

Situation des contrats de droit privé

MAJ le 24 mars 2020

Que dois-je faire puisque le CFA n'accueille plus d'apprentis ?

Les CFA n'accueillent plus d'apprentis depuis le lundi 16 mars 2020 et au moins jusqu'au 15 avril.

- Si le CFA met en place des cours à distance, deux situations en accord avec l'employeur permettent de continuer à suivre le cycle normal du calendrier d'alternance :
 - L'apprenti les suit de chez lui, s'il possède l'équipement le permettant ;
 - L'apprenti les suit chez son employeur, quand les conditions le permettent et que l'employeur a la possibilité de mettre à sa disposition l'équipement adéquat.
- Si le CFA ne met pas en place des cours à distance :
 - L'apprenti est chez son employeur, les temps de formation en CFA seront récupérés sur d'autres périodes initialement prévues chez l'employeur.

Le Ministère du Travail a publié une question-réponse pour les CFA, les apprentis et les employeurs dans le cadre des mesures prises pour lutter contre le coronavirus : [document téléchargeable ici](#).

Quelles sont les positions possibles pour un(e) apprenti(e) ?

Il est indiqué dans la question-réponse que l'apprenti est un salarié à part entière et qu'il bénéficie donc à ce titre des mêmes dispositions que les autres salariés (télétravail, activité partielle, garde d'enfant). Or **l'activité partielle et les autorisations spéciales d'absences** ne sont pas applicables à la Fonction Publique. Les positions possibles actuellement sont :

- Apprenti concerné par une mesure d'isolement, d'éviction et de maintien à domicile :
 - Recours au télétravail si compatible avec l'exercice des fonctions ;
 - Dans le cas d'un agent présentant des pathologies répertoriées par le Haut Conseil de la Santé Publique (liste des maladies concernées) sans rencontrer de médecin, il recevra l'arrêt de travail habituel à retourner aux différents services (CPAM, employeur). Cet arrêt est rétroactif au vendredi 13 mars 2020 ;
 - Placement en congé de maladie sur la base d'un arrêt de travail établi par le médecin assurant le contrôle médical et versement des indemnités journalières.
- Apprenti ayant un enfant de moins de 16 ans :
 - Recours au télétravail si compatible avec la garde d'enfant,
 - Sinon l'agent est placé en arrêt de travail sous réserve :
 - * que l'employeur effectue une déclaration sur le site ameli.fr,
 - * que l'agent soit parent d'un enfant de moins de 16 ans,
 - * qu'un seul parent puisse garder l'enfant (déclaration sur l'honneur),
 - * que le télétravail ne soit pas possible.
- Salarié présent, selon ce qui est le plus approprié pour assurer la continuité de service :
 - * Exercice normal des fonctions en favorisant le recours au télétravail,
 - * Possibilité de changement d'affectation de l'agent tout en respectant les missions précisées dans le contrat initial.

Quelle est la situation des contrats aidés (PEC, Emploi d'Avenir) ?

A l'heure actuelle, nous n'avons pas de réponse précise à ce sujet mais, dans la mesure où les contrats aidés relèvent du Code du Travail, au même titre que les contrats d'apprentissage, les dispositions applicables aux apprentis devraient, en toute logique, s'appliquer aux salariés PEC et Emploi d'Avenir.

Comment organiser le travail des agents de droit privé dans le cadre de la continuité d'activité ?

Dans la mesure où un agent de droit privé ne peut pas exercer seul son activité de travail, puisqu'il doit être accompagné par son maître d'apprentissage ou son tuteur, l'activité s'exerce obligatoirement dans les conditions de protection des salariés intervenant simultanément (distanciation, gestes barrières...).

Les heures pourront-elles être récupérées par la suite si l'agent ne travaille pas ? Quelle est la rémunération de ces agents ?

Pour une raison liée à la gestion de la situation de crise sanitaire, si l'agent n'effectue pas toutes les heures prévues dans son planning, il convient de considérer que les heures sont effectuées. Il convient également de maintenir la rémunération de ces agents, puisque le chômage partiel ne s'applique pas à la Fonction Publique.

Peut-on imposer des congés payés ou sans solde ?

Seuls les congés déjà posés par l'agent peuvent être déplacés à l'initiative de l'employeur pour couvrir, tout ou partie de cette période. En revanche, le salarié peut, à sa demande, poser des congés payés et/ou sans solde.

La collectivité ou l'établissement public a réorganisé le travail des agents, le salarié de droit privé peut-il travailler ?

L'agent de droit privé doit se rendre sur le lieu de travail s'il s'agit d'une activité de travail considérée comme essentielle, si le télétravail n'est pas possible et si l'agent n'a pas été placé en arrêt de travail. Les activités demandées doivent respecter les missions précisées dans le contrat. L'organisation du travail doit lui permettre d'être accompagné par son tuteur (ou un autre agent) et respecter les conditions de protection des salariés.

Les aides à l'insertion professionnelle des PEC sont-elles maintenues ?

L'aide à l'insertion professionnelle est maintenue pour les heures effectivement travaillées (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.

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.

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.

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.

Les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) et entreprises adaptées (EA) portés par des collectivités territoriales sont-ils éligibles au dispositif d'activité partielle ?

Toutes les SIAE (AI, CI, EI, ETTI) ainsi que les EA et les employeurs PEC de droit privé peuvent bénéficier des mesures de droit commun de l'activité partielle en cas d'impossibilité de maintenir l'activité professionnelle - **à l'exception de celles portées par les collectivités territoriales.**

Le Ministère du Travail a publié une question-réponse à ce sujet le 23 mars 2020 : [document téléchargeable ici](#).

Questions en attentes de réponse :

- *Quelle est la position des agents qui ne travaillent pas, ne gardent pas d'enfant et ne sont pas malades et/ou fragiles si les ASA ne sont pas applicables aux contrats de droit privé ?*
- *Les OPCO financeront le "coût-contrat" des apprentis en totalité, qu'en est-il des employeurs publics ?*
- *Peut-on imposer des congés payés ou sans solde ou faire des retenues sur salaire pour un agent de droit privé qui refuserait de venir travailler dans le cadre de la nouvelle organisation de travail ?*
- *Dans la mesure où l'activité partielle n'est pas applicable à la Fonction Publique, qu'en est-il des aides à l'insertion professionnelle ?*
- *Les employeurs publics peuvent-ils mettre à disposition un contrat PEC/Emploi d'Avenir au sein d'une entreprise privée pour permettre à l'agent de continuer son activité si ce n'est pas possible chez son employeur actuel (au moyen d'une PMSMP par exemple ?).*