Mars 2020

Conditions d'emploi des personnels salariés durant la période dite d'urgence sanitaire

Prévue aux articles L. 4121-1 et suivants du code du travail, l'**obligation de sécurité** pesant sur l'employeur impose à celui-ci de mettre en œuvre toutes les mesures de nature à prévenir la survenance d'un danger menaçant la santé de ses salariés lors de l'exécution de la prestation convenue.

Dès lors, afin de rendre possible leur maintien en fonction sans risque de voir sa responsabilité engagée, il lui appartiendra, dans le contexte actuel, s'agissant des entreprises autorisées à poursuivre leurs activités, de s'assurer du **strict respect des consignes sanitaires** en vigueur[2], en mettant, par ailleurs, à la disposition des personnels amenés à circuler, l'attestation de déplacement professionnel requise.

*[1] Exception faite des **publics présentant un risque spécifique d'exposition au Covid-19**, qui ne peuvent, par hypothèse, poursuivre leurs missions que dans le cadre du télétravail, et demeurent, pour le reste, éligibles à un arrêt maladie notamment.*
*[2] A défaut de pouvoir garantir la mise en œuvre des « gestes barrières », et prescriptions particulières propres au métier exercé, ou au travail dans le secteur du bâtiment et des travaux publics, il pourra être procédé à une demande d'**activité partielle** par l'employeur (cf. lien suivant, et s'agissant spécifiquement du bâtiment et des travaux publics : lien suivant), voire à l'exercice, par le salarié, du **droit de retrait** prévu à l'article L. 4131-1 du code du travail (de même que lorsque des déplacements sont demandés « en l'absence d'impératif » : cf. lien suivant).*

Réforme du dispositif d'activité partielle : quelles règles appliquer durant la crise sanitaire ?

Destiné à permettre aux entreprises de **faire face aux effets liés à une baisse d'activité, à l'endroit de leurs salariés**[1] (article L. 5122-1 du code du travail), le dispositif dit d'activité partielle peut répondre à des situations :

- Soit de **fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement** ;
- Soit de **diminution de l'horaire pratiqué en deçà de la durée légale de travail** (35h/semaine).

Sa mise en œuvre suppose toutefois d'être alors **motivée** par l'une des situations énoncées à l'article R. 5122-1 du code du travail, que sont, notamment, la **conjoncture économique** (annulation de commandes, baisse de la fréquentation, …), les difficultés d'approvisionnement, ou « *toute autre circonstance de caractère exceptionnel* », auxquelles doivent être assimilées, comme indiqué par les services du ministère du travail (cf. lien suivant), outre les hypothèses tenant à la **fermeture administrative** décidée en raison de la crise sanitaire en cours, l'**impossibilité de respecter les préconisations** visant à prévenir la propagation du Coronavirus sur le territoire français (cf. lien suivant)[2].

Une **demande** d'autorisation devra également être réalisée sur le portail dédié[3], préalablement au placement des salariés en activité partielle en principe (article R. 5122-2 du code du travail), ou **dans un délai de trente jours**, lorsqu'elle fait suite à un sinistre, des intempéries, voire **un épisode « *de caractère exceptionnel* »**[4] (article R. 5122-3 du code du travail).

Un **réponse** est ensuite adressée par l'administration, sous quinze jours (article R. 5122-4 du code du travail), ramenés, de manière exceptionnelle, à **deux jours jusqu'au 31 décembre 2020**, par l'article 2.III. du décret n°2020-325 du 25 mars 2020, le silence gardé au-delà valant décision implicite d'acceptation (article R. 5122-26 du code du travail).

De la sorte :

- Le **salarié sera éligible à une indemnité versée par l'employeur**, pour chaque heure chômée « *dans la limite de la durée légale ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat sur la période considérée* », égale, soit « *à **70 % de sa rémunération brute** servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés* » (article R. 5122-18 du code du travail)[5] ; soit, s'agissant des **contrats de formation en alternance** (apprentissage / professionnalisation), à l'**intégralité de la rémunération** antérieure, aussi bien pour les heures non réalisées en entreprise qu'au titre du temps consacré habituellement au suivi des enseignements en CFA (cf. lien suivant) ;
- L'**entreprise bénéficiera du remboursement de cette somme** par l'ASP (article D. 5122-13 du code du travail)[6].

A noter que, loin de se limiter aux seuls mois de confinement, la mesure pourra être mobilisée **jusqu'à hauteur de 1607 heures en 2020**[7], soit l'équivalent d'un temps plein annuel, suite au rehaussement du contingent prévu aux articles R. 5122-6 et R. 5122-7 du code du travail, par un arrêté du 31 mars dernier.

