



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Coronavirus (COVID-19)

Questions-réponses IAE / EA / PEC / GEIQ

Dernière mise à jour : le 16/04/2020

Sont surlignés en jaune les principaux ajouts par rapport à la version antérieure

Pour toute question d'ordre général liée à votre organisation ou à la gestion de vos salariés durant l'épidémie de coronavirus, dirigez-vous vers le [Q/R pour les entreprises et les salariés](#) et vers le [Q/R sur le dispositif exceptionnel d'activité partielle Covid-19](#).



Sommaire

1. Modalités d'éligibilité des employeurs inclusifs au dispositif d'activité partielle pour les salariés en insertion et les permanents	3
2. Rappel sur les conditions de mise en œuvre de l'activité partielle.....	8
3. Renouvellement des CDDI, CDD tremplin, prolongation / nouvelles embauches, suspension de l'agrément Pole emploi et renouvellement des droits sociaux	16
4. Modalités de déclaration des heures sur les extranets et de transmission de transmission des documents en période de COVID-19	21
5. Mesures de soutien aux SIAE/EA/Geiq	27
6. Focus Parcours emploi compétences	32
7. Focus GEIQ	33



1. Modalités d'éligibilité des employeurs inclusifs au dispositif d'activité partielle pour les salariés en insertion et les permanents

1.1 Les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE), les GEIQ et les entreprises adaptées (EA) sont-ils éligibles au dispositif d'activité partielle ?

Toutes les [SIAE](#) ([AI](#), [ACI](#), [EI](#), [ETTI](#)), les GEIQ ainsi que les [EA](#) peuvent bénéficier des mesures de droit commun de [l'activité partielle](#) (indépendamment de leur statut commercial ou associatif, de mise à disposition ou de prestation) en cas d'impossibilité de maintenir l'activité professionnelle – à l'exception de celles portées par les collectivités territoriales.

1.2 Les salariés en PEC peuvent-ils être placés en activité partielle ? Dans le cas contraire, l'aide à l'insertion professionnelle peut-elle être maintenue ?

Les employeurs publics de PEC (collectivités territoriales, EPA, EPLE...) ne peuvent pas recourir à l'activité partielle.

2 exceptions sont à noter :

- les salariés en PEC travaillant pour des entreprises inscrites au répertoire national des entreprises contrôlées majoritairement par l'Etat (Recme), à l'instar de la RATP, sont éligibles à l'activité partielle (la part Unédic étant remboursée par ces entreprises à l'Etat) au même titre que les autres salariés de droit privé de ces structures ;
- lorsqu'un EPIC est considéré comme éligible à l'activité partielle, les PEC employés dans ces établissements le sont aussi.

S'agissant des bénéficiaires de PEC embauchés dans des entités de droit privé (associations, organismes de droit privé exerçant une mission de service public...), les règles de droit commun relatives à l'activité partielle leur sont applicables : ils sont éligibles dès lors que la structure qui les emploie l'est aussi.

S'agissant de l'aide à l'insertion professionnelle :

- elle est maintenue pour les heures effectivement travaillées (sur site ou en télétravail) ou pour les heures de formation ;
- pour les salariés en PEC placés en activité partielle, les heures chômées faisant l'objet d'une indemnisation ne peuvent ouvrir droit au versement de l'aide à l'insertion professionnelle ;
- pour les salariés en PEC qui ne peuvent travailler, ni être formés, ni être placés en activité partielle, l'aide à l'insertion professionnelle est maintenue.



1.3 Les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) et entreprises adaptées (EA) portés par des collectivités territoriales ou employeurs publics (CCAS, EPA, EPIC) sont-ils éligibles au dispositif d'activité partielle ? Dans le cas contraire, l'aide au poste est-elle maintenue ?

Les ACI et les EA portées par des collectivités territoriales ou employeurs publics ne sont pas éligibles à l'activité partielle.

Les salariés de ces structures qui ne peuvent pas travailler (en présentiel ou en télétravail), peuvent être placés en autorisation spéciale d'absence (ASA). Les structures ACI et EA continuent de déclarer les heures des salariés auprès de l'ASP selon le processus habituel.

L'aide au poste est alors maintenue.

1.4 Les ETTi, AI, EATT et Geiq peuvent-elles se déclarer en activité partielle même si ce n'est pas le cas des entreprises utilisatrices ?

Oui, les AI, ETTi, EATT et Geiq peuvent se déclarer en activité partielle – indifféremment de la situation des entreprises utilisatrices et aussi bien pour les salariés permanents que pour les salariés en insertion mis à disposition – dès lors qu'elles remplissent les conditions de droit commun pour recourir à l'activité partielle.

1.5 Quelles modalités d'application de l'activité partielle aux CDDU mobilisés par les AI ?

Les contrats à durée déterminée « d'usage » (CDDU) utilisés par les associations intermédiaires (AI), sont éligibles au dispositif d'activité partielle. Pour tenir compte de la spécificité de leur mobilisation - dans le cadre de la crise sanitaire - le référentiel horaire pour la demande d'activité partielle effectuée par une AI pour un CDDU est le suivant :

- [pour les salariés des AI en CDDU depuis au moins 1 mois] : les AI doivent fonder leur déclaration sur le nombre d'heures déclarées comme réalisées dans l'extranet IAE du plus favorable des trois derniers mois clos (décembre / janvier / février) ;
- [pour les salariés des AI en CDDU depuis moins d'1 mois] : en tant qu'employeur, l'AI doit déclarer une estimation du nombre d'heures qui auraient dû être réalisées selon elle.
- [pour les salariés des AI en CDDU dont le contrat stipule un volume horaire de travail prévisionnel] : fonder la déclaration sur le nombre d'heures prévues par le contrat de travail.



1.6 Les détenus travaillant dans une SIAE en milieu pénitentiaire sont-ils éligibles au dispositif d'activité partielle ? Les permanents salariés des SIAE le sont-ils ?

Les détenus travaillant en milieu pénitentiaire ne sont pas éligibles au dispositif d'activité partielle, n'étant pas soumis à un contrat de travail mais à un acte d'engagement et leur rémunération étant versée par l'administration pénitentiaire.

Le dispositif d'allocation d'activité partielle est en revanche accessible aux salariés encadrants/permanents des SIAE intervenant auprès des détenus.

A ce jour, aucune rémunération, même partielle, n'est à prévoir pour les détenus dont l'activité travail a été suspendue.

1.7 Les dirigeants des EA et des SIAE sont-ils éligibles à l'activité partielle ?

Dans la mesure où l'activité partielle s'adresse aux salariés des entreprises, les dirigeants d'entreprises adaptées ayant un statut de salarié sont éligibles, pour le temps de travail qu'il leur est impossible d'effectuer, compte-tenu de la crise sanitaire, notamment en télétravail (notamment). Les heures travaillées en télétravail ne peuvent donner lieu à une allocation d'activité partielle.

1.8 Les aides au poste IAE/EA et les aides à l'insertion professionnelle des PEC sont-elles maintenues ?

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

S'agissant des SIAE et des EA portées par des collectivités territoriales ou des employeurs publics qui ne peuvent bénéficier de l'activité partielle, les aides au poste sont maintenues lorsqu'elles sont confrontées à des réductions ou fermetures d'activité et qu'elles maintiennent le versement de la rémunération des salariés ne pouvant plus travailler.

PEC : l'aide à l'insertion professionnelle est maintenue pour les heures effectivement travaillées ou pour les heures de formation (sur site ou en télétravail) des salariés en PEC. Les heures chômées étant indemnisées dans le cadre de l'activité partielle, elles ne peuvent ouvrir droit au versement de l'aide à l'insertion professionnelle.

S'agissant des salariés en PEC qui ne peuvent ni travailler, ni être formés, ni être placés en activité partielle l'aide à l'insertion professionnelle est maintenue.



1.9 Puis-je cumuler pour un même salarié l'indemnisation liée à l'activité partielle et l'aide au poste IAE / EA ou l'aide à l'insertion professionnelle des PEC ?

Le cumul de l'indemnisation liée à l'activité partielle et de l'aide au poste IAE / EA ou de l'aide à l'insertion professionnelle des PEC pour une même heure chômée n'est pas autorisé.

Pour les salariés en insertion par l'activité économique ou entreprise adaptée couverts par l'activité partielle, il ne faut renseigner lors des déclarations mensuelles d'activité que les heures travaillées par le salarié, les heures chômées étant soumises à la règle du non cumul des aides publiques.

Pour les salariés en PEC couverts par l'activité partielle, les périodes chômées doivent être considérées comme des journées d'absence à déduire du versement de l'aide à l'insertion professionnelle.

Au titre du mois de mars à payer en avril, les EA qui, dans l'attente de l'autorisation d'activité partielle ou de la possibilité de déclarer les heures chômées, ont procédé à une déclaration de leurs salariés dans l'extranet EA, devront réaliser une régularisation afin d'éviter le cumul d'aide pour une même heure de travail. A défaut, le maintien de cette double déclaration sera constitutif d'une fraude.

