



Coronavirus : Questions/réponses pour les entreprises et les salariés

publié le 26.02.20 mise à jour 16.04.20

[Activité partielle](#) [Emploi](#) [Télétravail](#)

Face à l'épidémie du Coronavirus-COVID-19, le ministère du Travail répond aux questions que se posent les employeurs et les salariés sur les mesures de protection à observer au travail, sur le télétravail, sur les outils mobilisables en cas de variation de l'activité (durée du travail, activité partielle – chômage partiel), etc.

CONSULTEZ LE QUESTIONS-RÉPONSES POUR LES SALARIÉS ET LES ENTREPRISES

Cliquez sur votre profil pour consulter les réponses aux questions que vous vous posez.

[Covid 19 : Je suis salarié](#)

► 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 ;
- je me dois personnellement d'assurer 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.

Suite au passage au stade 3 de la pandémie, le télétravail devient impératif pour tous les postes qui le permettent. Chacun, employeur comme salarié, peut contribuer à lutter contre la diffusion du Coronavirus, en ayant recours, chaque fois que possible, au télétravail.

Le télétravail est un droit prévu par l'article L. 1222-9 du Code du travail issu de l'ordonnance du 22 septembre 2017 et doit être privilégié en phase 3 épidémique. Je peux donc demander à mon employeur à bénéficier du télétravail jusqu'à nouvel ordre. Si mon employeur me donne son accord, cela peut se faire par tout moyen. Son refus doit être motivé.

Mon employeur peut également, unilatéralement, si la situation le requiert :

- me placer en télétravail ;
- modifier les dates de congés déjà posés.

En cas de présence sur mon lieu de travail, je veille à bien respecter les mesures dites « barrières » identifiées, notamment se laver fréquemment les mains avec du savon ou les désinfecter avec une solution hydro-alcoolique s'il n'y a pas de point d'eau à proximité et à respecter une distance d'un mètre avec mes collègues.

PDF **Plaquette | Quelles mesures l'employeur doit-il prendre pour protéger la (...)** [Téléchargement \(3.1 Mo\)](#)

À consulter également : [Coronavirus-COVID-19 - Fiches conseils métiers pour les salariés et les employeurs](#)

► **Que dois-je faire si je ne dispose pas de solution de garde pour mon enfant de moins de 16 ans, ou de solution de prise en charge pour mon enfant en situation de handicap ?**

J'informe mon employeur que je dois garder mon enfant à la maison et j'envisage avec lui les modalités de télétravail qui pourraient être mises en place. Le télétravail étant un droit (L. 1222-9 du Code du travail), je peux demander à mon employeur de bénéficier du télétravail de manière ponctuelle ou durable. Son refus doit être motivé. Mon employeur peut aussi, unilatéralement, si la situation le requiert me placer en télétravail ou modifier les dates de congés déjà posés.

Si aucune autre solution ne peut être retenue, je peux être placé en arrêt de travail indemnisé.

Pour cela, je fournis [une attestation](#) à mon employeur. J'y indique le nom et l'âge de l'enfant, le nom de l'établissement scolaire ou du centre d'accueil et de la commune où mon enfant est scolarisé ou accueilli, ainsi que la période de fermeture de l'établissement. Je m'engage à informer mon employeur dès la réouverture de l'établissement. Je n'ai pas à contacter l'ARS ou ma caisse d'assurance maladie, c'est la déclaration de mon employeur, accompagné de la transmission des éléments de salaires selon les canaux habituels, qui va permettre l'indemnisation de mon arrêt de travail.

Mon employeur déclare mon arrêt de travail à compter du jour du début de l'arrêt pour une durée initiale de 21 jours renouvelable jusqu'à la date de fin de fermeture de l'école ou du centre d'accueil en remplissant en ligne sur le site Internet <https://www.ameli.fr> ou sur le site <https://declare.ameli.fr>. Cet arrêt est fractionnable et peut être partagé entre les parents.

► **Je suis travailleur indépendant ou exploitant agricole parent d'un enfant de moins de 16 ans ou en situation de handicap concerné par une mesure de fermeture de son établissement scolaire ou d'accueil, quelle démarche suivre ?**

Je déclare mon arrêt sur la page employeur sur le site Internet dédié <https://declare.ameli.fr>.

► **Quels sont les droits à indemnisation du salarié au titre des arrêts de travail pour garde d'enfant pendant l'épidémie covid 19 ?**

En application du [décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020](#), je bénéficie d'un arrêt de travail sans jour de carence et d'une prise en charge au titre des indemnités journalières de sécurité sociale.

S'agissant de l'indemnité complémentaire conventionnelle ou légale, elle s'applique également sans délai de carence en application du [décret n° 2020-193 du 4 mars 2020](#) relatif au délai de carence applicable à l'indemnité complémentaire à l'allocation journalière pour les personnes exposées au coronavirus.

► **L'arrêt dont je bénéficie, en tant que salarié, pour garder mes enfants du fait de la fermeture de leur école ou de leur centre d'accueil à la suite de l'épidémie, ouvre-t-il droit à congés payés ?**

Les arrêts maladie, autres que ceux résultant de maladies professionnelles et accidents dus au travail, n'ouvrent pas droit à des congés payés (L. 3141-5). Ainsi les périodes d'arrêt de travail pour garder des enfants de moins de 16 ans n'ouvrent pas droit à congés payés.

► **Je suis considérée comme une personne vulnérable ou « à risque » de développer des formes sévères de la maladie, mon employeur peut-il m'imposer de venir au travail ?**

Lorsque je suis considéré comme [une personne vulnérable ou « à risque »](#) de développer des formes sévères de la maladie, et en l'absence de solution de télétravail, je peux bénéficier d'un arrêt de travail. Une femme enceinte au 3e trimestre de grossesse ou une personne en affection de longue durée (ALD), peut demander à bénéficier d'un arrêt de travail via le [télé-service declare.ameli.fr](#) ou pour les assurés du régime

agricole sur le télé-service declare2.msa.fr, sans avoir besoin de consulter un médecin.

L'arrêt de travail sera alors établi par l'assurance maladie. Une fois l'arrêt de travail établi, la caisse adresse à l'assuré (par mail ou courrier) le volet 3 et l'assuré le transmet, le cas échéant, à son employeur.

Le télé-service declare.ameli.fr est ouvert à tous les assurés quel que soit leur régime d'affiliation (salarié du régime général, travailleurs indépendants, assurés des régimes spéciaux dont fonctionnaires), à l'exception des assurés du régime agricole qui relève eux du télé-service declare2.msa.fr.

Lorsque la personne est considérée comme fragile mais n'est pas en ALD, elle s'adresse à son médecin traitant ou à un médecin de ville pour obtenir son arrêt de travail.

L'arrêt peut être prescrit jusqu'au 15 avril et est renouvelable tant que les consignes sanitaires sont maintenues. Les arrêts des personnes vulnérables ayant fait une demande validée via le télé-service arrivant à l'échéance avant cette date seront renouvelés automatiquement jusqu'à cette date sans démarche à faire de la part de l'assuré.

► **Je vis avec une personne vulnérable, mon employeur peut-il m'imposer de venir au travail ?**

La personne qui cohabite avec une personne vulnérable peut, en l'absence de solution de télétravail, solliciter son médecin traitant ou un médecin de ville, qui pourra prescrire un arrêt de travail s'il l'estime nécessaire. L'arrêt peut être prescrit jusqu'au 15 avril et est renouvelable tant que les consignes sanitaires sont maintenues.

► **Que faire si, dans le cadre de mon travail, mon employeur me demande de me déplacer ?**

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

Il est prescrit de limiter les déplacements aux seuls déplacements indispensables.

Par conséquent :

- 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 ;
- dans les autres situations, le respect par le salarié des mesures dites « barrières » - disponibles et actualisées sur le site <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus> - et la vérification par l'employeur de leur mise en œuvre effective constituent une précaution suffisante pour limiter la contamination. En effet, il est rappelé que la transmission du virus se fait par un « contact étroit » avec une personne déjà contaminée, notamment par l'émission de gouttelettes infectieuses lors d'éternuements ou de toux qui pénètrent dans les voies respiratoires.

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 pas, en principe, trouver à s'exercer.

► **Je suis travailleur frontalier en Allemagne, au Luxembourg et en Suisse. Que se passe-t-il si mon employeur me demande de ne pas me rendre sur mon lieu de travail et de rester dans mon Etat de résidence, à titre préventif ?**

L'employeur peut appliquer des mesures de prévention. Dans ce cas, le salaire sera intégralement maintenu.

D'une façon générale, le contrat de travail est maintenu et le salarié frontalier bénéficie des droits et protections qui en découlent, comme les autres salariés.

► **Je suis travailleur frontalier en Allemagne, au Luxembourg et en Suisse. Puis-je bénéficier du télé-travail ?**

L'employeur devra faire bénéficier le salarié frontalier des mêmes dispositions que les autres salariés, s'agissant des possibilités de recourir au télétravail.

► **Je suis travailleur frontalier en Allemagne, au Luxembourg et en Suisse. Est-ce que je suis éligible au dispositif d'activité partielle français ou de l'Etat dans lequel je travaille ?**

Je ne suis pas éligible au dispositif d'activité partielle français. En revanche, je suis éligible au dispositif d'activité partielle de l'Etat dans lequel je travaille.

