

**Webinaires #1 & #2
« Accompagner les associations face à la crise »**

Jeudi 2 avril 2020 – 14h/15h

Mardi 7 avril – 11h/12h

information
**CORONAVIRUS
COVID-19**
LE POINT SUR LA SITUATION
ASSOCIATIONS

Questions / Réponses

Les informations données dans ce document relèvent d'un premier niveau d'information et ne s'apparentent pas à du conseil juridique. Cette foire aux questions n'a pas vocation à se substituer à celle rédigée par le Ministère du travail et disponible [ici](#).

Table des matières

<u>Questions sur les mesures et dispositifs en faveur des associations.....</u>	<u>4</u>
<u>Q : Est-il possible de reporter les projets FDVA sur 2021 ?.....</u>	<u>4</u>
<u>Q : Que deviennent les personnes en service civique pendant cette période de confinement ?.....</u>	<u>4</u>
<u>Q : Y a-t-il un espace regroupant l'ensemble des dispositifs mis en place par les collectivités ?.....</u>	<u>4</u>
<u>Q : Peut-on préciser ce qu'est le FNE signifie et où trouver la liste des formations éligibles ?.....</u>	<u>4</u>
<u>Q : Est-il possible de convoquer AGE par email (et non visio) ?.....</u>	<u>5</u>
<u>Questions sur la garde d'enfant :.....</u>	<u>6</u>
<u>Q : L'arrêt pour garde d'enfant est-il mobilisable même si le télétravail est possible ?.....</u>	<u>6</u>
<u>Q : Il me semblait que l'activité partielle prévalait sur l'arrêt garde d'enfants ?.....</u>	<u>6</u>
<u>Q : Quel est le délai pour déclarer un arrêt pour garde d'enfant ? (pour le chômage partiel, nous avons 1 mois).....</u>	<u>7</u>
<u>Questions sur le télétravail.....</u>	<u>8</u>
<u>Q : Peut-on modifier les rythmes de travail du salarié même si on n'a pas recours au chômage partiel ?.....</u>	<u>8</u>
<u>Q : Un de nos salarié arrivé depuis peu n'est pas autonome dans le cadre du télétravail pour.....</u>	<u>9</u>
<u>Questions sur le chômage partiel.....</u>	<u>10</u>
<u>Q : Nous avons une personne en contrat de professionnalisation. Elle n'est pas autonome pour l'instant peut-on la mettre en chômage partiel.....</u>	<u>10</u>
<u>Q : Le salarié en activité partielle acquiert-il des congés durant cette période ?.....</u>	<u>10</u>
<u>Q : Les employeurs qui ont pu maintenir les salaires en mars sont-ils contraints de les maintenir les.....</u>	<u>11</u>
<u>Q : Peut-on être en télétravail et en chômage partiel dû à une baisse d'activité ?.....</u>	<u>11</u>
<u>Q : Une de nos salariées avait dans sa semaine une journée consacrée à l'accueil physique du public ; plus possible dans le cadre du confinement. Pouvons-nous activer le chômage partiel uniquement sur cette journée en raison d'une baisse d'activité ?.....</u>	<u>11</u>
<u>Q : Y-a-il des justificatifs à fournir pour mettre une asso en activité partielle, notamment quand elle a des subventions ?.....</u>	<u>12</u>
<u>Q : Comment savoir si un accord de branche est signé ?.....</u>	<u>12</u>
<u>Q : L'enchaînement des différents statuts pour un salarié est-il possible sur une même semaine (un jour en activité partiel, un jour en télétravail, un autre jour en arrêt) ?.....</u>	<u>12</u>
<u>Q : Concernant les volets sociaux et les indemnités de congés payés et ancienneté, faut-il déclarer ces deux indemnités sur la base des heures réalisées ou sur la base de la totalité des heures du mois (heures réalisées et heures chômées) ?.....</u>	<u>12</u>
<u>Précisions sur un secteur d'activité.....</u>	<u>13</u>
<u>Q : Peut-on avoir des précisions sur les ACI ? Maintien des aides aux postes ?.....</u>	<u>13</u>
<u>Questions générales.....</u>	<u>14</u>
<u>Q : Votre document de présentation est-il partageable à nos assos adhérentes ?.....</u>	<u>14</u>
<u>Q : Mardi prochain le webinaire porte-t-il sur les mêmes sujets ?.....</u>	<u>14</u>
<u>Q : L'enquête nationale sur l'impact de la crise sur les associations est-elle encore active ?.....</u>	<u>14</u>

