autorise le gouvernement à prendre des mesures par ordonnance afin d'aménager, de déroger ou de renforcer notamment les dispositifs suivants :

- Le recours à l'activité partielle
- L'attribution de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail
- La modification des dates de congés payés (par accord collectif et dans la limite de 6 jours ouvrables)
- La modification de la prise des jours de réduction du temps de travail et des jours de repos
- Pour les secteurs particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation, permettre de déroger aux règles d'ordre public en matière de durée du travail et de repos

Le 26 mars 2020, ont été publiées les ordonnances d'application de ces textes.
C'est dans ce contexte que, conformément aux dispositions de l'ordonnance 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos, les Parties se sont réunies pour adopter des mesures afin de limiter les difficultés financières, économiques et sociales engendrées par l'épidémie pour les salariés et la structure.
Les Parties tiennent à rappeler le caractère exceptionnel de la situation dans lequel s'inscrit cet accord, qui répond à la crise sanitaire liée à l'épidémie du COVID-19.

ARTICLE 1. Champ d'application : I

Cet accord s'applique à tous les salariés de la structure[22].

ARTICLE 2. Prise de congés payés.

Conformément à la loi précitée et à l'ordonnance 2020-323 du 25 mars 2020, et afin de limiter les conséquences financières, économiques et sociales de l'épidémie sur les salariés et la structure, il est convenu que la structure pourra organiser la prise de congés payés selon les modalités suivantes :

- La structure sera tenue de respecter un délai de prévenance d'un jour franc [*Il s'agit du minimum imposé par la loi. Vous pouvez prévoir un délai plus long*] ;
- Le nombre de jours pouvant être posé ou déplacé par l'employeur ne pourra excéder X jours ouvrables [*À compléter, le nombre maximum est de 6 jours ouvrables*] ;
- Les jours de congés imposés devront avoir été acquis. En revanche, il ne sera pas nécessaire que la période de prise de congés payés, définie dans la structure, soit déjà ouverte.
- La période pendant laquelle ces jours pourront être posés, de manière exceptionnelle, et sans respect des délais de prévenance prévus par les articles L. 3141-16 et D. 3141-5 et D. 3141-6 du code du travail, s'étend de mars à XXX 2020 [*Pour que cet accord ait du sens, il convient de limiter la période. La période sera dans tous les cas limitée au 31 décembre 2020*]
- L'employeur pourra fractionner les congés posés ou déplacés, sans être tenu de recueillir l'accord du salarié, *[Il s'agit d'une faculté proposée par l'ordonnance du 26 mars, vous n'êtes pas obligés de prévoir cette modalité]*

[21] Il parait opportun de lister les mesures qui ont déjà été prises en amont de la négociation de cet accord. Cela peut être la consultation des représentants du personnel pour adapter l'organisation du travail aux règles d'hygiène, la mise en place de l'activité partielle, la mise à jour du document unique, etc.
[22] Il est possible de limiter cet accord à certains services ou chantiers de la structure. Attention toutefois à bien respecter le principe d'égalité de traitement.

- La fixation des X jours de congés pourra être décidée sans obligation pour l'employeur d'accorder un congé simultané à des conjoints ou à des partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant ensemble au sein de la structure. *[Il s'agit d'une faculté proposée par l'ordonnance du 26 mars, vous n'êtes pas obligés de prévoir cette modalité]*

ARTICLE 3. Contreparties.

*[*Il n'est pas obligatoire de prévoir une contrepartie.

Toutefois, si vous le pouvez, des contreparties pourront être accordées dans ce cadre. Cela peut être une meilleure indemnisation de la période pendant laquelle les salariés se trouveront en activité partielle. Ou alors cela pourrait être l'octroi d'une prime dans le cadre de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (avec comme avantage que cette prime est exonérée de cotisations). Ou alors l'octroi de journées supplémentaires de congés si au 31 mars de l'année N+1 si certains objectifs sont atteints (il faudra définir ces objectifs qui doivent être réalistes et réalisables). Cela pourrait également être le télétravail mais il faudra prévoir les mentions obligatoires (cf. article L. 1222-9 *du code du travail).]*

En contrepartie de cet effort demandé aux salariés, ces derniers bénéficieront [à compléter].

