

Sodecal - Mars 2020

# NEWS LETTER

vol  
03

## “Spéciale” CORONAVIRUS

- Mesures de soutien
- Activité partielle
- Report IS et cotisation URSSAF
- FNE - Formation
- Droit de retrait
- Comité Social Economique
- Recommandation pour les employeurs
- Fermeture établissement scolaire



Cette information ne prend pas en compte les dernières annonces faites par le Chef de l'Etat dont les mesures seront annoncées dans les jours à venir

Mesures de soutien  
du Gouvernement

2



Activité  
partielle

4



Report acompte IS  
& cotisations  
URSSAF

6



Recommandation  
pour les employeurs

Que faire si un salarié doit garder son enfant concerné par une mesure de fermeture de son établissement scolaire

14



Information et  
consultation du CSE

11

## L'activité de votre entreprise est impactée par le Coronavirus

Quelles sont les mesures de soutien et les contacts utiles pour vous accompagner?

Face à l'épidémie du Coronavirus COVID-19, le gouvernement a mis en place des mesures de soutien immédiates aux entreprises:

1. Des **délais de paiement d'échéances sociales et / ou fiscales** (URSSAF, impôts);
2. Dans les situations les plus difficiles, **des remises d'impôts directs** pouvant être décidées dans le cadre d'un examen individualisé des demandes ;
3. Un soutien de l'Etat et de la Banque de France (médiation du crédit) pour négocier avec sa banque un **rééchelonnement des crédits bancaires** ;
4. La mobilisation de Bpifrance pour garantir des **lignes de trésorerie** bancaires dont les entreprises pourraient avoir besoin à cause de l'épidémie ;
5. Le maintien de l'emploi dans les entreprises par le dispositif de **chômage partiel simplifié et renforcé** ;
6. **L'appui au traitement d'un conflit** avec des clients ou fournisseurs par le Médiateur des entreprises ;
7. La reconnaissance par l'Etat du Coronavirus comme un **cas de force majeure** pour tous les marchés publics d'Etat. En conséquence, pour tous les marchés publics d'Etat, les pénalités de retard ne seront pas appliquées.

Pour plus d'informations :

[www.economie.gouv.fr/coronavirus-soutien-entreprises](http://www.economie.gouv.fr/coronavirus-soutien-entreprises)



