

> **Covid-19** : « Il faut préserver la santé des salariés mis à disposition », E. Laherre, avocate

> **AT-MP, C2P, AEEH** : les délais d'attribution ou d'instruction prolongés pendant la crise sanitaire

> **Quelques paramètres du dispositif exceptionnel** d'activité partielle sont précisés

le dossier juridique p. 1-8

> **Les nouvelles modalités de la prime Macron 2020** : à jour des assouplissements décidés pour faire face à la pandémie

// l'actualité

LIAISONS SOCIALES PRESSE

CONTRAT DE TRAVAIL

Covid-19 : « Il faut préserver la santé des salariés mis à disposition », E. Laherre, avocate

« Dans le contexte actuel sans précédent, les salariés inoccupés qui le souhaitent, peuvent être transférés de manière provisoire dans une entreprise confrontée à un manque de personnel », a indiqué le ministère du Travail dans un communiqué en date du 2 avril 2020 (v. l'actualité n° 18037 du 7 avril 2020). Ce prêt de main-d'œuvre temporaire soulève toutefois plusieurs questions auxquelles les réponses d'Elisabeth Laherre, avocate associée au cabinet Coblenca avocats, apportent leur éclairage.

Quels sont les emplois visés par ce prêt de main-d'œuvre temporaire ?

Tous les emplois sont potentiellement concernés. Ce dispositif préexistait au Covid-19 et n'a été que rappelé par le ministre du Travail.

Certaines entreprises dont l'activité est essentielle à la vie de la Nation sont confrontées à une pénurie de main-d'œuvre pendant que, dans d'autres entreprises, des salariés sont inoccupés. Ce prêt de main-d'œuvre permet donc aux premières de maintenir leur activité sans interruption, aux salariés de conserver leur niveau de rémunération à 100 %, et à l'État et à l'entreprise prêteuse de ne pas avoir à supporter le coût de l'activité partielle.

En conséquence, tous les salariés inoccupés et volontaires peuvent être transférés provisoirement dans une entreprise confrontée à un manque de personnel. Concrètement, il faut que ces salariés volontaires soient disponibles, donc en activité partielle, mais ce prêt de main-d'œuvre est beaucoup plus facilement gérable lorsqu'ils sont en arrêt d'activité total.

Quelle est la procédure à suivre pour l'entreprise d'origine et l'entreprise d'accueil ?

Il faut signer une convention de mise à disposition entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice qui en définit la durée et mentionne l'identité et la qualification du salarié concerné ainsi que le mode de détermination des salaires, des charges sociales et des frais professionnels qui seront facturés par l'entreprise utilisatrice à l'entreprise prêteuse. Le prêt de main-d'œuvre requiert également la signature d'un avenant au contrat de travail par le salarié, précisant le travail confié dans l'entreprise utilisatrice, les horaires et le lieu d'exécution du contrat ainsi que les caractéristiques particulières du poste de travail (C. trav., art. L.8241-2). Juridiquement, le contrat de travail des salariés « prêtés » est donc modifié puisqu'il y a un avenant. Mais ce dernier ne concerne ni le salaire ni la qualification, qui restent inchangés. Si le poste n'est pas nécessairement similaire, il doit en effet relever du même niveau de qualification.

Il ne faut pas non plus omettre de consulter les instances représentatives du personnel de chacune des deux entreprises. Le comité social et écono-

mique de l'entreprise utilisatrice doit être informé et consulté préalablement à l'accueil du salarié mis à disposition, et le CSE de l'entreprise prêteuse, avant la mise en œuvre du prêt de main-d'œuvre. Ce dernier doit aussi être informé lorsque le poste occupé dans l'entreprise utilisatrice figure sur la liste de ceux présentant des risques particuliers pour la santé et la sécurité. Dans le contexte de l'épidémie de Covid-19, cette information semble toutefois opportune même si le poste ne figure pas sur cette liste.

Quels éléments de la rémunération peuvent être remboursés par l'entreprise d'accueil ?

Conformément à l'article L.8241-1 du Code du travail, l'entreprise prêteuse refacturera les salaires versés au salarié, les charges sociales afférentes et les frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de la mise à disposition.

La jurisprudence n'a pas tranché la question des congés payés incidents et du *pro-rata* des primes à périodicité plus longue que la durée de la mise à disposition. Une lecture stricte de l'article L.8241-1 du Code du travail laisse à penser qu'ils ne sont pas facturables car il ne s'agit pas des salaires versés au salarié pendant la mise à disposition. L'esprit de la loi devrait néanmoins permettre la facturation des congés payés incidents.

La question des frais de gestion afférents à la mise à disposition se pose également depuis un arrêt du 18 mai 2011 (Cass. soc., 18 mai 2011, n° 09-69.175) qui a reproché à l'entreprise utilisatrice de n'assumer aucun frais de gestion du personnel. Mais les dispositions légales

relatives à l'encadrement du prêt de main-d'œuvre étant postérieures à cet arrêt et ne reprenant pas cette notion de frais de gestion, il est plus prudent de ne pas en demander le remboursement (Loi Cherpion n° 2011-893 du 28 juillet 2011).

Existe-t-il un risque d'inégalité de traitement entre ces salariés et ceux de l'entreprise d'accueil ?

Juridiquement, il n'y a pas de difficulté, car les salariés ne sont pas dans une situation similaire, les conditions de ce prêt de main-d'œuvre étant encadrées par la loi.