► **Je suis travailleur frontalier en Allemagne, au Luxembourg et en Suisse. Est-ce que ma couverture de sécurité sociale sera affectée par une hausse du temps passé en télétravail en France ?**

Non, une appréciation souple du seuil de 25 % sera appliquée pendant cette période exceptionnelle, pour qu'il n'y ait aucun impact.

► **Quelles mesures doivent être prises si je suis affecté à un poste de travail me mettant en contact avec le public ?**

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 du Code du travail](#)). 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.

Il est rappelé que la transmission du virus se fait par un « contact étroit » avec une personne déjà contaminée, par l'inhalation de gouttelettes infectieuses émises lors d'éternuements ou de toux par la personne contaminée.

Il y a lieu dès lors de distinguer deux situations :

► lorsque les contacts sont brefs, les mesures « barrières », disponibles et actualisées sur le site <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>, notamment celles ayant trait au lavage très régulier des mains, permettent de préserver votre santé et celle de votre entourage.

Dans ces conditions, dès lors que sont mises en œuvre tant par l'employeur que par les salariés les recommandations du gouvernement la seule circonstance que je sois affecté(e) à l'accueil du public et pour des contacts brefs ne suffit pas, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, à considérer que je justifie d'un motif raisonnable pour exercer mon droit de retrait.

► lorsque les contacts sont prolongés et proches, il y a lieu de compléter les mesures barrières par exemple par l'installation d'une zone de courtoisie d'un mètre, par le nettoyage des surfaces avec un produit approprié, ainsi que par le lavage des mains.

Dans ces conditions, dès lors que sont mises en œuvre, tant par l'employeur que par les salariés, les recommandations du gouvernement - disponibles et actualisées sur la page suivante : <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus> - la seule circonstance que je sois affecté(e) à l'accueil du public et pour des contacts prolongés et proches ne suffit pas sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, à considérer que je justifie d'un motif raisonnable pour exercer mon droit de retrait.

En outre, je dois mettre en œuvre les recommandations qui me sont formulées dans le cadre de l'article L. 4122-1 du code du travail qui dispose que « 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. »

► **Le respect des gestes barrière est compliqué dans le cadre de mon travail et je ne peux pas télétravailler. Que faire ?**

En discuter avec votre employeur, le cas échéant via vos représentants du personnel, pour adapter l'organisation du travail aux prescriptions sanitaires.

Vous pouvez consulter le **document** rappelant les [obligations des employeurs en matière de protection de la santé des travailleurs](#). Ces informations peuvent, dans certains secteurs, être complétées par la branche professionnelle qui proposera un guide spécifique aux différents métiers.

En cas de méconnaissance persistante de ces consignes, vous pouvez prendre contact avec l'inspecteur du travail de votre secteur. Ses coordonnées doivent être affichées dans l'entreprise. Elle sont aussi disponibles sur le site de la [Direccte](#) de votre région.

► **Je n'arrive pas à garder mes enfants dont l'école est fermée et à être aussi productif en télétravail qu'en temps ordinaire. Comment faire ?**

A ce jour, en cas de fermeture des établissements scolaires, le ministère du Travail estime que la solution à mettre prioritairement en place est le télétravail et ce n'est qu'à défaut que le salarié peut bénéficier d'un arrêt de travail indemnisé dans le cadre du dispositif ad hoc mis en place.

La ministre du Travail a rappelé toute l'importance que revêt le télétravail pour les employeurs comme pour les salariés, tout en reconnaissant que la productivité ne peut pas être la même lorsque le salarié assure concomitamment la garde de ses enfants. Elle a demandé aux employeurs d'être compréhensifs et d'en tenir compte dans leurs relations avec leurs salariés.

Il appartient dès lors à l'employeur face à cette situation exceptionnelle, de déterminer si l'option du télétravail est possible, et si ce n'est pas le cas de procéder à une déclaration d'arrêt de travail via le site declare.ameli.fr.

► **Quelles mesures doivent être prises si un de mes collègues est contaminé ?**

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 du Code du travail). 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.

Il est rappelé que la transmission du virus se fait par un « contact étroit » avec une personne déjà contaminée, notamment par l'émission de gouttelettes infectieuses lors d'éternuements ou de toux qui pénètrent dans les voies respiratoires.

Si l'un de vos collègues est dépisté positif au COVID-19, alors votre employeur doit :

- Renvoyer de suite le salarié contaminé à son domicile avec un masque et lui demander d'appeler son médecin de traitant ;
- Informer les autres salariés d'un cas possible d'infection afin qu'ils soient vigilants à l'apparition éventuelle de symptômes et qu'ils restent à domicile si c'est le cas. Il n'y a pas lieu de faire un suivi particulier des cas contacts.

Dès lors, en cas de contamination, les mesures suivantes devront être prises par votre employeur, le coronavirus pouvant probablement survivre 3 heures sur des surfaces sèches :

- équipement des personnes en charge du nettoyage des sols et surfaces avec port d'une blouse à usage unique et gants de ménage (le port d'un masque de protection respiratoire n'est pas nécessaire du fait de l'absence d'aérosolisation par les sols et surfaces) ;
- entretien des sols, privilégier une stratégie de lavage-désinfection humide de sorte que :
 - o les sols et surfaces soient nettoyés avec un bandeau de lavage à usage unique imprégné d'un produit détergent ;
 - o les sols et surfaces soient ensuite rincés à l'eau du réseau d'eau potable avec un autre bandeau de lavage à usage unique ;
 - o un temps de séchage suffisant de ces sols et surfaces soit laissé ;
 - o les sols et surfaces doivent être désinfectés avec de l'eau de javel diluée avec un bandeau de lavage à usage unique différent des deux précédents.
- les déchets produits par la personne contaminée suivent la filière d'élimination classique.

Dans ces conditions, dès lors que ces mesures sont mises en œuvre par l'employeur – elles sont disponibles et actualisées sur la page suivante : <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus> - - la seule circonstance qu'un collègue de travail a été contaminé ne suffit pas, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, à considérer que je justifie d'un motif raisonnable pour exercer mon droit de retrait.

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 trouver à s'exercer.

► **En règle générale à la fin d'un arrêt de travail on retourne au travail sans nouvel avis médical. Avec la Covid-19, le principe reste-t-il le même ?**

Une reprise du travail est possible 8 jours après le début des symptômes ET 48h après disparition de tout signe clinique. Un avis médical n'est pas nécessaire pour un retour à l'emploi si les critères de guérison clinique sont bien remplis. Toutefois, il paraît sage de laisser à l'appréciation du clinicien la possibilité de cet avis, notamment s'il juge que le patient sera peu compliant ou en cas de demande de ce dernier.

► **Mon employeur veut mettre fin à ma période d'essai en raison de la baisse de l'activité, que faire ?**

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent. Durant cette période chacune des parties peut mettre un terme à son exécution sans avoir à motiver sa décision. On ne parle d'ailleurs pas de licenciement ou de démission mais de rupture de la période d'essai car le contrat n'est pas confirmé.

Toutefois, sa rupture par l'employeur ne peut reposer que sur l'appréciation des compétences et aptitudes du salarié pour occuper l'emploi proposé. Elle devient abusive si elle est sans rapport avec les qualités professionnelles du salarié.

Même si l'employeur n'a pas à justifier de sa décision de rompre le contrat de travail durant la période d'essai, un salarié est en droit de saisir le juge prud'homal afin de faire reconnaître la rupture de son contrat comme abusif.

Par ailleurs, le salarié en période d'essai est bien éligible au dispositif d'activité partielle, étape sans doute nécessaire avant d'envisager de rompre son contrat de travail.

► **Les démissions sont-elles autorisées pendant le confinement ?**

Oui, selon les modalités prévues à votre contrat de travail, par votre convention collective applicable ou à défaut par la loi.

Pour toute info sur les modalités consultez notre fiche pratique sur [la démission](#).

[Covid 19 : Je suis employeur](#)

QUELLES MESURES PRENDRE POUR PROTÉGER LES TRAVAILLEURS FACE AU COVID 19 ?

► **Quelles sont les recommandations sanitaires pour les entreprises en France ?**

La principale recommandation pour les entreprises est de placer leurs salariés en télétravail autant que faire se peut et d'éviter les déplacements professionnels afin de limiter la propagation du virus.

Elles doivent également appliquer les mesures recommandées pour aménager les postes de travail notamment pour permettre une distance d'un mètre entre les salariés.

En ma qualité d'employeur :

je réorganise le ou les postes de travail concerné(s) après analyse des risques en privilégiant le télétravail ;

si le télétravail n'est pas possible, je fais en sorte que mon ou mes salarié(s) évite(nt) :

les lieux où se trouvent des personnes fragiles ;

toute sortie ou réunion non indispensable (conférences, meetings, etc.) ;

les contacts proches (cantine, ascenseurs, etc.).

Je dois également consulter le comité social et économique 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, je peux prendre des mesures conservatoires avant d'avoir procédé à la consultation de mon CSE.

Il est rappelé que la transmission du virus se fait par un « contact étroit » avec une personne déjà contaminée, par l'inhalation de gouttelettes infectieuses émises lors d'éternuements ou de toux par la personne contaminée.

Il y a lieu dès lors de distinguer deux situations :

lorsque les contacts sont brefs, les mesures « barrières », disponibles et actualisées sur le

site <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>, notamment celles ayant trait au lavage très régulier des mains, permettent de préserver la santé de vos collaborateurs et celle de votre entourage.

lorsque les contacts sont prolongés et proches, il y a lieu pour les postes de travail en contact avec le public de compléter les mesures « barrières » par exemple par l'installation d'une zone de courtoisie d'un mètre, par le nettoyage des surfaces avec un produit approprié, ainsi que par le lavage fréquent des mains.