Q : Mise en relation des initiatives citoyennes et des besoins en bénévolat pendant la période de confinement.....14

Q : Est-il possible de reporter les projets FDVA sur 2021 ?

R : Oui, il sera possible de reporter des projets soutenus en 2020 sur 2021 ; cependant, pour le moment, les associations ont la possibilité de reporter leur(s) action(s) sur le second semestre 2020.

Si, en octobre ou novembre 2020, les associations se rendent compte qu'elles devront décaler au-delà de la fin 2020, elles pourront demander un report sur 2021 en sollicitant la DRDJSCS.

Q : Que deviennent les personnes en service civique pendant cette période de confinement ?

R : Les volontaires en service civique sont soumis aux mêmes règles que le reste de la population. Si leurs missions peuvent s'exercer à distance, ils peuvent continuer leur mission. Si ce n'est pas possible, ils doivent rester chez eux et la mission est suspendue ou peut être modifiée pour s'adapter à ces contraintes. Leur contrat d'engagement éducatif n'est pas interrompu et ne pourra pas être prolongé : un avenant doit être transmis à l'Agence du service civique pour informer de la situation du volontaire. Quelle que soit la situation, le versement de leurs indemnités est maintenu.

Q : Y a-t-il un espace regroupant l'ensemble des dispositifs mis en place par les collectivités ?

R : Il existe nationalement un tableau national comparant les dispositifs mis en place par les conseils régionaux à destination des associations. <https://lemouvementassociatif.org/covid-19-en-direct-des-regions/>

D'autres sont en train de se construire sur les Pays de la Loire mais cela évolue au jour le jour.

Vous pouvez consulter la veille réalisée par la CRESS :

https://drive.google.com/file/d/1sUe-4s8bUM8CPZvejpn8_bjy28SyZC3/view

Q : Peut-on préciser ce qu'est le FNE signifie et où trouver la liste des formations éligibles ?

R : En cas de sous-activité prolongée, voire d'arrêt total de l'activité, les entreprises peuvent demander à bénéficier du FNE-Formation (Fonds national de l'emploi) en plus de l'activité partielle afin d'investir dans les compétences des salariés.

Formalisée par une convention conclue entre l'État (la Direccte) et l'entreprise (ou l'opérateur de compétences - OPCO), le FNE-Formation a pour objet la mise en œuvre d'actions de formation, afin de faciliter la continuité de l'activité des salariés face aux transformations consécutives aux mutations économiques et technologiques, et de favoriser leur adaptation à de nouveaux emplois.

Quelles sont les formations éligibles ?

Les actions éligibles sont celles mentionnées à l'article L.6313-1 et celles permettant d'obtenir une des qualifications mentionnées à l'article L. 6314-1 du code du travail. Il peut s'agir d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles, d'une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ou d'un certificat de qualification professionnelle. Les actions de formation éligibles peuvent se dérouler à distance.

Les actions concernées peuvent se dérouler notamment dans le cadre du plan de développement des compétences ou encore par le biais du compte personnel de formation mis en œuvre durant le temps de travail.

Quelle est la prise en charge de l'État ?

Si les salariés sont placés en activité partielle, la prise en charge par l'État sera de 100% des coûts pédagogiques pour les actions réalisées dans le cadre du plan de développement des compétences.

Q : Est-il possible de convoquer une AGE par email (et non visio) ?