1.10 Dans la période de crise liée au COVID-19, les entreprises adaptées doivent adapter leurs organisations de production aux besoins (absentéisme, demandes de prestations inhabituelles, ...). Comment seront prises en compte ces situations dans les règles de plancher et plafond ?

A titre dérogatoire, et jusqu'au 31 août 2020, les entreprises adaptées ont la possibilité d'adapter leurs effectifs en dérogation aux règles de plancher et plafond effectif afin de pouvoir assurer au mieux la continuité de leurs activités.

Compte tenu de la situation exceptionnelle qui rend difficile l'évolution des modèles des entreprises adaptées en cette période, l'application de la règle d'écrêtement plafond est suspendue jusqu'au 31 août 2020.

1.11 Selon quelles modalités et sous quelles conditions les salariés handicapés employés sont-ils éligibles au dispositif dérogatoire d'arrêt de travail « préventif » ?

Le Haut Conseil de la Santé Publique (HCSP), dans son avis du 14 mars, a établi une liste de pathologies à risque de développer une forme sévère de la maladie COVID-19.



Depuis le 18 mars 2020, le téléservice de déclaration en ligne a été étendu aux assurées enceintes dans leur 3^e trimestre de grossesse et aux assurés pris en charge au titre d'une affection de longue durée (ALD) au titre des pathologies listées par le Haut Conseil de la Santé Publique (voir question précédente).

Si aucune solution de télétravail n'est envisageable, elles se déclarent, sans passer par leur employeur ni par leur médecin traitant, sur <https://declare.ameli.fr/> pour demander directement à être mises en arrêt de travail pour une durée initiale de 21 jours. Cet accès direct permet de ne pas mobiliser les médecins de ville pour la délivrance de ces arrêts. Ils pourront être déclarés rétroactivement à la date du vendredi 13 mars.

Attention : Pour les autres (hors ALD et les femmes enceintes au 3^e trimestre), c'est-à-dire pour les assurés rentrant dans la liste des personnes à risques mais non prise en charge par l'assurance maladie au titre d'une ALD, ils devront se rapprocher de leur médecin traitant ou d'un médecin de ville pour évaluer si leur état nécessite un arrêt de travail.

1.12 Les personnes qui partagent leur domicile avec un proche à l'état de santé jugé fragile peuvent-elles bénéficier d'un arrêt de travail ?

Les personnes qui partagent leur domicile avec un proche à l'état de santé jugé fragile, au titre des pathologies listées par [le Haut Conseil de la santé publique](#), peuvent bénéficier d'un arrêt de travail. Cet arrêt permet de protéger les proches fragiles (qui, au vu de leur santé, doivent rester chez elle).

L'arrêt de travail est délivré par le médecin traitant, ou à défaut, par un médecin de ville. La personne doit donc prendre contact avec son médecin, de préférence et si cela est possible, par téléconsultation.

1.13 Le dispositif d'arrêt de travail pour garde d'enfant de moins de 16 ans est-il applicable au parent d'un enfant en situation de handicap ?

Oui. Le dispositif vaut également pour les parents d'un enfant en situation de handicap du fait de la fermeture de l'établissement scolaire ou de la structure médico-sociale d'accueil sans limitation d'âge qui doit être gardé à son domicile.

Vous pouvez bénéficier d'un arrêt de travail sans jour de carence et sans condition d'ouverture de droits. L'employeur déclare l'arrêt sur le site declare.ameli.fr et ensuite la caisse de Sécurité sociale gère la mise en place des indemnités journalières sans avoir besoin de revenir vers vous.



Attention : en revanche, si l'établissement médico-social de votre enfant n'a pas fermé, il n'est pas prévu d'ouverture de droit pour un arrêt maladie indemnisé.

Pour les salariés ou exploitants du régime agricole, la demande est à faire sur le [site de déclaration de la MSA](#).

1.14 Un employeur peut-il refuser de déclarer un arrêt de travail au motif que l'employé peut faire du télétravail, sans tenir compte de la situation de handicap de son enfant qui peut rendre le télétravail impossible, compte tenu des soins et de l'attention permanente que le parent doit accorder à son enfant handicapé ?

Non. Le salarié, parent d'un enfant handicapé accueilli soit en milieu ordinaire soit accompagné par un établissement médico-social ayant fermé, bénéficie d'un arrêt maladie indemnisé, y compris si son poste de travail est compatible avec du télétravail.

Consulter : <https://handicap.gouv.fr/grands-dossiers/coronavirus/article/foire-aux-questions>

2. Rappel sur les conditions de mise en œuvre de l'activité partielle

Cette deuxième partie du questions-réponses répond aux sollicitations récurrentes des services concernant sur la mise en œuvre de l'activité partielle pour les employeurs inclusifs éligibles. Pour plus de précisions, vous pouvez consulter le questions-réponses relatif à l'activité partielle disponible sur le site du Ministère du Travail.

2.1 Dans quels cas un employeur peut-il bénéficier du dispositif d'activité partielle pour ses salariés ?

Le dispositif d'activité partielle permet de prendre en charge les situations dans lesquelles les entreprises connaissent une baisse d'activité pour l'un des motifs suivants (article R.5122-1 du Code du Travail) :

- conjoncture économique ;
- difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel ;
- transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- toute autre circonstance de caractère exceptionnel.



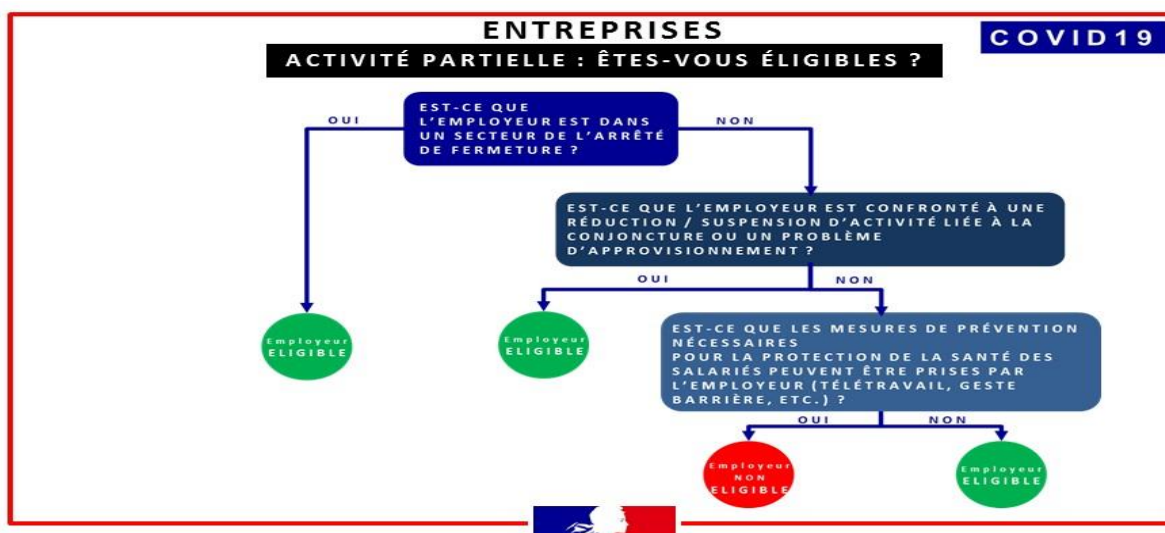
La baisse temporaire d'activité peut prendre deux formes différentes :

- une réduction du temps de travail en-dessous de la durée légale hebdomadaire ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail de l'établissement ;
- une fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement, pendant laquelle les salariés sont en inactivité totale quelle que soit la durée de la fermeture, dans la limite cependant du contingent annuel d'heures indemnisables.

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 unité de production, atelier, services, etc.

Dans le cadre de la crise actuelle, il est possible de solliciter une autorisation d'activité partielle pour un ou plusieurs employés dans l'impossibilité de travailler, si l'entreprise est dans l'un des cas suivants :

- concerné par les arrêtés prévoyant une fermeture de votre entreprise;
- confronté à une baisse d'activité/des difficultés d'approvisionnement ;
- impossibilité de mettre en place les mesures de prévention nécessaires pour la protection de la santé des salariés (télétravail, geste barrière, etc.) pour l'ensemble des salariés.





Autres outils d'aide à la décision :

Le simulateur de calcul – <http://www.simulateurap.emploi.gouv.fr/>

dans sa partie employeur il est un outil d'aide à la décision permettant de connaître immédiatement les montants estimatifs qu'elles peuvent escompter en cas de recours à l'activité partielle, dont une estimation du montant qui reste à leur charge.

2.2 Comment effectuer sa demande d'activité partielle ?

L'employeur effectue une demande d'autorisation d'activité partielle sur le site <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>.