Pour en savoir plus : cf. lien suivant[8]

*[1] Y compris les « salariés qui ne sont pas soumis aux dispositions légales ou conventionnelles relatives à la durée du travail » (article 8 de l'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020), **comme les VRP notamment** (cf. lien suivant), mais à l'exclusion en revanche des personnes qui ne sont pas titulaires d'un contrat de travail (ex : président de SAS ou SASU, …).*
*[2] Constituées des gestes barrières notamment, auxquels peuvent s'ajouter certaines prescriptions particulières propres au métier exercé, ou au travail dans le secteur du bâtiment et des travaux publics (spécifiant notamment qu'il est « recommandé de ne pas autoriser les […] **alternants mineurs** à se rendre sur chantier et atelier », de sorte que ces publics paraissent éligibles de droit au dispositif, à la lecture du communiqué de presse gouvernemental en date du 3 avril dernier).*
*[3] Un accompagnement pouvant être sollicité auprès du **support technique de ce site en cas de difficultés** (problème de connexion, non réception des identifiants et mots de passe, …), par courriel contact-ap@asp-public.fr, ou par téléphone au numéro vert : 0800 705 800.*
*[4] Comme la **crise sanitaire en cours**, et même en cas de dépassement du délai de 30 jours, **jusqu'au 30/04** alors (cf. lien suivant question 9).*
*[5] Pour les salariés à temps plein (sauf apprentis), l'employeur verse en outre une allocation complémentaire égale à la différence entre la **rémunération mensuelle minimale** (RMM), ou Smic net (article L. 3232-3 du code du travail), et le montant de cette indemnité si elle lui est inférieure (article L. 3232-5 du code du travail) ; et dans le cas d'un temps partiel, lorsque le motif de recours résulte de l'état d'urgence sanitaire déclaré par la loi n°2020-290 du 23 mars 2020, l'indemnité correspond au SMIC horaire, ou « à son taux horaire de rémunération » s'il lui est inférieur (article 3 de l'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020).*
[6] Y compris s'agissant des contrats de formation en alternance, selon les indications communiquées par les services du ministère du travail.
[7] Contre 1000 heures/an et par salarié en principe (100h en cas de transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise).
*[8] Cette mesure n'étant **pas compatible avec un recours au télétravail** (cf. lien suivant).*

Incidence du contexte sanitaire sur les durées de travail, congés payés et RTT

Réformé par l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos, le cadre réglementaire applicable au titre de la crise sanitaire actuelle[1], autorise l'employeur :

- À imposer la prise de six jours de **congés payés** acquis par un salarié, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à l'être, ou à modifier unilatéralement leurs dates, **sous réserve qu'un accord d'entreprise ou de branche ait précisé les conditions d'exercice de ce droit** (cf. article 1er)[2] ;
- À imposer ou modifier la prise de jours de repos acquis au titre d'un accord de **réduction du temps de travail (RTT)**, en s'assurant alors seulement du respect d'un délai de prévenance d'au moins un jour franc (cf. article 2).

Etant précisé qu'en toute hypothèse, le nombre total de jours concernés « *dont l'employeur peut imposer au salarié la prise ou dont il peut modifier la date* » (congés payés et RTT) ne pourra « *être supérieur à dix* » (cf. article 5).

A noter que, dans les entreprises relevant de secteurs d'activités « *particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale* », certains **aménagements aux durées maximales de travail** et minimales de repos, devraient également être rendus possibles par un **décret encore en attente de publication** à ce jour (cf. article 6).

[1] Ces dérogations cessant de produire leurs effets au 31 décembre 2020.
*[2] **En l'absence d'un tel accord, il demeurera seulement permis, à l'employeur** (article L. 3141-16 du code du travail) de **modifier, moins d'un mois à l'avance**, les dates de congés déjà fixées, en raison de « circonstances exceptionnelles », et **fixer, en respectant un délai de prévenance d'un mois** (sous réserve des stipulations conventionnelles et contractuelles) les dates de congés bénéficiant à son personnel.*

Indemnités dues en cas d'arrêt de travail

Versée **par l'employeur**, en complément des indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS), l'indemnité prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail, pour cause d'absence « *justifiée par l'**incapacité résultant de maladie** ou d'accident constaté par certificat médical* », dont le régime (cf. lien suivant) a été étendu aux situations d'arrêt délivré à l'un ou l'autre des parents devant assurer la **garde d'un enfant** de moins de seize ans (cf. newsletter du mois de février 2020), est applicable **sans délai de carence** (article 1er du décret n°2020-193 du 5 mars 2020[1]), **ni condition d'ancienneté**[2] dans le cadre de la gestion des « *conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du covid-19, **jusqu'au 31 août 2020*** » (article 1er de l'ordonnance n°2020-322 du 25 mars 2020)[3].

