

NOTE / IMPACTS ADMINISTRATIF DU CORONAVIRUS COVID-19

Cette note propose quelques éléments d'information récapitulatifs concernant la gestion administrative des impacts de la crise du COVID-19. Beaucoup d'informations circulent et nous tentons d'en produire une synthèse. Néanmoins il est possible que nous ayons manqué certains points. La note est régulièrement mise à jour. Vous retrouverez toutes ces informations sur <https://framateam.org/graine-occ> Cet espace en ligne vous permettra également de partager vos analyses, difficultés, solutions et initiatives concernant l'ensemble des enjeux liés à la crise du COVID pour l'EEDD en Occitanie.

- **Date de mise à jour – 23 avril : modifications et ajouts en bleu**

A. GARDE D'ENFANTS / TELETRAVAIL / ARRET DE TRAVAIL	2
B. CONGES PAYES, DUREE DE TRAVAIL ET JOURS DE REPOS	4
C. ACTIVITE PARTIELLE.....	5
D. SIMULATION – COMPARAISON DES COUTS DES DISPOSITIFS MIS EN ŒUVRE.....	9
E. ACTIVITES DE FORMATION	10
F. CONTRACTER UN EMPRUNT BANCAIRE	12
G. DEMANDER UNE AIDE AU FONDS DE SOLIDARITE	12
H. LE SOUTIEN DE LA REGION OCCITANIE.....	13
I. INFORMATIONS ET LIENS DIVERS.....	14
1. Les mesures spécifiques pour les personnes en situation de handicap	14
2. Arrêtés des comptes et délibérations	14
3. Comité Economique et Social (CSE) / accords d'entreprises	15
4. Etudes naturalistes	16
5. Tourisme associatif.....	16
6. Mise à disposition temporaire de salariés volontaires entre deux entreprises.....	16
7. Fond Social Européen (FSE).....	16
8. Subventions Jeunesse et Education Populaire.....	17
9. Caisse Nationale des Allocations Familiales	17
10. Mise à jour du Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER)	18
11. Démarches pour les associations qui appliquent le Chèque Emploi Associatif.....	18
12. Le service de médecine du travail.....	18
13. Décaler le paiement des charges fiscales	18
14. Paiement des loyers, des factures d'eau, de gaz et d'électricité	19
15. Cotisations d'assurance.....	19

A. GARDE D'ENFANTS / TELETRAVAIL / ARRET DE TRAVAIL

Que faire si un salarié de votre structure doit garder son enfant concerné par une mesure de fermeture de son établissement scolaire ?

1. LE POSTE DE TRAVAIL PERMET LE TELETRAVAIL

Lorsque cela est possible, le télétravail est la solution à privilégier.

→ COMMENT PROCEDER ? LE TELETRAVAIL PEUT ETRE MIS EN PLACE :

- Sur accord du salarié et de l'employeur,
- Par décision unilatérale de l'employeur, le risque épidémique pouvant justifier le recours au télétravail sans l'accord du salarié.

L'employeur continue à verser le salaire et les cotisations sociales dans les conditions habituelles. Le salarié perçoit son salaire dans les conditions habituelles.

Un salarié peut être en télétravail une partie de son temps et l'autre partie en activité partielle. Selon le site de l'URSSAF, les dépenses engagées dans le cadre du télétravail sont considérées comme des frais professionnels et peuvent être exclues de l'assiette des cotisations, voir : <https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/les-elements-a-prendre-en-compte/les-frais-professionnels/le-teletravail/les-frais-engages-par-le-salarie.html>

2. LE POSTE DE TRAVAIL NE PERMET PAS LE TELETRAVAIL

Si aucune autre solution ne peut être envisagée, le salarié peut être placé en arrêt de travail et indemnisé.

→ CONDITIONS DE RECOURS

- Seuls les parents d'enfants de moins de 16 ans au jour du début de l'arrêt sont concernés par le dispositif (âge porté à 18 ans pour les parents d'enfants en situation de handicap pris en charge dans un établissement spécialisé).
- Les enfants doivent être scolarisés dans un établissement fermé ou être domiciliés dans une des communes concernées.
- Un seul parent (ou détenteur de l'autorité parentale) peut se voir délivrer un arrêt de travail, et doit fournir une attestation sur l'honneur.
- L'employeur ne doit pas être en situation de mettre, sur cette période, l'employé concerné en télétravail : l'arrêt de travail doit être la seule solution possible. **L'âge de l'enfant et les conditions de garde doivent justifier l'impossibilité d'un télétravail efficace.**
- L'arrêt est fractionnable : le salarié peut alterner entre travail et arrêt.
- Les vacances scolaires n'interrompent pas le droit à bénéficier de l'arrêt de travail pour garde d'enfant(s).

→ COMMENT PROCEDER ?

L'employeur déclare l'arrêt sur le site dédié : <https://declare.ameli.fr/>. Cette déclaration fait office d'avis d'arrêt de travail. Compte tenu de la généralisation des fermetures d'établissements scolaires, un service vous permettant de déposer ces demandes également en modalité « UPLOAD » (dépôt d'un fichier regroupant plusieurs salariés) est désormais accessible sur <https://www.net-entreprises.fr>. Pour y accéder, connectez-vous à net-entreprises.fr. Sur votre « menu personnalisé », en rubrique « Vos services complémentaires », onglet « Autres services », cliquez sur « Déclaration de maintien à domicile ». Guide édité par Ameli <http://www.dsn-info.fr/documentation/guide-service-ameli-upload.pdf>

1. Le salarié adresse à son employeur une attestation dans laquelle il s'engage à être le seul parent demandant le bénéfice d'un arrêt de travail pour garder l'enfant à domicile.
2. L'employeur reçoit un courriel confirmant sa déclaration.

3. L'employeur envoie les éléments nécessaires à la liquidation de l'indemnité journalière selon la procédure habituelle applicable aux arrêts maladie. Les déclarations faites sur le téléservice ne déclenchent pas une indemnisation automatique des salariés concernés. Le paiement des indemnités journalières est soumis à l'envoi d'une attestation de salaire « maladie », soit par signalement d'arrêt via la DSN, soit par la saisie en ligne sur net-entreprises.fr.
4. L'employeur applique le complément employeur.

→ DUREE ET RENOUELEMENT DES DECLARATIONS

Les premiers arrêts ont été délivrés pour une durée initiale de 14 jours maximum. L'arrêt peut être désormais être délivré pour une durée pouvant aller jusqu'à 21 jours. Au-delà de cette durée, la déclaration devra être renouvelée autant que de besoin. L'employeur doit effectuer cette démarche pour chaque nouvelle période. Il n'y a pas de prolongation automatique.

→ CARENCES ET MONTANT DES INDEMNISATIONS

Pour tous les arrêts dérogatoires et pendant la durée de la crise sanitaire, la CPAM verse les indemnités dès le premier jour d'arrêt sans appliquer l'habituelle carence de trois jours. Depuis le 24 mars, cette suppression de la carence est étendue à tous les arrêts y compris maladie non liée au Covid. Ces indemnités sont en principe perçues en subrogation par l'employeur.

En contrepartie, l'employeur doit étudier les conditions de maintien de salaire à appliquer. Si le maintien conventionnel dès le premier jour est possible (ancienneté de plus de 6 mois et pas d'autres arrêts depuis le début de l'année 2020), il doit être appliqué. A défaut, l'employeur doit appliquer la solution la plus favorable pour le salarié en comparant le maintien conventionnel et le maintien prévu par le droit du travail.