**Pour être accompagné  
dans vos démarches, vous  
pouvez contacter :**

### Le référent unique de la DIRECCTE de votre région:

Auvergne-Rhône-Alpes	<a href="mailto:ara.redressementproductif@direccte.gouv.fr">ara.redressementproductif@direccte.gouv.fr</a>	04 72 68 29 69
Bourgogne-Franche-Comté	<a href="mailto:bfc.continuite-eco@direccte.gouv.fr">bfc.continuite-eco@direccte.gouv.fr</a>	03 80 76 29 38
Bretagne	<a href="mailto:bretag.continuite-eco@direccte.gouv.fr">bretag.continuite-eco@direccte.gouv.fr</a>	02 99 12 21 44
Centre Val-de-Loire	<a href="mailto:centre.continuite-eco@direccte.gouv.fr">centre.continuite-eco@direccte.gouv.fr</a>	02 38 77 69 74
Corse	<a href="mailto:marie-francoise.baldacci@direccte.gouv.fr">marie-francoise.baldacci@direccte.gouv.fr</a>	04 95 23 90 14
Grand Est	<a href="mailto:ge.pole3E@direccte.gouv.fr">ge.pole3E@direccte.gouv.fr</a>	03 69 20 99 28
Hauts-de-France	<a href="mailto:hdf.continuite-eco@direccte.gouv.fr">hdf.continuite-eco@direccte.gouv.fr</a>	03 28 16 46 88
Ile-de-France	<a href="mailto:idf.continuite-eco@dirrecte.gouv.fr">idf.continuite-eco@dirrecte.gouv.fr</a>	01 70 96 14 15
Normandie	<a href="mailto:norm.continuite-eco@direccte.gouv.fr">norm.continuite-eco@direccte.gouv.fr</a>	02 32 76 16 60
Nouvelle-Aquitaine	<a href="mailto:na.gestion-crise@direccte.gouv.fr">na.gestion-crise@direccte.gouv.fr</a>	05 56 99 96 50
Occitanie	<a href="mailto:oc.continuite-eco@direccte.gouv.fr">oc.continuite-eco@direccte.gouv.fr</a>	05 62 89 83 72
Pays de Loire	<a href="mailto:pays-de-la-loire@dirrecte.gouv.fr">pays-de-la-loire@dirrecte.gouv.fr</a>	02 53 46 79 69
Provence-Alpes-Côtes d'Azur	<a href="mailto:paca.continuite-eco@dirrecte.gouv.fr">paca.continuite-eco@dirrecte.gouv.fr</a>	04 86 67 32 86
Mayotte	<a href="mailto:dominique.grancher@dieccte.gouv.fr">dominique.grancher@dieccte.gouv.fr</a>	02 69 61 93 40
Guadeloupe	<a href="mailto:971.gestion-crise@dieccte.gouv.fr">971.gestion-crise@dieccte.gouv.fr</a>	05 90 80 50 50
Réunion	<a href="mailto:arnaud.siccardi@dieccte.gouv.fr">arnaud.siccardi@dieccte.gouv.fr</a>	02 62 940 707
Martinique	<a href="mailto:dd-972.direction@dieccte.gouv.fr">dd-972.direction@dieccte.gouv.fr</a>	05 96 44 20 00
Guyane	<a href="mailto:dd-973.direction@dieccte.gouv.fr">dd-973.direction@dieccte.gouv.fr</a>	05 94 29 53 53

### Le référent unique des CCI et CMA :

CCI France	<a href="mailto:entreprises-coronavirus@ccifrance.fr">entreprises-coronavirus@ccifrance.fr</a>	01 44 45 38 62
CMA France	<a href="mailto:infoCovis19@cma-france.fr">infoCovis19@cma-france.fr</a>	01 44 43 43 85

## Activité partielle

Travail  
à temps partiel

# Comment puis-je adapter mon activité à la baisse ?

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). Les salariés qui, tout en restant liés à leur employeur par un contrat de travail, subissent une perte de salaire imputable soit à la fermeture temporaire de l'établissement (ou d'une partie de l'établissement), soit à la réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement en deçà de la durée légale du travail, bénéficient dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat, d'une allocation spécifique qui est à la charge de l'Etat.

## Quelles conséquences sur le contrat de travail ?

Lorsque les salariés sont placés en position d'activité partielle, le contrat de travail est suspendu mais non rompu. Ainsi, sur les heures ou périodes non travaillées, les salariés ne doivent pas être sur leur lieu de travail, à disposition de leur employeur et se conformer à ses directives.

Le contrat de travail étant suspendu, les salariés perçoivent une indemnité compensatrice versée par leur employeur. Cette indemnité doit correspondre au minimum à 70 % de la rémunération antérieure brute et peut être augmentée par l'employeur. En cas de formation pendant l'activité partielle, cette indemnité est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure.

## Quelle compensation financière pour l'employeur ?

Pour accompagner le versement de l'indemnité, l'employeur bénéficie d'une allocation forfaitaire cofinancée par l'Etat et l'Unédic :

- 7,74 euros pour les entreprises de moins de 1 à 250 salariés ;

- 7,23 euros pour les entreprises de plus de 250 salariés.

## Comment faire une demande d'activité partielle ?

Toutes les demandes doivent être déposées sur le portail dédié <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/> en amont du placement effectif des salariés en activité partielle.

Toutefois, il n'est pas toujours possible d'anticiper les demandes d'activité partielle avant le placement des salariés en activité partielle. Dans ce cas, les employeurs sont invités à déposer leur demande d'activité partielle dans un délai raisonnable après le début de la période demandée.

