

Paris, le 31 mars 2020

Département Action Sociale, Educative, Sportive et Culturelle
N/Réf : NJ/VB/CV – Note n°28
Dossier suivi par Valérie BRASSART

Covid-19 : situation des salariés en Parcours Emploi Compétences

L'article 2 de l'Ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020 (publiée au Journal Officiel du 28 mars 2020) a fixé la liste des salariés bénéficiaires de l'activité partielle.

Les salariés de droit privé des communes et des EPCI bénéficiant d'un parcours emploi compétences (PEC) ne peuvent y prétendre.

L'AMF a interrogé les services du ministère du travail (la Direction Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle) sur la situation de ces salariés et les modalités que doivent suivre leurs employeurs.

Les collectivités qui ont des salariés en PEC, qui ne sont pas en arrêt de travail pour la garde de leurs enfants scolarisés, doivent les mettre en autorisation spéciale d'absence, ce que la DGEFP autorise pour ce type de contrat.

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. L'employeur doit remplir en ligne sur le site Internet <https://www.ameli.fr> ou sur le site <https://declare.ameli.fr> le renouvellement de l'arrêt. Cet arrêt est fractionnable et peut être partagé entre les parents.

Éléments relatifs à l'activité partielle :

Peuvent bénéficier de l'activité partielle les salariés :

- des entreprises inscrites au répertoire national des entreprises contrôlées majoritairement par l'Etat,
- des établissements publics à caractère industriel et commercial des collectivités territoriales,
- des sociétés d'économie mixte dans lesquelles ces collectivités ont une participation majoritaire,
- des entreprises de la branche professionnelle des industries électriques et gazières soumis au statut national du personnel des industries électriques et gazières
- des structures d'insertion par l'activité économique (sauf celles portées par les communes et les EPCI qui ne sont pas éligibles à l'activité partielle),
- des entreprises adaptées,

- des structures de droit privé (comme par exemple les associations).

Éléments relatifs à l'autorisation spéciale d'absence :

Selon la DGEFP, les employeurs publics ont la possibilité de faire bénéficier les salariés en PEC de l'autorisation spéciale d'absence pour pandémie octroyée aux agents de la fonction publique.

La DGAFP et la DGCL ont publié, à l'attention des collectivités et des établissements publics, une note le 3 mars 2020, qui précise plusieurs dispositifs relatifs à la menace sanitaire.

Cette autorisation d'absence doit être prise sur le modèle de l'autorisation spéciale d'absence pour les agents publics cohabitant avec une personne « *atteinte de maladie contagieuse, et qui porteurs de germes contagieux, doivent être éloignés de leurs services* » prévue par l'instruction n°7 du 23 mars 1950 portant application des dispositions du statut général des fonctionnaires relatives aux congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence.

Si les situations de type coronavirus COVID-19 ne sont pas prévues, cette instruction prévoit également que : « *S'il s'agissait d'une maladie exceptionnelle en France (choléra, typhus, peste, etc.), les intéressés seraient soumis aux mesures spéciales qui pourraient être prescrites en pareil cas* ».

Les autorisations spéciales d'absence constituant une dérogation à l'obligation de service et de temps de travail, elles ne génèrent pas de jours de réduction du temps de travail, c'est-à-dire que ces jours doivent être proratisés.

En annexe : Note du 3 mars 2020 de la DGAFP et de la DGCL