



## SECTEUR DU TRAVAIL TEMPORAIRE

### COVID-19 QUESTIONS/REPONSES

#### SALARIES INTERIMAIRES EN MISSION :

> L'entreprise utilisatrice est en activité partielle et mon contrat doit se terminer, comment vais-je être indemnisé ?

Pour prétendre à l'indemnité d'activité partielle il faut être mis à disposition dans l'entreprise utilisatrice par un contrat de mission dont le motif est le remplacement d'un salarié absent.

Le motif d'accroissement temporaire d'activité ne permet pas à l'intérimaire d'être éligible au bénéfice de l'allocation.

De plus, l'allocation ne pourra être versée que dans certaines conditions, notamment pour les difficultés d'approvisionnements et à la condition que la réduction d'activité ne soit pas la cause d'une mauvaise utilisation de l'entreprise utilisatrice.

Il sera exclu la réduction d'activité causée par :

- la conjoncture économique,
- la transformation,
- la restructuration,
- la modernisation de l'entreprise
- ou lorsque l'entreprise utilisatrice connaissait parfaitement le niveau de la charge à confier au salarié au moment de la signature du contrat de mise à disposition ou au plus tard avant le terme de la période d'essai de celui-ci.

Si la condition n'est pas remplie, le contrat de mission conclu entre l'intérimaire et L'Entreprise de Travail temporaire perdue et cette dernière devra verser la rémunération jusqu'au terme de la mission convenue, y compris si L'Entreprise utilisatrice rompt la convention de mise à disposition.

Pour bénéficier de l'indemnisation au titre de l'activité partielle, l'Entreprise utilisatrice devra inclure l'intérimaire dans l'effectif concerné. A défaut, l'intérimaire doit prendre immédiatement contact avec son agence.

Si le contrat de mission s'achève avant la fin de la période d'activité partielle, l'intérimaire, au terme de son contrat devra alors se tourner vers Pôle Emploi, sauf à retrouver une autre mission.

> **L'entreprise utilisatrice est en activité partielle, et il me restait encore 2 jours à faire, suis-je en chômage partiel ?**

Il existe des souplesses de contrat dans les contrats de travail temporaire. Il faut vérifier dans le dernier contrat la date indiquée : « reporté au ..... ou avancé au .... ». Par conséquent, si l'intérimaire se trouve dans cette période dite de souplesse, L'Entreprise de Travail Temporaire pourra mettre fin au contrat. A défaut, cette dernière devra maintenir la rémunération jusqu'à cette période de souplesse.

> **L'entreprise de travail temporaire me convoque à un entretien préalable à sanction disciplinaire allant jusqu'au licenciement. A-t-elle le droit ? Dois-je accepter un entretien physique ?**

L'entretien préalable doit se réaliser sous forme présentielle. L'entretien réalisé par visioconférence ou par téléphone conduirait à une irrégularité de procédure. Cette irrégularité ne remettra pas en cause le licenciement, mais pourrait ouvrir droit à un dédommagement forfaitaire.

Par conséquent, si, en raison des mesures de prévention adoptées par l'Entreprise de travail temporaire, notamment dans les zones à risque, des restrictions s'opposent à la réalisation d'un entretien, Il faut en demander le **REPORT** (voir le modèle de courrier ci-joint) :

- du fait que l'entretien par téléphone ne permet pas un échange optimal avec l'employeur,
- du fait qu'il ne peut pas préparer son entretien avec un élu ou un conseiller du salarié qui sont difficilement joignables et qui ne pourraient pas participer à l'entretien.

> **Je suis une personne à risque (diabétique, problème respiratoire, grossesse etc ...) dois-je me rendre en mission ?**

Les personnes à risque, dites « vulnérables » doivent immédiatement se déclarer auprès de leur agence afin que celle-ci procède aux démarches nécessaires auprès de la CPAM pour vous permettre de vous arrêter et de bénéficier d'indemnités journalières sans délai de carence.