Pour toute **demande d'assistance téléphonique gratuite** pour la prise en main de l'outil « Activité partielle » :

► **Numéro vert : 0800 705 800** pour la métropole et les Outre-mer.

Pour toute demande d'assistance au support technique par courriel : contact-ap@asp-public.fr.

La demande renseigne, pour chaque salarié, les heures hebdomadaires réellement travaillées (ou assimilées, telles que les congés, les arrêts maladie pour motif de coronavirus, etc.) et les heures hebdomadaires réellement chômées.

Pour répondre à la crise et à l'urgence, le Gouvernement a décidé de donner jusqu'à trente jours aux entreprises, après la mise en place de l'activité partielle, pour déposer leur demande. L'acceptation de la demande permet donc une indemnisation rétroactive de l'entreprise, dans la limite de trente jours. Pour bénéficier de cette couverture rétroactive, l'entreprise doit présenter sa demande sous le motif de « circonstances exceptionnelles ».

Pour tenir compte du volume de demandes et des circonstances exceptionnelles que nous traversons, ces demandes d'autorisation d'activité pourront être présentées par les entreprises jusqu'au 30 avril 2020. Ainsi, une demande d'activité partielle pourra être déposée par une entreprise, avant la fin du mois d'avril, sans que le délai de 30 jours lui soit opposable.

L'absence de réponse sous 48 h vaut décision d'accord.

L'avis rendu par le comité social et économique (CSE), qui doit en principe intervenir préalablement au recours à l'activité partielle, pourra intervenir après le placement des salariés en activité partielle et être adressé dans un délai de 2 mois à compter de la demande d'activité partielle.

L'autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une durée maximum de 12 mois (au lieu de 6 mois)



2.3 Quand le dispositif exceptionnel d'activité partielle sera-t-il en vigueur ?

Le dispositif exceptionnel d'activité partielle est applicable pour les demandes d'indemnisation déposées au titre des heures chômées depuis le 1^{er} mars 2020.

2.4 En l'absence de réponse de la Direccte suite à une demande en ligne d'allocation d'activité partielle sur le site internet dédié, dois-je considérer que ma demande est acceptée ?

Les services de l'État (Direccte) vous répondent sous 48 h. L'absence de réponse sous 48 h vaut décision d'accord.

2.5 Le dispositif d'activité partielle doit-il s'appliquer à tous les salariés ? Pour toute la durée de leur temps de travail ?

Le dispositif d'activité partielle peut s'appliquer pour tout ou partie des salariés (CDI, CDDI, contrats en alternance, CDDT, CDDU, PEC, contrat de mission) et pour tout ou partie de leur temps de travail.

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 unité de production, atelier, services, etc.

2.6 Qui choisit quel salarié sera en chômage partiel et sur quels critères ?

C'est l'employeur qui définit les conditions nécessaires à l'organisation du travail, les motifs de recours, la catégorie et le nombre de salariés concernés et la durée prévisionnelle. Lorsque l'entreprise dispose d'institutions représentatives du personnel, elle veille à les informer et à recueillir leur avis.

2.7 Le salarié peut-il refuser sa mise en activité partielle ?

Non. Le salarié ne peut refuser sa mise en activité partielle. Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, il ne peut prétendre à son salaire habituel mais perçoit une indemnisation activité partielle de son employeur et son bulletin de paie devra comporter des informations précises.



2.8 Un représentant du personnel peut être mis en activité partielle ?

L'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 pose le principe que l'activité partielle s'impose au salarié protégé, 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.

2.9 Quel est le niveau de l'indemnisation ? Le salaire de mon salarié en insertion est-il assuré ?

Pour les salariés : l'employeur verse au salarié une indemnité équivalente à 70 % de sa rémunération horaire brute qui correspond en moyenne à 84% du salaire net du salarié. En tout état de cause, elle ne peut être inférieure à 8,03 euros, sauf pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Pour le salarié rémunéré au niveau du smic, le dispositif garantit donc intégralement le maintien de sa rémunération.

Ce montant est multiplié par le nombre d'heures chômées dans la limite de 35 heures par semaine, sauf si le contrat de travail prévoit un volume inférieur.

Les indemnités d'activité partielle sont exonérées de cotisations sociales, mais restent soumises à la CSG au taux de 6,2 % et à la CRDS au taux de 0,5 %.

- L'employeur peut décider unilatéralement d'indemniser ses salariés au-delà de 70 % du salaire brut ou si une convention collective ou un accord d'entreprise le prévoit.
- L'assiette de l'indemnité est la rémunération horaire brute du salarié (assiette congés payés).

Pour l'entreprise : l'allocation d'activité partielle versée à l'employeur cofinancée par l'État et l'Unédic, est proportionnelle à la rémunération des salariés placés en activité partielle.

L'allocation couvre désormais 70 % de la rémunération antérieure brute du salarié, dans la limite d'une rémunération de 4,5 SMIC, avec un minimum de 8,03 € par heure, quel que soit l'effectif de l'entreprise (NB : Ce plancher de 8,03 € ne s'applique pas aux apprentis et aux salariés en contrat de professionnalisation dont la rémunération antérieure était inférieure au SMIC.)

- En deçà de ce plafond de 4,5 SMIC, l'employeur n'a pas de reste à charge ; au-delà de ce plafond ou en cas de majoration du taux de 70 %, l'employeur supporte la charge financière du différentiel.
- Les heures chômées ouvrant droit à une indemnisation sont les heures chômées dans la limite de la durée légale ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée précisée au contrat sur la période considérée.
- L'assiette de l'allocation est la rémunération horaire brute du salarié (assiette congés payés).
- Le plafond de l'allocation horaire est fixé à 70 % de 4,5 Smic horaire brut, c'est-à-dire 31,98 €.



A noter : un simulateur d'activité partielle est disponible sur le site du Ministère du Travail (<https://www.simulateurap.emploi.gouv.fr/>).

Pour l'employeur, il s'agit d'un outil d'aide à la décision permettant de connaître les montants estimatifs en cas de recours à l'activité partielle, dont une estimation du montant qui leur reste à charge. Pour le salarié, il s'agit d'estimer l'indemnité d'activité partielle qu'ils pourraient toucher si leur employeur décidait de les placer en activité partielle.

2.10 Quelle serait la date de versement des indemnisations à l'employeur ?

Les versements interviennent au mois échu, dans un délai moyen de 12 jours à compter de de la demande d'indemnisation. A compter du mois d'avril, le nombre de séries de paiement sera augmenté.

2.11 A quelle date est versée l'allocation d'activité partielle au salarié ?

Le versement de l'allocation d'activité partielle au salarié se fait à la date de versement habituel du salaire et ce, même si la décision de la DIRECCTE accordant le bénéfice de l'activité partielle n'a pas encore été notifiée à l'employeur, dans la mesure où l'employeur a pris la décision de placer son salarié en activité partielle.

2.12 Comment cela se passe-t-il quand le salarié est nouveau et qu'il n'a pas cotisé 150h ? Les salariés doivent-ils répondre à des conditions d'ancienneté ou être en CDI pour bénéficier de l'indemnité d'activité partielle ?

Non. Il n'y a pas de condition d'ancienneté, ni de conditions liées au type de contrat de travail (CDD, CDD tremplin apprentis, CDI, etc.), ni de conditions liées au temps de travail du salarié (temps partiel, temps plein) pour être éligible à l'activité partielle.

2.13 Dans le cadre du chômage partiel, faut-il faire une fiche de paye ?

Il est nécessaire d'établir une fiche de paye pour le salarié en période de chômage partiel.

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

- Le montant de l'indemnité correspondante versée au salarié.
- Le taux appliqué pour le calcul de l'indemnité ;
- Le montant de l'indemnité correspondante versée au salarié.

Ces trois données doivent permettre au salarié d'être mieux informé sur la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle le concernant et faciliter le contrôle et l'instruction des demandes d'indemnisation menée par les unités départementales.



Attention : les employeurs ont douze mois à compter de la publication de ce décret 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.

Dans l'hypothèse où l'indemnité est versée directement au salarié par l'agence des services et de paiement (article R. 5122-16 pour les entreprises en procédure de sauvegarde ou redressement ou de liquidations judiciaires ou de difficultés de l'employeur), celle-ci lui remet directement un document reprenant ces informations.

2.14 Le droit aux indemnités d'activité partielle au titre d'un salarié donné peut-il être conditionné au fait que celui-ci ait soldé ses congés des années précédentes ?

Il ne s'agit pas d'une condition d'éligibilité à l'activité partielle.

2.15 Les congés payés et les RTT sont-ils indemnisés dans le cadre de l'activité partielle ?

Les jours de congés payés et RTT pris par les salariés à leur initiative ou à la demande de l'employeur pendant la période couverte d'activité partielle doivent être payés à 100%. L'employeur ne reçoit pas d'indemnité pour ces jours.