## Quel est le délai d'instruction de la demande d'activité partielle ?

La réglementation applicable prévoit que l'autorité administrative dispose de 15 jours maximum pour instruire la demande (article R. 5122-4 du code du travail). A l'issue de ce délai et en l'absence de réponse de l'administration, la demande est réputée acceptée. Il a cependant été donné instruction de traiter prioritairement les demandes liées au Covid-19 afin de réduire fortement le délai effectif d'instruction.

## Quels sont les cas éligibles à l'activité partielle ?

Exemple	Commentaires
Fermeture administrative d'un établissement	
Interdiction de manifestations publiques à la suite d'une décision administrative	
Absence (massive) de salariés indispensables à l'activité de l'entreprise	Si les salariés indispensables à la continuité de l'entreprise sont contaminés par le coronavirus/en quarantaine rendant ainsi impossible la continuité de l'activité, les autres salariés peuvent être placés en activité partielle
Interruption temporaire des activités non essentielles	Si les pouvoirs publics décident de limiter les déplacements pour ne pas aggraver l'épidémie, les salariés peuvent être placés en activité partielle.
Suspension des transports en commun par décision administrative	Tous les salariés ne pouvant pas se rendre sur le lieu de travail du fait de l'absence de transport en commun peuvent être placés en activité partielle
Baisse d'activité liée à l'épidémie	Les difficultés d'approvisionnement, la dégradation de services sensibles, l'annulation de commandes etc. sont autant de motifs permettant de recourir au dispositif d'activité partielle.


# Report partiel ou total de l'acompte IS au 15/03

**Demande de délai de paiement ou de remise pour les entreprises en difficulté suite au Coronavirus - Covid 19**

## Modèle de demande de délai de paiement ou de remise d'impôt difficultés liées au Coronavirus - Covid 19


Les entreprises en difficulté pour le paiement de leurs impositions à la suite du Coronavirus - Covid 19 peuvent **demandeur à bénéficier d'un délai de paiement ou d'une remise d'impôt direct**, notamment pour l'échéance d'acompte d'IS du 16 mars.

Pour faciliter leur démarche, la DGFIP met **à disposition des entreprises un modèle de demande** à adresser à leur service des impôts des entreprises.



**Demande de délai de paiement ou de remise d'impôt difficultés liées au Coronavirus - Covid 19**  
(à adresser au service des impôts des entreprises dont vous relevez)

Désignation de l'entreprise :					
Numéro SIRET :					
<b>Nature de la demande (cocher la case) :</b>					
Demande de délai de paiement		<input type="checkbox"/>			
Demande de remise		<input type="checkbox"/>			
<b>Objet de la demande :</b>					
Impôt sur lequel porte la demande	Date de l'échéance	Montant restant dû			
<p>✓ Si demande de délai de paiement, préciser la durée de l'étalement souhaité (nombre de mensualités) :</p> <p>✓ Si demande de remise, préciser le montant de la remise demandé :</p> <p><small>NB : En application de l'article L. 247 du livre des procédures fiscales, la remise doit être motivée par une situation de gêne ou d'indigence plaçant l'entreprise dans une impossibilité de payer.</small></p>					
Éléments justifiant la demande :					
- Baisse du chiffre d'affaires : (préciser le chiffre d'affaires mensuel des mois précédant la demande et des mois correspondants de l'année précédente)					
Chiffre d'affaires mensuel	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai
2019					
2020					
- Autres dettes à honorer (nature, montant, échéance) :					
- Situation de la trésorerie :					
- Autres éléments de nature à justifier un délai de paiement ou une remise :					
Date :					
Nom et prénom :					
Signature :					



MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE ET DES AFFAIRES FISCALES

**Cliquez dessus pour accéder à la version en ligne**

## Report du paiement partiel ou total des cotisations URSSAF ou SSI

À la suite de l'épidémie de coronavirus et de son impact sur l'activité des entreprises, le réseau des Urssaf est mobilisé pour venir en soutien des employeurs et des travailleurs indépendants qui rencontrent des difficultés pour déclarer ou payer leurs cotisations.

Si en raison de cette épidémie, vous avez subi une perturbation majeure de votre activité, rapprochez-vous de votre **Urssaf** afin de trouver une solution d'accompagnement adaptée.