L'ordonnance n°2020-321 du 25 mars 2020 vient apporter des adaptations aux règles de réunion et de délibération des assemblées et organes dirigeants des personnes morales et entités dépourvues de personnalité morale de droit privé en raison de l'épidémie de covid-19.

Ainsi, il devient possible, même si les statuts d'une association ne le prévoient pas, voire l'interdisent, ainsi que son règlement intérieur, de réunir ses instances de gouvernance (assemblée générale, conseil d'administration ou bureau) à distance.

Le dispositif de visio/audio-conférence doit :

- Permettre l'identification des membres ;
- Garantir la participation effective des membres ;
- Permettre la retransmission simultanée et continue des débats et délibérations.

Cette mesure s'applique à toutes les délibérations, même celles portant sur les comptes annuels.

La procédure de consultation écrite entre les membres est possible pour les échanges et décisions au niveau des instances d'administration mais elle n'est pas suffisante pour l'AG.

Il est ainsi également possible de convoquer les membres d'une association par courriel (et non par courrier postal) mais il convient au préalable de s'assurer que chaque membre ait communiqué une adresse électronique valide sur laquelle il peut être joint et recevoir l'invitation, comme les documents nécessaires à son information. En revanche, la « réunion » de l'AG doit se faire par visio ou audio ou être reportée lorsque sa réunion présentielle sera possible (délai prolongé de 3 mois, jusqu'au 30 septembre 2020).

Dans tous les cas, il faudra s'assurer que les règles de quorum soient respectées, même si l'AGE ou l'AG se déroule à distance.

Q : L'arrêt pour garde d'enfant est-il mobilisable même si le télétravail est possible ?

R : Depuis le passage en stade 3, le **télétravail doit devenir la norme** pour tous les postes et missions qui le permettent.

Le [site AMELI de la Caisse primaire d'assurance maladie](#) indique que : « Dans le cadre des mesures visant à limiter la propagation du coronavirus, les pouvoirs publics ont décidé la fermeture temporaire de l'ensemble des structures d'accueils de jeunes enfants et d'établissements scolaires.

*Cette décision donne lieu à une prise en charge exceptionnelle des indemnités journalières par l'Assurance Maladie **pour les parents qui n'auraient pas d'autre possibilité pour la garde de leurs enfants (comme le télétravail notamment) que de rester à leur domicile ou qui ne bénéficieraient pas des modes de garde mis en place pour les professions prioritaires.** »*

Ce n'est que lorsque l'emploi ne permet pas le télétravail et que le salarié doit garder ses enfants, qu'il peut être placé en **arrêt de travail pour garde d'enfant** pour une durée de 1 à 21 jours (14 jours initialement), renouvelable.

Q : Il me semblait que l'activité partielle prévalait sur l'arrêt garde d'enfants ?

R : Pour rappel, lorsque l'emploi ne permet pas le télétravail et que le salarié doit garder ses enfants, il peut être placé en **arrêt de travail pour garde d'enfant**.

La question de l'articulation entre l'arrêt pour garde d'enfant et la mise en activité partielle a été tranchée dans un document rédigé par le Ministère du travail intitulé [DISPOSITIF EXCEPTIONNEL D'ACTIVITE PARTIELLE](#) (ANNEXE - Articulation entre l'activité partielle et les indemnités journalières maladie n°2 page 24).

L'activité partielle ne prévaut pas nécessairement sur l'arrêt garde d'enfant.

En réalité, la réponse dépend du cas dans lequel se trouve l'association.

Le ministère du travail indique qu'il convient de distinguer deux situations: celle dans laquelle l'activité de l'entreprise est totalement interrompue et celle dans laquelle l'activité de l'entreprise est réduite.

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

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

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

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

En revanche, **aucune prolongation ou aucun renouvellement de l'arrêt ne pourra être accordé une fois le placement en activité partielle intervenu**. Les employeurs sont donc tenus à ne pas demander le renouvellement des arrêts pour garde d'enfants de leurs salariés.