ARTICLE 4. Durée de l'accord.

Le présent accord collectif est conclu pour une durée de 6 (six) mois et cessera de s'appliquer à l'issue de ce délai.

[Possibilité de prévoir une durée différente. L'accord cessera en tout état de cause de produire effet au 31 décembre 2020, il n'est donc pas utile de prévoir une durée allant au-delà du 31/12 car il deviendrait caduc.]

ARTICLE 5. Suivi de l'accord

Une réunion pourra être organisée, à la demande de l'une des parties signataires[23], pour dresser un bilan de l'application de cet accord.

ARTICLE 6. Adhésion

Toute organisation syndicale de salariés représentative, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes compétent et à la Direccte.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

ARTICLE 7. Révision

[23] l'employeur, les salariés représentant les deux tiers du personnel ou toute organisation syndicale ayant adhéré postérieurement à la signature du présent accord

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires

ARTICLE 8. Dépôt

Le présent accord est déposé, par la Structure, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

ARTICLE 9. Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur le lendemain de son dépôt.

Signature du DS / salariés mandatés / représentants du personnel

Signature du représentant de la structure

MAINTIEN DE SALAIRE PENDANT L'ACTIVITÉ PARTIELLE : PRÉCONISATIONS

Proposition chiffrée pour un maintien de salaire total ou partiel

Compensation progressive dégressive de 100% à 84%

Coefficient	Valeur du point	Brut normal	Tx Horaire	70% DU BRUT	Perte Brute	Net	84% DU NET	Rémunération minimale garantie	Perte nette	Simulation Compensation progressive simulation de 100% à 84% du net			Simulation Compensation avec un différentiel mini maxi d'environ 10%			Simulation Compensation avec un différentiel mini maxi d'environ 8%			Simulation Compensation maintien de salaire net 100%	
										Par palier de 1,725%	Compensation nette	Coût approximatif employeur *	Par palier de 1%	Compensation	Coût approximatif employeur*	Par palier de 0,83%	Compensation	Coût approximatif employeur *	Compensation	Coût approximatif employeur *
255	6,05	1 542,75 €	10,17 €	1 079,93 €	462,83 €	**1 218,77 €**	1 023,77 €	**1 217,91 €**	**0,86 €**	100,00	**0,86 €**	**0,95 €**	100,00	0,86 €	**0,95 €**	100,00	0,86 €	**0,95 €**	0,86 €	**0,95 €**
270	6,05	1 633,50 €	10,77 €	1 143,45 €	490,05 €	**1 290,47 €**	1 083,99 €	**1 217,91 €**	**72,55 €**	98,28	**71,30 €**	**78,34 €**	99,00	71,83 €	**78,92 €**	99,17	71,95 €	**79,06 €**	72,55 €	**79,72 €**
280	6,05	1 694,00 €	11,17 €	1 185,80 €	508,20 €	**1 338,26 €**	1 124,14 €	**1 217,91 €**	**120,35 €**	96,58	**116,23 €**	**127,71 €**	98,01	117,95 €	**129,60 €**	98,35	118,36 €	**130,05 €**	120,35 €	**132,23 €**
285	6,05	1 724,25 €	11,37 €	1 206,98 €	517,28 €	**1 362,16 €**	1 144,21 €	**1 217,91 €**	**144,25 €**	94,91	**136,91 €**	**150,43 €**	97,03	139,96 €	**153,78 €**	97,53	140,69 €	**154,58 €**	144,25 €	**158,49 €**
305	6,05	1 845,25 €	12,17 €	1 291,68 €	553,58 €	**1 457,75 €**	**1 224,51 €**	1 217,91 €	**233,24 €**	93,28	**217,56 €**	**239,04 €**	96,06	224,05 €	**246,17 €**	96,72	225,59 €	**247,87 €**	233,24 €	**256,27 €**
315	6,05	1 905,75 €	12,57 €	1 334,03 €	571,73 €	**1 505,54 €**	**1 264,66 €**	1 217,91 €	**240,89 €**	91,67	**220,81 €**	**242,62 €**	95,10	229,08 €	**251,70 €**	95,92	231,05 €	**253,87 €**	240,89 €	**264,67 €**
345	6,05	2 087,25 €	13,76 €	1 461,08 €	626,18 €	**1 648,93 €**	**1 385,10 €**	1 217,91 €	**263,83 €**	90,09	**237,67 €**	**261,14 €**	94,15	248,39 €	**272,92 €**	95,12	250,96 €	**275,74 €**	263,83 €	**289,88 €**
375	6,05	2 268,75 €	14,96 €	1 588,13 €	680,63 €	**1 792,31 €**	**1 505,54 €**	1 217,91 €	**286,77 €**	88,53	**253,88 €**	**278,95 €**	93,21	267,29 €	**293,68 €**	94,33	270,52 €	**297,23 €**	286,77 €	**315,09 €**
405	6,05	2 450,25 €	16,16 €	1 715,18 €	735,08 €	**1 935,70 €**	**1 625,99 €**	1 217,91 €	**309,71 €**	87,01	**269,46 €**	**296,07 €**	92,27	285,78 €	**314,00 €**	93,55	289,73 €	**318,34 €**	309,71 €	**340,29 €**
455	6,05	2 752,75 €	18,15 €	1 926,93 €	825,83 €	**2 174,67 €**	**1 826,72 €**	1 217,91 €	**347,95 €**	85,50	**297,51 €**	**326,89 €**	91,35	317,86 €	**349,24 €**	92,77	322,80 €	**354,68 €**	347,95 €	**382,30 €**
505	6,05	3 055,25 €	20,14 €	2 138,68 €	916,58 €	**2 413,65 €**	**2 027,46 €**	1 217,91 €	**386,18 €**	84,03	**324,51 €**	**356,55 €**	90,44	349,26 €	**383,74 €**	92,00	355,30 €	**390,38 €**	386,18 €	**424,32 €**