Cet accompagnement se traduit notamment par l'octroi de délais (échelonnement de paiements), et d'une remise exceptionnelle des majorations et pénalités de retard sur les périodes ciblées.

Pour les travailleurs indépendants, il est également possible de demander une anticipation de la régularisation annuelle afin d'obtenir un recalcul des cotisations cohérent avec la santé de l'entreprise, et d'obtenir un nouvel échéancier de paiement des cotisations provisionnelles, ou de solliciter l'intervention de l'action sociale pour la prise en charge partielle ou totale des cotisations au titre de l'aide aux cotisants en difficulté, ou pour l'attribution d'une aide financière exceptionnelle.

**Vos demandes seront traitées de manière prioritaire par votre Urssaf.**

### Quelles sont vos démarches ?

#### **Vous êtes employeur ou profession libérale ?**

Connectez-vous à votre espace en ligne sur **urssaf.fr** et adressez un message via la rubrique « Une formalité déclarative » > « Déclarer une situation exceptionnelle ».

Il est également possible de joindre votre Urssaf **par téléphone au 3957** (0,12€ / min + prix appel).

#### **Vous êtes travailleurs Indépendants, artisan, commerçant ?**

Contactez votre Urssaf :

**Par courriel :**

Sur **secu-independants.fr/Contact**, objet « Vos cotisations », motif « Difficultés de paiement »

**Par téléphone : Au 3698**

(service gratuit + prix d'un appel)

Pour plus d'informations :

<https://www.urssaf.fr/portail/home/actualites/autres-actualites/epidemie-de-coronavirus.html>

**En cas de sous-activité prolongée, voire d'arrêt total de l'activité, les entreprises peuvent demander à bénéficier du FNE-Formation en lieu et place de l'activité partielle afin d'investir dans les compétences des salariés.**

Formalisée par une convention conclue entre l'Etat (la Direccte) et l'entreprise (ou l'opérateur de compétences - OPCO), le FNE-Formation a pour objet la mise en œuvre d'actions de formation, afin de faciliter la continuité de l'activité des salariés face aux transformations consécutives aux mutations économiques et technologiques, et de favoriser leur adaptation à de nouveaux emplois.

## Quelles sont les formations éligibles ?

### Les formations éligibles sont :

- ✓ celles permettant d'obtenir une des qualifications mentionnées à l'article L. 6314-1 du code du travail. Il peut s'agir d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles, d'une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ou d'un certificat de qualification professionnelle.
- ✓ les actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience telles que définies à l'article L. 6313-11 du code du travail ainsi que pour les formations de tuteurs, de maîtres d'apprentissage, les bilans de compétences, les bilans professionnels ou de positionnement et les formations facilitant la polyvalence professionnelle des salariés.

**Les dispositifs de formation mobilisables sont notamment le plan de développement des compétences et le CPF mis en œuvre durant le temps de travail selon les conditions définies à l'article L. 6323-11 du code du travail et la période de professionnalisation.**

### QUELLE EST LA PRISE EN CHARGE DE L'ÉTAT ?

S'il est le seul financeur public, l'État peut accorder une aide allant jusqu'à 50 % des coûts admissibles voire 70% en cas de majoration. En contrepartie, l'entreprise s'engage à maintenir dans l'emploi les salariés formés pendant une durée au moins égale à la durée de la convention augmentée de 6 mois.

Il est à noter que les rémunérations des salariés sont intégrées dans l'assiette des coûts éligibles, au même titre que les frais pédagogiques.

### Info du Vendredi 13 mars 2020

Le Premier ministre, Edouard Philippe, a annoncé, ce vendredi 13 mars, que les **rassemblements de plus de 100 personnes étaient désormais interdits** en France pour tenter de limiter l'épidémie de coronavirus.



## Puis-je moduler les durées du travail pour répondre à une hausse d'activité ?

Certaines dispositions du Code du travail permettent de déroger aux durées maximales de travail et aux repos, même si elles sont habituellement mises en place en application d'une convention ou d'un accord d'entreprise. Elles peuvent être appliquées dans des situations d'urgence sur des périodes limitées après information de l'inspection du travail.