En cas de suspicion de risque ou de contamination, il convient de se référer aux recommandations du gouvernement disponibles et actualisées sur la page suivante : www.gouvernement.fr/info-coronavirus

À ce jour en France, selon les recommandations de l'INRS, aucune mesure spécifique n'est à prendre concernant la ventilation mécanique des bâtiments de travail.

► **Que dois-je faire pour assurer la sécurité et la santé de mon personnel ?**

Une situation d'épidémie impose une vigilance toute particulière dans l'intérêt des salariés et des entreprises. 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 (notamment les salariés en contact avec le public).

Le Code du travail impose à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la protection de la santé de son personnel. A ce titre, il doit procéder à une évaluation du risque professionnel. Cette évaluation doit être renouvelée en raison de l'épidémie pour réduire au maximum les risques de contagion sur le lieu de travail ou à l'occasion du travail par des mesures telles que des actions de prévention, des actions d'information et de formation ainsi que la mise en place de moyens adaptés, conformément aux instructions des pouvoirs publics.

L'employeur doit veiller à leur adaptation constante pour tenir compte du changement des circonstances.

Cette nouvelle évaluation doit être retranscrite dans le document unique d'évaluation des risques qui doit être actualisé pour tenir compte des changements de circonstances.

Les mesures de prévention qui découlent de l'actualisation du document unique d'évaluation des risques doivent être enfin portées à la connaissance des salariés selon des modalités adaptées afin de permettre leur pleine application.

Cette démarche est conduite selon une procédure faisant intervenir les instances représentatives du personnel (CSE) ainsi que le service de santé au travail.

Suite au passage au stade 3 de l'épidémie, le télétravail devient la norme pour tous les postes qui le permettent. Si votre activité ne le permet pas, vous devez alors garantir la sécurité de vos salariés en repensant l'organisation du travail :

- Les règles de distanciation et les gestes barrière doivent impérativement être respectées
- 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 mettre en place la rotation des équipes.

PDF **Plaquette | Quelles mesures l'employeur doit-il prendre pour protéger la (...)** [Téléchargement \(3.1 Mo\)](#).

PDF **Leaflet | Which measures the employer must take to protect the health of (...)** [Téléchargement \(3 Mo\)](#).

À consulter également : [Coronavirus-COVID-19 - Fiches conseils métiers pour les salariés et les employeurs](#)

► Comment mettre en œuvre le télétravail ?

Depuis le passage au stade 3 de l'épidémie, la mise en œuvre du télétravail doit être impérative dès lors que le poste de travail le permet. 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.

► L'employeur doit-il verser l'indemnité d'occupation du domicile prévue par la jurisprudence quand l'employeur ne met pas à la disposition du salarié d'autres locaux pour travailler (télétravail à la demande de l'employeur) ? (OEC)

Dans le contexte de crise sanitaire actuel - le télétravail s'effectuant, dans la majorité des cas, sur la totalité de la durée de travail effectif et étant rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise, pour garantir la protection des salariés et pour des raisons de santé publique - il y a lieu de considérer que l'employeur est tenu de verser à son salarié une indemnité de télétravail, destinée à rembourser au salarié les frais découlant du télétravail.

En effet, l'employeur a une obligation de prise en charge des frais professionnels. Cette obligation est prévue sans restriction par la jurisprudence et celle-ci, de portée générale, doit couvrir les télétravailleurs.

Toutefois, au regard de la difficulté à identifier et circonscrire les dépenses incombant à l'activité professionnelle de celles relevant de la vie personnelle, l'employeur a intérêt à privilégier une somme forfaitaire qui sera de nature à simplifier sa gestion.

Si l'allocation versée par l'employeur est forfaitaire, elle sera réputée alors utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite globale de 10 € par mois, pour un salarié effectuant une journée de télétravail par semaine. Cette allocation forfaitaire exonérée passe à 20 € par mois pour un salarié effectuant deux jours de télétravail par semaine, 30 € par mois pour 3 jours par semaine... (vous pouvez consulter le site de l'[Urssaf](#)). Lorsque le montant versé par l'employeur dépasse ces limites, l'exonération de charges sociales pourra être admise à condition de justifier de la réalité des dépenses professionnelles supportées par le salarié.

► Quelles mesures prendre pour les salariés affectés à un poste de travail en contact avec le public ?

La transmission du virus se fait par un « contact étroit » avec une personne déjà contaminée, par l'inhalation de gouttelettes infectieuses quand elle tousse ou éternue.

Si les contacts sont brefs, [les mesures « barrières »](#) notamment celles ayant trait à la limitation des contacts et au lavage très régulier des mains suffisent.

Si les contacts sont prolongés et proches, il y a lieu de compléter les mesures « barrières » par le maintien d'une zone de distance d'un mètre entre votre salarié et la clientèle, par le nettoyage des surfaces avec un produit détergent, ainsi que par le lavage régulier et savonné des mains.

► Quelles sont les différents types de masque ?

Masque de protection respiratoire FFP1, 2 ou 3 : il s'agit d'équipement de protection individuelle, répondant à des exigences européennes de sécurité et de santé et qui sont conformes à la norme NF EN 149 : 2001. Ce type de masque protège le porteur du masque contre l'inhalation de particules en suspension dans l'air qui pourraient contenir des agents infectieux (et a fortiori de gouttelettes de plus grosse taille). Il en existe plusieurs types : FFP1 (filtration de 80 % des aérosols), FFP2 (filtration de 94 % des aérosols) et FFP3 (filtration de 99 % des aérosols).

Masque à usage médical (dit « masque chirurgical ») : il s'agit d'un dispositif médical répondant à des exigences européennes de sécurité et de santé et qui sont conformes à la norme NF EN 14683. En évitant la projection de gouttelettes émises par le porteur du masque, ce type de masque limite la contamination de l'environnement extérieur et des autres personnes. Il en existe plusieurs types : type I, type II et IIR. Les types II et IIR sont destinés à un usage en chirurgie.

Masques alternatifs à usage non sanitaires, dits « masques barrières », développés dans le cadre de l'épidémie de Covid-19. Les autorités travaillent avec les industriels du textile pour développer des masques qui, en complément des gestes barrières et des mesures de distanciation sociale, peuvent aider à l'exercice de certaines activités professionnelles en dehors du domaine médical. Deux nouvelles

catégories de masques barrières ont ainsi été définies sur la base des avis de l'Agence nationale de sécurité du médicament et des produits de santé (ANSM) avec des spécifications adaptées :

o Catégorie 1 : masques individuels à usage des professionnels en contact avec le public. Ces masques seront destinés à être proposés à des personnels affectés à des postes ou missions comportant un contact régulier avec le public (hôtesse et hôtes de caisses, agents des forces de l'ordre, ...). Ils filtrent 90% des particules émises par le porteur.

o Catégorie 2 : masques de protection à visée collective pour protéger l'ensemble d'un groupe portant ces masques. Ces masques sont destinés à l'usage d'individus ayant des contacts occasionnels avec d'autres personnes dans le cadre professionnel. Ce masque pourra être porté par l'ensemble des individus d'un sous-groupe (entreprise, service) lorsque le poste ou les conditions de travail le nécessitent. Ils filtrent 70% des particules émises par le porteur.

Attention : les masques « fait maison » ou « do it yourself » ne sont en règle générale ni normés, ni testés, et ne présentent pas les mêmes performances.

Dans tous les cas le port d'un masque complète les gestes barrières mais ne les remplace pas.

► **Quels masques utiliser dans le cas où des travaux ne permettent pas le respect de la distance préconisée par les gestes barrières ?**

Dans le cas où certains travaux réalisés dans le cadre d'une activité professionnelle ne permettent pas le respect de la distance préconisée par les gestes barrières, et après qu'une analyse du poste ait conclu sur ce fait, la préconisation d'utilisation de masque est la suivante pour le portage de charges ou de tout type d'opération nécessitant le travail de plusieurs opérateurs à proximité immédiate les uns des autres :

Utilisation pour chacun des travailleurs d'un masque barrière de catégorie 1 ayant un niveau de filtration minimal de 90 à 95 % (exclusion des masques barrière de catégorie 2 avec une efficacité de filtration de 70 à 80 %). Si disponible, l'utilisation d'un masque FFP1 peut être également utilisé.

En cas d'effort intense, envisager le changement du port du masque alternatif avant le terme des 4 heures d'utilisation, ou en cas d'inconfort lié au port. Dans ce dernier cas, il faut privilégier l'utilisation d'un masque FFP1, dont la portabilité fait l'objet de tests dans la norme.

Dans le cas d'un travail de plusieurs opérateurs dans un environnement confiné sans ventilation, le port du masque FFP1 devra être privilégié.

Dans tous les cas le port d'un masque complète les gestes barrières mais ne les remplace pas.

► **Puis-je recourir à des masques dont la date de péremption est dépassée ?**

Pour parer à l'urgence sanitaire, le Ministère du Travail autorise l'utilisation des masques FFP2 dont la date de péremption n'excède pas 24 mois et qui doivent impérativement respecter les consignes cumulatives suivantes :

1- Les masques doivent avoir été stockés dans les conditions de conservation conformes à celles prévues par le fabricant ou le distributeur ;

2- Avant leur utilisation, les masques devront avoir fait l'objet de 4 tests successifs :
vérifier l'intégrité des conditionnements par contrôle visuel ;
vérifier l'apparence (couleur d'origine) du masque par contrôle visuel ;
vérifier la solidité des élastiques et de la barrette nasale de maintien du masque ;
réaliser un essai d'ajustement du masque sur le visage.