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

b) Cas de l'entreprise qui place ses salariés en activité partielle en raison d'une réduction de l'activité

Il n'est pas possible de cumuler sur une même période de travail une indemnité d'activité partielle et les indemnités journalières de sécurité sociale. C'est pourquoi **quand l'activité partielle prend la forme d'une réduction du nombre d'heures travaillées**, il n'est pas possible de cumuler cette activité partielle avec un arrêt de travail dérogatoire pour garde d'enfant ou pour personne vulnérable. **L'employeur ne pourra donc pas placer son salarié en activité partielle pour réduction du nombre d'heures travaillées si un arrêt de travail est en cours.**

Q : Quel est le délai pour déclarer un arrêt pour garde d'enfant ? (pour le chômage partiel, nous avons 1 mois)

R : A priori, il n'y a pas de délai maximum pour déclarer un arrêt pour garde d'enfant. Le [site AMELI de la Caisse primaire d'assurance maladie](#) traitant de la question de l'arrêt dérogatoire pour garde d'enfant n'y fait pas référence.

Cela laisse à supposer que l'arrêt est invocable (en prenant en compte la situation dans laquelle se trouve l'association vis à vis de l'activité partielle et en vérifiant les conditions de mise en œuvre de l'arrêt) pendant toute la durée du confinement.

Il est à noter « *qu'un seul parent à la fois (ou détenteur de l'autorité parentale) peut se voir délivrer un arrêt de travail. Il est possible de fractionner l'arrêt ou de le partager entre les parents sur la durée de fermeture de l'établissement* », [site AMELI de la Caisse primaire d'assurance maladie](#) .

Q : Peut-on modifier les rythmes de travail du salarié même si on n'a pas recours au chômage partiel ?

R : Si l'employeur n'a pas recours au chômage partiel et souhaite modifier les conditions d'emploi du salarié, ce changement se fait selon les dispositions du Code du travail.

Il est important de rappeler que la mesure envisagée est soumise à un **régime différent** selon qu'elle entraîne une **modification du contrat de travail** (ex : durée du travail, rémunération, qualification...) ou un simple **changement des conditions de travail** du salarié (ex : tâches confiés, horaires...).

Le **changement des conditions de travail** du salarié relève du pouvoir de direction de l'employeur. Par voie de conséquence, le salarié n'a pas, sauf exception, à donner son accord. La mesure s'impose au salarié.

La **modification du contrat de travail** implique l'accord du salarié ainsi que le respect d'une procédure particulière. Cette procédure diffère selon que la modification intervient pour motif économique ou une modification pour un autre motif.

Une fois le cadre posé, la question qui se pose est : quid de la modification du rythme de travail ? Quid de la modification du temps de travail ?

Les deux n'emportent pas les mêmes conséquences :

- Le rythme de travail, relèverait plutôt des fonctions du salarié ou de l'organisation du travail établi par l'employeur. Si tel était le cas, la jurisprudence considère dans un arrêt [Cass. soc. 20-10-2010 n° 08-44.594](#) que l'employeur peut, sans l'accord du salarié, modifier sa **cadence de travail si cela n'a aucune répercussion sur sa rémunération ou son temps de travail**. Autrement dit, pour les juges de la Cour de cassation, un changement de rythme/cadence constitue un simple changement des conditions de travail (mais seulement s'il n'y a pas d'incidences sur la rémunération du salarié ou son temps de travail).
- Le temps de travail fait référence à la durée du travail. Sur ce point, sauf exception, l'employeur ne peut pas modifier, sans l'accord du salarié, la **durée du travail** mentionnée au contrat (Cass. soc. 20-10-1998 n° 96-40.614).

En effet, **modifier la durée du travail du salarié reviendrait à une modification du contrat de travail**. Comme le prévoit le régime de la modification du contrat de travail, celle-ci **n'est possible qu'avec l'accord du salarié**.