Les conditions de maintien de salaire du droit du travail ont été modifiées pour la durée de la crise sanitaire. L'indemnité complémentaire de l'employeur est versée dès le premier jour d'arrêt, quelle que soit la date de ce premier jour d'arrêt :

- Pour les arrêts de travail « dérogatoires » liés au COVID : cette mesure est rétroactive et s'applique aux jours d'absence intervenus depuis le 12 mars 2020 jusqu'au 31 mai 2020 ;
- Pour les arrêts de travail « ordinaires » prescrits au titre d'une maladie, liée ou non au coronavirus : cette mesure s'applique rétroactivement à compter du 24 mars 2020 et jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire, soit jusqu'au 24 mai 2020 (sous réserve d'une prorogation).
- Pour les arrêts de travail « ordinaires » ayant commencé entre le 12 mars 2020 et le 23 mars 2020, un délai de carence de 3 jours s'applique, comme pour le versement des indemnités journalières de sécurité sociale.

Le complément employeur prévu par le Code du travail s'élève à :

- Pendant les 30 premiers jours d'arrêt, 90 % de sa rémunération brute ;
- Pendant les 30 jours d'arrêt suivants, deux tiers de cette même rémunération.

Ces durées d'indemnisation sont augmentées de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté en plus de la durée d'une année requise pour pouvoir prétendre à cette indemnisation complémentaire, sans que chacune d'elle puisse dépasser 90 jours. Si le salarié en arrêt garde d'enfant avait été auparavant en activité partielle, son maintien de salaire se fera à hauteur du salaire qu'il aurait perçu en activité partielle c'est-à-dire à hauteur de 70% du salaire brut.

Cependant, l'employeur a, s'il le souhaite, la possibilité d'être plus favorable et de décider d'appliquer à ces arrêts dérogatoires un maintien complet du salaire.

3. EVOLUTION DU DISPOSITIF AU 30 AVRIL !

Le dispositif évolue au 30 avril. Jusqu'à cette date, les salariés seront indemnisés par leur employeur, en complément des IJSS, à hauteur d'au moins 90% de leur salaire, quelle que soit leur ancienneté. Ces dispositions sont rétroactives et s'appliquent aux jours d'absence intervenus depuis le 12 mars.

A partir du 1er mai, les salariés en arrêt de travail pour ces motifs (garde d'enfants et personnes vulnérables) seront placés 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 salariés rémunérés au niveau du SMIC.

Cette indemnité sera versée au salarié à l'échéance normale de paie par l'entreprise, qui se fera intégralement rembourser par l'Etat dans les mêmes conditions que le reste de l'activité partielle. <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/personnes-vulnerables-et-salaries-en-arret-pour-garde-d-enfant-un-nouveau>

4. DISPOSITIF SPECIFIQUE POUR LES PERSONNES A RISQUE ELEVE

Le dispositif a été étendu le 18 mars pour les cas spécifiques liés aux personnels présentant un risque de développer une forme sévère de la maladie COVID 19. Ces personnes doivent impérativement rester à leur domicile, en arrêt de travail, si aucune solution de télétravail n'est envisageable.

<https://www.ameli.fr/herault/assure/actualites/covid-19-extension-du-teleservice-declareamelifr-aux-personnes-risque-eleve>

5. ENTREPRISES ASSUREES PAR AG2R OU MALAKOFF-HUMANIS

AG2R LA MONDIALE met en place un dispositif de solidarité à l'attention des entreprises se trouvant dans les situations les plus complexes. Pour celles-ci, est proposée une aide forfaitaire de 300 euros par salarié en arrêt de travail pour garde d'enfants de moins de 16 ans, pour les arrêts supérieurs à 30 jours. Cette aide concerne les entreprises de moins de 500 salariés et est soumise à conditions.

N.B. : les salariés en arrêt de travail pour la garde d'un enfant en situation de handicap sont également éligibles à ce dispositif de solidarité, quel que soit l'âge de l'enfant.

<https://www.ag2rlamondiale.fr/accueil/information-destinee-a-nos-assures-concernant-le-coronavirus>

Malakoff Humanis propose une prise en charge des arrêts de travail pour garde d'enfants (enfant de moins de 16 ans) sous la forme d'un forfait de 250 € par salarié pour les arrêts supérieurs à 30 jours. Ces sommes seront versées aux entreprises de moins de 500 salariés.

<https://www.malakoffhumanis.com/s-informer/sante/covid-19-vous-assurer-vous-rassurer/>

B. CONGES PAYES, DUREE DE TRAVAIL ET JOURS DE REPOS

La Loi d'urgence pour faire face au COVID-19 est parue le 23 mars 2020 ; elle permet au gouvernement de légiférer par ordonnance. Un décret est paru le 26 mars portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée de travail et de jours de repos.

L'employeur est autorisé à décider unilatéralement de la prise de jours de congés payés – ou à modifier ces dates de congés – dans la limite de 6 jours et en respectant au moins un jour franc de délai.

Toutefois, cette faculté nécessite la conclusion d'un accord d'entreprise ou, à défaut, d'un accord de branche. En l'absence d'accord de branche sur le sujet, le CNEA et le Synofdes vous propose cette trame d'accord si votre structure souhaite avoir la possibilité d'imposer ces jours de congés payés à ses salariés. <https://www.cnea-syn.org/publication>

Les partenaires sociaux de la branche du Sport ont négocié un accord de branche permettant à l'employeur d'imposer aux salariés la prise de congés payés dans des conditions dérogatoires aux dispositions légales habituelles. <https://www.cnea-syn.org/publication/accord-sport-conges-payes-covid-19>

De même, l'employeur peut imposer au salarié des jours de repos acquis par ce dernier (récupérations), sans accord collectif (contrairement aux congés payés). L'employeur peut donc déroger aux dispositions conventionnelles régissant habituellement les RTT et les jours cadres et ainsi, dans la limite de 10 jours :

- Imposer la prise de jours de RTT ou de repos cadre acquis par le salarié mais initialement au choix du salarié ;
- Modifier unilatéralement les dates de prise des RTT et jours de repos cadre.

Pour cela, l'employeur doit toutefois respecter un délai de prévenance d'1 jour franc.

C. ACTIVITE PARTIELLE

Le Gouvernement a décidé que les nouvelles règles d'activité partielle couvriraient toutes les demandes des entreprises effectuées depuis le 1er mars 2020.

Pour lever les freins liés à l'afflux de demandes, le ministère du Travail a décidé que les demandes d'activité partielle pour le mois de mars peuvent être déposées jusqu'au 30 avril 2020.

1. LE DISPOSITIF D'ACTIVITE PARTIELLE

Le dispositif d'activité partielle peut être sollicité par les entreprises dans le cadre de circonstances à caractère exceptionnel. Les salariés qui, tout en restant liés à leur employeur par un contrat de travail, subissent une perte de salaire imputable soit à la fermeture temporaire de l'établissement (ou d'une partie de l'établissement), soit à la réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement en deçà de la durée légale du travail, bénéficient d'une allocation spécifique qui est à la charge de l'État.

L'employeur verse une indemnité au salarié et perçoit une allocation forfaitaire compensatrice.