> **Je suis intérimaire dans le secteur de la santé et mon entreprise ne me fournit pas d'équipement de sécurité. Puis-je faire appliquer mon droit de retrait ?**

Il faut avant tout alerter son agence pour la mettre en demeure de fournir les équipements de protection adaptés ou, du moins, imposer à l'Entreprise utilisatrice d'y procéder (voir le modèle de courrier ci-joint).

En effet, le seul fait d'être en situation de pandémie liée au coronavirus ne justifie pas à elle seule l'exercice du droit de retrait. Il faut que l'intérimaire soit exposé à un danger grave et imminent pour sa santé en raison de l'absence mise en œuvre des mesures de prévention et de protection recommandées par le gouvernement (<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>).

A défaut, l'exercice du droit de retrait pourrait être considéré comme illégitime et permettre à l'Entreprise de travail temporaire de mettre un terme anticipé au contrat de mission et ce, pour un motif disciplinaire.

> **A la suite de la réouverture. l'entreprise utilisatrice peut-elle mettre fin à ses contrats ?**

L'Entreprise utilisatrice ne peut pas d'elle-même mettre fin aux contrats de mission des intérimaires. Pour rappel, ceux-ci lient uniquement l'ETT et l'intérimaire.

L'Entreprise utilisatrice pourra, en revanche, mettre fin à la convention de mise à disposition qui la lie avec l'ETT, de 2 manières : imposer alors l'ETT dans les 3 jours ouvrables, de proposer une nouvelle mission à l'intérimaire, ou mettre le salarié en chômage partiel.

En effet, il résulte de l'article L 1251-27 du Code du travail que l'initiative prise par une Entreprise utilisatrice de mettre fin à une convention de mise à disposition ne constitue pas un cas de force majeure autorisant l'ETT à rompre de manière anticipée le contrat de mission.

> **Vais-je bénéficier de ma RTT à la fin du mois ?**

Si le salarié intérimaire se trouve placé en activité partielle, il ne sera indemnisé que dans la limite de la durée légale hebdomadaire de 35 heures. Par conséquent, les heures habituellement accomplies au-delà de 35 heures ne le seront pas au cours de cette période et aucune RTT ne sera alors acquise.

En revanche, lors de l'activité partielle, le salarié continue à acquérir des congés qu'il sera en mesure de prendre en cas de reprise d'activité intervenant avant la fin de sa mission ou, à défaut, qui lui seront payés.

> **La Direction du site voudrait reprendre la production la semaine prochaine mais les syndicats ne sont pas favorables.**

Si les syndicats du site obtiennent le maintien de la fermeture du site, l'Entreprise formulera une demande d'activité partielle dont les intérimaires pourront bénéficier.

> **Comment seront rémunéré.e.s les salarié.e.s Intérimaires pendant la fermeture étant donné que les salariées permanents sont en RTT?**

Si la Direction de l'Entreprise utilisatrice n'a pas rompu la convention de mise à disposition, l'ETT devra maintenir la rémunération des intérimaires et ce, sans pouvoir les affecter en mission ailleurs.

# SALARIES EN CDI-i

> **Ma lettre de mission se termine le mois prochain. Suis-je en activité partielle ?**

Oui si l'Entreprise utilisatrice en fait la demande. A défaut, l'ETT devra assurer la rémunération prévue dans la lettre de mission jusqu'au terme de celle-ci. Ensuite, sauf nouvelle mission confiée, la GMMR s'appliquera.

> **Mon entreprise de travail temporaire me demande de venir signer un avenant pour avancer la date de fin de ma lettre de mission suis-je obligé d'accepter ?**

Non

> **Mon entreprise de travail temporaire me demande de poser mes congés payés suis-je obligé d'accepter ?**

Non

> **Je commence une période de GMMR vais-je avoir le activité partielle ?**

Non le CDI-i bénéficiera de sa GMMR sauf nouvelle lettre de mission et d'affectation dans une nouvelle Entreprise utilisatrice. Le régime d'indemnisation pour activité partielle ne s'applique que si l'ETT en fait la demande.