► **Mon employeur peut-il m'imposer le contrôle de ma température à l'entrée de l'entreprise ?**

La prise de température est une mesure préventive qui vise à écarter du milieu de travail des salariés qui auraient de la fièvre, dans la crainte d'une contamination.

Le ministère des Solidarités et de la Santé recommande de surveiller sa température 2 fois par jour et l'apparition de symptômes d'infection respiratoire (toux, difficultés à respirer...) : [Préparation au risque épidémique COVID 19](#).

La prise de température quotidienne de tous les individus à l'entrée d'une entreprise ne correspond pas aux recommandations du gouvernement. En effet, cette mesure n'atteint, prise seule, que partiellement l'objectif visé, puisque la température n'est pas systématiquement observée pour le Covid-19, d'une part, et qu'elle peut témoigner d'une autre infection, d'autre part.

Toutefois, les entreprises, dans le cadre d'un dispositif d'ensemble de mesures de précaution, peuvent mettre en œuvre un contrôle systématique de la température des personnes entrant sur leur site.

Dans le contexte actuel, ces mesures peuvent faire l'objet de la procédure relative à l'élaboration des notes de service valant adjonction au règlement intérieur prévue à l'[article L. 1321-5](#) du code du travail qui autorise une application immédiate des obligations relatives à la santé et à la sécurité avec communication simultanée au secrétaire du comité social et économique, ainsi qu'à l'inspection du travail.

Elles doivent alors respecter les dispositions du code du travail, en particulier celles relatives au règlement intérieur, être proportionnées à l'objectif recherché et offrir toutes les garanties requises aux salariés concernés tant en matière d'information préalable, de conservation des données que des conséquences à tirer pour l'accès au site.

En outre, des garanties doivent être données, notamment :

- ▶ la prise de mesure dans des conditions préservant la dignité ;
- ▶ une information préalable sur ce dispositif (RI, note de service, affichage, diffusion internet) en particulier sur la norme de température admise et sur les suites données au dépassement de cette norme : éviction de l'entreprise, précisions sur les démarches à accomplir, conséquences sur ma rémunération, absence de collecte de mes données de température par l'employeur ;
- ▶ une information sur les conséquences d'un refus.

Sous ces conditions, si le salarié refuse la prise de sa température, son employeur est en droit de lui refuser l'accès de l'entreprise.

▶ **Peut-on travailler en usine malgré le confinement ?**

Oui, dès lors que les prescriptions sanitaires diffusées par le gouvernement sont respectées, et notamment l'application stricte des « gestes barrières » tels qu'une distance de plus d'un mètre entre collègues en toute circonstance, le lavage très réguliers des mains avec du savon ou du gel hydro-alcoolique, etc.

Consulter à ce propos notre article « [Quelles mesures l'employeur doit-il prendre pour protéger la santé de ses salariés face au virus ?](#) ».

▶ **La responsabilité de l'employeur peut-elle être engagée si l'un de ses salariés contracte le covid 19 ?**

Aux termes de la loi, « l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation, la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés » et il doit veiller à « l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes ».

Ainsi, il n'incombe pas à l'employeur de garantir l'absence de toute exposition des salariés à des risques mais de les éviter le plus possible et s'ils ne peuvent être évités, de les évaluer régulièrement en fonction notamment des recommandations du gouvernement, afin de prendre ensuite toutes les mesures utiles pour protéger les travailleurs exposés.

C'est au regard de ce cadre que doivent être définies les obligations respectives des employeurs mais aussi des salariés.

Il incombe à l'employeur dans la situation actuelle de :

- ▶ procéder à l'évaluation des risques encourus sur les lieux de travail qui ne peuvent être évités en fonction de la nature du travail à effectuer ;
- ▶ déterminer, en fonction de cette évaluation les mesures de prévention les plus pertinentes ;
- ▶ associer à ce travail les représentants du personnel ;
- ▶ solliciter lorsque cela est possible le service de médecine du travail qui a pour mission de conseiller les employeurs, les travailleurs et leurs représentants et, à ce titre, de préconiser toute information utile sur les mesures de protection efficaces, la mise en oeuvre des « gestes barrière » ;
- ▶ respecter et faire respecter les gestes barrière recommandés par les autorités sanitaires.

La responsabilité de l'employeur pour méconnaissance de cette obligation spécifique de prévention des risques professionnels peut être recherchée en amont de toute atteinte à l'intégrité physique ou mentale du travailleur, comme en raison d'une telle atteinte avec la survenance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Son contour est précisé dans [l'arrêt de la Cour de cassation du 5 avril 2019](#).

Quelle que soit la situation, le respect de cette obligation spécifique ou au contraire sa méconnaissance ne sont pas présumés (sauf rares exceptions) et doivent faire l'objet d'une démonstration, en cas de litige. Face à la pandémie, la responsabilité de l'employeur est évaluée au cas par cas, au regard de plusieurs critères : nature des activités du salarié et son niveau d'exposition aux risques, compétences de l'intéressé, expérience, étendue des mesures prises par l'employeur, notamment en termes de formation et d'information, d'organisation du travail, d'instructions délivrées à la chaîne hiérarchique. Ces mesures doivent, le cas échéant, être réactualisées en fonction de l'évolution de la situation dans l'entreprise mais aussi des instructions des pouvoirs publics. En cas d'infection au virus, s'il est pris en charge au titre d'un accident du travail par la sécurité sociale, une éventuelle faute inexcusable de l'employeur qui ouvre droit à une réparation intégrale du préjudice ne peut être retenue que s'il est démontré que celui-ci avait conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.

Le législateur précise également que chaque salarié est acteur de sa propre protection puisqu'il doit, « prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et sécurité ainsi que celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail ». Il incombe donc ainsi au salarié au regard du risque de contamination d'assurer sa propre protection, en respectant par exemple « les gestes barrière », celle de ses collègues et celle aussi des tiers évoluant dans leur environnement immédiat de travail.

[Lire l'article plus détaillé à propos de la responsabilité de l'employeur et ses obligations](#)

► Pourquoi et comment puis-je actualiser le document unique d'évaluation des risques ?

L'actualisation du document unique d'évaluation des risques prévue à l'article R. 4121-2 du Code du travail est nécessaire du fait de l'épidémie actuelle liée au virus COVID-19. Elle permet de prévoir les mesures de prévention et de protection adéquates dont, par exemple, la mise en sécurité des installations en mode dégradé si nécessaire. Naturellement, toute mesure le justifiant devra être répercutée vers les entreprises intervenant au sein de mon établissement dans le cadre de l'adaptation des plans de prévention qui devront également être mis à jour conformément aux dispositions de l'article R. 4513-4 du Code du travail.

Certaines situations spécifiques doivent faire l'objet d'une attention particulière lors de l'actualisation de l'évaluation des risques. A cet égard l'actualisation de l'évaluation des risques visera particulièrement à identifier les situations de travail pour lesquelles les conditions de transmission du coronavirus COVID-19 peuvent se trouver réunies. On considère de ce point de vue qu'un contact étroit avec une personne contaminée est nécessaire pour transmettre la maladie : même lieu de vie, contact direct à moins d'un mètre lors d'une toux, d'un éternuement ou discussion de plus de 15 minutes en l'absence de mesures de protection. Un des vecteurs privilégiés de la transmission du virus est le contact des mains non lavées. La combinaison de ces critères permettra d'identifier le risque et les mesures de prévention à mettre en œuvre.

Il ne s'agit pas de traiter exclusivement les risques directement générés par l'activité professionnelle habituelle mais également d'anticiper les risques liés à l'épidémie de coronavirus COVID-19.

Les risques nouveaux générés par le fonctionnement dégradé de l'entreprise (aménagement des locaux, réorganisation du travail, affectation sur un nouveau poste de travail, télétravail...) et ceux liés à l'exposition au virus impliquent d'actualiser le document unique d'évaluation des risques.

► Que faire si un salarié de l'entreprise est asymptomatique mais est considéré comme étant « cas contact étroit » ?

Le haut conseil de la santé publique (HCSP) définit le cas contact étroit de la manière suivante : « Un contact étroit est une personne qui, à partir de 24h précédant l'apparition des symptômes d'un cas confirmé, a partagé le même lieu de vie (par exemple : famille, même chambre) ou a eu un contact direct avec lui, en face à face, à moins d'1 mètre du cas ou pendant plus de 15 minutes, lors d'une discussion ; flirt ; amis intimes ; voisins de classe ou de bureau ; voisins du cas dans un moyen de transport de manière prolongée ; personne prodiguant des soins à un cas confirmé ou personnel de laboratoire manipulant des prélèvements biologiques d'un cas confirmé, en l'absence de moyens de protection adéquats ».

Les personnes répondant à cette définition doivent prendre contact avec leur employeur pour envisager avec lui les modalités de télétravail qui pourraient être mises en place. En l'absence de solution de télétravail, elles prennent contact avec leur médecin traitant qui pourra prescrire un arrêt de travail s'il l'estime nécessaire.