Il n'existe pas, à notre connaissance, de jurisprudence sur cette question, mais il est possible de raisonner par analogie en comparant cette situation avec celle de salariés dont le contrat est transféré dans une entreprise d'accueil suite à une fusion, les salariés de l'entreprise d'accueil ne pouvant réclamer l'alignement

de leur salaire sur celui des salariés transférés (Cass. soc., 11 janvier 2012, n° 10-14.614 FS-PB). Concrètement cela peut être une difficulté si les salariés de l'entreprise utilisatrice connaissent la rémunération des salariés mis à disposition. Mais, selon moi, la question se pose surtout dans l'autre sens, lorsque les salariés mis à disposition sont moins bien traités que ceux de l'entreprise d'accueil. Le point n'est pas traité par les dispositions légales et il est d'autant plus susceptible de se poser si les salariés de l'entreprise d'accueil touchent des primes d'activité liées au Covid-19.

Il convient donc de tenir compte de ces données dans l'avenant et la convention de mise à disposition.

Comment se prémunir contre le risque du délit de prêt de main-d'œuvre illicite ?

Il faut être extrêmement vigilant dans le respect du formalisme du prêt de

main-d'œuvre à but non lucratif et dans la facturation du coût salarial. Il est impératif d'avoir un avenant et une convention de mise à disposition signés avant l'arrivée du salarié et il est certain qu'il ne faut dégager aucune marge. Si ces conditions sont remplies, le risque de délit de prêt de main-d'œuvre illicite devrait être faible.

Le problème essentiel, à mon sens, est plus la question des conditions de travail dans l'entreprise d'accueil. Comme pour les salariés sous contrat à durée déterminée ou intérimaires (C. trav., art. L. 1251-21 et s., L. 4154-2 et s.), la santé et la sécurité des salariés mis à disposition doivent faire l'objet d'une vigilance particulière et ce même si leur cas n'est pas expressément prévu par la loi. C'est d'autant plus vrai dans le contexte épidémique actuel. ■

Retrouvez votre revue en avant-première sur liaisons-sociales.fr

POLITIQUE SOCIALE

AT-MP, C2P, AEEH : les délais d'attribution ou d'instruction prolongés pendant la crise sanitaire

Le gouvernement a promulgué le 22 avril 2020 une ordonnance afin d'adapter à nouveau la réglementation pour faire face aux conséquences de la crise sanitaire liée au Covid-19 sur les droits sociaux. Ainsi, le versement de certaines prestations familiales est prolongé, différents délais des procédures AT-MP et d'instruction dans le cadre du C2P sont prorogés, les modalités d'octroi de l'aide du fonds de solidarité sont également précisées.

Outre de nouvelles dispositions relatives à l'activité partielle (v. l'actualité n° 18049 du 24 avril 2020), l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 s'attache à prolonger plusieurs délais en matière de sécurité sociale en raison de la crise sanitaire. C'est le cas notamment en matière de déclaration et de reconnaissance en matière d'AT-MP, de certaines prestations familiales et de recours au compte professionnel de prévention (C2P). L'ordonnance détaille en outre les modalités de contrôle des bénéficiaires d'aides versées par le Fonds de solidarité et autorise le versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat jusqu'à 2000 € sans mise en œuvre d'un

accord d'intéressement pour les associations et fondations reconnues d'utilité publique ou d'intérêt général.

Plafond de 2000 € de la prime Macron pour les associations et fondations

L'ordonnance n° 2020-385 du 1^{er} avril 2020 a supprimé la condition de mise en œuvre d'un accord d'intéressement pour le bénéfice des exonérations sociales et fiscales de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat dans la limite de 1000 €, et a porté ce plafond à 2000 € pour les entreprises qui en mettent un en œuvre (v. l'actualité n° 18035 du 3 avril 2020). L'article 19 de l'ordonnance va plus loin pour les associations et fondations reconnues d'utilité publique ou d'intérêt général, pour lesquelles de tels accords sont « difficilement conciliables avec leur logique non lucrative ». Le texte prévoit ainsi que l'obligation de conclure un accord d'intéressement pour pouvoir bénéficier du nouveau plafond de 2000 € ne s'applique pas à ces structures. Pour rappel, la version initiale de l'article 7 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2020 prévoyait cette disposition, mais l'ordonnance du 1^{er} avril 2020 l'avait supprimée en même temps que

la condition de mise en œuvre d'un accord d'intéressement pour les primes versées dans la limite de 1000 €.

Prorogation des délais de reconnaissance des AT-MP

L'ordonnance proroge divers délais applicables à la procédure de reconnaissance des accidents du travail ou maladies professionnelles (AT-MP) du régime général, lorsqu'ils expirent entre le 12 mars 2020 et une date qui sera fixée par arrêté, sans pouvoir dépasser un mois après la date de fin de l'état d'urgence sanitaire (le 24 mai 2020 pour le moment).

Les délais impartis aux salariés et employeurs sont prorogés comme suit :

- le délai accordé au salarié pour déclarer à son employeur un accident du travail est prorogé de 24 heures ;
- les délais accordés à l'employeur pour informer la Caisse primaire d'assurance maladie de la survenue d'un accident et pour prévenir le CSE lorsque l'accident n'a entraîné aucun arrêt de travail ou soins sont respectivement prorogés de trois jours ;
- le délai accordé à la victime d'une maladie professionnelle pour la déclarer à la sécurité sociale et le délai supplé-