> **Pourquoi les permanents sont-ils confinés alors que nous devons aller travailler ?**

La situation de l'intérimaire va dépendre de la décision de l'Entreprise utilisatrice au regard de la situation dans laquelle elle se trouve et non de la décision de l'ETT.

> **L'entreprise a organisé le télétravail à tous les salariés mais, en tant qu'intérimaire, je ne suis pas doté de matériel ... suis-je en activité partielle ou peut-elle m'imposer une fin de mission ?**

L'entreprise utilisatrice, à défaut de faire une demande de chômage partiel, ne pourra que rompre la convention de mise à disposition, imposant alors à l'ETT de respecter le versement au CDI-i de la rémunération convenue dans la lettre de mission jusqu'au terme de celle-ci ou lui confier une nouvelle mission.

> **L'entreprise de travail temporaire me convoque à un entretien préalable pour sanction disciplinaire allant jusqu'au licenciement. A-t-elle le droit ? Dois-je accepter un entretien physique ?**

Réponse identique à celle donnée plus haut

> **L'Entreprise utilisatrice verse une prime de solidarité à ses salariés. puis-je y prétendre en tant qu'intérimaire ?**

La rémunération perçue par l'intérimaire ne peut pas être inférieure à celle que percevrait dans l'Entreprise utilisatrice, après période d'essai, un salarié de qualification professionnelle équivalente occupant le même poste de travail. Cette égalité de rémunération s'applique également aux primes sous réserve que l'intérimaire remplisse toutes les conditions (ancienneté, présence...) susceptible d'avoir été posées par accord dans L'Entreprise.

# SALARIES PERMANENTS

- > **Mon entreprise de travail temporaire a décrété le chômage partiel pour tous les salariés et me demande de faire du télétravail pour suivre les intérimaires qui travaillent encore. En a-t-elle le droit ?**

Oui, car la recherche des possibilités de mise en télétravail doit être réalisée avant toute demande d'activité partielle. En télétravail, ma rémunération nette brute habituelle devra être maintenue à 100 %.

- > **Quels sont les seuils de déclenchement du chômage technique ?**

Il n'y a pas de seuil défini par la loi, mais des motifs de recours dont devra justifier l'employeur (exemple : baisse de production directement due à l'épidémie).

- > **Pendant la période de confinement, suis-je obligé par mon employeur de venir en agence ?**

En principe l'ETT peut l'imposer car l'arrêté du 15 mars 2020, par exception, autorise les agences de travail temporaires à rester ouverte et accueillir du public. Cependant, les mesures de prévention et de protection recommandées par le gouvernement devront être strictement respectées (<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>). A noter que certaines ETT ont pris la décision de fermer toutes leurs agences.

- > **Pendant la période de confinement, mon employeur peut-il m'obliger à venir en agence si je suis seul(e) dans les locaux ?**

Oui, à condition que le salarié dispose d'un moyen de pouvoir contacter l'extérieur en cas de problème.

- > **Vais-je bénéficier de ma RTT à la fin du mois ?**

Si le salarié permanent se trouve placé en activité partielle, il ne sera indemnisé que dans la limite de la durée légale hebdomadaire de 35 heures. Par conséquent, les heures habituellement accomplies au-delà de 35 heures ne le seront pas au cours de cette période et aucune RTT ne sera alors acquise.

En revanche, lors de l'activité partielle, le salarié continue à acquérir des congés qu'il sera en mesure de prendre en cas de reprise d'activité intervenant avant la fin de sa mission ou, à défaut, qui lui seront payés.

## > Vais-je bénéficier de tickets restaurants ?

Les titres restaurants ne sont dus que lorsque les salariés sont en activité. Par conséquent, lorsque l'activité partielle conduit à une cessation totale et temporaire de toute ou partie de l'Entreprise, aucun titre restaurant ne sera délivré.