2.16 Les salariés continuent-ils de cumuler des congés payés pendant l'activité partielle ?

Oui, l'activité partielle n'a pas d'impact sur l'acquisition des droits à congés payés.

2.17 Peut-on cumuler l'allocation d'activité partielle et l'indemnité journalière ?

Pour cette question, il convient de se référer à la fiche « Articulation entre l'activité partielle et les indemnités journalières maladie » du questions-réponses sur l'activité partielle.

2.18 Quelles sont les modalités de cumul entre prime d'activité et allocation d'activité partielle ? La prime d'activité est-elle maintenue pendant le chômage partiel ?

Sur ce sujet, la CNAF a mis en ligne une foire aux questions (FAQ) régulièrement alimentée : <http://www.caf.fr/allocataires/actualites/2020/coronavirus-nos-reponses-a-vos-questions>



En application du [4° de l'article R844-1](#) du Code de la sécurité sociale, l'indemnisation au titre de l'activité partielle a le caractère de revenus professionnels et fait donc partie des ressources prises en compte pour calculer l'éligibilité à la prime d'activité et son montant (que ce soit pour les salariés en CDDI ou pour les autres salariés éligibles à la prime d'activité).

Les bénéficiaires du Rsa, de la Prime d'activité ou de l'Aah, doivent déclarer, dans la déclaration trimestrielle de ressources, les sommes perçues au titre de l'activité partielle, dans la catégorie salaires.

Le dispositif exceptionnel d'allocation d'activité partielle, prévue par ordonnance et décret dans le cadre de la crise sanitaire, assure aux salariés concernés d'être indemnisés au moins au niveau du Smic net. Ainsi, les salariés au Smic bénéficiant de la prime d'activité ne verront pas les revenus pris en compte pour le calcul de la prime d'activité et donc leur prime d'activité diminuer (sous réserve de changements de situations familiales ou d'autres ressources du foyer pouvant impacter le montant de la prime).

Les salariés concernés peuvent faire une simulation du montant de leur prime d'activité sur le site [caf.fr](#).

2.19 La déclaration d'activité partielle doit-elle se faire par entreprise ou par établissement ? Une entreprise multi-établissements pourra-t-elle faire ses demandes en une seule fois ?

L'application informatique permettant le dépôt des demandes sera paramétrée dans le courant du mois d'avril 2020 pour permettre le téléchargement de l'ensemble des données requises en une seule fois par un utilisateur. Pour encore quelques jours, les données devront être importées établissement par établissement. A noter qu'un même utilisateur peut d'ores et déjà télécharger les données pour plusieurs établissements, dans la limite de 200 SIRET par compte et 1000 lignes par fichiers.

2.20 Quelles sont les sanctions en cas de fraude à l'activité partielle ?

L'activité partielle est par nature un dispositif prévisionnel pour lequel un employeur demande un nombre d'heures maximum sur une période donnée et un nombre de salariés potentiellement couverts.

La fraude à l'activité partielle se constate sur les demandes d'indemnisation formulées par les employeurs. En effet, le dispositif prend en charge les heures non travaillées par les salariés, c'est-à-dire celles au cours desquelles ils n'ont pas fourni de travail et n'étaient pas à disposition de leur employeur.

- **Exemple 1** : pour les salariés en télétravail, l'employeur ne peut pas demander à bénéficier d'une indemnisation.



- **Exemple 2** : si des salariés sont présents sur le lieu de travail mais qu'en l'absence de clients, ils sont redéployés à d'autres tâches, l'employeur ne pourra pas demander à bénéficier de l'allocation d'activité partielle car ils étaient à disposition de leur employeur.
- **Exemple 3** : les salariés ont posé des congés payés. Ces jours ne peuvent pas être pris en charge par l'activité partielle donc l'employeur devra les rémunérer normalement.

Si l'employeur venait à demander une indemnisation pour des heures pendant lesquelles les salariés travaillaient ou étaient en congés payés/JRTT, cela est passible de sanctions prévues en cas de travail illégal :

- reversement des aides perçues au titre des heures indûment perçues par l'employeur ;
- interdiction de bénéficier pendant 5 ans d'aides publiques ;
- sanctions pénales.

2.21 Un salarié en insertion placé en activité partielle peut-il signer un contrat dans la filière agroalimentaire ?

Le salarié placé en activité partielle peut conclure un contrat de travail avec un autre employeur, sous réserve que son contrat ne comporte pas de clause licite d'exclusivité (circulaire du 12 juillet 2013 relative à l'activité partielle, page 24). Compte tenu des besoins de la filière agroalimentaire, le Gouvernement a choisi de concentrer vers ce secteur les salariés disponibles pour un cumul d'activité :

- Le salarié peut cumuler son indemnité d'activité partielle avec le salaire de son contrat de travail dans la filière agroalimentaire, sous réserve que son employeur initial lui donne son accord pour respecter un délai de prévenance de 7 jours avant la reprise du travail
- L'employeur de la filière agroalimentaire qui embauche le salarié en activité partielle devra libérer le salarié de ses obligations sous réserve du même délai de 7 jours.

3. Renouvellement des CDDI, CDD tremplin, prolongation / nouvelles embauches, suspension de l'agrément Pole emploi et renouvellement des droits sociaux

3.1 Le contrat de travail est-il rompu par la période d'activité partielle ?

Non, seule l'exécution du contrat de travail est suspendue.



3.2 La période d'activité partielle entraîne-t-elle la prolongation automatique du CDDI ou du CDD tremplin ?

Non, la suspension du CDDI ou CDDT, issue de l'activité partielle, n'entraîne pas le report de son terme : le contrat prend fin à la date qu'il prévoit – qu'elle corresponde ou non à une période d'activité partielle.

3.3 Puis-je renouveler un contrat d'insertion (CDDI, CDDT des EA, CDDU des AI et PEC) pour un salarié placé en activité partielle ?

Les CDDI/CDD tremplin étant par nature des contrats renouvelables dans la limite de 24 mois (or cas de dérogation prévus par le Code du travail) et afin d'assurer la continuité des parcours d'insertion, ces contrats pourront être renouvelés pour un salarié placé en activité partielle. De même pour les parcours en CDDU au sein des AI qui peuvent donner lieu à des renouvellements pour un salarié placé en activité partielle.

Dans une même logique de sécurisation des parcours, il sera possible de solliciter un renouvellement de PEC dans le cadre fixé par le Code du travail, y compris lorsque le salarié a été placé en activité partielle en fin de contrat.

3.4 Les contrats peuvent-ils être prolongés au-delà de la limite de 24 mois ?

En parallèle de des dispositions prévues pour l'agrément et le renouvellement des contrats en période d'activité partielle, les contrats de travail (CDDI, CDDU) ne peuvent être renouvelés que dans la limite légale de 24 mois sauf dérogations prévues par le Code du travail.

Pour rappel, pour les SIAE, ces dérogations sont possibles :

- lorsque des salariés âgés de cinquante ans et plus ou des personnes reconnues travailleurs handicapés rencontrent des difficultés particulières qui font obstacle à leur insertion durable dans l'emploi ;
- en vue de permettre d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation à l'échéance du contrat.

Pour les ACI, une dérogation supplémentaire permet de prolonger le contrat au-delà des 24 mois lorsque des salariés rencontrent des difficultés particulièrement importantes dont l'absence de prise en charge ferait obstacle à leur insertion professionnelle, par décisions successives d'un an au plus et dans la limite de soixante mois.



3.5 Peut-on renouveler un contrat PEC arrivant à échéance ou recruter ?

La possibilité de recruter en PEC ou de renouveler un contrat est ouverte. Le service public de l'emploi s'adapte à la situation de crise pour vous accompagner dans vos démarches de recrutement.

L'appréciation portée par les prescripteurs sur les demandes de renouvellement de contrat fera l'objet d'une plus grande souplesse pour des salariés en PEC dont le parcours aurait été interrompu par une période d'activité partielle.

Il importe néanmoins de rappeler qu'aucun renouvellement au-delà de la durée maximale de 24 mois ne pourra être autorisé, en dehors de ceux prévu à l'article L5134-23-1 du code du travail.

3.6 L'agrément IAE délivré par Pôle emploi est-il suspendu pendant la période d'activité partielle ?

Afin de préserver le parcours des salariés qui ne pourraient pas bénéficier d'un accompagnement adapté durant la crise sanitaire, il a été décidé de reporter - de trois mois - la date d'échéance de tous les agréments délivrés par Pôle emploi pour tous les salariés en insertion (cette prolongation automatique concerne tous les salariés en insertion et non seulement ceux passant à temps partiel/chômage partiel). En conséquence, les SIAE n'ont aucune démarche à conduire auprès de Pôle emploi pour suspendre ou prolonger les agréments en cas de suspension de l'activité.

