

Foire aux questions – Covid-19

Dans le cadre de la crise sanitaire, l'AADH a décidé d'étendre son action aux ONG et associations non partenaires en leur proposant de lui adresser leurs questions juridiques liées au Covid-19 (l'adresse mail : covid19aadh@gmail.com est toujours active). Voici les premières réponses obtenues dans le cadre de cette FAQ spéciale Covid-19.

Il y est notamment question de la **prise en charge des repas des employés en télétravail** et des **dispositifs d'activité partielle et de télétravail pour les parents devant garder leurs enfants malgré la réouverture de certaines écoles**.

- **La prise en charge des repas des employés en situation de télétravail**

En raison du télétravail, il devient très difficile pour un certain nombre d'associations de remettre des tickets restaurants à leurs employés (notamment lorsque l'association concernée n'a pas mis en place un système de tickets dématérialisés et utilise un support papier).

Questions :

- *Est-il possible de verser aux salariés une indemnité repas, équivalente à la part employeur habituelle des tickets restaurants, à la place de la remise des tickets en mains propres ?*
- *Ce changement doit-il être formalisé par un document interne ?*
- *Est-ce que ces indemnités seraient – comme c'est le cas pour les tickets restaurants - non soumises à cotisation ?*

Remarque : L'analyse qui suit a été réalisée en partant du postulat selon lequel l'association concernée compte moins de 50 salariés.

1. Sur la possibilité de verser une indemnité de repas à la place des tickets restaurants

Le gouvernement a communiqué au sein de ses questions-réponses concernant le télétravail à l'ère du Covid19 que **les droits habituels en matière de restauration sont maintenus**, notamment tickets restaurants et prime de repas. De ce fait, la mise en place du télétravail au sein de l'association ne peut avoir pour effet de modifier les droits habituels des salariés à percevoir des tickets restaurants. De ce fait, le changement n'est pas possible unilatéralement de la part de l'employeur puisqu'il doit maintenir les droits des salariés en matière de restauration.

Cependant, le bénéfice des tickets restaurants est octroyé aux salariés soit par le contrat de travail, soit par un accord collectif, soit par usage. En fonction de la source de cet avantage, différentes procédures de modifications sont envisageables.

2. Sur les formalités

Les formalités diffèrent en fonction de l'acte qui octroie le droit aux salariés à percevoir des tickets restaurants.

Si le contrat de travail prévoit l'octroi de tickets restaurants (cela est rare en pratique), il est nécessaire de recueillir l'accord du salarié pour le modifier. De ce fait, l'association pourra modifier ce droit en cas d'accord exprès du salarié. Si ce dernier refuse, l'association devra continuer à lui fournir des tickets restaurants.

Si l'avantage des titres restaurants a été inscrit dans un accord collectif (peu probable si l'effectif est inférieur à 11), l'employeur devra réviser cet accord avec les partenaires sociaux pour substituer l'indemnité de repas aux titres restaurants.

Enfin, si cet avantage résultait d'un simple usage ou engagement unilatéral, l'association devra dénoncer cet usage en respectant la procédure suivante : (1) informer le comité social et économique le cas échéant, (2) informer individuellement chaque salarié concerné par lettre simple ou recommandée (un affichage ou la diffusion d'une note interne ne suffit pas), et respecter un délai de prévenance suffisant. Cette procédure doit être respectée, même si l'employeur et les salariés sont d'accord sur la suppression de l'usage en question.

3. Sur les cotisations

Au préalable, il convient de préciser que les indemnités de repas et les tickets restaurants ne sont pas qualifiés de la même manière.

En effet, les tickets restaurants sont qualifiés de frais professionnels et bénéficient, sous condition de montant, d'une exonération de cotisations de Sécurité sociale.

A l'inverse, les indemnités de repas versées par l'employeur ne couvrent pas des frais professionnels mais représentent en totalité pour les bénéficiaires un avantage en nature entrant dans l'assiette des cotisations. Pour bénéficier d'une exonération, la jurisprudence précise que l'employeur doit avoir recours aux tickets restaurants et non aux indemnités de repas (Cass. soc. 4-3-1993 n° 90-21.547).

- **Les dispositifs d'activité partielle et de télétravail pour les parents devant garder leurs enfants malgré la réouverture de certaines écoles**

Questions :

- *Quels sont les mécanismes envisageables pour les salariés qui doivent garder leurs enfants pour les mois de mai voir juin (en raison de la non réouverture de certaines écoles) ?*
- *Quels sont les mécanismes envisageables pour les salariés qui feraient le choix de ne pas envoyer leurs enfants à l'école ?*

Compte tenu de la fermeture des écoles, le Gouvernement recommande en premier lieu de tenter de trouver un arrangement avec le salarié afin de lui permettre d'exercer ses missions en télétravail pour qu'il puisse en même temps assurer la garde de son/ses enfant(s).