* sous réserve de l'application du dispositif d'écrêtement. Renseignez-vous auprès de votre gestionnaire de paie ou de votre expert-comtable

En contrepartie d'un maintien total de salaire, la branche préconise d'imposer 2 jours maximum de congés payés. Si un différentiel d'environ 8% est appliqué, la branche préconisme d'imposer 1 jour et demi de congés et si le différentiel est de 10%, la branche préconise un différentiel maximum d'1 jour de congé

FICHE PRATIQUE CHANTIER-ECOLE : MAINTENIR LE LIEN AVEC LES SALARIES EN INSERTION

CHANTIER ecole RÉSEAU NATIONAL Les entreprises sociales apprenantes

En partenariat avec : Synesi Syndicat National des Employeurs Spécifiques d'Insertion

Fiche pratique

Maintenir le lien avec les salariés en insertion

Format de l'action	Modalités	Lieu de l'action
Action individuelle Action collective	Téléphone Mail Autre	CIP au bureau ou en télétravail ETI au bureau ou en télétravail Salariés en chômage partiel

PREPARATION

- Maintien d'une activité des permanents (ASP, ETPS) en charge du maintien du lien
- Equipement des PC des permanents avec solution web utilisée
- Mobilisation des salariés en insertion volontaires uniquement
- Accompagnement des salariés en insertion à l'utilisation avec solution web utilisée (envoi de tutoriel)
- Recueil des contacts

REALISATION

- **Groupes WhatsApp créés par les ASP pour échanger avec les salariés en insertion.**

Objectifs :

- donner des nouvelles
- expliquer les gestes barrières
- expliquer le fonctionnement des attestations, amende
- montrer aux salariés en insertion qu'ils ne sont pas seuls

- **Entretiens téléphoniques**
  Toutes les semaines, toutes les 2 semaines, avec fiche récapitulative ou non
  Soit avec l' ASP
  Soit avec l'encadrant(e) technique
  Soit avec un(e) assistant(e) social(e)