En revanche, sauf atteinte excessive au droit du salarié au respect de sa vie personnelle et familiale ou à son droit au repos (Cass. soc. 3-11-2011 n° 10-14.702), **l'employeur peut librement fixer une nouvelle répartition des horaires de travail** au sein de la journée (Cass. soc. 22-2-2000 n° 97-44.339) ou de la semaine (Cass. soc. 16-5-2000 n° 97-45.256) **dès lors qu'il n'en résulte aucune modification de la durée contractuelle du travail ou de la rémunération contractuelle** (Cass. soc. 9-4-2002 n° 99-45.155).

Il en va toutefois autrement lorsque ces horaires ont été contractualisés, c'est à dire indiqué au contrat (Cass. soc. 11-7-2001 n° 99-42.710 ; 29-4-2009 n° 08-40.175) ou été jugés déterminants par les parties, cas par exemple où l'horaire modifié tenait compte de la situation personnelle du salarié (Cass. soc. 30-11-1983, n° 81-41.995 ; 14-11-1985 n° 83-41.141).

Q : Un de nos salarié arrivé depuis peu n'est pas autonome dans le cadre du télétravail pour réaliser seul les missions confiées. Pouvons-nous appliquer le chômage partiel dans ce cadre ?

R : Nous n'avons pas d'éléments à l'appui pour confirmer ou infirmer que le manque d'autonomie du salarié sur ses missions pourraient permettre à l'employeur de privilégier le chômage partiel au

télétravail. Si vous estimez que le **poste et les missions ne permettent la mise en œuvre du télétravail, vous pouvez mettre le salarié en activité partielle** (à la condition d'être éligible à l'activité partielle).

Depuis le passage en stade 3 dans le cadre du Covid-19, le **télétravail doit devenir la norme pour tous les postes et missions qui le permettent**. Dans le cas d'un salarié qui n'est pas autonome, l'employeur pourrait concevoir le télétravail autrement qu'en individuel, en utilisant par exemple des technologies de l'information et de la communication qui permettent le travail collaboratif tels que les web-conférences.

Si l'activité ne permet pas le télétravail, l'employeur doit normalement **garantir la sécurité de ses salariés** en repensant l'organisation du travail :

- Les règles de distanciation et les gestes barrière doivent impérativement être respectées ;
- Limiter au strict nécessaire les réunions (la plupart peuvent être organisées à distance, les autres doivent être organisées dans le respect des règles de distanciation) ;
- Limiter les regroupements de salariés dans des espaces réduits ;
- Les déplacements non indispensables doivent être annulés ou reportés ;
- L'organisation du travail doit être au maximum adaptée, par exemple mettre en place la rotation des équipes.

Le chômage partiel ne peut intervenir que si l'employeur y est éligible. En effet, selon le schéma établi par le ministère du travail (disponible [ici](#)), peuvent prétendre à l'activité partielle, dans l'ordre:

- les employeurs figurant dans le secteur de l'arrêté de fermeture;
- ceux confrontés à une réduction/suspension d'activité liée à la conjoncture ou problème d'approvisionnement;
- ceux pour lesquels il n'est pas possible de mettre en place les mesures de prévention pour la protection de la santé des salariés (télétravail, gestes barrières...).

Questions sur le chômage partiel

Q : Nous avons une personne en contrat de professionnalisation. Elle n'est pas autonome pour l'instant peut-on la mettre en chômage partiel.

R : Nous n'avons pas d'éléments à l'appui pour confirmer ou infirmer que le manque d'autonomie du salarié sur ses missions pourraient permettre à l'employeur de privilégier le chômage partiel au télétravail. Si vous estimez que le **poste et les missions ne permettent la mise en œuvre du télétravail, vous pouvez mettre le salarié en activité partielle** (à la condition d'être éligible à l'activité partielle).