En revanche, si l'activité partielle mise en place ne se traduit que par une réduction quotidienne de l'horaire d'activité qui continue à comprendre la pause repas, les titres restaurant continueront à être délivrés.

## > Quelles sont les précautions à prendre dans le cadre de mon travail ?

Il convient de suivre les recommandations sanitaires disponibles sur le site du gouvernement (<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>).

Le Code du travail prévoit que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires « pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale des travailleurs » (article L. 4121-1). A ce titre, l'employeur peut être fondé à prendre des dispositions contraignantes pour assurer la protection de la santé du personnel après évaluation du risque de contagion dans l'entreprise.

En outre, aux termes de l'article L. 4122-1 du code du travail, « conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail. »

En conséquence, je dois :

- me conformer aux instructions qui me sont données par mon employeur en fonction de la situation de mon entreprise et de ma propre situation ;

Exemples :

Mon entreprise se situe dans une zone de circulation active du virus et pour éviter les risques de contagion, mon employeur peut décider de modifier l'organisation du travail et d'imposer le télétravail ;

Mon employeur peut décider de reporter un déplacement prévu dans une zone de circulation active du virus et a fortiori dans les zones d'exposition à risque à l'étranger.

- m'assurer personnellement de ma propre sécurité et celle de mes collègues en respectant les consignes sanitaires qui sont données.

La première démarche consiste à identifier une solution qui convient à vous-même et votre employeur.

Pour mémoire, le télétravail est un droit prévu par l'article L. 1222-9 du code du travail issu de l'ordonnance du 22 septembre 2017. Je peux donc demander à mon employeur à bénéficier du télétravail de manière ponctuelle ou durable par tous moyens. Si mon employeur me donne son accord, cela peut se faire par tout moyen. Son refus doit être motivé.

Si je suis un cas contact à haut risque identifié par l'ARS et qu'aucune autre solution ne peut être retenue, je peux bénéficier d'un arrêt de travail, indemnisé dans les conditions d'un arrêt maladie sans application des jours de carence, pour la durée d'isolement préconisée.

L'ARS m'informe de la procédure à suivre vis-à-vis de l'assurance maladie pour bénéficier de cet arrêt de travail. Il est rappelé que la délivrance d'arrêts de travail pour maintien à domicile de personnes non diagnostiquées dans le cadre de la gestion de l'épidémie relève d'une procédure dérogatoire exceptionnelle et que les médecins généralistes n'ont pas, à ce jour, compétence pour les délivrer. Les assurés dans cette

situation ne doivent pas se rendre dans les cabinets de ville ni aux urgences hospitalières pour obtenir un arrêt de travail pour ce motif.

Si je ne dispose pas d'un arrêt de travail et que mon m'employeur m'invite à ne pas me présenter sur mon lieu de travail, ma rémunération ne peut être suspendue.



# **QUESTIONS GENERALES**

## **> Quelles sont les conséquences de mon placement en quarantaine sur mon contrat de travail ?**

La mise en isolement pendant 14 jours est prescrite par le médecin de l'Agence régionale de santé pour les salariés en application du décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020. Une telle situation peut se présenter si vous êtes un cas contact, un cas confirmé.

Si vous êtes parent d'enfants qui doivent être isolés, l'arrêt sera prescrit par la CPAM à la demande de L'ETT à qui l'intérimaire aura, au préalable, transmis une attestation sur l'honneur que vous êtes parent d'au moins un enfant de moins de 16 ans dont L'Etablissement scolaire est fermé et que votre conjoint ou concubin ne s'est pas vu, lui-même prescrire un tel arrêt . Le contrat de travail est suspendu pendant cette période. Les droits à indemnisation sont identiques à ceux prévus en cas d'arrêt de travail, sans application du délai de carence.

## **> L'arrêt de travail pour garder ses enfants va-t-il être prolongé ?**

L'arrêt peut être délivré pour une durée de 1 à 14 jours. 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. Pour rappel, sur une même période, un parent sur les deux peut être placé en arrêt de travail pour ce motif.