Dans le cas où le médecin établit un arrêt de travail en ligne, il remet à l'assuré le volet 3 et l'assuré l'adresse à son employeur (cf. annexe 1 sur la prescription dématérialisée d'arrêt de travail). Dans le cas où

le médecin établit un arrêt de travail papier, il remet à l'assuré l'ensemble des volets et ce dernier envoie les volets 1 et 2 de son avis d'arrêt de travail à sa caisse d'assurance maladie et le volet 3 à son employeur. Cette procédure peut être réalisée par voie de téléconsultation auquel cas le médecin adresse le volet 3 (employeur) à l'assuré (par mail ou courrier) afin que celui-ci puisse le communiquer à son employeur.

► **Que faire si mon salarié présente des symptômes ?**

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 www.gouvernement.fr/info-coronavirus et de renvoyer le salarié à son domicile pour qu'il appelle son médecin. En cas de symptômes graves, l'employeur, doit contacter le 15.

► **Quelles mesures prendre si un de mes salariés est contaminé ?**

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 du Code du travail). 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.

Il est rappelé que la transmission du virus se fait par un « contact étroit » avec une personne déjà contaminée, notamment par l'émission de gouttelettes infectieuses lors d'éternuements ou de toux qui pénètrent dans les voies respiratoires.

Dès lors, en cas de contamination, les mesures suivantes devront être prises, le coronavirus pouvant probablement survivre 3 heures sur des surfaces sèches :

- équipement des personnes en charge du nettoyage des sols et surfaces avec port d'une blouse à usage unique, de gants de ménage (le port de masque de protection respiratoire n'est pas nécessaire du fait de l'absence d'aérosolisation par les sols et surfaces) ;
- entretien des sols : privilégier une stratégie de lavage-désinfection humide de sorte que ;
 - les sols et surfaces soient nettoyés avec un bandeau de lavage à usage unique imprégné d'un produit détergent ;
 - les sols et surfaces soient en suite rincés à l'eau du réseau d'eau potable avec un autre bandeau de lavage à usage unique ;
 - un temps de séchage suffisant de ces sols et surfaces soit laissé ;
 - les sols et surfaces doivent être désinfectés avec de l'eau de javel diluée avec un bandeau de lavage à usage unique différent des deux précédents.
- les déchets produits par la personne contaminée suivent la filière d'élimination classique.

Dans ces conditions, dès lors que ces mesures sont mises en œuvre par l'employeur - elles sont disponibles et actualisées sur la page suivante : <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus> - la seule circonstance qu'un salarié a été contaminé ne suffit pas, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, à considérer qu'il justifie d'un motif raisonnable pour exercer son droit de retrait.

► **L'entreprise doit-elle fermer s'il y a eu des cas confirmés ?**

Consultez le document rappelant les [obligations des employeurs en matière de protection de la santé des travailleurs](#). Parmi ces obligations, figurent notamment, outre la nécessité d'assurer le respect des gestes barrière, la nécessité d'informer les salariés susceptibles d'avoir été en contact avec un personnel contaminé, la nécessité de prendre toute mesure d'organisation adaptée et de faire procéder sans délai à un nettoyage approprié des surfaces concernées par le risque de contamination.

Ainsi, les espaces de travail occupés par les personnes infectées ou suspectées de l'être doivent être nettoyés selon un [protocole précis](#). Enfin, il est recommandé à l'employeur d'associer si possible son service de santé au travail afin d'obtenir des recommandations au plus près de sa situation et de se rapprocher des représentants du personnel. Il n'y a donc pas d'obligation de fermeture mais obligation pour l'employeur de mettre en place les mesures qui ont été définies par les autorités.

► **En tant qu'entreprise, je souhaite participer à l'effort national de production pour répondre aux besoins de la nation en biens ou services nécessaires pour lutter contre l'épidémie ou répondre aux difficultés qu'elle pose. Mes salariés, placés en chômage partiel, peuvent-ils y participer à titre bénévole ?**

Le bénévolat désigne l'exercice d'un travail, d'une activité, à titre permanent ou occasionnel, à temps plein ou à temps partiel, par une personne envers autrui, de plein gré, sans aucune contrepartie financière ni lien de subordination.

Sous réserve de l'appréciation souveraine du juge, la production de biens ou services, notamment sanitaires ou de prévention (masques, blouses, gants, gel, transport ou hébergement du personnel soignant...), concourant à l'effort de la nation pour combattre l'épidémie, à titre bénévole par des salariés en chômage partiel au sein de l'usine qui les emploie habituellement, est possible dès lors que :

- ▶ l'initiative part d'un engagement volontaire ou spontané des salariés de travailler à titre bénévole ;
- ▶ il s'agit d'une production temporaire distincte de la production habituelle de l'entreprise ;
- ▶ le caractère lucratif est écarté si l'entreprise offre ladite production et n'en retire aucun bénéfice (elle pourrait même subir une perte du fait de l'utilisation gratuite de ses matières premières de base) ;
- ▶ la démarche s'inscrit dans un esprit de citoyenneté solidaire pour pallier le manque réel des biens ou services concernés.

Afin de limiter un risque éventuel de requalification, il est préférable que les bénévoles remplissent une attestation faisant état de leur adhésion, du fait que leur intervention ne s'inscrit pas le cadre d'une subordination ni de la protection du cadre du travail.

Par ailleurs, l'organisateur de l'activité doit vérifier que les couvertures et assurances utiles soient opérantes pour protéger les bénévoles en cas d'accident et à la bonne observance des consignes des pouvoirs publics pour se préserver de l'épidémie (gestions barrières, bonnes pratiques métier...).

▶ **Quel est le rôle du médecin du travail ?**

Le médecin du travail joue un rôle central dans la prévention des risques professionnels et la protection de la santé des travailleurs. Il coordonne les équipes composées de plusieurs professionnels (infirmiers, assistants en santé, psychologues, ergonomes, etc.) au sein des services de santé au travail. Le code du travail lui attribue une mission de conseil essentielle auprès des salariés, des employeurs et des représentants du personnel.

Les services de santé au travail sont activement mobilisés dans la lutte contre le covid-19. [L'ordonnance publiée le 2 avril 2020](#) prévoit que pendant la crise, leurs missions doivent être tournées vers les priorités suivantes :

- ▶ la diffusion dans le monde du travail de messages de prévention contre le risque de contagion ;
- ▶ l'appui aux entreprises dans la définition et la mise en œuvre des mesures de prévention adéquates contre ce risque. A ce titre, les services de santé au travail doivent être particulièrement attentifs aux sollicitations des salariés et des entreprises concernant le covid-19 ;
- ▶ l'accompagnement des entreprises amenées, par l'effet de la crise sanitaire, à accroître ou adapter leur activité. Cela concerne notamment les visites d'embauche. La majorité d'entre elles pourront être reportées sans que cela ne freine l'embauche mais les visites des travailleurs en suivi individuel renforcé (du fait des risques liés à leur poste) et des travailleurs en suivi adapté (travailleurs handicapés, moins de 18 ans, femmes enceintes ou revenant de congé maternité, travailleurs de nuit, titulaires de pensions d'invalidité) devront être maintenues. Ces règles seront précisées par un décret qui sera publié prochainement. Enfin, l'ordonnance prévoit que les médecins du travail pourront participer à des missions de dépistage et prescrire des arrêts de travail. Ces dispositions ne sont pas encore entrées en vigueur car des textes réglementaires doivent être prochainement publiés pour les préciser.

[Consulter l'instruction SST - ministère du Travail - Ministère de l'agriculture du 17 mars 2020](#)
[Consulter l'instruction SST - ministère du Travail - Ministère de l'agriculture du 4 avril 2020](#)

▶ **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.

QU'EN EST-IL DES MESURES DE PRÉVENTION SANTÉ SÉCURITÉ HABITUELLES PENDANT LE COVID 19 (amiante, rayons ionisants, formations, vérifications périodique) ?

"Préambule concernant l'interprétation du champ d'application de l'ordonnance n° 2020-306 pour les mesures relevant des domaines de la santé et de la sécurité au travail et dont la mise en œuvre par l'employeur est assujettie à un délai d'exécution prévu par voie réglementaire :

Les dispositions du titre premier de l'ordonnance sont applicables aux délais qui ont expiré ou qui expirent entre le 12 mars 2020 et le 24 juin 2020, date correspondant au quantième du mois suivant la cessation de l'état d'urgence sanitaire déclaré par l'article 4 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 (à ce jour fixée au 24 mai 2020 mais cette date pourra être modifiée en fonction de l'évolution de l'état d'urgence sanitaire).

Les articles 2 et 3 prévoient des prorogations de délais et offrent ainsi la possibilité aux entreprises et aux employeurs de différer la mise en œuvre de leurs obligations arrivant à échéance entre le 12 mars 2020 et le 24 juin 2020.

Les dispositions de l'ordonnance précitée ne s'appliquent pas aux primo-obligations (formations avant affectation au poste de travail, vérifications initiales, premières demandes de certification ou d'accréditation). En effet, lorsqu'il n'existe pas de délai d'exécution à la réalisation d'un acte, d'une mesure, d'une obligation, d'une formalité, ceux-ci n'entrent pas dans le champ d'application de l'article 2 de l'ordonnance. Tel est notamment le cas lorsque l'acte concerné conditionne l'exercice d'un droit (tel que former son salarié avant de pouvoir l'affecter à un poste de travail, obtenir une accréditation ou une certification avant d'exercer pour la première fois une activité soumise à une telle autorisation, procéder à la vérification initiale d'équipements de travail spécifiques avant leur première mise en service."