- A titre d'exemple, la date d'échéance d'un agrément délivré en avril 2018 sera automatiquement portée à juillet 2020 à la place d'avril 2020 ; sans aucune démarche à conduire pour la SIAE.

Les salariés en insertion au sein des SIAE qui peuvent poursuivre leur activité professionnelle peuvent le faire : dans ce cadre, les SIAE peuvent continuer à déclarer les heures travaillées et percevoir ainsi les aides au poste.

Comme précisé dans la réponse 3.4, cette disposition prévue pour l'agrément n'autorise pas pour autant des renouvellements de contrats d'insertion au-delà de la limite légale de 24 mois sauf dérogations, spécifiques à chaque SIAE et prévues par le code du travail.



3.7 En l'absence d'un retour de Pôle emploi dans les 5 jours, puis-je recruter un salarié dans une SIAE sans avoir obtenu un agrément ?

A titre exceptionnel et pour faire face à des besoins de recrutements résultant de la crise, il est possible d'anticiper la décision de délivrance de l'agrément par Pôle emploi, sous réserve que 2 conditions soient remplies :

- La fiche de positionnement a été fournie au candidat par un conseiller PE ou un autre agent du service public de l'emploi (Cap emploi/Missions Locales);
- Pour les ACI, AI, EI et EITI, le délai de 5 jours ouvrés a été dépassé.
- Pour les ETTI, le recrutement est possible dès lors que le salarié est en possession d'une fiche de positionnement.

Il vous est toujours demandé de renseigner dans l'Extranet IAE le numéro d'agrément que fournira alors *a posteriori* Pôle emploi.

Ces dispositions ne concernent pas les SIAE situées dans les départements d'expérimentation de la plate-forme de l'inclusion (62, 67 et 93) pour laquelle la fourniture du numéro d'agrément se fait directement en ligne.

3.8 Comment renouveler un contrat sans pouvoir rencontrer la personne ? Le renouvellement d'un CDDI dont la signature dépasse les 48 h faute de présence physique sera-t-il sujet à recours ?

Malgré les circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie de COVID-19, les transmissions d'une proposition écrite de contrat ou d'avenant entre l'employeur et le salarié doivent se faire par tout moyen permettant de conférer date certaine à la réception, que ce soit par voie électronique (à privilégier), par voie postale ou par remise en mains propres. L'avenant ou le contrat doit bien être signé par l'une et l'autre des parties, l'accord ne pouvant être formalisé par un autre moyen.

Ainsi, dans l'hypothèse où le salarié ne peut pas se présenter sur son lieu de travail en période de suspension du contrat afin d'y signer un avenant avant la date d'échéance du CDD, l'employeur doit privilégier, autant que possible, la voie électronique :

- Si le salarié dispose de moyens d'impression, il imprime alors le texte et le signe manuellement puis le numérise (ou prend en photo chaque page avec son téléphone en s'assurant que le document soit lisible) et renvoie le document signé ainsi numérisé par voie électronique ;
- Si le salarié ne dispose pas de moyens d'impression, un exemplaire du contrat ou de l'avenant soumis à signature doit être envoyé par courrier ou porteur. Une fois l'exemplaire reçu, le salarié peut signer puis numériser (ou prendre en photo) le document et le renvoyer par voie électronique.



Enfin, sans moyen d'impression, l'employeur et le salarié peuvent avoir recours à un dispositif de signature électronique répondant aux exigences du règlement européen n° 910-2014 et de l'article 1367 du code civil – à savoir : être liée au signataire de manière univoque, permettre d'identifier le signataire, avoir été créée à l'aide de données de création de signature électronique que le signataire peut, avec un niveau de confiance élevé, utiliser sous son contrôle exclusif, être liée aux données associées à cette signature de telle sorte que toute modification ultérieure des données soit détectable. Cette solution est sûre juridiquement, une signature électronique délivrée par un prestataire de services de certification électronique ayant la même valeur qu'une signature manuscrite. De nombreux prestataires en ligne proposent un service de signature électronique.

3.9 Que se passe-t-il pour le renouvellement de reconnaissance qualité travailleur handicapé nécessaire pour l'éligibilité à un parcours en EA ?

L'ordonnance n° 2020-312 du 25 mars 2020 relative à la prolongation de droits sociaux organise la situation selon le principe suivant :

	RQTH	RQTH
Situation	Date de fin antérieure au 12 mars 2020 mais non encore renouvelée	Droit expire entre le 12 mars et 31 juillet 2020
Décision de prolongation (ordonnance 2020-312)	Prolongation de 6 mois à partir de la date du 12 mars 2020	prolongation de la durée de cet accord d'une durée de six mois à compter de la date d'expiration de cet accord

Exemple	Décision de fin de RQTH au 28 février 2020	Décision de fin de RQTH au 30 juin 2020
Prolongation de la date de validité de la décision jusqu'au	12 mars plus 6 mois soit le 12 Septembre	30/12/2020

3.10 Peut-on redéployer – au sein d'un ACI – les équipes positionnées sur des activités arrêtées vers les activités d'urgence ?

Oui, de tels redéploiements sont possibles tout en conservant l'aide au poste et en dérogation avec le conventionnement.



3.11 Peut-on mettre à disposition un salarié en parcours d'insertion à une autre structure d'insertion ou à une entreprise pour maintenir son activité et la poursuite de son parcours ?

Oui, vous avez la possibilité de recourir au dispositif de mise à disposition défini à l'art. L. 8241-2 du Code du travail.

4. Modalités de déclaration des heures sur les extranets et de transmission de transmission des documents en période de COVID-19

4.1 Que déclarer dans l'Extranet IAE / EA de l'ASP pour mes salariés ?

Les heures travaillées doivent pouvoir continuer à être déclarées sur l'extranet de l'ASP.

En revanche, toute heure en chômage partiel ne doit pas donner lieu à une déclaration au titre de l'IAE ou des EA. Le principe est celui d'un non cumul entre les aides perçues au titre de l'activité partielle et l'aide au poste IAE ou EA.

Ex : Un salarié a un contrat à 26h, la baisse d'activités de la structure a pour conséquence de réduire le temps de travail du salarié à 20h.

Question : Comment la structure doit saisir les heures pour maintenir un niveau de rémunération similaire au salarié en CDDI ?

Réponse : 20h sur l'extranet IAE + 6h sur le site "activité partielle".

4.2 Est-il nécessaire de transmettre les états de suivis mensuels d'activité dès lors que la SIAE n'exerce plus aucune activité ?

Il est toujours nécessaire de transmettre les états de suivis mensuels d'activité à l'ASP afin d'assurer la continuité des paiements forfaitaire mensuels. En cas de non-transmission du suivi mensuel du mois m-1, les paiements sont suspendus.

Si les salariés de la SIAE n'exercent plus aucune activité, il convient de renseigner dans l'extranet IAE 0 heures travaillées pour chaque salarié en cochant systématiquement la case « salarié toujours accompagné ».



4.3 Je ne suis pas en mesure de transmettre les documents administratifs IAE par voie postale, comment faire ?

A titre exceptionnel, il est possible de transmettre les documents administratifs IAE / EA suivants par voie électronique au moins jusqu'à la fin de la période de confinement selon la procédure suivante :

- a) L'édition des documents doit toujours être réalisée sur l'extranet
- b) Dans la mesure du possible, les documents doivent être signés et cachetés.

En cas d'impossibilité de signer le document, il est possible de rédiger dans le mail d'envoi à l'ASP les mentions suivantes ayant valeur de signature électronique :

"Procédure exceptionnelle liée aux dispositions de sécurité sanitaire covid 19

J'atteste que ce mail vaut signature électronique de la part de (indiquer l'identité et la qualité du rédacteur du courriel) du document joint et m'engage à transmettre l'original à la fin de la période de confinement"

- c) Qualité de l'expéditeur des documents à l'ASP :
 - Les documents doivent être transmis à l'ASP par le signataire du document ou par une personne autorisée à le signer.
 - Les documents cosignés doivent être transmis à l'ASP par les services de l'Etat. En cas d'impossibilité de signature du document, le document est simplement notifié aux parties prenantes.
- d) Modalités de transmission des documents à l'ASP :

Pour l'IAE, les pièces concernées sont : annexes, avenants financiers, état de suivis mensuels d'activité, décisions de paiement de la modulation, décisions de paiement du solde des annexes financières FDI.

Ces documents doivent être transmis par mail :

- Pour les ETTI et ACI (en métropole) : Gestion-IAE-Nimes@asp-public.fr
 - Pour les AI et le FDI (en métropole) : Poitiers-IAE@asp-public.fr
 - Pour les EI (en métropole) : ei.gestionationale@asp-public.fr
 - Pour les départements et régions d'Outre-Mer (sauf la Réunion et Mayotte) : Gestion-IAE-guad@asp-public.fr
 - Pour la Réunion : StDenis-Gestion-IAE@asp-public.fr
 - Pour Mayotte : Gestion-IAE-Mayotte@asp-public.fr
- e) Régularisation a posteriori : il vous est demandé de conserver les documents transmis par voie électronique dans la perspective d'une transmission des originaux à la fin de la période de confinement.