2. CAS ELIGIBLES

L'activité partielle est une mesure collective. Différents cas de figure peuvent se manifester dans le cadre de l'épidémie, en fonction desquels le périmètre des salariés pouvant être placés en activité partielle devra être ajusté.

A ce jour, les structures peuvent être particulièrement concernées par les cas suivants :

- Baisse d'activité liée à l'épidémie (annulations, reports, etc.)
- Interruption temporaire des activités non essentielles (décision de limitation des déplacements par les pouvoirs publics)
- Absence de salariés indispensables à l'activité de l'entreprise (salariés contaminés, mis en quarantaine, etc.)
- Interdiction de manifestations publiques à la suite d'une décision administrative

Autres cas éligibles :

- Suspension des transports en commun par décision administrative
- Fermeture administrative d'un établissement

Suite à l'ordonnance du 27 mars 2020, l'activité partielle peut être également imposée aux salariés protégés (par exemple, membres du CSE), sans que l'employeur n'ait à recueillir son accord, dès lors qu'elle affecte tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché l'intéressé.

3. CONSEQUENCES SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

- Le contrat de travail est suspendu mais non rompu
- L'employeur verse une indemnité correspondant à 70 % de la rémunération antérieure brute, ce qui correspond à environ 84 % du salaire net du salarié.

L'indemnité d'activité partielle est exonérée des cotisations salariales et patronales de sécurité sociale. Toutefois :

- L'indemnité d'activité partielle est assujettie à la CSG au taux de 6,20% et à la CRDS au taux de 0,50% (contributions calculées sur la base de 98,25% de l'indemnité versée et après application d'un abattement de 1,75% pour frais professionnels).
- La CSG et la CRDS ne sont pas prélevées, ou partiellement seulement, si ces prélèvements ont pour effet de réduire le montant net de l'allocation (éventuellement cumulé avec une rémunération d'activité) sous le Smic brut.

Si l'employeur le souhaite, il peut compléter la perte de rémunération du salarié. L'employeur peut ainsi envisager une indemnisation complémentaire aux 70% de la rémunération brute. Cela ne compromet pas le bénéfice du dispositif d'activité partielle. L'éventuel complément, inscrit sur le bulletin de salaire, sera alors soumis à cotisations salariales et patronales.

En cas de réduction collective de l'horaire de travail, les salariés peuvent être placés en position d'activité partielle individuellement et alternativement afin de pouvoir autoriser la mise en place d'un système de « roulement » par services, etc.

4. CONCERNANT LES CDD ET EMPLOIS AIDES

Vous pouvez avoir recours à une demande d'activité partielle pour tous les salariés et ce, quel que soit leur type de contrat.

Les salariés en CDD (peu importe le motif de recours), les salariés en contrats aidés (PEC, adultes relais...) ainsi que les salariés en contrat d'apprentissage peuvent bénéficier du dispositif d'activité partielle.

Désormais, les salariés au forfait annuel heure / jour peuvent bénéficier de l'activité partielle en cas de réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement, à due proportion de la réduction de l'horaire. [Le décret 2020-435 du 16 avril 2020](#) vient préciser ces modalités.

5. CONCERNANT LES CADRES DIRIGEANTS

Les cadres dirigeants (pour la Convention Collective de l'Animation, les salariés classés au groupe I) peuvent désormais être mis en activité partielle mais uniquement en cas de fermeture temporaire de leur établissement. En d'autres termes, il reste impossible de mobiliser le dispositif, les concernant, lorsque l'activité partielle n'est mobilisée que pour faire face à une réduction d'activité. Toutefois, à ce jour nous n'avons aucune précision sur les modalités de calcul de l'indemnisation compte tenu que ces salariés n'ont aucune référence concernant leur durée de travail (ni en heures ni en jours). Un prochain décret devrait venir clarifier ce point.

6. CONCERNANT LES ANIMATEURS-TECHNICIENS OU PROFESSEURS OU FORMATEURS

Dans le cadre de l'activité partielle, toutes les heures chômées doivent être déclarées et indemnisées. Ainsi, pour un animateur-technicien / professeur, les heures chômées vont

être les heures de face à face chômées ainsi que les heures de préparation qui en découlent si ces dernières ne peuvent pas être réalisées. En effet, les heures de préparation pourraient éventuellement être effectuées au domicile du salarié comme habituellement. Il en va de même pour les formateurs : les heures chômées correspondent à la somme du temps d'acte de formation (AF), du temps de préparation et recherche (PR) et du temps d'activités connexes (AC).

7. CONCERNANT LES SALARIES DONT L'EMBAUCHE ETAIT EN COURS

S'agissant des salariés dont l'embauche était prévue, il existe 3 cas de figure :

1. L'embauche a déjà eu lieu, le salarié a signé son contrat de travail mais la prise de poste n'a pas encore été faite. Dans ce cas, il s'agit donc d'un salarié de votre structure à part entière, il pourra être mis en activité partielle
2. Le salarié n'a pas signé de contrat mais une promesse d'embauche lui a été remis. L'engagement de l'employeur doit préciser l'emploi proposé au candidat retenu (définition du poste), la date d'entrée en fonction envisagée, la rémunération et le lieu de travail. La promesse de contrat valant contrat, il est salarié de votre structure même s'il n'a pas commencé à exercer. A ce titre, il pourra être mis en activité partielle.
3. Aucun contrat de travail n'a été conclu et aucune promesse d'embauche n'a été remise. Dans ce cas, il s'agit d'un simple candidat à l'embauche et non un salarié de votre structure. Vous ne pourrez pas le mettre en activité partielle.

8. CONCERNANT LES STAGIAIRES ET VOLONTAIRES EN SERVICE CIVIQUE

S'agissant des stagiaires et des volontaires du service civique, ils ne sont pas salariés et donc ne pourront pas faire l'objet d'une activité partielle. Il n'existe aucune disposition pour eux en cas d'arrêt de l'activité. Il n'existe donc pas de dispositif équivalent à de l'activité partielle pour eux. Néanmoins l'agence du service civique met à disposition des « avenants types », voir :

<https://www.service-civique.gouv.fr/actualites/amenagements-des-missions-de-service-civique-et-avenant-type-covid-19>

S'agissant des stagiaires, il conviendra de vous accorder avec l'organisme formateur. Un report du stage pourra être prévu, dans ce cas, la gratification du stagiaire sera reportée également.

9. COMPENSATION FINANCIERE POUR L'EMPLOYEUR

Le décret n° 2020-325 du 25 mars relative à l'activité partielle modifie les modalités du mode de calcul de l'allocation compensatrice versée par l'Etat aux employeurs en cas d'activité partielle. Il supprime, pour les rémunérations inférieures à 4,5 SMIC, le reste à charge pour l'entreprise. L'allocation d'activité partielle versée à l'employeur cofinancée par l'Etat et l'Unédic, n'est plus forfaitaire mais proportionnelle à la rémunération des salariés placés en activité partielle.

Le taux horaire de l'allocation d'activité partielle est égal pour chaque salarié concerné à 70% de la rémunération horaire brute, limitée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC. Ce taux ne pourra être inférieur à 8,03 € - sauf pour les apprentis et salariés en contrat de professionnalisation dont la rémunération antérieure était inférieure au SMIC.