[1] Par dérogation à l'alinéa 2 de l'article D. 6226-3 du code du travail.
[2] Par dérogation à l'alinéa 1er de l'article L. 1226-1 du code du travail.
*3 Sur l'**articulation avec l'activité partielle** : cf. lien suivant (p. 29).*

Apprentissage, ce qui change à compter du 1er avril 2020

En application de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 dite « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », réformant les conditions d'emploi d'un apprenti en France (cf. newsletter du mois de septembre 2018), et dans le prolongement de ses mesures d'application déjà publiées (cf. not. newsletter du mois de décembre 2018), une adaptation de la partie réglementaire du code du travail est intervenue, suite à la parution du décret n°2020-372 du 30 mars 2020, de manière à en assurer la conformité au regard du nouveau cadre juridique en vigueur.

Conjointement aux modifications apportées par le décret n°2020-373 du 30 mars 2020, elle a notamment pour effet, **dès le 1er avril 2020**, de :

- Préciser les **exigences de forme requises** pour la signature de tels engagements[1], de même que les modalités d'aménagement de la **durée du contrat**, comprise entre 6 mois et trois ans[2], en spécifiant alors, outre les conditions de mise en œuvre de la convention tripartite prévue à l'article L. 6222-7-1 du code du travail, les situations dispensées d'une telle formalité (article R. 6222-9 du code du travail)[3], et en instituant une nouvelle hypothèse de prolongation en cas d'événements indépendants de la volonté de l'apprenti suspendant l'exécution de la prestation (maladie,…)[4] ;
- Plafonner la **majoration de salaire** due lors de la préparation d'un diplôme ou titre de même niveau et en rapport direct avec une qualification précédemment obtenue (article D. 6222-30 du code du travail)[5] ; rétablir le bénéfice d'une rémunération calculée sur la base de l'année pédagogique intégrée[6], **en cas de réduction de durée** organisée, soit au moyen d'une convention tripartite avec le CFA (article L. 6222-7-1 du code du travail), soit en raison d'une entrée en apprentissage sans employeur (article L. 6222-12-1 du code du travail), soit enfin de la signature d'un contrat visant à permettre l'achèvement d'une formation commencée auprès d'un premier employeur et interrompue avant terme (article D. 6222-28-1 du code du travail)[7] ; fixer son montant, dans les **hypothèses d'allongement** opérée en application de l'article L. 6222-7-1 alinéa 3 du code du travail, à « *celui correspondant à la dernière année d'exécution du contrat précédant cette prolongation* » (article D. 6222-28-2 du code du travail).

Ces textes détaillent, par ailleurs, les pièces susceptibles d'être exigées par la **mission de contrôle pédagogique** prévue à l'article L. 6211-2 du code du travail, et homogénéise le remboursement par les opérateurs de compétences (OPCO) des frais annexes (hébergement ou restauration) donnant lieu à une **prise en charge par les centres de formation d'apprentis**[8].

*[1] Suppression de l'obligation d'établir puis transmettre **trois exemplaires** originaux du contrat aux organismes chargés de procéder désormais à son dépôt (cf. newsletter du mois de novembre 2019), du principe d'un **modèle type (CERFA)** déterminé par voie réglementaire, …*
*[2] **Sauf exceptions**, comme, par exemple, s'agissant de la durée minimale de six mois, dans l'hypothèse d'un contrat conclu pour permettre d'achever une formation commencée chez un premier employeur (article R. 6222-23-1 du code du travail).*
*[3] Pour les allongements liés à une situation de **handicap**, de **redoublement** (suite à un échec à l'examen), d'**entrée en apprentissage sans contrat** au titre des dispositions de l'article L. 6222-12-1 du code du travail, de même qu'à l'égard des **sportifs de haut niveau**, et, a priori, pour les apprentis dont le terme de l'engagement, prévu entre le 12 mars et le 31 juillet 2020, serait intervenu sans que le cycle de formation ait pu être achevé en raison de **reports ou annulations de cours voire d'examens, du fait de l'épisode sanitaire actuel** (cf. lien suivant).*
[4] Cette faculté, antérieurement prévue par l'article L. 6222-12 du code du travail avait été abrogée par l'article 13 de la loi du 5 septembre 2018.
*[5] À hauteur de **100% du SMIC**, sauf stipulations conventionnelles plus favorables (article D. 6222-31 du code du travail).*
[6] Comme annoncé dans le « questions / réponses » ministériel du mois d'aout dernier (cf. newsletter des mois de juillet-aout 2019).
*[7] A noter, en outre, que l'application d'un salaire de 2ème année dans le cadre de la préparation d'une **licence professionnelle** se voit confirmée désormais à l'article D. 6222-32 du code du travail.*
*[8] Avec la substitution de **barèmes forfaitaires** aux maxima prévus par l'article D. 6332-83 du code du travail.*