4.4 Je ne suis pas en mesure de transmettre les documents administratifs EA par voie postale, comment faire ?

Pour les EA, les documents concernés sont principalement les bordereaux de déclaration mensuelle et toutes les autres pièces éventuelles liées à la gestion des dossiers (Rib, Kbis, etc...)

La réalisation des déclarations mensuelles (bordereaux) sur l'Extranet EA reste obligatoire.

L'ASP acceptera toute pièce justificative transmise par mail (l'envoi de fichiers au format PDF est absolument à privilégier) sous réserve que :

- La pièce soit signée ou que le mail soit porteur de la mention suivante : « Procédure exceptionnelle liée aux dispositions de sécurité sanitaire covid 19 » complété par « J'atteste que ce mail vaut signature électronique de la part de - identité et qualité du rédacteur du mail - du document joint et m'engage à transmettre l'original à la fin de la période de confinement ».
- Le mail soit envoyé par la personne signataire du document ou une personne habilitée à signer ledit document.
- Si l'identité du signataire n'apparaît pas sur la pièce justificative, celle-ci devra être précisée dans le mail d'envoi.

Concernant la régularisation post-période de confinement, il sera laissé jusqu'au 31 décembre 2020 aux EA pour faire parvenir à la DR ASP l'ensemble des justificatifs « papier » transmis précédemment par voie dématérialisée.

A noter : si vous avez dernièrement adressé des documents par voie postale à la DR ASP et que, vous constatez que ces documents n'ont pas été traités, nous vous remercions de bien vouloir les ré-adresser par voie dématérialisée à l'adresse communiquée infra (mauvais acheminement postal probable).

Ces documents doivent être transmis par mail auprès de la Direction régionale ASP Nouvelle Aquitaine site de Limoges : ea@asp-public.fr

Concernant les pièces conventionnelles entre les services de l'Etat et les EA (CPOM multi-établissements, avenants financiers, avenants CDD Tremplin, autres avenants, conventions du fonds d'accompagnement à la transformation des EA et pièces de paiement du fonds d'accompagnement), **leur transmission à l'ASP dépend des services déconcentrés de l'Etat et non des EA.**



Pour mémoire le schéma de contractualisation habituel est le suivant :

- 1) Établissement des documents contractuels par les services de l'Etat,
- 2) Envoi des documents contractuels aux EA pour lecture et signature,
- 3) Retour par l'EA des documents contractuels au service de l'Etat pour qu'il y appose sa signature et une date,
- 4) Envoi dudit document par les services de l'Etat aux services de l'ASP.

Si les EA ne sont pas en mesure d'adresser aux services déconcentrés de l'Etat un document signé et scanné, il est possible d'utiliser la mention suivante dans le mail d'envoi aux services déconcentrés : « *Procédure exceptionnelle liée aux dispositions de sécurité sanitaire covid 19* » complété par « *J'atteste que ce mail vaut signature électronique de la part de - identité et qualité du rédacteur du mail - du document joint et m'engage à transmettre l'original à la fin de la période de confinement* ».

⇒ **La procédure complète d'envoi des documents EA à l'ASP est disponible dans la rubrique actualités de l'extranet EA : <https://ea.travail.gouv.fr/apea/login>**

4.5 La date limite de validation des annexes financières provisoires IAE/EA reconduites automatiquement en 2020 est-elle prolongée au-delà du 30 avril 2020 ?

Des arrêtés IAE et EA vont permettre la prolongation de la date limite de validation des annexes financières provisoires au 31 août 2020.

4.6 A quelle déclaration dans Sylaé procéder pour les salariés en PEC placés en activité partielle ?

Pour les salariés en PEC couverts par l'activité partielle, il est demandé de renseigner les jours chômés dans le cadre de l'activité partielle comme des journées d'absence dans SYLAé. Ainsi, seuls les jours effectivement travaillés (en présentiel ou en télétravail) feront l'objet d'une prise en charge par l'État au titre de l'aide à l'insertion professionnelle.

4.7 Une procédure dérogatoire est-elle prévue pour la transmission des cerfa de PEC jusqu'ici envoyé à l'ASP en circuit papier ? Quid de la transmission des suivis d'activité ?

Il est rappelé que le traitement par l'ASP des Cerfa de PEC et des suivis d'activité habituellement envoyés par voie dématérialisée se poursuit dans les meilleurs délais possibles compte-tenu du contexte de crise sanitaire.



a) **Transmission des Cerfa auparavant communiqués à l'ASP par voie postale**

Le prescripteur peut adresser le Cerfa à l'ASP par voie électronique à l'adresse suivante :

Ville	Adresses mail
AIX-EN-PROVENCE	AIX-EMPLOI-COVID19@asp-public.fr
AJACCIO	AJACCIO-EMPLOI-COVID19@asp-public.fr
AMIENS	AMIENS-EMPLOI-COVID19@asp-public.fr
BAIE-MAHAULT	Guadeloupe-emploi-COVID19@asp-public.fr
BALMA	BALMA-EMPLOI-COVID19@asp-public.fr
BESANCON	BESANCON-EMPLOI-COVID19@asp-public.fr
BORDEAUX	BORDEAUX-EMPLOI-COVID19@asp-public.fr
CAEN	adresse mail en cours de création
CAYENNE	CAYENNE-EMPLOI-COVID19@asp-public.fr
CERGY PONTOISE	CERGY-EMPLOI-COVID19@asp-public.fr
CHALONS-EN-CHAMPAGNE	CHALONS-EMPLOI-COVID19@asp-public.fr
CHANTEPIE	RENNES-EMPLOI-COVID19@asp-public.fr
CLERMONT-FERRAND	CLERMONT-FERRAND-EMPLOI-COVID19@asp-public.fr
DIJON	DIJON-EMPLOI-COVID19@asp-public.fr
EURALILLE	LILLE-EMPLOI-COVID19@asp-public.fr
FUTUROSCOPE CHASSENEUIL	poitiers-emploi-covid19@asp-public.fr
LAMENTIN	LAMENTIN-EMPLOI-COVID19@asp-public.fr
LYON	lyon-emploi-covid19@asp-public.fr
MAMOUDZOU	MAYOTTE-EMPLOI-COVID19@asp-public.fr
MONTREUIL SOUS BOIS	MONTREUIL-EMPLOI-COVID19@asp-public.fr
NANCY	NANCY-EMPLOI-COVID19@asp-public.fr
NANTES	NANTES-EMPLOI-COVID19@asp-public.fr
NIMES	NIMES-EMPLOI-COVID19@asp-public.fr
OLIVET	ORLEANS-EMPLOI-COVID19@asp-public.fr
ROUEN	adresse mail en cours de création
SAINTE CLOTILDE	reunion-emploi-covid19@asp-public.fr
STRASBOURG	STRASBOURG-EMPLOI-COVID19@asp-public.fr



La procédure de transmission des pièces est la suivante :

- Option 1 : la pièce justificative est signée ou le mail est porteur de la mention suivante : « **Procédure exceptionnelle liée aux dispositions de sécurité sanitaire covid 19** » complété par « **J'atteste que ce mail vaut signature électronique de la part de - identité et qualité du rédacteur du mail - du document joint et m'engage à transmettre l'original à la fin de la période de confinement** »
- Option 2 : le mail est envoyé par la personne signataire du document ou une personne habilitée à signer le document

Tous les documents originaux devront être transmis à l'ASP ultérieurement.

En cas d'absence de signature de l'employeur et ou du salarié les mêmes règles de gestion doivent s'appliquer.

b) Transmission des suivis d'activités habituellement transmis par voie postale

Trois options sont envisageables :

1. Lorsque cela est possible, l'employeur se dote d'une signature électronique afin de renseigner ces suivis et de les viser dans SYLAé ;
2. Dans le cas contraire, l'employeur communique les documents scannés par mail à l'une des adresses mentionnées ci-dessus.

Les règles de transmissions des pièces justificatives citées plus haut s'appliquent dans ce cas là également.

3. En cas d'impossibilité de faire parvenir les documents selon les modalités décrites ci-dessus, l'employeur pourra continuer d'adresser les documents par voie postale. Ces documents ne pourront cependant être pris en compte qu'à l'issue de la crise, les agents de l'ASP étant actuellement mobilisés en télétravail.

Dans tous les cas, les employeurs sont invités à faire parvenir leurs suivis d'activités à l'ASP dans les meilleurs délais et seront tenus de transmettre leurs documents originaux **accompagnés des bulletins de paye** à la sortie de la crise.