Depuis le passage en stade 3 dans le cadre du Covid-19, le **télétravail doit devenir la norme pour tous les postes et missions qui le permettent**. Dans le cas d'un salarié qui n'est pas autonome, l'employeur pourrait concevoir le télétravail autrement qu'en individuel, en utilisant par exemple des technologies de l'information et de la communication qui permettent le travail collaboratif tels que les web-conférences.

Si l'activité ne permet pas le télétravail, l'employeur doit normalement **garantir la sécurité de ses salariés** en repensant l'organisation du travail :

- Les règles de distanciation et les gestes barrière doivent impérativement être respectées ;
- Limiter au strict nécessaire les réunions (la plupart peuvent être organisées à distance, les autres doivent être organisées dans le respect des règles de distanciation) ;
- Limiter les regroupements de salariés dans des espaces réduits ;
- Les déplacements non indispensables doivent être annulés ou reportés ;
- L'organisation du travail doit être au maximum adaptée, par exemple mettre en place la rotation des équipes.

Le chômage partiel ne peut intervenir que si l'employeur y est éligible. En effet, selon le schéma établi par le ministère du travail (disponible [ici](#)), peuvent prétendre à l'activité partielle, dans l'ordre :

- les employeurs figurant dans le secteur de l'arrêté de fermeture ;
- ceux confrontés à une réduction/suspension d'activité liée à la conjoncture ou problème d'approvisionnement ;
- ceux pour lesquels il n'est pas possible de mettre en place les mesures de prévention pour la protection de la santé des salariés (télétravail, gestes barrières...).

Q : Le salarié en activité partielle acquiert-il des congés durant cette période ?

R : Oui, le salarié va continuer à acquérir des congés payés que la structure soit complètement fermée ou que l'activité soit réduite (article R. 5122-11 du code du travail).

En revanche, compte tenu que le salarié ne travaille plus concrètement plus de 35h au cours de cette période d'activité partielle, il n'acquiert plus de RTT (sauf dispositions contraires dans l'accord d'entreprise mettant en place la réduction du temps de travail).

Q : Les employeurs qui ont pu maintenir les salaires en mars sont-ils contraints de les maintenir les mois suivants ?

R : Non, sauf à tomber dans « l'usage ». En effet, selon la jurisprudence, en dehors de toute disposition contractuelle ou conventionnelle, une gratification devient un élément normal et permanent du salaire dès lors que son usage est **constant, fixe et général**. Ces critères sont cumulatifs.

La gratification doit être **constante** dans son **attribution**, c'est-à-dire qu'elle doit être versée un certain nombre de fois pour créer un véritable usage. En l'espèce, comme elle sera versée une seule fois, elle ne créera pas d'usage pour le salarié.

Nous vous invitons à informer les salariés des conditions dans lesquelles vous maintenez le salaire (dans une note de service, par exemple) afin d'éviter tout malentendu.

Q : Peut-on être en télétravail et en chômage partiel dû à une baisse d'activité ?

R : Dans le cas de l'activité partielle totale, la question se pose pas puisque le contrat est totalement suspendu.

En revanche, il est tout à fait possible d'être en activité partielle réduite (le contrat n'est pas totalement suspendu) et en télétravail (pour les heures restant à travailler).

Il faut être vigilant pour **dissocier le temps qui relève du télétravail** (par exemple : 40%) **et celui qui relève que l'activité partielle** (60%). En aucun cas, le salarié ne doit télétravailler sur les heures chômées.

Le [ministère du Travail](#) a précisé les sanctions encourues aux entreprises dans ce cas précis. Ces sanctions sont cumulables :

- remboursement intégral des sommes perçues au titre du chômage partiel- interdiction de bénéficier, pendant une durée maximale de 5 ans, d'aides publiques en matière d'emploi ou de formation professionnelle.

- 2 ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende, en application de l'article 441-6 du code pénal.

Le ministère du Travail invite d'ailleurs les salariés et les représentants du personnel à signaler aux Direccte, tout manquement à cette règle.