Objectifs :

- Aider les salariés en insertion à supporter le confinement en leur donnant des conseils pour s'occuper durant cette période, comment organiser leur journée avec les enfants…
- Aider les salariés en insertion dans leurs démarches administratives en ligne notamment (demande de prime d'activité, actualisation Pôle emploi, demande de RQTH, CAF)
- Les accompagner sur le volet ressources (bon alimentaire association caritative)
- Les accompagner sur le volet santé (relais partenaires, psychologue, infirmière)
- Les aider à postuler à des offres d'emploi

- **Entretiens via Skype, DISCORD (solution web gratuite)**

- **Envois de "devoirs" pour les personnes en préparation de concours**

En partenariat avec :

- **Envoi d'un Q/R (reprise du Q/R de l'IAE) lors de l'envoi de la fiche de paie pour que les salariés en insertion puissent poser des questions**

- **Renouvellement systématique des contrats**

EVALUATION

- Interroger les salariés en insertion sur la manière dont ils vivent les choses leur a permis de mettre à plat leurs angoisses. Leur discours a évolué, ils sont devenus plus sereins quant à la manière d'occuper leur journée et quels objectifs se donner.
- Les salariés en insertion ont pris au fur et à mesure des initiatives telles que faire de la prospection téléphonique pour trouver des stages.
- Les salariés ne se sentent pas abandonnés car l'équipe apporte des réponses à leurs interrogations et leurs peurs.
- Les salariés en insertion ne répondent pas toujours favorablement aux propositions de maintien du lien avec les CIP ou leurs collègues pour plusieurs raisons : pas de PC ou PC utilisé par les enfants, pas de forfait internet, peur des SPAM, blocage psychologique lié à l'utilisation de l'informatique…
- Lors des entretiens téléphoniques, il y a ce que le salarié en insertion dit (« merci beaucoup », « ça m'a fait du bien de parler », « est-ce qu'on peut se rappeler bientôt ?) » et ce que le professionnel de l'accompagnement devine (contexte d'isolement, personne sujette à la déprime voire la dépression). La complexité de l'accompagnement par téléphone sans vidéo, est tout ce qu'on ne perçoit pas, le non-verbal.

REMUNERATION

Les salariés en insertion sont au chômage partiel

Les Conseils juridiques

L'accompagnement des salariés durant cette période est nécessaire pour maintenir le lien social et veiller à la santé des salariés. Les pratiques évoqués et l'aide apportée par l'employeur sont des bonnes pratiques.

Il faut toutefois rester vigilant aux activités proposées :

Lorsqu'un salarié est en activité partielle totale, son contrat de travail (et donc le lien de subordination) est suspendu. Cela signifie que l'employeur ne peut ni le faire travailler ni lui donner des directives et en contrôler l'exécution.

Attention : fixer « des objectifs » à un salarié, « réaliser des entretiens », envoyer des « devoirs » ou encore « conclure des contrats d'engagement », imposer de participer à des « ateliers collectifs » pourraient être considérés comme du travail effectif.

Si vous proposez des ateliers, nous vous recommandons de rappeler le caractère facultatif et volontaire de ces ateliers (qui ne devront d'ailleurs pas être pris en compte dans le cadre de l'évaluation des salariés) afin qu'ils ne soient pas considérés comme du travail effectif (un « travail » qui serait exercé à la demande de l'employeur et sous son contrôle). En revanche, si vous souhaitez que ces ateliers participent à la reprise et soient suivis par tous, il sera préférable de déclarer une activité partielle en réduisant la durée du travail du salarié.

En partenariat avec :

Plusieurs risques si ce travail n'est ni déclaré ni rémunéré en tant que tel :

- Travail dissimulé
- Redressement URSSAF pour les heures travaillées qui n'auraient pas dû faire l'objet d'exonérations
- Remboursement des allocations versées par l'État dans le cadre de l'activité partielle

Conseil : si des objectifs sont fixés, il serait préférable de déclarer une activité partielle réduite et non totale pour les salariés concernés ce qui permettra de rémunérer comme du temps de travail effectif les quelques heures par semaine ou moins au cours desquelles les salariés seront amenés à effectuer des démarches pour répondre aux objectifs fixés par l'employeur. Ces heures travaillées permettront de bénéficier de l'aide au poste (il faudra toutefois être certain de bien les identifier afin de ne pas risquer un cumul avec l'aide attribuée pour les heures chômées dans le cadre de l'activité partielle).

