

# Covid-19

## L'activité de ma structure diminue ou est suspendue complètement

18 Mars 2020

En savoir plus ...



19-Dans le cadre du chômage partiel (appelée également activité partielle), quel nombre d'heures chômées dois-je déclarer pour les animateurs-techniciens ou professeurs ou pour les formateurs ? Uniquement les heures de face à face ou également la préparation ?

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.

Par exemple, un professeur embauché pour 5h de face à face. Il est mis en activité partielle sur 4 semaines. Il y aura donc  $4 \text{ semaines} \times (5\text{h} \times 35/24) = 29,17\text{h}$  chômées.

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).

20-Nous avons signé un complément d'heures avec une salariée jusqu'au 03/04/2020. À la suite de la fermeture de la structure, jusqu'à nouvel ordre, par la municipalité dans le cadre du Coronavirus, devons-nous tenir compte de ces heures dans la retenue pour absence et dans l'indemnité d'activité partielle ?

En signant un avenant pour complément d'heures, l'employeur a augmenté temporairement la durée contractuelle de travail de la salariée. La durée de travail mentionnée dans cet avenant constitue la nouvelle durée contractuelle de travail de la salariée.

En conséquence, en cas d'activité partielle, l'employeur doit tenir compte de ces heures prévues dans le cadre du complément d'heures pour la retenue sur salaire, le calcul de l'indemnisation d'activité partielle et ensuite la demande de prise en charge par l'administration.

21-Parmi nos salariés, un d'entre eux a un contrat à durée déterminée pour accroissement d'activité de janvier à août 2020. Pouvons-nous mettre fin à ce contrat dès maintenant au vu des difficultés économiques que l'arrêt d'activité va engendrer ?

La rupture anticipée du contrat à durée déterminée ne peut être réalisée au motif de difficultés économiques. Compte tenu des circonstances, la force majeure pourrait éventuellement être invoquée.

Aucune date butoir n'est réellement fixée, mais si la date d'embauche du salarié concerné est antérieure au 30 janvier 2020, date à laquelle l'OMS a qualifié l'épidémie du coronavirus « d'urgence de santé publique de portée internationale », la force majeure pourrait être invoquée pour justifier de la rupture anticipée du CDD.

Attention : La force majeure peut éventuellement être invoquée pour les contrats conclus avant février 2020. En effet, il sera plus difficile voire impossible d'invoquer ce motif pour les contrats conclus après que le gouvernement ait commencé à annoncer les mesures sanitaires contre le Covid-19.

La force majeure « s'entend comme la survenance d'un événement extérieur irrésistible ayant pour effet de rendre impossible la poursuite dudit contrat ». Le contrat de travail peut alors être rompu immédiatement sans préavis ni indemnité (sauf en cas de sinistres).

Ce motif est étudié au cas par cas par les juges. Il a notamment pu être jugé que la destruction partielle d'un village-hôtel par le passage d'un cyclone qui ne rend pas impossible la reprise de l'exploitation de l'hôtel après remise en état et la poursuite des contrats de travail des salariés ne constituait pas un cas de force majeure.

En conséquence, en l'espèce, le contrat ayant été conclu jusqu'à août 2020, un juge pourrait considérer que le contrat pouvait se poursuivre après l'arrêt temporaire de l'activité en raison du Covid-19. En cas de litige, l'employeur devra être en mesure de démontrer que même après l'arrêt de l'activité, le Covid 19 rend impossible la poursuite du contrat jusqu'en août 2020. Les difficultés économiques ne pouvant être un motif de rupture anticipée.

A noter : Le salarié en CDD est éligible à l'activité partielle comme le salarié en CDI dès lors que l'association a effectué la déclaration en activité partielle auprès de la Direccte.

Dans cette hypothèse, s'il n'y a plus de travail à fournir au salarié, le contrat de travail est suspendu. L'employeur déduit du salaire les heures non réalisées et verse l'indemnisation activité partielle de 70%. Il bénéficiera ensuite de la prise en charge par l'État.

