

## NOTE D'INFORMATION

### A destination des alternants et apprentis

#### **Vous êtes en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation**

Suite aux directives du gouvernement et aux mesures exceptionnelles annoncées en lien avec le COVID-19, nous mettons en place cette note afin de vous expliquer les différentes situations dans lesquelles vous allez pouvoir vous trouver.

Les informations suivantes sont des informations générales.

***Nos missions sont de vous informer et de veiller à votre santé et à votre sécurité mais en aucun cas de nous substituer aux décisions prises par votre entreprise.***

Elle s'appuie sur des mesures exceptionnelles prises par le gouvernement. (Site de référence Ministère du travail).

**Plus d'informations :**

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries>

***Ces dernières sont évolutives au fur et à mesure de la situation.***

#### **Vous êtes en période entreprise, plusieurs situations sont possibles**

Pour rappel : Seules sont arrêtées certaines activités (bars, cafés, restaurants, cinémas, centres commerciaux, etc.) qui, parce qu'elles impliquent des regroupements de population et ne présentent pas un caractère essentiel à la vie de la nation, sont incompatibles avec la lutte contre la propagation du virus.

Pour les autres secteurs, le principe est la continuité de l'activité, en appliquant les mesures adaptées.

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. »**

***La première démarche consiste à identifier une solution qui convient à vous-même et votre employeur (voir ci-dessous les différentes situations possibles). Contactez votre entreprise pour connaître votre situation de travail à votre retour en entreprise.***

## LES DIFFERENTES SITUATIONS POSSIBLES

### Maintien de l'activité en entreprise

La présence des salariés nécessaires au fonctionnement de l'entreprise sera largement fonction de la capacité de l'entreprise à répondre aux inquiétudes des salariés et des assurances qui leur seront données **d'être correctement protégés contre les risques spécifiques liés au virus à savoir :**

Les gestes barrière et les règles de distanciation au travail sont impératifs et doivent être mis en place.

L'entreprise est invitée à repenser son organisation pour :

- Limiter au strict nécessaire les réunions :
  - la plupart peuvent être organisées à distance ;
  - les autres doivent être organisées dans le respect des règles de distanciation.
- Limiter les regroupements de salariés dans des espaces réduits.
- Les déplacements non indispensables doivent être annulés ou reportés.
- L'organisation du travail doit être au maximum adaptée, par exemple la rotation d'équipes.

Par ailleurs, **si une personne travaille dans une autre commune**, elle peut aller et revenir de son lieu travail dès lors que ce déplacement est justifié par une nécessité professionnelle et qu'elle dispose d'une attestation de son employeur. Celle-ci doit mentionner que le déplacement ne peut être différé et est indispensable à l'exercice de l'activité ne pouvant être organisée sous forme de télétravail.

**Attestation professionnelle :** <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>

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.

Je me dois personnellement **d'assurer ma propre sécurité** et celle de mes collègues **en respectant les consignes sanitaires qui sont données.**

### En Télétravail

*Activité professionnelle exercée à distance de l'employeur, soit à son domicile.*

Le moyen le plus efficace pour lutter contre la diffusion du coronavirus est de limiter les contacts physiques. Chacun, employeur comme salarié, peut contribuer à lutter contre cette diffusion, en ayant recours, dès que possible, au télétravail.

**Le télétravail est la règle impérative pour tous les postes qui le permettent.**

Le télétravail peut être mis en œuvre lorsque l'aménagement du poste de travail est rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et pour garantir la protection des salariés.

L'article L. 1222-11 du code du travail mentionne le risque épidémique comme pouvant justifier le recours au télétravail sans l'accord du salarié.

La mise en œuvre du télétravail dans ce cadre ne nécessite aucun formalisme particulier.

Lorsque le télétravail n'est pas possible, les salariés sont tenus de venir travailler dès lors que l'organisation de l'entreprise respecte les règles de distanciation impératives dans ce contexte de crise sanitaire.

### En Activité partielle appelée également chômage partiel ou technique

Le dispositif d'activité partielle peut être sollicité par les entreprises dans le cadre de circonstances à caractère exceptionnel (article R. 5122-1 du code du travail). En tant que salarié, vous pouvez être mis en activité partielle par votre entreprise. Votre contrat sera suspendu pendant cette période mais vous continuerez à être rémunéré.

L'activité partielle s'adresse à tous les salariés qui subissent une baisse de rémunération imputable :

- ▶ soit à une réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou partie de l'établissement en deçà de la durée légale de travail ;
- ▶ soit à une fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement.

Il n'y a pas de condition d'ancienneté, ni de conditions liées au type de contrat de travail (CDD, apprentis, CDI, etc.), ni de conditions liées au temps de travail du salarié (temps partiel, temps plein) pour être éligible à l'activité partielle.