À défaut, il était initialement prévu que les parents contraints de garder leur(s) enfant(s) de moins de 16 ans au domicile suite à la fermeture des écoles pouvaient bénéficier d'un arrêt de travail spécifique indemnisé par l'assurance maladie.

Depuis le 1^{er} mai, les parents dans cette situation ne peuvent plus bénéficier d'arrêts de travail. En lieu et place de l'arrêt maladie, ils peuvent bénéficier du dispositif d'activité partielle.

1. Qui peut bénéficier du dispositif d'activité partielle pour garde d'enfant ?

Il ressort des déclarations des membres du Gouvernement que jusqu'au 2 juin, les parents d'un enfant de moins de 16 ans qui n'ont pas de système de garde et (i) dont l'école n'est pas ouverte ou (ii) qui ne souhaitent pas mettre leurs enfants à l'école, pourront bénéficier du régime de l'activité partielle. Ainsi, même si l'école peut accueillir les enfants, les parents ne seront pas dans l'obligation d'y laisser leur enfant pour reprendre le travail.

À compter du 2 juin, les conditions pour bénéficier de l'activité partielle devraient se durcir. En effet, il ressort des déclarations de la Ministre du travail qu'après cette date, les parents ne pourront plus bénéficier du dispositif d'activité partielle, à moins que l'école de leur enfant ne soit fermée et qu'ils n'aient pas de mode de garde, ce qu'ils devront démontrer avec une attestation afin de bénéficier du dispositif.

Cependant, aucun texte n'est pour le moment venu officialiser cette position.

Dans tous les cas, seul un des deux parents peut bénéficier du dispositif.

2. Comment bénéficier du dispositif d'activité partielle pour garde d'enfant ?

Afin de bénéficier du dispositif, l'employeur du salarié devra déposer une demande d'activité partielle [en ligne sur le site dédié](#).

L'employeur des salariés contraints de rester à domicile pour garder leur enfant pourra bénéficier de l'allocation d'activité partielle pour ces salariés, même si l'activité de l'établissement n'est pas impactée par la crise sanitaire actuelle et qu'il ne bénéficie pas de l'activité partielle pour ses autres salariés. Autrement dit, les conditions de mise en œuvre de l'activité partielle (fermeture d'établissement ou réduction d'activité) prévues au I de l'article L. 5122-1 ne sont pas requises pour le placement en activité partielle de salariés anciennement en arrêt dérogatoire pour garde d'enfant.

Au préalable, l'employeur devra demander aux salariés souhaitant bénéficier de ce dispositif de remplir **une attestation sur l'honneur** précisant notamment la raison pour laquelle ils sont contraints de rester à domicile (fermeture d'école par exemple), la durée l'absence, et le fait qu'il ne dispose pas d'autres moyens de garde. De plus, le salarié devra attester qu'il est le seul parent à demander à bénéficier du dispositif d'activité partielle pour garde d'enfant. Cette attestation devra être conservée précieusement par l'employeur et pourra être utile en cas de contrôle de l'Administration.

Enfin, le Gouvernement a précisé qu'il n'était pas nécessaire de procéder à la consultation du CSE pour le placement en activité partielle des salariés concernés.

3. Quels sont les montants d'indemnisation du salarié et de l'employeur ?

Pour le moment, les taux d'indemnisation sont ceux du dispositif de droit commun de l'activité partielle. Le salarié est indemnisé à hauteur de 70 % de sa rémunération brute antérieure (en moyenne, 84 % du salaire net). L'employeur perçoit de son côté une allocation correspondant à 70% de la rémunération brute antérieure du salarié, dans la limite de 70 % de 4,5 SMIC.

Cependant, nous attirons votre attention sur le fait que le Gouvernement a annoncé que la prise en charge de l'activité partielle par l'État devrait baisser à partir du 1er juin, sauf pour les secteurs les plus touchés par la crise sanitaire et dont les établissements seront probablement toujours fermés, comme l'hôtellerie-restauration.

À ce stade, nous ne disposons malheureusement pas de plus d'information. Le nouveau montant de prise en charge, ainsi que les secteurs auxquels il s'appliquerait devraient être précisés prochainement.

4. Quelles solutions alternatives pour les parents qui ne souhaiteraient pas remettre leurs enfants à l'école après le 2 juin ?

Comme exposé précédemment, les parents qui ne souhaiteraient pas remettre leur enfant à l'école alors même que l'école est en mesure de les accueillir ne devraient plus pouvoir bénéficier du dispositif d'activité partielle à compter du 2 juin.

Pour ces salariés, il pourrait tout d'abord être envisagé de les placer, dans la mesure du possible, en télétravail.

À défaut, l'employeur pourrait les autoriser à poser les congés payés et/ou des RTT ou même un congés sans solde, si le salarié le demande.

Enfin, un aménagement temporaire de la durée du travail du salarié pourrait être mis en place par avenant.