Si la rupture pour force majeure n'est pas envisageable, l'activité partielle sera une solution et le salarié pourra continuer son contrat au-delà de la période de mise à l'arrêt des activités jusqu'en août 2020.

22-Les salariés en Parcours Emploi Compétences sont-ils exclus du dispositif de chômage partiel ?

A notre connaissance, aucune disposition légale ne prévoit cette exclusion. Toutefois, à défaut d'informations légales ou réglementaires sur ce point, nous vous conseillons de vous renseigner auprès de l'ASP pour voir comment l'activité partielle peut être compatible avec les aides versées dans le cadre du dispositif PEC CUI-CAE.

23-Comment faire par rapport aux prestataires de service ou au-auto-entrepreneurs ?

En premier lieu il convient de vérifier vos conventions/contrats de prestation, qui peuvent contenir certaines clauses en la matière.

Faute de précision dans les conventions, la question est avant tout de savoir s'il s'agit d'un cas de force majeure, permettant la rupture de la convention, ou non. La force majeure doit être étrangère (indépendante de la volonté de l'entreprise, venir de l'extérieur), irrésistible (on ne peut y parer) et imprévisible.

La date de signature est très importante pour le caractère de l'imprévisibilité :

- si les contrats sont passés avant la propagation du virus : le cas de force majeure peut être retenu
- si les contrats sont passés alors que le virus était déjà propagé : il y a débat sur le cas de force majeure, le caractère d'imprévisibilité n'étant plus présent.

A noter : Aucune date butoir n'est réellement fixée, mais si la date de conclusion du contrat concerné est antérieure au 30 janvier 2020, date à laquelle l'OMS a qualifié l'épidémie du coronavirus « d'urgence de santé publique de portée internationale », la force majeure pourrait être invoquée pour justifier la rupture anticipée du contrat de prestation ou avec l'auto-entrepreneur.

Si la force majeure est retenue vous pouvez rompre ou suspendre les conventions.

L'auto-entrepreneur peut faire une demande d'aide auprès de l'Action Sanitaire et Sociale de la Sécurité sociale pour les indépendants (ASS) (<https://www.secu-independants.fr/action-sociale/demander-une-aide/>), mais nous ne pouvons garantir qu'il pourra y prétendre.

Attention cependant à vous assurer que ces personnes ne pourraient être requalifiés en salariés, selon les conditions d'exercice de l'activité. Auquel cas en cas de conflit ils pourraient demander des indemnités de requalification en contrat de travail.

24-En cas d'annulation d'activité, dois-je rembourser les adhérents ?

Il convient de vérifier les conditions d'annulation fixées dans le contrat conclu entre adhérents et votre structure. Dans ces contrats, il est souvent prévu des conditions pour que les adhérents puissent obtenir remboursement en cas d'annulation d'une activité. À toutes fins utiles, sachez que le gouvernement a annoncé que le Covid-19 sera considéré comme un cas de force majeure pour les entreprises.

25-Le processus de certification qualité était lancé dans mon organisme de formation, l'audit étant en cours. Doit-il s'arrêter ?

La DGEFP a adressé un message à l'ensemble des organismes certificateurs leur intimant d'informer leurs clients du report des audits en cours et de la suspension des activités d'audit jusqu'au 15 avril 2020 au moins.

En effet, les textes en vigueur prévoient que les audits initiaux doivent se dérouler sur place. Dans le contexte actuel de fermeture des organismes de formation (cf. [arrêté du 15 mars 2020](#)), la réalisation de l'audit sur place est impossible.

Pour l'heure, n'avons pas connaissance d'assouplissements des modalités d'audit ni de report de l'échéance de la certification, fixée au 1er janvier 2021.

26-Nous avons des demandes de salariés qui sont en chômage partiel et souhaitent venir travailler bénévolement sur des missions qui ne sont pas celles prévues dans leurs contrats de travail. Est-ce possible, à titre exceptionnel et compte tenu de la situation pour ne pas mettre en péril l'association ? Si oui, dans quelle mesure ?

Aux vues des dernières mesures prises par le gouvernement, ses salariés ne peuvent pas venir faire du bénévolat au sein de votre association.