10. LA DEMANDE D'ACTIVITE PARTIELLE

La demande d'activité partielle doit être déposée sur le portail <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/apart/>

L'employeur pourra adresser sa demande dans un délai de 30 jours à compter du placement des salariés en activité partielle lorsque la demande est justifiée par le motif de circonstance exceptionnelles.

Le serveur a connu quelques difficultés dernièrement au vu du nombre de demandes. Une fois la demande effectuée sur le site, vous serez recontacté par l'administration, à priori dans les 48h. Néanmoins il faut s'attendre en ce moment à quelques délais.

Pour la demande d'activité partielle et en ce qui concerne les entreprises de plus de 50 salariés, il est indispensable d'insérer le justificatif de consultation du Comité Sociale et Economique (CSE). En cas de carence du CSE, il est nécessaire de fournir le PV de carence dans les pièces justificatives. Pour faire face à la crise et l'urgence, le Gouvernement a décidé que, désormais, l'employeur peut recueillir l'avis du CSE postérieurement à la demande, dans un délai de deux mois.

11. LE DUREE DE L'AUTORISATION D'ACTIVITE PARTIELLE

L'allongement de la durée de validité maximale de l'autorisation d'activité partielle de six à douze mois (R. 5122-9). L'arrêté de contingent annuel d'heures indemnisables fixé à ce jour à 1000 heures sera prochainement adapté en conséquence pour un passage à 1607 heures.

Désormais, le bulletin de paie du salarié placé en activité partielle devra porter les mentions suivantes :

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

Les employeurs ont douze mois pour respecter cette obligation. Pendant ce laps de temps, ils peuvent continuer de fournir au salarié le document prévu par l'article R. 5122-17 du code du travail dans sa rédaction antérieure au décret du 26 mars 2020

12. DELAI D'INSTRUCTION

La réglementation applicable prévoit que l'autorité administrative dispose de 15 jours maximum pour instruire la demande. A l'issue de ce délai et en l'absence de réponse de l'administration, la demande est réputée acceptée.

Jusqu'au 31 décembre 2020, le délai d'acceptation exprès ou tacite des demandes d'autorisation préalable est ramené de 15 jours à 2 jours.

13. VIGILANCE SUR L'ARTICULATION ACTIVITE PARTIELLE ET TELETRAVAIL

Il a été rappelé à plusieurs reprises qu'il y aurait à posteriori des contrôles au sein des entreprises ayant bénéficié d'allocations pour activité partielle. Les contrôles porteront notamment, et en premier lieu, sur la capacité des employeurs à justifier des heures travaillées par leurs salariés et donc, par la même occasion des heures chômées pour lesquelles ils auront présenté des demandes d'indemnisation. Les sanctions annoncées pourront aller du remboursement de l'allocation à la condamnation pénale pour travail dissimulé. <https://framateam.org/graine-occ/pl/f54pdqp65byxixfd5jpxfu1pgc>

→ **EN SAVOIR PLUS SUR L'ACTIVITE PARTIELLE :**

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

<https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/reduire-ou-cesser-lactivite/lactivite-partielle.html>

D. SIMULATION – COMPARAISON DES COÛTS DES DISPOSITIFS MIS EN ŒUVRE

Ci-dessous, quelques simulations de l'impact des deux dispositifs « arrêt maladie COVID » et « Activité partielle », pour l'employeur et le salarié, selon différents d'indices de la Convention Collective de l'Animation. La quatrième ligne fait référence au cas où l'employeur souhaiterait maintenir l'intégralité du salaire de ses employés.

Salarié au coefficient 280 sans ancienneté	coût mensuel (employeur)	coût horaire ¹ (employeur)	net perçu mensuel (salarié)	net perçu horaire ¹ (salarié)
Présent ou en télétravail	2 042,85 € salaire brut + cotisations patronales ²	13,47 €	1 384,63 €	9,13 €
En arrêt maladie	841,16 € complément employeur avec cotisations patronales ²	5,55 €	1 384,63 €	9,13 €
En activité partielle à 100%³	0,00 € 70% de la rémunération brute - allocation forfaitaire	0,00 €	1 238,72 €	8,17 €
En activité partielle à 100% avec maintien du salaire net par l'employeur⁵	215,27 € 70% de la rémunération brute + complément soumis à cotisations sociales - allocation forfaitaire	1,42 €	1 384,63 €	9,13 €

Salarié au coefficient 400 avec 30 points d'ancienneté	coût mensuel (employeur)	coût horaire ¹ (employeur)	net perçu mensuel (salarié)	net perçu horaire ¹ (salarié)
Présent ou en télétravail	3 707,01 € salaire brut + cotisations patronales ²	24,44 €	2 125,77 €	14,02 €
En arrêt maladie	1 526,19 € complément employeur avec cotisations patronales ²	10,06 €	2 125,77 €	14,02 €
En activité partielle à 100%³	0,00 € 70% de la rémunération brute - allocation forfaitaire	0,00 €	1 777,10 €	11,72 €
En activité partielle à 100% avec maintien du salaire net par l'employeur⁵	608,03 € 70% de la rémunération brute + complément soumis à cotisations sociales - allocation forfaitaire	4,01 €	2 125,77 €	14,02 €

Salarié au coefficient 320 avec 24 points d'ancienneté	coût mensuel (employeur)	coût horaire¹ (employeur)	net perçu mensuel (salarié)	net perçu horaire¹ (salarié)
Présent ou en télétravail	2 810,47 € salaire brut + cotisations patronales ²	18,53 €	1 701,13 €	11,22 €
En arrêt maladie	1 157,93 € complément employeur avec cotisations patronales ²	7,63 €	1 701,13 €	11,22 €
En activité partielle à 100%³	0,00 € 70% de la rémunération brute - allocation forfaitaire	0,00 €	1 521,86 €	10,03 €
En activité partielle à 100% avec maintien du salaire net par l'employeur⁵	296,18 € 70% de la rémunération brute + complément soumis à cotisations sociales - allocation forfaitaire	1,95 €	1 701,13 €	11,22 €

¹ Montant mensuel divisé par 151,67 heures

² Montant estimé taux de cotisations CCNA sans mutuelle

³ Décret du 25 mars 2020, allocation égale à 70% de la rémunération brute ; minimum de 8,03 € / heure ; plafonnée pour salaires > 4,5 smic (coef CCNA équivalent = 1.096 !)

⁴ Selon le salaire net obtenu, possibilité d'exonération totale de cotisations salariales (écrêtement)

⁵ Montant estimé taux de cotisations CCNA sans mutuelle

E. ACTIVITES DE FORMATION

Pour toute question plus précise sur la formation : anoucka.allafort@graine-occitanie.org

1. FNE-FORMATION (AIDE A LA FORMATION DU FONDS NATIONAL DE L'EMPLOI)

Les entreprises peuvent demander à bénéficier du FNE-Formation en lieu et place de l'activité partielle afin d'investir dans les compétences des salariés. 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.

→ FORMATIONS ELIGIBLES

- Les actions d'accompagnement amont, de positionnement, de bilan de compétences, de bilans de professionnels, de VAE, de lutte contre l'illettrisme ;
- Les formations de tuteurs et de maître d'apprentissage ;
- Les actions de formation qualifiante ou favorisant la polyvalence des salariés : acquisition de connaissances théoriques et pratiques, hors poste de travail (formation interne ou organisme librement choisi par l'entreprise).

