

Situation des contrats de droit privé

MAJ le 6 avril 2020

Que doit-on 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 : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-covid-19-questions-reponses-sur-les-modalites-applicables-aux-cfa>

Quelle est la situation des agents de droit privé (apprentissage, PEC, Emploi d'Avenir) ?

L'agent de droit privé est un salarié à part entière et bénéficie donc à ce titre des mêmes dispositions que les autres salariés relevant du Code du Travail (télétravail, activité partielle, garde d'enfant). Dans la mesure où l'activité partielle n'est pas applicable à la Fonction Publique. **Les positions possibles sont :**

- Agent de droit privé 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.
- Agent de droit privé 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.
- Agent de droit privé 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.
- Agent de droit privé se trouvant dans aucune situation précitée :
 - Recours à l'Autorisation Spéciale d'Absence (position autorisée par la DGEFP).

Comment déclarer les agents de droit privé contraints de garder leurs enfants ?

Un dispositif a été créé spécifiquement pour **les parents d'enfants de moins de 16 ans au jour du début de l'arrêt ainsi que les parents d'enfants en situation de handicap sans limite d'âge**.

Dans ce contexte, la prise en charge de l'arrêt de travail se fait exceptionnellement **sans jour de carence et sans examen des conditions d'ouverture de droit**.

L'arrêt peut être délivré pour une durée de 1 à 21 jours depuis le 18 mars 2020. Au-delà de cette durée, la déclaration devra être renouvelée autant que de besoin. Il est possible de fractionner l'arrêt ou de le partager entre les parents sur la durée de fermeture de l'établissement. **Un seul parent à la fois peut se voir délivrer un arrêt de travail pour garde d'enfants**.

Le téléservice « **declare.ameli.fr** » de l'Assurance Maladie permet à l'employeur de déclarer l'arrêt de travail de ses salariés. **Mais, les déclarations faites sur ce téléservice ne déclenchent pas une indemnisation automatique des salariés concernés. Le paiement des indemnités journalières dérogatoires est soumis à l'envoi d'une attestation de salaire « maladie », soit par signalement d'arrêt via la DSN, soit par la saisie en ligne sur net-entreprise.fr.**

Dans la mesure où il n'y a pas de subrogation pour les contrats de droit privé, l'agent percevra les indemnités journalières dès le 1er jour d'arrêt et pour chaque jour calendaire.

Selon l'ordonnance publiée au JO du 26 mars dernier, le salarié qui se trouve en arrêt de travail en raison d'une mesure d'isolement pour limiter la propagation de l'épidémie de coronavirus, ou en tant que parent d'un enfant de moins de 16 ans dont l'établissement scolaire est fermé bénéficie, en plus des indemnités journalières de la sécurité sociale sans délai de carence, de **l'indemnisation complémentaire versées par l'employeur dès le 1er jour d'absence, sans condition d'ancienneté**, sans avoir à justifier dans les quarante-huit heures de son incapacité et sans avoir à être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres Etats membres de la Communauté européenne ou dans l'un des autres Etats partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

L'indemnité compensatrice complémentaire à la charge de l'employeur correspond à 90 % du salaire brut durant les 30 premiers jours de l'arrêt, puis 66,66 % (soit 2/3) durant les 30 jours suivants. Au-delà des 60 jours, l'agent ne perçoit plus que les indemnités journalières de la CPAM.

La durée de l'arrêt pour garder un enfant est passée de 14 à 21 jours depuis le 18 mars, ai-je la possibilité de prolonger une demande déjà faite pour un agent ?

Oui, à l'issue des 14 jours, il faudra refaire une nouvelle déclaration pour compléter la demande initiale, dans la limite de la date du 15 avril, échéance annoncée à ce jour par le gouvernement. Il sera éventuellement renouvelable selon les mêmes modalités si la durée de fermeture des établissements était amenée à être prolongée.

Pour les salariés en arrêt de travail pour la garde d'enfants, la durée initiale de 21 jours est renouvelable jusqu'à la date de fin de fermeture de l'école.

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...).

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 de respecter les conditions de protection des salariés.

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 aux agents de droit privé 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

CDG 86 – FAQ Coronavirus Mise à jour 06/04/2020 2/4

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.

En cas d'absence du maître d'apprentissage, il est recommandé de garder l'organisation normale autant que possible. Ainsi, il est possible que l'apprenti ne soit pas accompagné par son maître d'apprentissage mais que sa sécurité soit assurée par un autre agent de la collectivité, notamment dans le cadre d'une équipe tutorale.

Dans le cadre de l'annualisation, 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.

Quelles conséquences sur les congés payés et les RTT ? (MAJ 02/04/2020)

L'agent de droit privé qui est placé en Autorisation Spéciale d'Absence (recours au télétravail et changement d'affectation impossibles) continue d'acquérir des congés payés selon le mode de calcul habituel. Seuls les jours de RTT sont calculés au prorata des heures réellement travaillées.

En revanche, **les périodes d'arrêt de travail pour garder des enfants de moins de 16 ans n'ouvrent pas droit à congés payés**. En effet, **les arrêts maladie**, autres que ceux résultant de maladies professionnelles et accidents dus au travail, **n'ouvrent pas droit à des congés payés**.

Mais, il est à noter que le Code du travail assimile à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à quatre semaines ou vingt-quatre jours de travail. En application de cette règle, un salarié qui n'a travaillé que 48 semaines, pendant la période d'acquisition, a bien le droit à l'ensemble des jours ouvrables de congés (30) prévus par la loi.

L'arrêt pour garde d'enfant est (actuellement) de 21 jours. Le salarié qui en bénéficie n'est donc pas pénalisé en termes de nombre de jours de congés payés acquis. Sauf à supposer qu'il ait par ailleurs eu d'autres arrêts de travail qui, sur la période d'acquisition, lui ont fait passer la barre des 4 semaines d'arrêt.

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 loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de COVID19 du 23 mars 2020 a habilité le gouvernement à prendre des ordonnances en matière du droit du travail. Elle prévoit notamment que, sous réserve d'un accord de branche ou d'entreprise, les employeurs pourront imposer ou modifier les dates de prise d'une partie des congés payés dans la limite de six jours ouvrables. **Cette mesure n'est pas applicable à la Fonction Publique.**

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.

Avons-nous la possibilité de prolonger un contrat d'apprentissage pour permettre à l'apprenti(e) d'achever sa formation ? (MAJ 03/04/2020)

Pour tenir compte de la suspension de l'accueil des apprentis dans les CFA, les employeurs et les alternants peuvent, s'ils le souhaitent, prolonger jusqu'à la fin du cycle de formation les contrats d'apprentissage par avenant au contrat initial.

Cette possibilité est ouverte aux contrats dont la **date de fin d'exécution survient entre le 12 mars et le 31 juillet 2020**, sans que le bénéficiaire ait achevé son cycle de formation en raison de reports ou d'annulations de sessions de formation ou d'examens.

Le ministère explique en effet que l'activité des organismes et CFA ne peut pas s'exercer conformément au calendrier de l'alternance initialement prévu par ces contrats, et que des sessions de formation, voire des examens terminaux sont reportés, à des dates qui peuvent être postérieures aux fins des contrats.

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.

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 : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-covid-19-questions-reponses-pour-les-employeurs-inclusifs>

Questions en attentes de réponse :

- *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 ?).*