A noter : en dehors de cette période de « confinement », nous aurions également déconseillé de faire venir les salariés en tant que bénévoles. En effet, de manière générale, il faut proscrire le cumul de statuts. Une personne ne peut être au sein de

la même structure à la fois salariée et bénévole. En cas de contrôle de l'Urssaf ou de conflit avec le salarié, toutes les heures de bénévolat pourraient être requalifiées de salariat.

27-Durant la période d'activité partielle est-il possible de poser des congés payés ?  
Si oui, quel est l'impact des congés payés sur l'activité partielle ?

Oui, le salarié a la possibilité de poser des congés payés durant cette période d'activité partielle. Le salarié peut par exemple être une semaine en activité partielle, poser une semaine de congés payés et rebasculer ensuite sur l'activité partielle.

L'employeur devra déclarer auprès de l'administration uniquement les heures chômées du fait de l'activité partielle et non pas les heures durant les congés payés. Le salarié percevra au cours de la semaine des congés payés une indemnité de congés payés calculée selon les règles habituelles à savoir la règle du maintien de salaire ou la règle du 10ème (choisir la plus favorable pour le salarié).

28-Pendant l'activité partielle, le salarié acquiert-il des congés payés ?

Oui, le salarié va continuer à acquérir des congés payés que la structure soit complètement fermée ou que l'activité soit réduite.

29-Pour les services civiques, quel est l'impact de l'arrêt de l'activité ?

Suite aux mesures gouvernementales, un grand nombre de missions de Service Civique ne peuvent être réalisées sur le territoire national dans les conditions prévues.

Dans ce contexte, l'Agence du Service Civique rappelle que les contrats d'engagement en cours sont maintenus dans tous les cas. Ainsi, le versement des indemnités et prestations dues par l'Etat et par les organismes d'accueil aux volontaires est maintenu, et ce même quand la mission concernée est interrompue. Il en va de même des versements de l'Etat aux organismes d'accueil.

Pour plus de renseignements, consulter le site : <https://www.service-civique.gouv.fr/presse/16-mars-2020-communique-de-lagence-du-service-civique>

30-Puis-je rompre la période d'essai de mon salarié compte tenu de la situation ?

Pour rappel, la période d'essai est mise en place pour « évaluer » les compétences, aptitudes du salarié à occuper le poste. En conséquence, celle-ci ne peut être rompue par l'employeur qu'en raison des compétences professionnelles du salarié.

Le fait que l'employeur n'ait pas de motif à indiquer dans la lettre de rupture de la période d'essai ne doit pas le conduire à penser qu'il peut rompre la période d'essai en raison du Coronavirus sans risque.

En cas de litige, il faudra être en mesure de prouver que le salarié n'avait pas les compétences pour occuper le poste et que ce ne sont pas le coronavirus ou des difficultés économiques qui ont motivé la décision de l'employeur. En effet, il faut rappeler que les tribunaux sanctionnent régulièrement les employeurs qui rompent des périodes d'essai pour des raisons économiques ou ne tenant pas à la personne du salarié.

Compte tenu que le gouvernement ouvre largement le dispositif de l'activité partielle, nous conseillons donc, si vous devez réduire votre activité ou la suspendre temporairement, de mettre le salarié en période d'essai en activité partielle comme les autres salariés de la structure ou du service.

A noter : la période d'essai non réalisée du fait de la suspension du contrat pour activité partielle sera reportée à la fin de la période de suspension. La période d'essai sera donc décalée et vous pourrez évaluer les compétences du salarié. C'est seulement si les compétences du salarié ne sont pas satisfaisantes que vous pourrez envisager la rupture.

Nos partenaires



- [Gestion des cookies](#)

[FAQ](#)

[Mentions légales](#)

88 Rue Marcel Bourdarias

CS 70014

94146 Alfortville Cedex Tel : [01 41 79 59 59](tel:0141795959)

[cnea@cnea-syn.org](mailto:cnea@cnea-syn.org)

<https://www.cnea-syn.org/actualites/cnea/pasdactivite-covid19>