Lorsque les contrats à durée déterminée sont renouvelés, nous vous recommandons de faire signer de manière électronique l'avenant de renouvellement ou en transmettant cet avenant par courrier ou courriel (avec transmission d'une enveloppe timbrée). Il convient en effet de s'assurer du consentement du salarié pour le renouvellement et de ne pas maintenir une relation de travail en dehors d'un contrat écrit ce qui aurait pour conséquence, pour les contrats à durée déterminée, de transformer la relation de travail en contrat à durée indéterminée.

CHANTIER ecole RÉSEAU NATIONAL Les entreprises sociales apprenantes

En partenariat avec : Synesi Syndicat National des Employeurs Spécifiques d'Insertion

Fiche pratique

Accompagnement au et par le numérique

Format de l'action	Modalités	Lieu de l'action
Action individuelle	Solution de visio conférence (Skype, Dicord, Zoom..)	CIP au bureau ou en télétravail Salariés en chômage partiel

PREPARATION

- Maintien d'une activité des permanents (CIP, ETI) en charge du maintien du lien
- Recueil des contacts des salariés en parcours
- Pour la CIP : préparation technique des visioconférences, mise à disposition d'un ordinateur et éventuellement d'un bureau
- A destination des salariés en parcours : envoi d'un tutoriel pour l'installation du logiciel de visioconférence

REALISATION

Le respect des gestes barrières empêchant l'ASP de réaliser les entretiens d'accompagnement en présentiel, son ordinateur et celui des encadrants ont été équipés de Skype. les salarié.es en parcours peuvent donc réaliser la séance d'accompagnement via Skype.

L'objectif est de maintenir le lien avec les salariés, par l'utilisation des outils du numérique. La CIP réalise un coaching téléphonique pour l'installation et la prise en main du logiciel par les salariés. Elle transmet ensuite par ce biais des informations techniques ou administratives aux salariés connectés.

EVALUATION

- Nombre de salariés connectés
- Les salariés prennent en main de nouveaux outils numériques

Cet accompagnement n'est pas toujours possible lorsque les salariés ne sont pas équipés d'un ordinateur ou d'un Smartphone, d'une connexion internet.

REMUNERATION

Les salariés en insertion sont au chômage partiel et participent sur la base du volontariat.
Les salariés permanents réalisent l'accompagnement durant leur temps de travail, ils sont donc rémunérés.

Les Conseils juridiques

L'accompagnement des salariés durant cette période est indispensable pour maintenir le lien social et veiller à la santé des salariés. Il faut toutefois rester vigilant aux activités proposées. Lorsqu'un salarié est en activité partielle totale, son contrat de travail (et donc le lien de subordination) est suspendu. Cela signifie que l'employeur ne peut ni le faire travailler ni lui donner des directives et en contrôler l'exécution. Même si le salarié est volontaire, dès lors qu'il effectue un travail effectif, il devra être rémunéré de la même manière qu'habituellement.
Plusieurs risques si le travail effectué dans ces conditions n'est ni déclaré ni rémunéré en tant que tel :

- Travail dissimulé
- Redressement URSSAF pour les heures travaillées qui n'auraient pas dû faire l'objet d'exonérations
- Remboursement des allocations versées par l'État dans le cadre de l'activité partielle

FICHE PRATIQUE CHANTIER-ECOLE : ACCOMPAGNER LES SALARIES DANS LEURS DROITS

En partenariat avec :

Fiche pratique

Accompagner les salariés dans leurs droits

Format de l'action	Modalités	Lieu de l'action
Action individuelle	Téléphone Mails	CIP en télétravail Salariés en chômage partiel