→ PLUS DE DETAILS (COUTS ELIGIBLES, AIDE DE L'ÉTAT, ENGAGEMENTS, PROCEDURE)

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. Voir : <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/accompagnement-des-mutations-economiques/appui-aux-mutations-economiques/article/conventions-de-fne-formation>

2. FORMER PLUTOT QUE LICENCIER

La Région Occitanie a annoncé une dotation 4 millions d'euros pour aider les OPCO à financer des actions de formations en direction de personnes étant en télétravail ou en alternance entre télétravail et activité partielle.

Les actions de formations proposées dans ce cadre devront se dérouler à distance. L'action de formation doit commencer dans la période de confinement et pourra se terminer après le confinement. Les taux de prise en charge sont les mêmes que ceux habituellement appliqués par l'OPCO.

Ce dispositif peut être déclenché auprès de l'OPCO si :

- Le salarié est en télétravail (à cause du COVID) et/ou activité partielle
- Le début de la formation se fait durant le confinement
- La formation se réalise à distance (à confirmer si le critère est maintenu après le confinement).

3. FINANCEMENTS UNIFORMATION (OPCO DE LA BRANCHE ANIMATION)

Uniformation maintient les prises en charges des formations 2020 déjà validées. Il faut prendre contact avec leur équipes régionales pour les informer de l'annulation ou report du projet.

Pour les formations qui devaient commencer entre le 16 mars et le 8 mai et pour lesquelles les apprenants / employeurs n'ont reçu aucun accord de prise charge financière, les équipes d'Uniformation prennent contact avec vous par mail ou par écrit. Ceci afin de connaître votre décision de maintien ou de report de votre projet et les nouvelles dates de formation envisagées.

4. FORMATION PROFESSIONNELLE

→ FORMATION PROFESSIONNELLE A DISTANCE

Il est possible pour les Organismes de Formation (OF) de transformer les heures en présentielles en heures à distance, de suspendre votre action ou de l'annuler. Des consignes et notices ont déjà été envoyés aux OFs. Pour plus d'information aller sur le site de la [Région](#). La rémunération des stagiaires est maintenue, voire : « [Modalité rémunération stagiaire](#) ».

→ PROLONGATION DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE ET DE PROFESSIONNALISATION

Les contrats d'apprentissage et de professionnalisation peuvent être prolongés pour tenir compte de la suspension de l'accueil des apprentis et stagiaires par les OFs et CFA. Si les différentes parties le souhaitent le contrat peut être prolongé pour couvrir la totalité du cycle de formation lorsque celui-ci est modifié dû au COVID-19.

Le financement de la VAE est facilité. Les OPCO et les commissions paritaires Transition Pro sont autorisés à financer les parcours de VAE du positionnement au jury y compris l'accompagnement au dossier à hauteur maximum de 3000 €.

→ REPORT DE L'ECHEANCE QUALIOPi

Selon l'ordonnance 2020-387 portant sur les mesures d'urgence en matière de formation professionnelle, la certification QUALIOPi est repoussée d'un an et ne deviendra obligatoire qu'au 1^{er} janvier 2022. De même, l'échéance d'enregistrement des certifications et habilitations dans le répertoire spécifique tenu par France compétences est repoussé au 31 décembre 2021.

→ ENTRETIEN PROFESSIONNELS

La même ordonnance permet aux employeurs de différer jusqu'au 31 décembre 2020 les entretiens d'état des lieux du parcours professionnel.

F. CONTRACTER UN EMPRUNT BANCAIRE

1. PRETS GARANTIS PAR L'ÉTAT

Un dispositif inédit permet à l'Etat de garantir 300 milliards d'euros de prêts pour soulager la trésorerie des entreprises. Les entreprises – dont les associations ayant une activité économique – pourront ainsi demander à leur banque habituelle un prêt garanti par l'Etat pour soutenir leur trésorerie. Le dispositif est prévu jusqu'à la fin décembre 2020. Ces prêts seront attribués dans un plafond de 25 % du chiffre d'affaires annuels – hors subventions et dons.

L'entreprise doit engager un dialogue avec sa banque, puis se connecter sur la plateforme <https://attestation-pge.bpifrance.fr>

2. PRETS REBONDS DE LA REGION OCCITANIE

La Région met en œuvre un dispositif de « prêt rebond » à taux 0% pour renforcer les fonds propres des entreprises, en concertation avec les banques. Ceci pour financer les besoins immédiats de trésorerie (BFR) et la reprise d'activité (investissements immatériels, petits matériels). Le prêt se fera sur 7 ans, avec un différé de 2 ans, sur des montants allant de 10 000 € à 300 000 €, en parallèle d'un prêt bancaire du même montant. Le dispositif est ouvert à toutes les TPE-PME à partir d'un an d'existence. En savoir plus sur bpifrance.fr

Le GRAINE est en cours de contractualisation d'un prêt rebond, ce qui nous permettra entre autres de vérifier que le dispositif est bien éligible aux associations.

3. REAMENAGEMENT DE CREDIT

La Fédération des Banques Française annonce que les banques pourront réaliser un report jusqu'à six mois des remboursements de crédits pour les entreprises. Cela concerne aussi les crédits baux. Contactez votre banque, voir fbf.fr

Les remboursements des contrats d'apports associatifs, [fonds d'amorçage associatif](#), [Prêts participatifs](#) auprès de France Active peuvent également être reportés, via un formulaire en ligne. <https://www.franceactive.org/actualites/france-active-a-vos-cotes-face-a-la-crise/>

G. DEMANDER UNE AIDE AU FONDS DE SOLIDARITE

L'Etat a mis en place, avec les Régions, un Fonds de solidarité doté d'un milliard d'euros pour le mois de mars qui permettra le versement d'une aide défiscalisée aux plus petites entreprises : chiffre d'affaires inférieur à 1 million d'euros, bénéfice annuel imposable inférieur à 60 000 €.

Ce fonds s'adresse à toutes les entreprises dont les associations, quel que soit leur régime fiscal et social (y compris micro-entrepreneurs), ayant un effectif inférieur ou égal à 10 salariés, un chiffre d'affaires sur le dernier exercice clos inférieur à 1 000 000 €, un bénéfice imposable inférieur à 60 000 €.

→ PREMIER VOLET (AIDE DE L'ÉTAT)

A partir du mardi 31 mars 2020, ce volet s'ouvre aux entreprises éligibles ayant fait l'objet d'une fermeture administrative ou ayant [subi une perte de 50 % du chiffre d'affaires en avril 2020 par rapport à avril 2019 ou par rapport au chiffre d'affaire mensuel moyen sur 2019](#). Une aide allant de 2 000 € à 5 000 € pourra être versée par la DGFIP.

Une demande est à effectuer sur le site impots.gouv.fr en renseignant les éléments suivants : SIREN, SIRET, RIB, chiffre d'affaires, montant de l'aide demandée, déclaration sur l'honneur.