A titre de rappel, dans le cadre du suivi d'activité, les journées indemnisées au titre de l'activité partielle doivent être déclarées comme des journées d'absence n'ouvrant pas droit au versement de l'aide à l'insertion professionnelle.

Des contrôles par croisement des données seront effectués par l'ASP. En cas de trop perçu de l'aide à l'insertion professionnelle la situation sera régularisée par compensation sur les mois suivants ou par ordre de reversement.



4.8 Le conventionnement de nouvelles SIAE peut-il passer par une consultation électronique du CDIAE ?

Le conventionnement de nouvelles SIAE pourra passer par une simple consultation électronique du CDIAE qui devra rendre son avis en 48h. En cas d'absence de réponse dans les 48h, le silence vaut acceptation.

5. Mesures de soutien aux SIAE/EA/Geiq

5.1 Pour faciliter notre trésorerie, va-t-on percevoir fin mars et fin avril les montants de l'aide au poste conformément à l'annexe financière avec une régularisation les mois suivants ?

Pour rappel, il est impératif que les SIAE transmettent les états de suivis mensuels du mois précédent afin d'assurer la continuité des versements forfaitaires mensuels par l'ASP.

- A titre d'exemple, le paiement forfaitaire d'avril sera versé après transmission par voie électronique et validation par l'ASP des états de suivis mensuels de mars ainsi que des mois précédents.
- Dans l'hypothèse où des SIAE n'auraient aucune activité en avril 2020, il est toujours demandé de transmettre les états de suivis mensuels d'activité. Pour chaque salarié, il convient de déclarer 0 heures travaillées et de cocher la case « salarié toujours accompagné ».

Sous cette condition, les SIAE bénéficieront – comme chaque mois – du versement mensuel de l'aide au poste. Or pour rappel, le versement intervient par 1/12^{ème} par paiement du mois en cours, le 1/12^{ème} s'appréciant au regard du niveau d'ETP conventionnés. Par ailleurs, la 1^{ère} régularisation 2020 qui n'interviendra, ainsi que d'habitude, qu'en mai, ne portera que sur les réalisations du 1^{er} trimestre (janvier, février, mars) ce qui devrait limiter l'impact négatif de la crise actuelle sur le niveau des versements d'avril et de mai.

Ce mécanisme, couplé le cas échéant, aux versements des allocations d'activité partielle selon les modalités susmentionnées, devrait – pour partie – atténuer les difficultés de trésorerie des SIAE.



5.2 Quelles mesures pour assurer la viabilité des entreprises et compenser les pertes de chiffre d'affaires pour obligation de fermeture d'activité ? Le FDI / FATEA peuvent-ils être mobilisés pour soutenir les SIAE / EA en difficulté ? Les fonds du PIC peuvent-ils être mobilisés pour soutenir les GEIQ ?

Toutes les mesures de droit commun pour assurer le maintien dans l'emploi et la viabilité des entreprises (dispositif exceptionnel de report des charges sociales et fiscales, report d'échéances bancaires et garanties d'État...) s'appliquent aux acteurs de l'inclusion.

- **Concernant la mise en œuvre du dispositif de Prêts Garantis par l'Etat (PGE) :** des précisions ont été apportées relatives à la définition du chiffre d'affaires pour les associations. Vous trouverez tous les éléments dans la fiche ci-après : https://www.associations.gouv.fr/IMG/pdf/fiche_-_ca_assos_precisions_comptables.pdf

Pour compléter les dispositifs de droit commun et prendre en compte le cas échéant certaines spécificités, les fonds existants (FDI pour l'IAE, FATEA pour les EA) pourront être utilisés pour accompagner les structures et les aider à s'adapter aux circonstances exceptionnelles. Des propositions sont en cours d'élaboration sur ces points et seront soumises aux réseaux représentatifs

Par dérogation et pour faire face à l'urgence, il pourra être procédé au versement en une fois du FDI.

Pour les Geiq, les fonds du PIC dédiés pourront être mobilisés pour venir en soutien de Geiq en difficulté en raison de la crise actuelle.

5.3 Le plan de soutien d'urgence de BPI France aux entreprises s'adresse-t-il aussi aux associations fiscalisées ?

Le plan de soutien d'urgence de BPI France s'adresse aux entreprises de toute taille, quelle que soit leur forme juridique (notamment sociétés, commerçants, artisans, exploitants agricoles, professions libérales, micro-entrepreneurs, associations et fondations ayant une activité économique), à l'exception des sociétés civiles immobilières, des établissements de crédit et des sociétés de financement.

Ce plan de soutien d'urgence se compose de deux volets :

- Un dispositif de prêts de trésorerie garantis par l'État, à hauteur de 300Mds€ : ce prêt pourra représenter jusqu'à 3 mois du chiffre d'affaires 2019. Aucun remboursement ne sera exigé la première année ; l'entreprise pourra choisir d'amortir le prêt sur une durée maximale de cinq ans. Le prêt bénéficie d'une garantie de l'État à hauteur de 70 à 90%, selon la taille de l'entreprise.

Les banques s'engagent à examiner toutes les demandes qui leur seront adressées et à leur donner une réponse rapide.



- Des prêts de soutien à la trésorerie :
 - le prêt Rebond, prêt sans garantie mis en œuvre avec les Régions : prêt de 10 à 300 000€, bonifié sur une durée de 7 ans avec 2 ans de différé ;
 - le prêt Atout : prêt sans sûretés réelles, de 50 000 à 5 000 000 € pour les PME.

Indépendamment de ces mesures d'urgence, il est recommandé aux associations ayant une activité économique de mobiliser toutes les mesures de droit commun.

Pour plus d'informations : <https://www.bpifrance.fr/A-la-une/Actualites/Coronavirus-Bpifrance-active-des-mesures-exceptionnelles-de-soutien-aux-entreprises-49113>

5.4 Qu'en est-il de la modulation de l'aide au poste au titre de l'année 2019 aux SIAE ?

Afin de répondre aux difficultés de trésorerie que rencontrent les SIAE, la procédure de paiement de la modulation de l'aide au poste a été lancée le 31 mars 2020. Dans ce cadre, une première vague de versement interviendra début avril couvrant les SIAE ayant été à jour de leurs données dans l'extranet IAE. Cela représente environ 87% des SIAE conventionnées en 2019.

Pour les 13 % de SIAE qui n'étaient pas à jour de leurs données au 31 mars 2020, une seconde vague de paiements sera lancée à partir d'avril afin de prendre en compte leurs résultats. Pour ces structures, le préalable au paiement de la deuxième vague est toujours le renseignement des données nécessaires au calcul de la modulation dans l'extranet IAE à savoir :

- Validation des suivis mensuels 2019
- Renseignements de l'écran effectifs d'encadrement dans l'onglet « gérer les effectifs d'encadrement, les marchés publics et l'effort d'accompagnement »

5.5 Qu'en est-il de la modulation de l'aide au poste des CDD tremplin au titre de l'année 2019 ?

Le paiement de la modulation au titre des [CDD tremplin](#) pour l'année 2019 aura lieu. Le paiement sera forfaitaire par application d'un taux de 5 % au titre de cette première année de mise en œuvre de la réforme. Le schéma de mise en place est en cours de finalisation avec l'Agence de services et de paiement pour un paiement courant du mois d'avril.



5.6 Quelles sont les modalités de prise en charge des formations des salariés en insertion au titre du PIC IAE / EA pendant la période de crise épidémique ?

Dans le contexte de lutte contre la propagation du virus COVID-19, l'accueil en formation pour les organismes de formation est suspendu jusqu'à nouvel ordre. Pour autant, le ministère du Travail et Régions de France invitent à une mobilisation de tous pour que l'activité de formation soit maintenue **via le déploiement de modalités de formation à distance.**

Pour rappel, les heures de formation sont assimilées à des heures de travail – elles ne doivent donc pas être déclarées en activité partielle.

Dans ce cadre, les modalités de prise en charge des formations des salariés en insertion au titre du [plan d'investissements dans les compétences \(PIC\)](#) IAE pour l'exercice 2020 sont pleinement mobilisées face à la crise grâce à une augmentation de + 25 % par rapport à l'enveloppe 2019 et au cumul des aides au postes et de la prise en charge des coûts de formation :

- Les formations pourront ainsi être prises en charge à hauteur de 70 % (ou 60 % pour les entreprises de plus de 250 ETP) des coûts totaux admissibles (coûts pédagogiques, frais annexes et coûts salariaux). Seule la prise en charge de la rémunération des salariés en insertion des ACI est encadrée à savoir au maximum 10 % sur un forfait de 13 €/h soit 1,30 €/h.
- Les heures passées en formation par les salariés en insertion pendant le temps de travail sont considérées comme des heures travaillées et pourront être déclarées dans l'extranet IAE pour le versement de l'aide au poste. Dans ce cadre la SIAE ne pourra pas placer son salarié en activité partielle. Si celui-ci avait été placé en activité partielle, la SIAE pourra le rémunérer le temps de la formation sans aucune autre disposition administrative préalable et pourra déclarer les heures concernées à l'ASP pour le versement de la quotité d'aide au poste correspondante. Les heures ne devront en conséquence pas être déclarées en activité partielle.