Quelles sont les mesures d'adaptation prévues pendant la période d'urgence sanitaire en ce qui concerne le recyclage des formations obligatoires des travailleurs (ex. : formation à la prévention des risques liés à l'amiante, rayonnements ionisants, risques électriques...) ?

Le renouvellement des formations, à la charge de l'employeur, en matière de santé et de sécurité au travail entre dans le champ d'application de l'article 2 de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 qui a pour effet de reporter le délai dans lequel doit être accompli tout acte à la fin d'une période ne pouvant excéder deux mois courant à compter de la date de la cessation de l'état d'urgence sanitaire augmentée d'un mois (soit, à ce jour le 24 juin 2020, mais cette date pourra être modifiée en fonction de l'évolution de l'état d'urgence sanitaire).

Ainsi, quelle que soit la formation concernée, l'employeur est réputé avoir satisfait à son obligation si le renouvellement de la formation arrivant normalement à échéance entre le 12 mars 2020 et le 24 juin 2020 est dispensé avant le 24 août 2020.

Attention, lorsque l'employeur recourt à des organismes de formation, il lui est recommandé de s'adresser au plus tôt à eux afin de planifier le report des formations et ce afin d'éviter une surcharge des organismes à l'issue de la période d'urgence sanitaire.

A contrario, et ainsi que précisé dans le préambule supra, cette disposition n'est pas applicable aux formations initiales des travailleurs lorsque celles-ci conditionnent l'affectation à un poste de travail.

Je suis employeur et je n'ai pas reçu les dosimètres devant être attribués aux travailleurs exposés aux rayonnements ionisants pour la prochaine période de port. Les travailleurs peuvent-ils conserver les dosimètres actuellement portés, que leur période de port soit d'un mois ou de trois mois calendaires ?

Oui. Quelle que soit la périodicité de port du dosimètre, par application de l'article 2 de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020, l'employeur sera réputé avoir satisfait à son obligation de renouvellement des dosimètres qui aurait dû intervenir, conformément aux dispositions réglementaires (articles R. 4451-64 et suivants du code du travail), à l'échéance de la période de port (le premier jour du mois suivant) au cours de la période comprise entre le 12 mars 2020 et le 24 juin 2020 (soit le 1er avril, le 1er mai, ou le 1er juin), s'il procède au remplacement des dosimètres à la date de la première exigence de renouvellement qui n'est plus couverte par la période protégée.

Jusqu'à cette date, les travailleurs continueront donc de porter leur dosimètre qui leur avait été attribués lors de la période de port précédente.

Type de dosimètre	Date d'attribution du dosimètre	Date de renouvellement réglementaire	Date de renouvellement issue de la combinaison des exigences de droit commun et des dispositions de l'ordonnance
Dosimètre mensuel :	1er mars 2020	1er avril 2020	1er juillet 2020
	1er avril 2020	1er mai 2020	1er juillet 2020
	1er mai 2020	1er juin 2020	1er juillet 2020
	1er juin 2020	1er juillet 2020	1er juillet 2020
Dosimètre trimestriel :	1er janvier 2020	1er avril 2020	1er juillet 2020

1er février 2020	1er mai 2020	1er août 2020
---------------------	--------------	---------------

1er mars 2020	1er juin 2020	24 août 2020*
---------------	---------------	---------------

* Date issue de l'application de l'article 2 de l'ordonnance du 2020-306 (report de deux mois à compter de la date de la cessation de l'état d'urgence sanitaire augmentée d'un mois). Il est toutefois recommandé aux entreprises de se rapprocher de leurs organismes de dosimétrie pour organiser le remplacement des dosimètres au 1er août 2020 (afin de maintenir le renouvellement au premier jour du mois).

Quelles sont les mesures d'adaptation prévues pendant la période d'urgence sanitaire en ce qui concerne les vérifications périodiques des équipements de travail (ex. : appareils et accessoires de levage, équipement émettant des rayonnements ionisants...) ou des installations (ex. : installations électriques, installation d'aération et d'assainissement...) auxquelles l'employeur doit procéder ou faire procéder ?

Le renouvellement des vérifications à la charge de l'employeur entre également dans le champ d'application de l'article 2 de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 qui a pour effet de reporter le délai dans lequel doit être accompli tout acte à la fin d'une période ne pouvant excéder deux mois courant à compter de la date de la cessation de l'état d'urgence sanitaire augmentée d'un mois (soit, à ce jour le 24 juin 2020, mais cette date pourra être modifiée en fonction de l'évolution de l'état d'urgence sanitaire).

Ainsi, quelle que soit la vérification concernée, l'employeur est réputé avoir satisfait à son obligation si le renouvellement des vérifications arrivant normalement à échéance entre le 12 mars 2020 et le 24 juin 2020, est réalisé avant le 24 août 2020.

Attention, lorsque l'employeur recourt à des organismes de vérification, il lui est recommandé de s'adresser au plus tôt à eux afin de planifier le report des vérifications et ce afin d'éviter une surcharge des organismes à l'issue de la période d'urgence sanitaire.

A contrario, et ainsi que précisé dans le préambule supra, cette disposition n'est pas applicable aux vérifications initiales conditionnant la mise en service d'un équipement de travail ou d'une installation.

Quelles sont les mesures d'adaptation prévues pendant la période d'urgence sanitaire en ce qui concerne le renouvellement des certifications (ex. : certification des organismes de formation, certification des entreprises réalisant des travaux particuliers liés à l'amiante, à l'hyperbarie, aux rayonnements ionisants...) et des accréditations (ex. : accréditation des organismes certificateurs, accréditation des organismes réalisant le mesurage des VLEP...) ?

Les certifications et accréditations constituent des mesures administratives entrant dans le champ d'application du 3° de l'article 3 de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 dès lors qu'elles équivalent à conférer à l'organisme certifié ou accrédité l'autorisation d'exercer son activité pour un tiers ou pour leur compte.

Par conséquent, en application de ce même article, les certifications et accréditations arrivant à échéance entre le 12 mars 2020 et le 24 juin 2020, sont prorogées de plein droit, jusqu'au 24 août 2020, soit de deux mois courant à compter de la date de la cessation de l'état d'urgence sanitaire augmentée d'un mois (soit, à ce jour le 24 juin 2020 mais cette date pourra être modifiée en fonction de l'évolution de l'état d'urgence sanitaire).

Attention, pour éviter une surcharge des organismes certificateurs et du COFRAC à l'issue de la période d'urgence sanitaire, il est recommandé aux entreprises de s'adresser au plus tôt à ces organismes afin de planifier le report des audits.

A contrario, cette disposition n'est pas applicable aux premières demandes de certification ou d'accréditation.

TEMPS DE TRAVAIL – CONGÉS – GARDE D’ENFANTS

► **Puis-je imposer la prise de congés ou de jours de réduction du temps de travail (JRTT) à mes salariés ?** - réponse en préparation

► **Puis-je moduler les durées du travail pour répondre à une hausse d’activité ?** - réponse en préparation

► **Que faire si un salarié de votre entreprise doit garder son enfant de moins de 16 ans concerné par une mesure de fermeture de son établissement scolaire ?**

Mon salarié me contacte pour m’informer de sa situation et envisager avec moi les possibilités de télétravail.

Si le poste de travail le permet, le télétravail est la solution à privilégier. Cette modalité d’organisation du travail requiert habituellement l’accord (recueilli par tous moyens) du salarié et de l’employeur, ce qui est la solution préférable. Au regard de son droit au télétravail (article L. 1222-9 du Code du travail), mon salarié peut me demander à bénéficier de cette modalité de travail.

L’article L. 1222-11 du Code du travail mentionne aussi le risque épidémique comme pouvant justifier le recours au télétravail sans l’accord du salarié. Je peux donc décider unilatéralement, si la situation le requiert, de placer mon salarié en télétravail ou de modifier ses dates de congés déjà posés.

Si aucune autre solution ne peut être retenue, mon salarié peut être placé en arrêt de travail et indemnisé.

Pour cela, je déclare son arrêt sur le site Internet dédié <https://www.ameli.fr> ou sur le site <https://declare.ameli.fr>. Je demande à mon salarié de m’adresser 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. Mon salarié m’informe également dès la réouverture de l’établissement.

Une fois ma déclaration effectuée, je reçois un courriel confirmant ma déclaration. J’envoie ensuite les éléments nécessaires à la liquidation de l’indemnité journalière selon la procédure habituelle applicable aux arrêts maladie. Si mon salarié reprend son activité avant la date de fin de l’arrêt indiquée, j’en informe l’assurance maladie selon la procédure habituelle applicable aux arrêts maladie.

J’applique le complément employeur prévu par le Code du travail (indemnité complémentaire prévue à l’article L. 1226-1 du Code du travail) ou par ma convention collective.

Dans la mesure du possible, je maintiens le salaire de mon salarié à hauteur de l’indemnisation versée par la sécurité sociale et du complément employeur pour les salariés concernés. Dans ce cas, je suis subrogé de plein droit dans les droits de mon salarié envers l’assurance maladie.

Le parent d’un enfant qui doit être maintenu à domicile parce que résidant dans une zone de circulation active du coronavirus peut également bénéficier d’un arrêt indemnisé dans les mêmes conditions, même si l’établissement qui accueille l’enfant est situé en dehors de cette zone.