En tant que salarié, l'apprenti peut être placé en activité partielle par l'entreprise.

Les règles pour les apprentis s'appliquent également aux salariés en contrat de professionnalisation.

#### **Quelle est votre rémunération ?**

Un apprenti placé en activité partielle ne perçoit plus une rémunération de la part de son employeur, mais une indemnisation, à l'instar des autres salariés.

Afin de permettre aux apprentis et aux salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation et dont la **rémunération antérieure était inférieure au SMIC**, l'indemnité d'activité partielle sera égale à leur rémunération antérieure (l'indemnisation versée couvre à la fois la rémunération applicable au titre des dispositions du Code du travail et la part conventionnelle). Votre rémunération est donc maintenue.

Pour les apprentis et les salariés en contrat de professionnalisation qui touchaient antérieurement **une rémunération égale ou supérieure au SMIC**, les mêmes dispositions que celles des autres salariés leur sont applicables : l'employeur verse une indemnité équivalente à 70 % de la rémunération horaire brute antérieure, qui ne peut être inférieure à 8,03 euros (soit le SMIC).

Cette disposition a été précisée dans une ordonnance présentée le 27 mars dans le cadre de la loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19.

#### **Plus d'informations :**

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

<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/accompagnement-des-mutations-economiques/activite-partielle>

[Ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle \(article 4\)](#)

## En arrêt de travail à titre préventif pour les personnes présentant un risque, considérées comme fragile

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.

Dans le cadre des mesures de prévention visant à limiter la propagation du coronavirus, le Haut Conseil de la Santé Publique (HCSP) a décidé de faire bénéficier certains salariés d'un arrêt de travail à titre préventif pour leur permettre de rester à leur domicile :

- Les patients aux antécédents cardiovasculaires: hypertension artérielle compliquée, accident vasculaire cérébral ou coronaropathie, chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
- Les diabétiques insulino-dépendants non équilibrés ou présentant des complications secondaires à leur pathologie ;
- Les personnes présentant une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale ;
- Les patients présentant une insuffisance rénale chronique dialysée et les malades atteints de cancer sous traitement.

La protection de ces personnes est un impératif qui ne pourra être atteint que par le respect de mesures de prévention strictes.

**Les démarches à suivre :** <https://www.ameli.fr/haute-garonne/assure/actualites/covid-19-extension-du-teleservice-declareamelifr-certaines-personnes-risque-eleve>

## En congés payés

L'employeur peut déplacer des congés déjà posés par le salarié sur une autre période à venir pour couvrir la période de confinement, compte tenu des circonstances exceptionnelles en application de l'article L. 3141-16 du code du travail.

### **Par application de l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020, publiée au JO le 26 mars 2020 :**

Si l'entreprise connaît des difficultés économiques liées à la propagation du Covid-19 :

Désormais, l'employeur peut,

- Sans l'accord du salarié, décider de la prise de jours de congés payés acquis par un salarié
- Ou de modifier, sans l'accord du salarié la date de prise de congés payés.

Les conditions sont:

- Des congés payés d'une durée inférieure ou égale à 6 jours
- Obligation de prévenir le salarié au moins un jour franc
- La période de congés imposée ne peut aller au-delà du 31 décembre 2020.

### **Plus d'informations :**

[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.](#)

## En arrêt de travail pour garde d'enfants

Si le télétravail n'est pas possible et que vous n'avez pas de solutions de garde pour vos enfants de moins de 16 ans, vous pouvez demander un arrêt de travail indemnisé, sans délai de carence, et valable le temps que durera la fermeture de la structure d'accueil de votre enfant.

Il s'agit d'un arrêt maladie qui ne nécessite pas d'aller chez le médecin pour obtenir un certificat. Ce congé est fractionnable. L'employeur ne peut refuser cet arrêt ; il doit le déclarer et envoyer l'attestation à l'assurance maladie.

**Toutes les informations sur le site :** <https://declare.ameli.fr>

## Autres informations

### Absence du maître d'apprentissage ou du tuteur entreprise

Il est recommandé de garder l'organisation normale autant que possible. Ainsi, il est possible que l'apprenti ou l'alternant ne soit pas accompagné par son maître d'apprentissage ou tuteur d'entreprise mais que sa sécurité soit assurée par un autre salarié de l'entreprise.