Dans le cadre des formations réalisées en interne, les coûts directs à la formation (salaire du formateur, salaire du stagiaire, éventuellement matériel et fournitures dédiés, location de salle dédiée) pourront être valorisés et pris en charge selon les dispositions habituelles prévues du [plan d'investissements dans les compétences \(PIC\)](#) IAE.

S'agissant des Entreprises Adaptées, le [plan d'investissements dans les compétences \(PIC\)](#) financera en 2020 les formations des salariés en CDD tremplin ou en contrat de mission en EATT, pour faciliter le passage vers d'autres employeurs. Le niveau actuel de prise en charge pour ces actions est majoré de 50 % par rapport au coût de référence des autres actions du PIC.



Le mode opératoire prévoit une gestion par l'AGEFIPH, de 3 aides :

- Contribution à la compensation de la rémunération restant à charge de l'EA lorsque les travailleurs handicapés en CDD tremplin ou en contrat de mission en EATT sont en formation sur leur temps de travail.

Rappel : Les heures passées en formation par les salariés en CDD tremplin pendant le temps de travail sont considérées comme des heures travaillées et pourront être déclarées dans l'extranet EA pour le versement de l'aide au poste. Dans ce cadre l'EA ne pourra pas placer son salarié en activité partielle. Si celui-ci avait été placé en activité partielle, l'EA pourra le rémunérer le temps de la formation et déclarer les heures concernées à l'ASP pour le versement de la quotité d'aide au poste correspondante. Les heures ainsi payées ne devront en conséquence pas être déclarées en activité partielle.

- Financement à 100 % des coûts de formation (coût pédagogique, frais d'inscription, de certification et frais annexes) dans la limite d'un plafond de 12 € de l'heure.
- Contribution au financement de l'ingénierie de parcours.

5.7 Les fonds 2019 du PIC IAE pour les formations devaient prendre fin en avril avec les accords d'engagements. Vont-ils être repoussés et maintenus ?

Les formations, qui ont été engagées avant le 31 décembre 2019 et qui devaient démarrer au plus tard à compter de mars 2020, peuvent faire l'objet d'un report pour être réalisées dès que la situation le permettra. Dans ce cadre, les Opérateurs de compétences devront reprendre les accords d'engagements pour les imputer à l'exercice 2020. Les modalités de prise en charge 2020, plus favorables que pour l'exercice 2019, seront alors appliquées pour ces formations.

5.8 Pendant le chômage technique, le fait de suivre des MOOC (même non qualifiant) constitue-t-il du temps de travail ?

Oui les heures réalisées par le salarié dans le cadre de formation à distance de type MOOC peuvent être considérées comme des heures travaillées et être déclarées à cet effet dans l'extranet au titre de l'aide au poste. Le salarié ne pourra alors pas être placé en activité partielle pendant ce temps de formation.



6. Focus Parcours emploi compétences

6.1 Comment s'effectue le suivi par Pôle emploi, la Mission locale ou Cap emploi pendant la durée de la crise sanitaire ?

En application du principe de continuité du service public, les prescripteurs, acteurs du service public de l'emploi (Pôle emploi, Mission locale, Cap emploi) adaptent leur fonctionnement pour continuer à accompagner, à distance, les bénéficiaires de PEC pendant leur parcours, quelles que soient leurs situations (télétravail, autorisation spéciale d'absence, activité partielle, voire poursuite de l'activité) ainsi que les employeurs.

6.2 Dans le cas où le salarié poursuivrait son activité pendant la crise sanitaire, les obligations d'accompagnement et de formation à la charge de l'employeur restent-elles applicables ?

Le respect des obligations d'accompagnement, de formation et de tutorat doit être recherché dans la mesure du possible, afin de permettre au salarié en PEC de continuer à développer ses compétences. Lorsque cela est compatible avec le fonctionnement de la structure, des solutions de tutorat, d'accompagnement ou de formation à distance doivent être envisagées.

Néanmoins en raison des circonstances exceptionnelles, aucune aide à l'insertion professionnelle ne pourra être retirée au motif que l'employeur n'a pas respecté ces obligations pendant la période de confinement.

6.3 Dans le cadre de mon parcours emploi compétences, je me suis engagé dans une démarche de valorisation des acquis de l'expérience (PEC VAE), puis-je poursuivre cette démarche ?

Votre conseiller Afpa va prendre contact avec vous dans les prochains jours pour vous proposer la poursuite de votre démarche dans un format pédagogique à distance.



7. Focus GEIQ

7.1. La durée du contrat en alternance peut-elle être prolongée pour tenir compte de la durée du chômage partiel afin de permettre la formation et l'évaluation avant la fin du contrat ?

Le fait que le salarié soit placé en activité partielle ne conduit pas automatiquement à la prolongation de son contrat. En effet, les modalités de réalisation de la formation à distance sont facilitées afin de permettre, autant que possible, la poursuite de la formation selon le calendrier initialement prévu.

En revanche, si la formation ne peut être portée à son terme avant la fin initiale du contrat, du fait du report des examens ou de sessions de formation, il pourra s'avérer nécessaire de repousser la fin de la formation et donc de prolonger le contrat. L'ordonnance n° 2020-387 du 1er avril 2020 prévoit la possibilité de prolonger les contrats d'apprentissage et de professionnalisation pour ce motif. Il sera alors nécessaire de conclure un avenant au contrat entre l'employeur et l'alternant.

7.2. Le montant de l'indemnité perçue dans le cadre de l'activité partielle sera-t-il équivalent au niveau du SMIC ? Quelles garanties sont-elles apportées aux salariés en contrat de professionnalisation rémunérés à 70 % du SMIC ?

Pour les salariés en contrat de professionnalisation dont la rémunération antérieure était inférieure au SMIC, l'indemnité d'activité partielle sera égale à leur rémunération antérieure (l'indemnisation versée couvre à la fois la rémunération applicable au titre des dispositions du code du travail et la part conventionnelle) selon l'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020.

Pour les salariés en contrat de professionnalisation qui touchaient antérieurement une rémunération égale ou supérieure au SMIC, les mêmes dispositions que celles des autres salariés leur sont applicables : l'employeur verse une indemnité équivalente à 70 % de la rémunération horaire brute antérieure.

7.3. Est-il possible de verser l'aide à l'accompagnement social et professionnel même si la condition d'au moins 3 mois d'accompagnement social et professionnel sur l'année n'est pas réalisée ?

Pour le paiement du solde des conventions 2019 et les conventions 2020 portant sur les aides à l'accompagnement, par dérogation exceptionnelle, l'aide à l'accompagnement peut être accordée aux salariés en contrat de professionnalisation qui ont été recrutés à partir d'octobre 2019 quelle que soit l'ancienneté de leur contrat.



7.4. Si l'organisme de formation dont relève le salarié est fermé et si la formation à distance n'est pas possible, le salarié peut-il bénéficier de l'activité partielle ?

Au regard de l'activité partielle, il n'y a pas de distinction à opérer entre période en entreprise et période en CFA. Que la formation se poursuive pendant la période de confinement ou non, l'apprenti placé en activité partielle l'est au titre de son temps de travail habituel (qui inclut donc le temps de formation).

Toutefois, il est dans l'intérêt de l'apprenti de suivre les cours à distance, s'il possède les outils le permettant et que le CFA le propose, pour conserver toutes ses chances de réussite à l'examen. A cet effet, les ressources, accessibles gratuitement, pour une durée pouvant aller jusqu'à trois mois, sont recensées sur le site du Ministère du travail. <https://travail-emploi.gouv.fr/coronavirus/formation-a-distance>

Deux cas peuvent se présenter :

Cas 1 : si l'organisme de formation ne délivre pas de formation à distance et que le salarié est en activité partielle car il n'a pas d'activité dans l'entreprise adhérente, le GEIQ peut être indemnisé au titre de l'activité partielle pour l'ensemble du temps de travail y compris le temps initialement prévu en formation

Cas 2 : si l'organisme délivre de la formation à distance et que le salarié est en activité partielle car il n'a pas d'activité dans l'entreprise adhérente, le GEIQ peut être indemnisé au titre du chômage partiel pour l'ensemble du temps de travail, y compris celui passé en formation à distance.

Contacts

Mission Insertion professionnelle (DGEFP):

Laurent Suster (laurent.suster@emploi.gouv.fr)

Marie-Laure Vincent (marie-laure.vincent@emploi.gouv.fr)

Mission emploi des travailleurs handicapés (DGEFP) :

Isabelle Rouberol (isabelle.rouberol@emploi.gouv.fr)

Pascal Jean-Charles (pascal.jean-charles@emploi.gouv.fr)