RÈGLES DE NÉGOCIATION COLLECTIVE, DE SIGNATURE ET DE CONSULTATION À DISTANCE PENDANT L’ÉPIDÉMIE DE COVID 19

► **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.

a) 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.

b) 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.

c) 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.

▶ Les réunions de négociation collective peuvent-elles se tenir en présentiel pendant l'épidémie de COVID-19 ?

S'il y a un caractère d'urgence à la négociation (respect du calendrier législatif ou conventionnel des négociations, nécessités liées à la réponse à la crise sanitaire) et que la réunion des négociateurs peut être organisée en respectant les consignes de sécurité sanitaire et les gestes barrières, ces derniers peuvent bénéficier de l'autorisation de déplacement dérogatoire, au même titre que les salariés dont l'activité n'est pas compatible avec le télétravail et qui doivent se rendre sur leur lieu de travail.

Néanmoins, compte tenu du contexte d'épidémie, il est recommandé à toutes les entreprises et les branches professionnelles d'organiser, en cette période de crise sanitaire, les réunions de négociation collective à distance.

▶ Les réunions de négociation collective peuvent-elles se tenir en vidéo-conférence ou en audioconférence pendant l'épidémie de COVID-19 ?

Le principe de loyauté de la négociation collective impose que les négociations soient menées collectivement. L'ensemble des parties à la négociation doivent être convoquées aux réunions, sous peine de nullité de l'accord (cass. soc. 12 oct. 2006, no 05-15.069) et, si des réunions bilatérales sont possibles (CE 4 juil. 2012, no 337698), les étapes essentielles de la négociation doivent se dérouler en présence de toutes les parties à la négociation (à l'exclusion de celles ayant été régulièrement convoquées et ayant refusé d'y participer). Il est ainsi nécessaire que les représentants de salariés puissent s'exprimer et débattre en présence de l'ensemble des parties.

Rien ne s'oppose donc à ce que l'ensemble des parties à la négociation soient convoquées pour participer à une réunion de négociation par voie de visioconférence ou, à défaut, d'audioconférence, pour autant que les conditions dans lesquelles elle se déroule permettent de respecter le principe de loyauté de la négociation.

D'un point de vue pratique, de nombreuses solutions en ligne existent désormais pour organiser des visioconférences réunissant un nombre relativement important de personnes.

► **Les accords collectifs peuvent-ils être signés à l'aide d'une signature électronique ?**

Les entreprises et les branches professionnelles peuvent mettre en place un dispositif de signature électronique répondant aux exigences du règlement européen n° 910-2014 et de l'article 1367 du code civil – à savoir : être liée au signataire de manière univoque, permettre d'identifier le signataire, avoir été créée à l'aide de données de création de signature électronique que le signataire peut, avec un niveau de confiance élevé, utiliser sous son contrôle exclusif, être liée aux données associées à cette signature de telle sorte que toute modification ultérieure des données soit détectable. Cette solution est parfaitement sûre juridiquement, une signature électronique délivrée par un prestataire de services de certification électronique ayant la même valeur qu'une signature manuscrite.

De nombreux prestataires en ligne proposent désormais un service payant de signature électronique (entre 20 et 50 euros par utilisateur pour un mois).

► **Existe-t-il d'autres modalités de signature à distance pour les accords collectifs pendant l'épidémie de COVID-19 ?**

Du fait des circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie de COVID-19, il est possible d'envoyer le projet soumis à signature à l'ensemble des parties à la négociation afin que chacune le signe manuellement.

- Si les signataires disposent de moyens d'impression : ils impriment le projet, le paraphent et le signent manuellement puis le numérisent (ou prennent en photo chaque page avec leur téléphone en s'assurant que le document soit lisible) et renvoient le document signé ainsi numérisé par voie électronique.
- S'ils ne disposent pas de moyens d'impression : un exemplaire du projet d'accord soumis à signature à chaque partie à la négociation peut être envoyé par courrier ou porteur. Une fois l'exemplaire reçu, chaque signataire peut signer et parapher puis numériser (ou prendre en photo) le document et le renvoyer par voie électronique.

Il est préférable que les signatures de l'ensemble des parties figurent sur le même exemplaire. Si cela n'est pas possible, l'accord ainsi signé sera constitué de l'ensemble des exemplaires signés par chaque partie. En ce qui concerne les accords d'entreprises, les accords ainsi signés pourront être déposés via la téléprocédure, à condition de regrouper l'ensemble des exemplaires signés en un seul fichier pdf.

Enfin, une organisation peut donner mandat à une autre pour signer un accord collectif. Ainsi, par exemple, une organisation syndicale de salariés peut donner mandat à une organisation professionnelle d'employeurs ou un employeur pour signer un accord collectif. Dans ce cas, l'organisation syndicale peut définir précisément dans son mandat la version du projet d'accord qui emporte son consentement ou pour lequel elle donne mandat à l'organisation professionnelle ou à l'employeur. Cette dernière solution présente l'avantage d'une forme souple. Il est recommandé que le mandat soit écrit pour en faciliter la preuve, mais il peut résider en un simple mail pour autant que l'on puisse en identifier l'auteur.

► **La notification de l'accord collectif à l'ensemble des organisations représentatives peut-elle se faire par voie électronique ?**

À l'issue de la procédure de signature, l'accord collectif doit être notifié à l'ensemble des organisations représentatives (art. [L. 2231-5](#) du code du travail). Cette notification peut être effectuée par un courrier électronique avec accusé de réception.

► **Est-il possible de consulter les salariés à distance, pendant l'épidémie de COVID-19 ?**

Du fait des risques sanitaires liés à l'épidémie de COVID-19, il est recommandé de ne pas réunir l'ensemble des salariés pour recueillir leur approbation à l'occasion d'une consultation.

Un dispositif électronique de recueil de l'approbation des salariés à distance peut cependant être mis en place, dans les entreprises de moins de onze salariés dépourvues de délégué syndical (art. L. 2232-21 du code du travail) ainsi que dans les entreprises de onze à vingt salariés dépourvues également de membre élu de la délégation du personnel du CSE (art. L. 2232-23).

Les salariés en activité partielle peuvent participer à cette consultation. En effet, de manière générale, la suspension du contrat de travail ne retire pas au salarié le droit de participer au processus d'approbation d'un accord collectif, dès lors que son contrat n'est pas rompu et ce quelle que soit la cause de son absence.

Ce dispositif doit garantir deux éléments fondamentaux : la confidentialité du vote et l'émargement des personnes consultées, afin d'éviter le vote multiple. En effet, à la différence des représentants de salariés, les salariés faisant l'objet d'une consultation ne sont pas des salariés protégés. C'est pourquoi les dispositifs de consultation, à l'exception de ceux liés à la participation, l'intéressement et l'épargne salariale, (conclus dans les conditions mentionnées aux articles [L. 3312-5](#) et [L. 3322-6](#)) prévoient impérativement la confidentialité des votes.

Afin de garantir l'intégrité du vote, les entreprises sont encouragées à joindre un récapitulatif de l'opération de vote électronique émis par le prestataire lors du dépôt de l'accord.

Des outils de sondage disponibles en ligne (Helios) ainsi que des prestataires proposent des solutions permettant d'assurer tant la confidentialité du vote que l'émargement des votants.

► **Existe-t-il une procédure adaptée pour le dépôt d'un accord de branche ?**

Du fait des circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie de COVID-19, la procédure de dépôt des accords de branche est adaptée.

Les branches doivent en priorité déposer leur accord par voie électronique à l'adresse depot.accord@travail.gouv.fr en ajoutant aux pièces habituellement requises (version word anonymisée et justificatifs de notification de l'accord aux organisations syndicales représentatives) une version PDF de l'accord signé (ou une version de l'ensemble des exemplaires signés par chacune des parties s'il n'a pas été possible de faire figurer l'ensemble des signatures sur le même exemplaire).

L'accord sera enregistré dès réception des pièces transmises par voie électronique. Le dépôt papier de l'original signé de l'accord pourra être effectué postérieurement au dépôt de la version électronique.

Lors du dépôt électronique d'un accord conclu en application des ordonnances du 25 mars 2020, il est conseillé à la branche de préciser dans l'objet de son mail « accord ordonnances Covid-19 » afin que l'accord soit enregistré en priorité. Il convient de préciser également si l'extension de l'accord est demandée.

► **Existe-t-il une procédure particulière pour le dépôt des accords d'entreprise pris pour faire face aux conséquences de l'épidémie de COVID-19 ?**

Les accords d'entreprise sont déposés sur la [plateforme téléaccords](#).

Afin d'en faciliter le traitement auprès des services des DI@ECCTE, tous les textes pris pour faire face aux conséquences de l'épidémie de COVID-19, et notamment ceux pris en application de l'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, doivent faire l'objet d'une codification adaptée lors de la téléprocédure.

Lors de la saisie dans l'onglet « thèmes », le thème déclaré de niveau 1 doit être renseigné de la manière suivante : la modalité « Autres thèmes (Rémunération, Durée et aménagement du temps de travail, etc.) » doit être cochée, accompagnée de la mention rédigée « COVID ».