→ DEUXIEME VOLET (AIDE DE LA REGION)

L'opérateur sera la Région ; les entreprises éligibles auront bénéficié du premier volet ; elles emploient, au 1er mars 2020, au moins un salarié en CDI ou CDD ; elles se trouvent dans l'impossibilité de régler leurs créances exigibles dans les trente jours suivants ; elles ne sont pas bénéficiaires d'un prêt de trésorerie auprès de leur réseau bancaire

Le montant de la subvention sera de 2 000 €. La demande se fait via un dépôt en ligne dès le 15 avril 2020 via le hubentreprendre.laregion.fr Une seule demande par entreprise (code SIREN) sera acceptée. Contact : n° gratuit 0 800 31 31 01

→ TROISIEME VOLET (DISPOSITIF EXCEPTIONNEL REGION OCCITANIE)

Ce troisième volet spécifique à la Région Occitanie prévoit une aide de la Région aux entreprises de 0 à 10 salariés, dont le chiffre d'affaires aura baissé de 40 à 50 % entre mars 2019 et mars 2020. L'aide sera de 1 000 € à 1 500 €.

H. LE SOUTIEN DE LA REGION OCCITANIE

La Région Occitanie a annoncé les contours de ses mesures de soutien en ce qui concerne la crise COVID, voir <https://www.laregion.fr/Coronavirus-COVID-19#Soutien-a-l-activite-economique>

Elle a diffusé son Plan Région d'Urgence par dossier de presse le 3 avril, voir https://www.laregion.fr/IMG/pdf/oc_dospresscovid19_2020.pdf. Plusieurs de ces mesures sont citées à divers endroits dans ce document.

1. UN SOUTIEN EXCEPTIONNEL AUX ASSOCIATIONS

[Pour en savoir plus !](#)

→ UN VERSEMENT SIMPLIFIE DES SUBVENTIONS

La Région a décidé de verser de manière simplifiée aux associations ses subventions déjà votées - ou celles votées avant le 30 juin - pour les actions menées en 2020, même si les programmes prévus ne peuvent avoir lieu. Le paiement unique (forfait) sera fait sur les dépenses réelles. Cela touche les associations basées en Occitanie œuvrant dans la culture, le sport, la solidarité, la politique de la ville, l'économie sociale et solidaire, l'éducation populaire, la jeunesse, la culture scientifique et technique, la sensibilisation à l'environnement, la valorisation patrimoniale et touristique. En outre, les subventions régionales votées à partir du 1er juillet pour des actions 2020 pourront bénéficier d'avances de 70%.

→ UN FONDS EXCEPTIONNEL POUR LES ORGANISATEURS D'EVENEMENTS

La Région crée le fonds exceptionnel de soutien « Solutions associations Occitanie » et le dote de 5 M€. Il appuiera les associations ayant leur siège en Occitanie et organisatrices d'événements (maintenus, annulés ou reportés) en 2020 et dont les dépenses dépassent 20 000 €. Les associations peuvent demander une compensation de leurs pertes de recettes jusqu'à 25% (plafond à 30 000 €). L'objectif est de leur permettre d'honorer leurs contrats et les rémunérations des salariés.

→ PAIEMENTS ET COMMISSIONS D'ATTRIBUTION

Enfin, par échanges avec nos interlocuteurs EEDD à la Région, il nous a été communiqué que :

- Les procédures de paiements des subventions ont été accélérées, avec des personnels prêtant main forte. Les retards accumulés ces derniers temps devraient être résorbés d'ici la fin du confinement.

- La Région assouplit le cadre des procédures dématérialisées. Il est donc à priori possible de poser des demandes de paiements ou autres, avec des versions électroniques / PDF des documents.
- Les commissions d'attribution sont maintenues pour l'instant. Il ne devrait donc pas y avoir de report des décisions d'attribution des subventions, et donc des demandes d'avance, en ce qui concerne les subventions attribuées sur 2020.

2. CONSULTATION EN DROIT SOCIAL OU FISCAL

Grâce au partenariat noué par la Région avec les avocats du barreau de Toulouse, les entreprises - dont les moins de 11 salariés - appelant le numéro vert 0 800 31 31 01 ont accès à une première consultation en droit social ou fiscal gratuite, puis à un tarif réduit si l'entreprise choisit de solliciter une mission d'appui conseil. La Région prendra en charge 50 % de l'honoraire fixe, dans la limite de 500 €. Une centaine d'avocats spécialisés sont déjà mobilisés. Une mesure qui sera étendue aux barreaux de Montpellier et Nîmes.
<https://www.laregion.fr/Un-Plan-regional-d-urgence-pour-toutes-les-entreprises>

3. AIDE A LA TRESORERIE POUR LES ENTREPRISES DE PLUS DE 10 SALARIES

La Région a bâti le dispositif « Entreprise en crise de trésorerie Covid » pour les employeurs de plus de 10 salariés (jusqu'à 5 000). Prévu jusqu'à fin 2020, son budget est de 10 M€ et il versera des avances remboursables jusqu'à 300 000 €, avec différé de deux ans. Condition : avoir plus d'un an d'existence.
<https://hubentreprendre.laregion.fr/financement/contrat-entreprises-en-crise-de-tresorerie-covid-19>

I. INFORMATIONS ET LIENS DIVERS

1. LES MESURES SPECIFIQUES POUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP :

Les personnes en situation de handicap sont très exposées aux risques sanitaires et professionnels liés à la pandémie du Covid-19. Dans ce contexte, au regard des besoins urgents qui s'expriment au sein des territoires, et en complément des mesures instaurées par les pouvoirs publics, l'Agefiph a décidé de créer ou adapter 10 aides financières et services pour accompagner les personnes handicapées dans l'emploi, qu'elles soient en emploi ou demandeurs d'emploi, et de soutenir les employeurs privés et les entrepreneurs travailleurs handicapés. Ces mesures exceptionnelles, pour un coût évalué à 23 M €, sont valables rétroactivement à compter du 13 mars 2020, et jusqu'au 30 juin 2020.

D'autres adaptations de l'offre de service et d'aides financières sont encore à l'étude.

https://www.cfa-sport.com/sites/default/files/pdf/6_avril_covid_19_l_agefiph_prend_10_mesures_pour_soutenir_l_emploi_des_personnes_handicapees_0.pdf

2. ARRETES DES COMPTES ET DELIBERATIONS

Les ordonnances [2020-321](#) et [2020-318](#) du 25 mars apportent plus de souplesse aux entreprises (dont les associations) concernant les procédures d'arrêt et de publication des comptes, ainsi qu'en ce qui concerne les délibérations à distance en termes de décisions par courriel et vidéoconférences.

Pour en savoir plus, voir : <https://www.associations.gouv.fr/les-ordonnances-prises-en-application-de-la-loi-d-urgence-covid-19.html>

→ **ASSEMBLEE GENERALE DES ASSOCIATIONS**

Il est possible de reporter l'Assemblée Générale : l'ordonnance n° 2020-318 du 25 mars 2020 a prorogé de 3 mois les délais imposés par les textes législatifs ou réglementaires ou par les statuts de l'association. Cette mesure est applicable à partir du 12 mars 2020.

→ **ORGANISER UNE ASSEMBLEE GENERALE A DISTANCE**

L'ordonnance n° 2020-321 du 25 mars 2020 a précisé que l'assemblée générale ordinaire ou extraordinaire peut exceptionnellement se tenir sans que les membres de l'organisme soient présents physiquement, soit par conférence téléphonique, soit par conférence audiovisuelle. Ils peuvent aussi être réunis de cette même manière même si les statuts ou le règlement intérieur ont interdit cette possibilité.

Si l'AG avait été convoquée avant le 25 mars, il n'est pas nécessaire de renouveler les formalités de convocation pour la tenir en visio ou audio conférence. Il est par contre indispensable d'utiliser tous les moyens disponibles pour informer l'ensemble des membres, trois jours ouvrés au moins avant la date.