PREPARATION

- Recueil des contacts des salariés au chômage partiel
- Autorisation, pour l'ASP de sortir les dossiers des salarié.es pour continuer les accompagnements sociaux en télétravail
- Répertoires des contacts territoriaux (associations caritatives, relais santé. .).
- Rédaction de fiches explicatives à destination des salariés en parcours

REALISATION

Toute la semaine, l'ETPS ou l'ASP qui est en télétravail, répond aux questions des salariés ou les relaie à la GRH quand c'est nécessaire. Un service de rendez-vous téléphonique individuel sur l'accompagnement social avec la CIP est en place.
Les salariés sont recontactés par téléphone ou par mail pour que chaque procédure fasse l'objet d'une explication claire et précise et la CIP répond à leurs questions concernant par exemple :

- l'actualisation pôle emploi ou la réception d'un solde de tout compte.
- une demande de prime d'activité ou une demande de RQTH en cours
- l'accompagnement ressources (bon alimentaire association caritative) et l'accompagnement santé (relais partenaires, psychologue, infirmière)
- informer sur les droits et obligations
- informations sur les gestes barrières, attestations, amendes …

Lors de l'envoi de la fiche de paye, un Question/ Réponse (reprenant et explicitant le Q/ R IAE) a été envoyé à chaque salarié de façon à ce qu'ils-elles puissent relire et questionner la CIP si besoin.

EVALUATION

Nombre de salariés concernés, type de demande, résultat des démarches.

L'action peut facilement s'évaluer car l'objectif poursuivi est la bonne compréhension du salarié. Si le salarié ne sollicite plus l'ASP pour son actualisation Pôle emploi ou la contacte pour informer qu'il a réussi, l'action a été menée à bien.

Dans le cas contraire, une nouvelle explication est nécessaire. La procédure est fastidieuse au vu du nombre de salariés à contacter mais le résultat est tout de même satisfaisant et les salariés ne se sentent pas laisser à l'abandon car une réponse à leurs interrogations et leurs difficultés leur est apportée.

Des difficultés particulières sont rencontrées dans ces actions, liées à l'absence de déplacements possibles et l'absence d'équipements informatiques de certains salariés en parcours.

En partenariat avec :

REMUNERATION

Les salariés en insertion sont en chômage partiel.

La structure n'est pas en mesure de leur demander d'effectuer des démarches professionnelles mais uniquement de les accompagner lorsqu'ils sollicitent l'ASP pour des démarches rendues plus complexes en temps de crise.

Les Conseils juridiques

Toutes ces pratiques assurent le lien social avec les salariés en insertion et doivent, dans la mesure du possible, être mises en place.

Quelques points de vigilance :

La relation de travail avec un salarié en insertion comporte un double volet :

- d'une part, effectuer le travail qui lui est demandé dans le cadre de l'activité exercée par l'atelier et le chantier d'insertion
- d'autre part bénéficier d'un accompagnement socioprofessionnel de la part de la structure.

Lorsque les salariés sont au chômage partiel, leur contrat de travail est suspendu, ainsi le salarié ne doit pas être en mesure de démontrer que l'employeur lui demande d'effectuer ses démarches habituelles.

Ainsi, il conviendra d'être vigilant quant au rythme et au caractère volontaire de cet accompagnement. Il faut également rester vigilant quant aux activités proposées. Notamment « l'envoi de devoirs » aux salariés pourrait être considéré comme des périodes de travail effectif. C'est pourquoi, il conviendra dans ce cas, de préférer la réduction du temps de travail dans le cadre de l'activité partielle afin de consacrer une à deux heures par semaine pendant lesquelles le salarié est en travail effectif afin d'effectuer le travail demandé.

Ces heures travaillées permettront de bénéficier de l'aide au poste (il faudra toutefois être certain de bien les identifier afin de ne pas risquer un cumul avec l'aide attribuée pour les heures chômées dans le cadre de l'activité partielle).