Mémo récapitulatif des modalités de conclusion d'un accord d'entreprise

(dispositions de droit commun non modifiées par les ordonnances prises en application de la loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de COVID-19)

Si un délégué syndical est présent dans l'entreprise (L. 2232-12)

L'accord est négocié et conclu avec le ou les délégués syndicaux :

- ✓ Soit l'accord est signé par les organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au CSE
- ✓ Soit l'accord est signé par les organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30% (mais moins de 50%) et est approuvé par les salariés à la majorité simple

(référendum)

Si aucun délégué syndical n'est présent dans l'entreprise

- Dans les **entreprises comprenant moins de 11 salariés** ([L. 2232-21](#)) : consultation directe des salariés

✓ le projet proposé par l'employeur est approuvé à la majorité des 2/3 des salariés

- Dans les **entreprises comprenant de 11 à 20 salariés** ([L. 2232-23](#)) en l'**absence de membre élu de la délégation du personnel du CSE** :

soit consultation directe des salariés ;

✓ le projet proposé par l'employeur est approuvé à la majorité des 2/3 des salariés ;

soit l'accord est négocié avec un salarié mandaté* :

✓ il est signé par le salarié mandaté puis approuvé par les salariés à la majorité simple.

- Dans les **entreprises entre 11 et 20 salariés avec des représentants élus ou dans les entreprises de 20 à moins de 50 salariés** ([L. 2232-23-1](#)) :

soit l'accord est négocié avec un élu du CSE (mandaté* ou non) :

✓ il est signé par les membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ;

soit l'accord est négocié avec un salarié mandaté* :

✓ il est signé par le salarié mandaté puis approuvé par les salariés à la majorité simple.

- Dans les **entreprises** dont l'effectif est **au moins égal à 50 salariés** :

l'accord est négocié et signé avec des élus du CSE mandatés* ([L. 2232-24](#)) :

✓ il est approuvé par les salariés à la majorité simple ;

à défaut d'élu mandaté*, l'accord est négocié avec des élus du CSE non mandatés (champ restreint aux accords collectifs relatifs à des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif) ([L. 2232-25](#)) ;

✓ il est signé par les membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ;

à défaut d'élu souhaitant négocier, il est signé avec des salariés mandatés* ([L. 2232-26](#)) :

✓ il est approuvé par les salariés à la majorité simple ;

* mandaté par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche ou à défaut au niveau national interprofessionnel.

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

À NOTER : Face à l'ampleur de la crise sanitaire liée au COVID-19, le Gouvernement a décidé de transformer structurellement le dispositif d'activité partielle, pour doter la France du système le plus protecteur d'Europe. Le [décret n°2020-325 du 25 mars 2020](#) met en œuvre cette réforme. [Consulter le document](#) qui détaille les évolutions procédurales du dispositif d'activité partielle ainsi que les nouvelles modalités de calcul de l'allocation d'activité partielle issues du décret du 25 mars 2020.

• ACTIVITÉ PARTIELLE

L'[activité partielle](#) est un outil de prévention des licenciements économiques qui permet de maintenir les salariés dans l'emploi afin de conserver des compétences, voire de les renforcer lorsque leur entreprise fait face à des difficultés économiques conjoncturelles.

Dans un contexte économique difficile, le recours à l'activité partielle se révèle être un outil important pour préserver l'emploi.

L'activité partielle s'adresse aux entreprises qui subissent :

- soit une réduction de la durée habituelle de temps de travail de l'établissement ;
- soit une fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement.

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 ni être sur leur lieu de travail, ni à disposition de leur employeur, ni se conformer à ses directives.

Le contrat de travail étant suspendu, les salariés percevront une indemnité compensatrice versée par leur employeur. Cette indemnité devra correspondre au minimum à 70 % de la rémunération antérieure brute servant d'assiette de calcul des congés payés (article R. 5122-18 du code du travail) et peut être augmentée par l'employeur.

Quelle compensation financière pour l'employeur ?

Pour accompagner le versement de l'indemnité, l'employeur bénéficiera d'une allocation cofinancée par l'État et l'Unédic et correspondant à 70% de la rémunération antérieure brute du salarié servant d'assiette de calcul des congés payés dans la limite de 70 % de 4,5 SMIC. Ainsi, le reste à charge des entreprises sera nul pour les salariés dont la rémunération est inférieure à 4,5 SMIC.

Comment faire une demande d'activité partielle ?

Toutes les demandes doivent être déposées sur le [portail dédié](#).

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours à compter du placement des salariés en activité partielle pour déposer sa demande.

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

L'autorité administrative validera en 48 heures les demandes. A défaut de réponse, la demande sera validée implicitement.

Quels sont les cas éligibles à l'activité partielle ?

Le dispositif d'activité partielle peut être sollicité par les entreprises :

- Si elles sont concernées par les arrêtés prévoyant une fermeture ;
- OU si elles sont confrontées à une baisse d'activité /des difficultés d'approvisionnement pouvant être objectivées ;
- OU s'il leur est impossible de mettre en place les mesures de prévention nécessaires pour la protection de la santé des salariés (télétravail, gestes barrière, etc.).

• MISE A DISPOSITION TEMPORAIRE DE SALARIES VOLONTAIRES ENTRE DEUX ENTREPRISES

Pendant la période de la crise, les salariés inoccupés qui le souhaitent, peuvent travailler provisoirement dans une entreprise confrontée à un manque de personnel. Il s'agit d'une « mise à disposition » temporaire qui suppose l'accord du salarié et des deux entreprises. Le salarié conserve son contrat de travail et 100% de son salaire habituel, versé par son employeur d'origine. L'entreprise qui l'accueille temporairement rembourse ce salaire à l'entreprise d'origine.

Pour faciliter au maximum les démarches des entreprises et des salariés qui souhaitent s'engager dans ce dispositif, le ministère du Travail propose des [modèles simplifiés de convention de mise à disposition entre entreprises et d'avenant au contrat](#).

Une adaptation des règles de mise à disposition (concernant le reversement des salaires) est-elle envisagée pour les sociétés à but non lucratif œuvrant dans le domaine de la santé ?

En application de l'article [L.8241-1](#) et [L. 8241-2](#) du code du travail, le prêt de main d'œuvre entre deux entreprises, hors cas de l'intérim, est à but non lucratif. L'article L.8241-2 prévoit en effet un dispositif de mise à disposition, notamment pour faire face à la baisse d'activité ou à des difficultés de recrutement dans des secteurs en tension, qui sous peine d'être illicite doit donner lieu à un remboursement par l'entreprise utilisatrice des salaires, des charges sociales et des frais professionnels.

L'article [L.8241-3](#) du code du travail autorise toutefois la possibilité d'une facturation à l'entreprise utilisatrice inférieure aux salaires versés au salarié, aux charges sociales afférentes et aux frais professionnels dans le cadre strict du mécénat :

- ▶ l'objectif du prêt de main d'œuvre doit être d'améliorer la qualification de sa main-d'œuvre, de favoriser les transitions professionnelles ou de constituer un partenariat d'affaires ou d'intérêt commun. Les conditions de ces mises à disposition accomplies dans un but non lucratif prévues à l'article L. 8241-3 du code du travail ont été conçues afin de développer le recours temporaire à des travailleurs qualifiés et expérimentés que les entreprises utilisatrices concernées ne peuvent recruter ou qui leur sont nécessaires pour des besoins ou des missions ponctuels s'inscrivant dans les finalités susmentionnées.
- ▶ les entreprises prêteuses appartiennent à un groupe d'au moins 5 000 salariés.
- ▶ les entreprises utilisatrices doivent appartenir aux catégories suivantes : personnes morales dont la liste est fixée aux a à g du 1 de l'article 238 bis du code général des impôts, jeunes entreprises qui ont moins de huit ans d'existence au moment de la mise à disposition et petites ou moyennes entreprises de moins de deux cent cinquante salariés. Il convient donc de vérifier si les EPHAD dont la forme juridique est très variée, entrent selon les cas, dans la liste des personnes morales fixée aux a à g du 1 de l'article 238 bis du code général des impôts, ce qui a priori ne semble pas être le cas.

Compte tenu de la situation exceptionnelle que nous traversons avec la crise sanitaire, le gouvernement envisage de légiférer pour assouplir le recours au prêt de main d'œuvre et permettre à titre dérogatoire, une mise à disposition à but non lucratif même en l'absence de refacturation totale des coûts du salarié.

Dans l'attente de ces aménagements les dispositions des articles L.8241-1 et L.8241-2 du code du travail demeurent applicables.

Pour plus d'informations, vous pouvez consulter notre article relatif à la [mise à disposition temporaire de salariés volontaires entre deux entreprises](#) dans lequel des modèles de convention de mise à disposition et d'avenant au contrat de travail sont proposés.

• FNE-FORMATION

En cas de sous-activité prolongée, voire d'arrêt total de l'activité, les entreprises peuvent demander à bénéficier du [FNE-Formation](#) en plus de l'activité partielle afin d'investir dans les compétences des salariés.

Formalisée par une convention conclue entre l'État ([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 actions éligibles sont celles mentionnées à l'article L.6313-1 et 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 de formation éligibles peuvent se dérouler à distance.

Les actions concernées peuvent se dérouler notamment dans le cadre du plan de développement des compétences ou encore par le biais du [compte personnel de formation](#) mis en œuvre durant le temps de travail.

Quelle est la prise en charge de l'État ?

Si les salariés sont placés en activité partielle, la prise en charge par l'État sera de 100% des coûts pédagogiques pour les actions réalisées dans le cadre du plan de développement des compétences.

Pour mieux vous accompagner, cette publication est actualisée tous les jours. Consultez-la régulièrement pour vous tenir informés.