Q : Une de nos salariées avait dans sa semaine une journée consacrée à l'accueil physique du public ; plus possible dans le cadre du confinement. Pouvons-nous activer le chômage partiel uniquement sur cette journée en raison d'une baisse d'activité ?

R : Depuis le passage en stade 3, le **télétravail doit devenir la norme** pour tous les postes et missions qui le permettent.

Il semble difficile de mettre en place le télétravail pour un poste d'accueil. Dans une telle mesure, il est possible de mettre le salarié en activité partielle, si vous rentrez dans les conditions d'éligibilité de l'activité partielle.

Selon le schéma établi par le ministère du travail peuvent prétendre à l'activité partielle, les employeurs figurant dans le secteur de l'arrêté de fermeture, ceux confrontés à une réduction/suspension d'activité liée à la conjoncture ou problème d'approvisionnement, ceux qui ne peuvent pas mettre en place les mesures de prévention pour la protection de la santé des salariés (télétravail, gestes barrières...).

La baisse d'activité liée à l'épidémie Covid-19 (annulation de commandes, de réservations, d'activités...) peut justifier l'activité partielle.

Q : Y-a-il des justificatifs à fournir pour mettre une asso en activité partielle, notamment quand elle a des subventions ?

Oui, il a des éléments à fournir pour toute demande d'activité partielle.

Conformément [à la notice technique activité partielle de la DIRECCTE Pays de la Loire](#), il s'agit des éléments suivants :

- la dénomination de l'entreprise et le SIRET ;
- le nombre de salariés de l'entreprise;
- l'effectif concerné par l'activité partielle et le volume d'heures prévisionnel demandé pour la période;
- un RIB indiquant les 8 premiers caractères du BIC;
- l'avis du Conseil social et économique.

Pour votre demande d'indemnisation, vous pouvez être amené.e à fournir à l'unité départementale par voie dématérialisée les bulletins de paie de vos salariés faisant clairement apparaître le nombre d'heures non travaillées.

Q : Comment savoir si un accord de branche est signé ?

Les accords collectifs sont déposés auprès de la Direccte qui les enregistre.

Ils sont consultables sur le site www.legifrance.fr.

Q : L'enchaînement des différents statuts pour un salarié est-il possible sur une même semaine (un jour en activité partiel, un jour en télétravail, un autre jour en arrêt) ?

Les questions est assez complexe. Il faudra certainement attendre d'avantage de précisions du Ministère du travail sur ce point.

Si la question est posée, c'est certainement que le salarié a encore du travail et qu'il ne s'agit pas d'une activité partielle « totale ». En effet, le salarié ne peut pas être en télétravail s'il y a suspension totale de l'activité.

Le temps de travail du salarié a donc diminué en raison d'une baisse d'activité mais n'est pas totalement arrêté.

Ces quelques heures encore travaillées sont en principe réalisées dans le cadre du télétravail si celui-ci est compatible avec le poste.

Le salarié en activité partielle peut donc être en télétravail sur les heures travaillées et en activité partielle réduite pour les heures chômées.

Ensuite se pose la question de savoir si en plus, le salarié peut être en garde d'enfant.

En principe, la garde d'enfant peut se faire sur les heures qui doivent être travaillées et **si le télétravail n'est pas envisageable**.

N'ayant pas plus de visibilité sur le sujet, nous vous invitons à consulter le [document rédigé par le Ministère du travail qui traite de l'articulation entre l'activité partielle et l'arrêt garde d'enfant](#).

Attention, il est à noter que [conformément aux dernières annonces du Ministère du travail](#), le niveau de rémunération des salariés concernés est garanti :

- **Jusqu'au 30 avril**, ces salariés seront indemnisés par leur employeur, en complément des

indemnités journalières de sécurité sociale, à hauteur de 90% de leur salaire, quelle que soit leur ancienneté.