<https://www.tresor.economie.gouv.fr/Articles/2020/03/27/covid-19-tenir-son-ag-et-respecter-les-delais-comptables>

3. COMITE ECONOMIQUE ET SOCIAL (CSE) / ACCORDS D'ENTREPRISES

L'ordonnance du 1er avril suspend les processus d'élections des membres du CSE en cours. La suspension du processus électoral se terminera trois mois après la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire. Pour plus d'informations, voir : <https://framateam.org/graine-occ/channels/14-le-cse>

→ **ORGANISER LES REUNIONS DU CSE EN VISIO OU AUDIOCONFERENCE**

Jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire, l'employeur peut recourir à la visioconférence pour tenir l'ensemble des réunions des CSE et CSEC, à condition d'en avoir informé préalablement les membres du comité. L'employeur a également la possibilité d'organiser ces réunions par conférence téléphonique, dans des conditions qui doivent être prévues dans un futur décret à paraître. En cas d'impossibilité de recourir à la visioconférence ou à la conférence téléphonique ou lorsqu'un accord d'entreprise le prévoit, le recours à la messagerie instantanée (Teams, Slack, etc.) est autorisé pour tenir l'ensemble des réunions des IRP. Ces dispositions sont applicables aux réunions convoquées pendant la période de l'état d'urgence sanitaire.

→ **ACCORDS D'ENTREPRISE**

Il est possible de bénéficier d'autorisations dérogatoires pour les déplacements liés aux négociations d'entreprise, mais la concertation à distance est fortement encouragée.

En cas de consultation nécessaire des salariés pour la validation d'un accord d'entreprise (exemples : structure de moins de 20 ETP n'ayant pas de CSE ou bien accord signé avec un salarié mandaté non membre du CSE), il est recommandé d'organiser un référendum à distance - notamment pour les entreprises de moins de 11 salariés dépourvues de délégué syndical (6 dans l'Animation et 7 dans le Sport) ainsi que dans les entreprises de 11 (6 Animation et 7 Sport) à vingt salariés dépourvues également de membre élu de la délégation du personnel du CSE.

Par ailleurs, l'ordonnance du 15 avril 2020 adapte certains délais concernant la conclusion des accords d'entreprise.

4. ETUDES NATURALISTES

Une [note de la Direction Générale de l'Aménagement, du Logement et de la Nature \(DGALN\)](#) en date du 7 avril précise les conditions dérogatoires aux mesures de confinement, en ce qui concerne la réalisation d'inventaires naturalistes par les salariés d'associations et de bureaux d'étude.

La note rappelle également que les interventions par des bénévoles sont en principe interdits (voir [:https://www.associations.gouv.fr/le-benevolaten-periode-de-confinement.html](https://www.associations.gouv.fr/le-benevolaten-periode-de-confinement.html))

Cependant dans les cas exceptionnels où l'association estime que des inventaires, mis en œuvre par des bénévoles, ne peuvent pas l'être par des permanents, et au regard de leur importance ou des conséquences de leur non-réalisation, les associations peuvent faire remonter leur demande par mail à : et1.deb.dgaln@developpement-durable.gouv.fr

5. TOURISME ASSOCIATIF

Les ordonnances prises en application de la loi COVID 19 portent deux mesures phares pour le secteur du tourisme : délivrance d'avoir plutôt que remboursement des clients et adaptation des procédures d'immatriculation, de classement et de labellisation durant la période d'urgence sanitaire. Bien évidemment, ces mesures sont applicables aux associations qui offrent le même type de prestations, souvent à des finalités sociales, notamment celles qui accueillent des mineurs. Ce dispositif s'applique aux annulations intervenues entre le 1er mars et avant le 15 septembre 2020 inclus.

Il concerne notamment les contrats portant sur les services précités vendus par des associations, notamment celles organisant sur le territoire national des accueils collectifs de mineurs à caractère éducatif produisant elles-mêmes ces services.

L'ordonnance impose à l'association de proposer une nouvelle prestation répondant à un certain nombre de conditions, afin que leur client puisse utiliser l'avoir. Lorsque cet avoir est proposé, le client ne peut solliciter le remboursement de ces paiements pendant les 18 mois.

Source : <https://www.associations.gouv.fr/les-mesures-prises-en-faveur-du-tourisme-associatif.html>

6. MISE A DISPOSITION TEMPORAIRE DE SALARIES VOLONTAIRES ENTRE DEUX ENTREPRISES

Dans le contexte actuel sans précédent, les salariés inoccupés qui le souhaitent, peuvent être transférés provisoirement dans une entreprise confrontée à un manque de personnel. Il s'agit d'une « mise à disposition » temporaire qui suppose l'accord du salarié et des deux entreprises. Dans le cadre de cette « mise à disposition » temporaire, le salarié conserve son contrat de travail et 100 % de son salaire habituel, versé par son employeur d'origine. L'entreprise qui l'accueille temporairement rembourse ce salaire à l'entreprise d'origine.

Télécharger les modèles de contrats simplifiés sur <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/mise-a-disposition-temporaire-de-salaries-volontaires-entre-deux-entreprises>

7. FOND SOCIAL EUROPEEN (FSE)

→ GESTION DES SUBVENTIONS GLOBALES

Il ne sera fait état d'aucune sanction ni reprise de crédits si les objectifs de programmation et d'envoi des dépenses à la certification, fixés par la subvention globale, ne sont pas atteints au 31 décembre 2020 pour une raison liée à la crise du covid-19.

→ **AVENANT CONCERNANT LA DUREE DE REALISATION**

La prolongation de la durée contractuelle de réalisation de l'opération peut être prolongée, sur demande du bénéficiaire. Lorsque celui-ci fait valoir des raisons liées à l'impact du covid-19 sur le projet, sera systématiquement une suite favorable à sa demande, y compris lorsqu'il en résultera une nouvelle durée de la convention supérieure à celle prévue par l'appel à projets.

→ **SUSPENSION DE LA CONVENTION INDIVIDUELLE**

Le Ministère du Travail encourage la poursuite des activités d'accompagnement et de formation des personnes, lorsqu'il est possible de les organiser à distance. Les modalités de justification de l'opération pour le FSE sont alors adaptées. Toutefois, la Commission européenne a indiqué que la clause de force majeure peut être invoquée pour les opérations entamées et suspendues pendant la période de crise. Il est recommandé d'indiquer la date du 1er juillet 2020 comme date de levée de la suspension.

→ **BILANS / DEMANDES DE PAIEMENT**

Les demandes de report de la date-limite pour le dépôt d'un bilan restent possibles, via Ma Démarche FSE. Les services gestionnaires sont invités à accepter systématiquement les demandes de report de la date-limite de dépôt d'un bilan et à accorder un nouveau délai suffisant pour la production du document (date recommandée : 31 juillet 2020).

→ **CONTROLES DE SERVICE FAIT**

Il doit être fait droit à toutes les demandes d'allongement des délais de production des pièces justificatives permettant la réalisation des contrôles de service. Les délais du contradictoire prévu avant validation du contrôle de service fait définitif sont systématiquement suspendus en l'absence d'une réponse expresse du bénéficiaire. Les services gestionnaires procèdent à la mise en paiement dès que le contrôle de service fait est accompli, sans attendre la certification des dépenses.