MESURE	PROCEDURES
<b>Suspension du repos hebdomadaire de 35 heures</b>	Consultation du CSE et information préalable de l'inspection du travail (IT)
<b>Dérogation au repos quotidien de 11 heures consécutives</b>	Pour des travaux urgents pour prévenir des accidents imminents, réparer des accidents survenus, ou organiser des mesures de sauvetage. Décision de l'employeur et information de l'IT. Attribution d'un repos compensateur.
<b>Dépassement de la durée maximale quotidienne de 10 heures</b>	En cas de surcroît temporaire d'activité, soit : - Demande d'autorisation à l'IT ; - En cas d'urgence, information de l'inspecteur après consultation du CSE.
<b>Dérogation à la durée maximale quotidienne du travail de nuit de 8 heures</b>	Pour un accroissement de l'activité avec l'autorisation de l'IT. Pour des travaux urgents pour prévenir des accidents imminents. Décision de l'employeur et information de l'IT. Attribution d'un repos compensateur.
<b>Dérogation à la durée maximale hebdomadaire absolue de 48h</b>	Autorisation par le Direccte (après consultation du CSE), qui peut prévoir des mesures compensatoires pour les salariés (repos compensatoire ou abaissement de la durée maximale de travail pour des périodes ultérieures)
<b>Dérogation à la durée maximale hebdomadaire moyenne de 44h sur 12 semaines consécutives</b>	Autorisation du Direccte (après consultation du CSE), qui peut prévoir des mesures compensatoires pour les salariés (repos compensatoire ou abaissement de la durée maximale de travail pour des périodes ultérieures)

# Quelles sont les règles générales relatives à l'exercice du droit de retrait ?

## Dans quelles conditions un salarié peut-il exercer son 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, notamment dans le cadre des institutions représentatives du 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.

## Que puis-je faire si l'exercice du droit de retrait est abusif ?

Aucune sanction ou retenue sur salaire ne peut être appliquée du fait de l'exercice légitime du droit de retrait. L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent.

A contrario, si l'exercice de ce droit est manifestement abusif, une retenue sur salaire pour inexécution du contrat de travail peut être effectuée. L'exercice non fondé de ce droit ne caractérise pas l'existence d'une faute grave, mais peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement. Ces dispositions s'exercent le cas échéant sous le contrôle du juge.

## Qu'est-ce qu'un danger grave et imminent ?

L'appréciation se fait au cas par cas. Peut être considéré comme « grave » tout danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée et comme « imminent », tout danger susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché.

## Quel est le rôle du comité social et économique et dans quels cas dois-je l'informer/le consulter ?

Le CSE joue un rôle particulièrement important dans les situations de crises.

Il devra ainsi être associé à la démarche d'actualisation des risques et consulté sur la mise à jour du document unique d'évaluation des risques.

### Information et consultation du CSE

Le CSE a pour mission de promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise.

Par ailleurs, dans les entreprises de plus de 50 salariés, le CSE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur la durée du travail ou les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle ainsi que sur tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

C'est le cas pour :

- les modifications importantes de l'organisation du travail ;
- le recours à l'activité partielle ;
- les dérogations aux règles relatives à la durée du travail et aux repos.

Pour ces matières, les décisions de l'employeur doivent être précédées du recueil de l'avis du CSE. Le CSE doit être informé de la tenue de la réunion au cours de laquelle il sera consulté au moins 3 jours à l'avance.

Le recours à la visioconférence est encouragé si nécessaire pour éviter les contacts physiques et si l'urgence l'exige, l'employeur peut prendre des mesures conservatoires d'organisation du travail avant d'avoir effectué la consultation.

### Réunions à la demande des représentants du personnel

Le comité peut être réuni à la demande motivée de deux de ses membres, sur des sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail.

### Réunions à la demande des représentants du personnel

Si un membre du CSE constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un salarié qui a fait jouer son droit de retrait, il en avise immédiatement l'employeur ou son représentant et consigne cet avis par écrit sur un registre prévu à cet effet.