### L'exercice du droit de retrait

En vertu des articles L. 4131-1 et suivants du code du travail, un travailleur peut se retirer d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Il doit alerter l'employeur de cette situation. **Il s'agit d'un droit individuel et subjectif.**

Il convient de souligner que **le droit de retrait vise une situation particulière de travail et non une situation générale de pandémie.**

Le droit de retrait doit être exercé de telle manière qu'il ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent (article L. 4132-1 du code du travail). Cela implique que le retrait ne peut s'effectuer si le risque concerne des personnes extérieures à l'entreprise, notamment des usagers (circulaire DRT n° 93/15 du 26 mars 1993).

**Dans le contexte actuel, dans la mesure où l'employeur a mis en œuvre les dispositions prévues par le code du travail et les recommandations nationales (<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>) visant à protéger la santé et à assurer la sécurité de son personnel, qu'il a informé et préparé son personnel, le droit individuel de retrait ne peut en principe pas trouver à s'exercer.**

L'appréciation des éléments pouvant faire penser que le maintien au poste de travail présente un danger grave et imminent relève, le cas échéant, du juge qui vérifie le caractère raisonnable du motif.

**Un salarié serait donc fondé à exercer son droit de retrait pour la seule situation où, en violation des recommandations du gouvernement, son employeur lui demanderait de se déplacer en l'absence d'impératif.**

## Vous êtes en période de formation

L'ensemble des CFA du territoire national, territoires d'outre-mer compris, a reçu pour consigne de ne plus recevoir d'apprentis à compter du lundi 16 mars 2020.

Notre CFA met en place des cours à distance, permettant de continuer à suivre le cycle normal du calendrier d'alternance.

L'apprenti les suit de chez lui.

Cela n'entraîne, à ce stade, pas de conséquence sur l'exécution du contrat d'apprentissage.

Ces règles s'appliquent également aux organismes de formation pour les salariés en contrat de professionnalisation.

Le responsable de la formation remettra à chaque apprenti et à chaque alternant un planning de formation à distance et l'informerá des outils utilisés pour la mise en œuvre des cours à distance.

**Cf. Courrier du directeur de la MFCA : Dispositions prises par l'université concernant les alternants inscrits dans nos formations** – <https://www.univ-tlse3.fr/>

## Modalité de Contrôle et de Connaissance – Examen

De façon générale, les Modalités du Contrôle des Connaissances (MCC) seront révisées lorsque la fin de confinement sera connue avec une période suffisante pour la préparation éventuelle d'examens.

La révision des MCC se fera avec la plus grande bienveillance de façon à ne pas pénaliser les apprenants.

A ce stade, dans les diplômes nationaux, la date de fin de formation (la délivrance du diplôme) n'est pas remise en question.

Dès que nous aurons de nouvelles informations générales, nous les transmettrons aux apprenants.

Les informations particulières pour chaque formation seront transmises par le responsable de la formation.

## DES QUESTIONS ?

**Si vous avez des questions, n'hésitez pas à contacter les ingénieurs du pôle Ingénierie de Développement de la Formation Continue et de l'Alternance :**

Laetitia Amaré (Tarbes) – [laetitia.amare@iut-tarbes.fr](mailto:laetitia.amare@iut-tarbes.fr)

Bachir Atrous (Toulouse) - [bachir.atrous@univ-tlse3.fr](mailto:bachir.atrous@univ-tlse3.fr)

Delphine Cailleaud (Toulouse) - [delphine.cailleaud@univ-tlse3.fr](mailto:delphine.cailleaud@univ-tlse3.fr)

Estrella Cervino-Lorenzo (Toulouse) - [estrella.cervino-lorenzo@univ-tlse3.fr](mailto:estrella.cervino-lorenzo@univ-tlse3.fr)

Pascale Labit-Caubel (Castres) - [pascale.labit-caubel@univ-tlse3.fr](mailto:pascale.labit-caubel@univ-tlse3.fr)

Fabien Latraube (Auch) - [fabien.latraube@iut-tlse3.fr](mailto:fabien.latraube@iut-tlse3.fr)

Karine Ortyl (Toulouse) - [karine.ortyl@univ-tlse3.fr](mailto:karine.ortyl@univ-tlse3.fr)

## EN SAVOIR +

### > SITE UNIVERSITE PAUL SABATIER – TOULOUSE III :

Espace dédié Covid-19 : [Consultez](#)

Espace Mission Formation Continue et Apprentissage : [Consultez](#)

### > SITE DU MINISTERE DU TRAVAIL :

Espace dédié Covid-19 : [Consultez](#)

Espace Activité partielle : [Consultez](#)

Questions/Réponses Activité partielle : [Consultez](#)

Questions/réponses Apprentissage : [Consultez](#)

### > SITE DU GOUVERNEMENT AVEC DES INFORMATIONS GENERALES :

Informations Coronavirus : [Consultez](#)

\*\*\* FIN DE LA NOTE D'INFORMATION \*\*\*