- à **partir du 1^{er} mai**, les salarié.e.s en arrêt de travail pour garde d'enfant seront placé.e.s en activité partielle et percevront une indemnité à hauteur de 70% du salaire brut, soit environ 84% du salaire net. Ces montants seront portés à 100 % du salaire pour les salarié.e.s rémunéré.e.s au niveau du SMIC. Cette indemnité sera versée au salarié.e à l'échéance normale de paie par l'association, qui se fera intégralement rembourser par l'Etat dans les mêmes conditions que le reste de l'activité partielle.

Q : Concernant les volets sociaux et les indemnités de congés payés et ancienneté, faut-il déclarer ces deux indemnités sur la base des heures réalisées ou sur la base de la totalité des heures du mois (heures réalisées et heures chômées) ?

Pour rappel, si une demande d'activité partielle a été engagée, les heures chômées seront indemnisés conformément aux dispositions légales.

Les heures réalisées c'est-à-dire travaillées doivent être payées normalement.

Pour ce qui est des heures non effectuées, elles feront l'objet d'une **indemnité d'activité partielle versée par l'employeur** à hauteur de 70% de la rémunération horaire brute. Soit $70\% \times (\text{salaire mensuel brut} / \text{durée mensuelle de travail du/de la salarié.e})$.

Rentrent en compte pour le calcul de l'indemnité d'activité partielle les éléments de salaire servant de base au calcul de l'indemnité de congés payés ([article R5122-18 du code du travail](#)) :

- ✓ Le salaire de base ;
- ✓ La prime d'ancienneté ;
- ✓ La prime de reconstitution de carrière ;
- ✓ L'indemnité de déroulement de carrière ;
- ✓ L'indemnité temps partiel ;
- ✓ La prime de coupure ;
- ✓ Les primes mensuelles personnelles / différentielles / de technicité / de responsabilité ...

Normalement, l'indemnité de congés payés rentre dans le calcul, étant précisé à l'[article L3141-24 du Code du travail](#) qu'il est tenu compte de "*l'indemnité de congés payés de l'année précédente*".

Q : Peut-on avoir des précisions sur les ACI ? Maintien des aides aux postes ?

Pour répondre à la question Aide au poste en IAE et Activité Partielle pour les salariés en CDD d'Insertion, les deux ne sont pas cumulables : soit il y a déclaration d'heures travaillées sur le site ASP et maintien de l'Aide au poste, soit il saisie d'heures non travaillées sur le site d'Activité Partielle et prise en charge à ce titre (dans ce cas il convient que la SIAE saisisse 0 heures effectuées sur le site ASP dès lors que le salarié en insertion n'a pas travaillé).

Q : Votre document de présentation est-il partageable à nos assos adhérentes ?

R : Oui

Q : Mardi prochain le webinaire porte-t-il sur les mêmes sujets ?

R : Oui, le prochain webinaire sera sur les mêmes sujets avec des précisions complémentaires si la jurisprudence se complète d'ici là. Les 3^{ème} et 4^{ème} webinaires auront un focus sur certains points remontés par les participants.

Q : L'enquête nationale sur l'impact de la crise sur les associations est-elle encore active ?

R : Elle est active jusqu'au 10 avril. Une autre deuxième vague d'enquête sera diffusée afin de mesurer plus finement, à l'échelle des départements, l'évolution de ces impacts et d'identifier les associations passant entre les mailles du filet des différentes mesures mises en place. Cette seconde enquête devrait sortir en mai.

Q : Mise en relation des initiatives citoyennes et des besoins en bénévolat pendant la période de confinement

Plusieurs initiatives ont été lancées depuis le début de la crise sanitaire pour rapprocher les personnes qui veulent pouvoir aider des besoins des acteurs locaux et des personnes qui en ont besoin.

Les différentes initiatives repérées peuvent être consultées sur l'article : <http://pays-de-la-loire.drdjcs.gouv.fr/spip.php?article1035>

Il est rappelé que ces mobilisations de solidarité doivent se faire dans le respect des règles de sécurité sanitaire lorsqu'elles ne peuvent pas s'exercer à distance.