→ **AVANCES**

Les services gestionnaires sont invités à augmenter le montant des avances accordées aux porteurs de projets, pour les opérations sur le point d'être conventionnées ou en cours de réalisation.

8. SUBVENTIONS JEUNESSE ET EDUCATION POPULAIRE

La date de dépôt de dossiers de demande de subvention 2020 est prolongée pour certains appels à projets nationaux non clos.

La clôture de l'appel à projets "partenariat DJEPVA-Jeunesse Education populaire" est reportée au 2 juin 2020. Retrouvez l'appel à projets 2020.

La clôture de l'appel à projets 2020 au titre de l'expérimentation du soutien aux partenariats de recherche des associations est reportée au 29 juin 2020. Retrouvez l'appel à projets 2020. <https://associations.gouv.fr/subventions-partenariat-jep.html>

9. CAISSE NATIONALE DES ALLOCATIONS FAMILIALES

Le Conseil d'administration de la CNAF a décidé d'accompagner les structures et notamment sur les modalités de neutralisation dans le calcul des prestations de service des périodes de fermeture des équipements en raison de la pandémie de Covid19 : ALSH, LAEN, espaces rencontres, foyers de jeunes travailleurs, centres sociaux, espaces de vie sociale et PS Jeunes...

Pour les prestations de services (PS) dites « à la fonction » reposant sur la prise en charge d'un volume d'ETP, il est proposé de ne pas tenir compte de la période de fermeture dans la déclaration de données. Pour les PS dites « à l'acte », reposant sur la prise en charge

d'un volume d'activité, il est proposé de déclarer le nombre d'heures comme si l'activité avait été réalisée (référence 2019) ;

Ram, services de médiation familiale et service d'aide à domicile : il est proposé de ne pas tenir compte de la période de fermeture dans la déclaration de données, sauf en cas de recours à l'activité partielle.

Il est demandé à l'ensemble des structures financées par les CAF à travers une PS de maintenir une offre de service minimum aux usagers de la structure. S'agissant des ALSH, il est demandé qu'ils puissent être en capacité de contribuer à l'accueil des enfants de personnels prioritaires.

10. MISE A JOUR DU DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES (DUER)

Comme le rappelle le Ministère du travail, « l'actualisation de l'évaluation des risques visera particulièrement à identifier les situations de travail pour lesquelles les conditions de transmission du coronavirus COVID-19 peuvent se trouver réunies. (...) Il ne s'agit pas de traiter exclusivement les risques directement générés par l'activité professionnelle habituelle mais également d'anticiper les risques liés à l'épidémie de coronavirus COVID-19. Les risques nouveaux générés par le fonctionnement dégradé de l'entreprise (aménagement des locaux, réorganisation du travail, affectation sur un nouveau poste de travail, télétravail...) et ceux liés à l'exposition au virus impliquent d'actualiser le document unique d'évaluation des risques. » Ce DUER a pour objectif de « réduire au maximum les risques de contagion sur le lieu de travail ou à l'occasion du travail par des mesures telles que des actions de prévention, des actions d'information et de formation ainsi que la mise en place de moyens adaptés, conformément aux instructions des pouvoirs publics". Pour l'employeur, cela suppose d'organiser une veille sur l'actualité du Covid-19, de suivre de près l'évolution de la situation et les messages des autorités.
<https://framateam.org/graine-occ/pl/1q4uck7r6fduuyh6sii4xcikme>

11. DEMARCHES POUR LES ASSOCIATIONS QUI APPLIQUENT LE CHEQUE EMPLOI ASSOCIATIF

A ce jour, les seules indications trouvées sont celles mentionnées sur le site du CEA à savoir : « Afin de prendre en compte dans votre volet social les sommes versées dans le cadre du chômage partiel, nous adaptons actuellement notre système informatique. Nous mettons tout en œuvre pour que vous puissiez réaliser votre déclaration de chômage partiel très rapidement. Aussi, nous vous invitons à patienter avant de réaliser votre volet social portant des indemnités de chômage partiel sur votre espace employeur. Une information sera mise en ligne début avril, dès l'ouverture de ce service sur notre site. »

12. LE SERVICE DE MEDECINE DU TRAVAIL

Un décret du 8 avril 2020 précise les modalités de report de certaines visites médicales dans le cadre de la crise sanitaire, et notamment de la visite d'information et de prévention prévue à l'embauche en CDI ou en CDD. Les visites prévues initialement entre le 12 mars et le 31 août 2020 bénéficient d'un report dans la limite du 31 décembre 2020 sauf conditions spécifiques.

13. DECALER LE PAIEMENT DES CHARGES FISCALES

→ POUR LES ENTREPRISES

Pour les entreprises (ou les experts-comptables qui interviennent pour des clients dans cette situation), il est possible de demander au service des impôts des entreprises le report sans pénalité du règlement de leurs prochaines échéances d'impôts directs (acompte d'impôt sur les sociétés, taxe sur les salaires).

→ **POUR LES TRAVAILLEURS INDEPENDANTS**

Pour les travailleurs indépendants, il est possible de moduler à tout moment le taux et les acomptes de prélèvement à la source. Il est aussi possible de reporter le paiement de leurs acomptes de prélèvement à la source sur leurs revenus professionnels d'un mois sur l'autre jusqu'à trois fois si leurs acomptes sont mensuels, ou d'un trimestre sur l'autre si leurs acomptes sont trimestriels. Toutes ces démarches sont accessibles via leur [espace particulier](#), rubrique « Gérer mon prélèvement à la source » : toute intervention avant le 22 du mois sera prise en compte pour le mois suivant.

→ **CFE / TAXE FONCIERE**

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

14. PAIEMENT DES LOYERS, DES FACTURES D'EAU, DE GAZ ET D'ELECTRICITE

L'article 4 de l'ordonnance n° 2020-316 du 25 mars 2020 prévoit que les bailleurs de locaux professionnels et commerciaux ne peuvent plus réclamer ou mettre en œuvre à l'encontre de leur locataire qui ne paye pas ses loyers, des pénalités ou intérêts de retard, des dommages-intérêts, des astreintes, toute clause pénale ou clause résolutoire.

L'ordonnance n'autorise pas la suspension des loyers mais permet la neutralisation temporaire des effets du non-paiement des loyers et charges. Les dispositions s'appliquent uniquement aux loyers échus après le 12 mars 2020 et durant un délai de deux mois après la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire, soit jusqu'au 24 juillet 2020.

→ **LES ASSOCIATIONS ELIGIBLES**

Toute association ou fondation qui est enregistrée au registre national des entreprises car elle emploie un salarié ou paie des impôts ou perçoit une subvention publique, est titulaire de commande publique est éligible (il n'agit du numéro SIREN/SIRET).

→ **LES BAUX ELIGIBLES**

L'ordonnance ne concerne que les loyers professionnels et les baux commerciaux.

<https://www.associations.gouv.fr/le-paiement-des-loyers-des-factures-d-eau-de-gaz-et-d-electricite.html>

15. COTISATIONS D'ASSURANCE

La Fédération Française de l'Assurance a confirmé la position de clémence des assureurs envers les clients qui seraient dans l'obligation à cause de la pandémie de retarder le paiement prévu à leur police d'assurance, et ce pour toute la durée du confinement. Les assureurs s'engagent à conserver en garantie les contrats concernés.