En partenariat avec :

Fiche pratique

Informer sur la nouvelle organisation du travail

Format de l'action	Modalités	Lieu de l'action
Action individuelle	Téléphone Mail Autre	CIP au bureau Salariés en parcours en activité et en chômage partiel

PREPARATION

- Prise de contact avec les salariés

REALISATION

- Décrire les nouvelles conditions de travail
- Redonner confiance aux salariés en insertion afin qu'ils reprennent sereinement l'activité quand c'est possible
- Rassurer les salariés en insertion qui ne peuvent pas reprendre le travail

EVALUATION

- Les salariés sont plus rassurés.

REMUNERATION

Si les salariés en insertion sont en activité, ils percevront a minima leur salaire habituel.

Les Conseils juridiques

La communication sur la crise actuelle avec l'ensemble des salariés est importante. Il sera d'autant plus indispensable de solliciter les salariés afin d'envisager les conditions dans lesquelles s'effectuera la reprise. En amont ou en parallèle, **il faudra modifier le document unique d'évaluation des risques professionnels** pour l'adapter aux nouveaux risques identifiés dans le cadre de la pandémie et consulter le CSE s'il existe.
L'obligation de sécurité de l'employeur implique de mettre en œuvre toutes les mesures pour garantir que les gestes barrières et les règles de distanciation au travail sont respectés. Cela aura notamment pour conséquence une organisation du travail sans doute différente de celle réalisée habituellement.
N'hésitez pas à consulter également les services de santé au travail dont les missions ont été récemment renforcées au vu du contexte.

Nous vous recommandons d'initier des discussions sur ces points avec l'ISCT si elle existe et le CSE. En cas d'aménagement de la durée du travail, il faudra également informer et consulter au préalable le CSE s'il existe.

FICHE PRATIQUE CHANTIER-ECOLE : ANTICIPER LA REPRISE

CHANTIER ecole RÉSEAU NATIONAL Les entreprises sociales apprenantes

En partenariat avec : Synesi Syndicat National des Employeurs Spécifiques d'Insertion

Fiche pratique
Anticiper la reprise

Format de l'action	Modalités	Lieu de l'action
Action collective	In situ	CIP en télétravail Salariés en parcours en activité partielle

PREPARATION

- L'ASP est en télétravail met à jour ses dossiers administratifs, ses dossiers financeurs (FSE, etc.).
- Elle échange avec les salariés en parcours par téléphone et les appuie selon leurs demandes.
- Elle recense les sujets et besoins des salariés qui pourraient être traités lors de la reprise.

REALISATION

Lors des contacts téléphoniques avec les salariés, l'ASP évoque avec eux les freins qu'ils rencontrent et les solutions possibles, leur projet professionnel et les techniques de recherche d'emploi.

Afin de préparer au mieux la reprise, elle conçoit des ateliers collectifs qui seront mis en œuvre au redémarrage de l'activité. L'objectif est double :

- rattraper le temps perdu en recevant plusieurs personnes sur un même thème
- sensibiliser ce public en situation de précarité à des sujets importants et/ ou sensibles dans la période actuelle

Les ateliers collectifs pourront concerner :

- le projet professionnel des personnes et sa mise en œuvre : rédiger une lettre de motivation, préparer un entretien de recrutement, identifier les métiers porteurs, identifier ses atouts et ses faiblesses
- le droit du travail dans le cadre de la période, la gestion du budget familial ou encore les gestes d'hygiène et gestes barrière dans le cadre du foyer et de l'activité professionnelle

EVALUATION

- Rédaction de comptes-rendus des actions réalisées par l'ASP en télétravail
- Capacité à mettre en application de nouveaux outils à l'accompagnement dès le déconfinement

REMUNERATION

- La l'ASP est en télétravail rémunérée comme habituellement
- Les salariés en parcours sont en activité partielle

Les Conseils juridiques

Il est en effet indispensable de maintenir le lien social avec les salariés pendant cette période de crise afin de s'assurer notamment de leur santé.

Lorsqu'un salarié est en activité partielle totale, son contrat de travail est suspendu. Cela signifie que l'employeur ne peut ni le faire travailler ni lui donner des directives.