Il est alors fait application de la procédure prévue aux articles L. 4132-2 et suivants du code du travail.

# RECOMMANDATIONS POUR LES EMPLOYEURS

## Obligation de sécurité

L'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés, à défaut de quoi il engage sa responsabilité (art L.4121-1 du Code du travail)

Un document questions-réponses du ministère des solidarités et de la santé daté du 09/03/2020, détaille les recommandations adressées aux employeurs et salariés.

<https://gouvernement.fr/info-coronavirus>

## PUIS-JE ENVOYER DES SALARIÉS DANS UNE ZONE A RISQUE

Dans un contexte évolutif et à titre de précaution, le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères conseille désormais de reporter les déplacements non indispensables à l'étranger, en particulier hors de l'Union européenne pour limiter la propagation du virus.

Ces zones sont susceptibles d'évoluer et sont régulièrement mises à jour sur le site <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>

Les voyages vers les zones à risque sont déconseillés. En cas de déplacement impératif il convient de se référer aux consignes du site

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

et de s'assurer avec le salarié de leur mise en oeuvre effective. Il incombe à celui-ci 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 application de l'article L. 4122-1 du code du travail).

## QUELLES MESURES PRENDRE SI UN OU PLUSIEURS SALARIÉS DE MON ENTREPRISE PRESENTENT UN RISQUE D'AVOIR ETE CONTAMINÉS ?

L'employeur doit communiquer et mettre en place les mesures suivantes pendant les 14 jours suivant le retour d'un salarié d'une zone à risque ou en cas de contact avec une personne infectée:

- Je réorganise son poste de travail après analyse des risques en privilégiant le télétravail ;
- Si le télétravail n'est pas possible, je fais en sorte que le salarié évite :
  - Les lieux où se trouvent des personnes fragiles,
  - Toute sortie ou réunion non indispensable (conférences, meetings, etc.),
  - Les contacts proches (cantine, ascenseurs, etc.) ;

**Si le poste de travail le permet, le télétravail est la solution à privilégier. Cette modalité d'organisation du travail requiert habituellement l'accord du salarié et de l'employeur, ce qui est la solution préférable. Toutefois, 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 principale recommandation pour les entreprises est d'éviter les déplacements professionnels dans les zones à risques

Elles doivent également appliquer les mesures recommandées pour aménager les postes de travail en cas de retour d'un salarié de zone à risque ou de contact avec une personne infectée.



L'employeur doit consulter le comité social et Economique (CSE) en cas de modification importante de l'organisation du travail (article L. 2312-8 du code du travail). Le recours à la visioconférence est encouragé si nécessaire pour éviter les contacts physiques et si l'urgence l'exige, l'employeur peut prendre des mesures conservatoires avant d'avoir effectué la consultation.

Le document unique d'évaluation des risques devra également être modifié dans des délais raisonnables.

## COMMENT METTRE EN OEUVRE LE TÉLÉTRAVAIL ?

Le télétravail peut être mis en oeuvre 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 oeuvre du télétravail dans ce cadre ne nécessite aucun formalisme particulier.

## Puis-je imposer la prise de congés ou de jours de réduction du temps de travail (JRTT) au salarié concerné pendant la période de vigilance de 14 jours ?

L'employeur peut déplacer des congés déjà posés par le salarié sur une autre période à venir pour couvrir la période de 14 jours, compte tenu des circonstances exceptionnelles en application de l'article L.3141-16 du code du travail. Par contre si le salarié n'a pas posé de congés, l'employeur ne peut les imposer.

Les JRTT ne peuvent être mis en place dans une entreprise que si un accord d'entreprise ou, à défaut, un accord de branche le prévoit. Cet accord peut fixer des JRTT à la libre disposition de l'employeur, le délai de prévenance et les modalités de modification du calendrier de prise. Les JRTT à la libre disposition de l'employeur peuvent être positionnés librement par celui-ci au cours de la période de référence. Si l'employeur souhaite modifier leur positionnement en cours de période, il doit le faire en respectant le délai prévu par l'accord collectif.

## Puis-je restreindre l'accès du lieu de travail au salarié concerné ?

Si l'employeur ne peut adapter le poste du salarié en vue de limiter les contacts et si le télétravail n'est pas compatible avec l'activité, il peut demander au salarié de rester à son domicile.

**Seuls les salariés identifiés comme cas contact à haut risque par l'ARS peuvent bénéficier d'un arrêt de travail pendant la période d'isolement recommandée.** L'ARS informe mon salarié concerné de la procédure à suivre vis-à-vis de l'assurance maladie pour bénéficier de cet arrêt de travail et l'assurance maladie m'adresse, le cas échéant, l'arrêt de travail établi selon la procédure dérogatoire mise en place dans le cadre de la gestion de la crise.

**Si le salarié ne bénéficie pas d'un arrêt de travail délivré par le médecin de l'ARS, mais que l'employeur lui demande de ne pas se présenter à son travail,** sa rémunération est maintenue et sa période d'absence assimilée à une période normalement travaillée ouvrant le bénéfice aux mêmes droits que les salariés présents dans l'entreprise.

Quelle est la situation de mon salarié placé en quarantaine ?

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. La quarantaine concerne les salariés en provenance de certaines zones à risques. Le contrat de travail est suspendu pendant cette période. Les droits à indemnisation du salarié sont identiques à ceux prévus en cas d'arrêt de travail pour maladie dès le premier jour d'arrêt (sans application du délai de carence).



## Que faire si un salarié doit garder son enfant (de - de 16 ans) concerné par une mesure de fermeture de son établissement scolaire ?

Il peut être envisagé la possibilité du télétravail.

S'il ne dispose pas d'une autre solution de garde, votre salarié peut prendre contact avec l'agence régionale de santé (via [www.ars.sante.fr](http://www.ars.sante.fr) ou la plateforme téléphonique), afin qu'un médecin habilité par celle-ci procède à l'établissement d'un avis d'arrêt de travail correspondant à la fermeture administrative de l'établissement de l'enfant.

L'employeur déclare l'arrêt sur le site Internet dédié <https://www.ameli.fr> ou sur le site <https://declare.ameli.fr>. Le salarié adresse à son employeur **une attestation** dans laquelle il s'engage à être le seul parent qui demande le bénéfice d'un arrêt de travail pour garder l'enfant à domicile dont il indique le nom et l'âge, le nom de l'établissement scolaire et celui de la commune où l'enfant est scolarisé ainsi que la période de fermeture de l'établissement scolaire concerné.

Le salarié doit également informer l'employeur dès la réouverture de l'établissement.

### Que faire si mon salarié présente des symptômes à son retour d'une zone à risque ou après contact avec une personne infectée ?

En l'état actuel des connaissances, les symptômes principaux de l'infection respiratoire provoquée par le coronavirus COVID-19 sont la fièvre et des signes respiratoires de type toux ou essoufflement.

En cas de suspicion, il convient de consulter le site <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus> et d'inciter le salarié à s'y référer.

En cas de risque identifié ou de doute sérieux, le salarié concerné ou, si ce n'est pas possible, l'employeur, doit **contacter le 15**.

### Quel est le rôle du médecin du travail ?

Le médecin du travail a un rôle exclusif de prévention des risques professionnels et d'information de l'employeur et des salariés. A ce titre, le service de santé au travail relaie à ses adhérents les consignes sanitaires diffusées par le gouvernement.

L'employeur peut aussi solliciter le service de santé au travail pour la mise en œuvre des présentes recommandations.

Pour rappel, le médecin du travail ne peut prescrire d'arrêts de travail.

## Consignes sanitaires

COVID-19

# FACE AU CORONAVIRUS : POUR SE PROTÉGER ET PROTÉGER LES AUTRES



**Se laver  
très régulièrement  
les mains**



**Tousser ou éternuer  
dans son coude  
ou dans un mouchoir**



**Utiliser un mouchoir  
à usage unique  
et le jeter**



**Saluer  
sans se serrer la main,  
éviter les embrassades**