

FOIRE AUX QUESTIONS COVID-19

Table des matières

PRECAUTIONS A SUIVRE	2
I. Quelles sont les précautions à mettre en œuvre ?	2
II. Qu'est ce que les mesures barrières ?	2
PAYE :	2
I. Faut-il informer les organismes en cas d'arrêt de travail ?	2
II. Quelles sont les différentes situations d'absence des salariés ?	3
III. Quelle indemnisation pour le salarié qui doit garder ses enfants ?	3
IV. Quelles sont les conditions à respecter pour le salarié qui doit garder ses enfants ?	4
V. Quelle indemnisation pour le salarié placé en activité partielle ?	4
VI. Quelles conséquences sur le salaire des salariés ?	4
VII. Quel est le délai d'instruction d'une demande formulée par l'employeur ?	5
VIII. Quelles conséquences sur les contrats d'apprentissage ?	5
IX. Comment les salariés seront indemnisés ?	5
X. Quelles sont les mesures liées aux déclarations des cotisations sociales ?	5
OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR :	6
XI. Faut-il mettre à jour le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) ?	6
XII. Quelles mesures prendre si un de mes salariés est contaminé ?	6
XIII. Le salarié peut-il exercer son droit de retrait ?	7
SOURCES :	8

PRECAUTIONS A SUIVRE

I. Quelles sont les précautions à mettre en œuvre ?

Le ministère des Solidarités et de la Santé actualise ses recommandations régulièrement pour protéger votre santé et vous recommander les bons gestes à adopter face au Coronavirus COVID-19.

Pour les personnes se trouvant ou revenant d'une zone où circule le virus :

- Surveillez votre température 2 fois par jour ;
- Surveillez l'apparition de symptômes d'infection respiratoire (toux, difficultés à respirer...) ;
- Lavez-vous les mains régulièrement ou utilisez une solution hydro-alcoolique ;
- Evitez tout contact avec les personnes fragiles (femmes enceintes, malades chroniques, personnes âgées...)
- Evitez de fréquenter des lieux où se trouvent des personnes fragiles (hôpitaux, maternités, structures d'hébergement pour personnes âgées...) ;
- Évitez toute sortie non indispensable (grands rassemblements, restaurants, cinéma...)
- Travailleurs/étudiants : vous pouvez retourner travailler en l'absence de symptômes ;
- Les enfants, collégiens, lycéens peuvent être envoyés à la crèche, à l'école, au collège ou au lycée.

En cas de signes d'infection respiratoire (fièvre ou sensation de fièvre, toux, difficultés respiratoires) si vous habitez dans une zone où circule le virus ou dans les 14 jours suivant le retour d'une zone où circule le virus :

- Contactez le Samu Centre 15 en faisant état de vos symptômes ;
- Evitez tout contact avec votre entourage ;
- Ne vous rendez pas chez votre médecin traitant ou aux urgences, pour éviter toute potentielle contamination.

II. Qu'est ce que les mesures barrières ?

Face au coronavirus, il existe des gestes simples :

- Se laver les mains très régulièrement ;
- Tousser ou éternuer dans son coude ou dans un mouchoir ;
- Saluer sans se serrer la main, éviter les embrassades ;
- Utiliser des mouchoirs à usage unique et les jeter ;

PAYE :

I. Faut-il informer les organismes en cas d'arrêt de travail ?

Tous les arrêts de travail doivent faire l'objet d'une déclaration.

Cette déclaration passe par un signalement de l'arrêt de travail via la DSN.

Cette information doit être transmise au tiers de confiance afin de pouvoir transmettre les informations via la DSN. Cette situation n'est pas différentes des autres arrêts de travail.

Toutefois, en parallèle de cette information, **L'employeur devra déclarer cette absence via le téléservice spécifique de la CPAM mis en place pour ce cas particulier :**

<https://declare.ameli.fr/>

Ce téléservice « declare.ameli.fr » concerne tous les employeurs et tous les salariés, quels que soient leurs régimes d'affiliation à la Sécurité sociale ou la forme de leur contrat de travail.

II. Quelles sont les différentes situations d'absence des salariés ?

1. Salarié mis en quatorzaine pour infection liée au coronavirus ou « cas contact à haut risque »

L'employeur doit informer, soit via la réception d'un arrêt de travail de son salarié, soit après avoir été contacté par l'Assurance maladie ou la MSA et sur délivrance d'un arrêt de travail du médecin conseil, un signalement d'arrêt de travail avec le motif « maladie ».

Concernant la procédure de délivrance des arrêts de travail liés à une mesure d'isolement :

L'ARS (Agence Régionale de Santé) informe l'assuré concerné que l'Assurance maladie va le contacter pour se charger de la délivrance d'un arrêt de travail. **L'Assurance maladie saisira ensuite le service de prescription d'arrêt de travail et informera l'employeur.**

La CPAM (Caisse Primaire d'Assurance Maladie) dont les assurés dépendent établiront l'arrêt de travail et le transmettent sans délai à l'employeur de l'assuré.

L'employeur doit déclarer cette absence via le téléservice spécifique de la CPAM mis en place pour ce cas particulier :

<https://declare.ameli.fr/>

2. Salarié contraint de garder un enfant maintenu au domicile

Il y a différentes hypothèses où un salarié est contraint de rester à son domicile pour garder un enfant :

- Soit suite à la fermeture de l'établissement accueillant l'enfant (école, crèche, etc.) ;
- Soit parce que l'enfant est domicilié dans une zone de circulation active du virus identifiée et fait temporairement l'objet d'une mesure d'éviction de son établissement scolaire.

Dans ce cas, le salarié doit alors en informer son employeur et examiner avec lui si une solution de travail à domicile est possible.

Si cette solution n'est pas possible, et que le salarié en remplit les conditions requises (enfant de moins de 16 ans, établissement fermé ou mesure d'éviction de l'école, etc.), **l'employeur doit déclarer cette absence via le téléservice spécifique de la CPAM mis en place pour ce cas particulier :**

<https://declare.ameli.fr/>

3. Salariés qui ne peuvent pas travailler à la suite des injonctions fédérales ou de son employeur

Le salarié concerné se trouvera dans une situation est placé en activité partielle.

Face au risque de contamination et de propagation du COVID-19, le gouvernement prend actuellement plusieurs décisions afin d'adapter ce dispositif à la situation.

III. Quelle indemnisation pour le salarié qui doit garder ses enfants ?

Si aucune solution ne peut être retenue, le salarié est placé **en arrêt de travail indemnisé**.

Pour cela, l'employeur déclare l'arrêt de travail **à compter du jour du début de l'arrêt**.

Un seul parent par enfant peut bénéficier d'un arrêt dans ce cadre. Il faudra fournir à son employeur une attestation ¹ dans laquelle je s'engage à être le seul parent qui demande le bénéfice d'un arrêt de travail pour garder l'enfant à domicile.

Le salarié a l'obligation d'informer son employeur dès la réouverture de l'établissement.

¹ Annexe 1

La déclaration de l'employeur, accompagné de la transmission des éléments de salaires, est fondamentale **car elle conditionne l'indemnisation de l'arrêt de travail.**

IV. Quelles sont les conditions à respecter pour le salarié qui doit garder ses enfants ?

- Seuls les parents d'enfants de moins de 16 ans au jour du début de l'arrêt sont concernés
- **Les enfants doivent être scolarisés dans un établissement fermé** ou être domiciliés dans une des communes concernées
- **Un seul parent (ou détenteur de l'autorité parentale) peut se voir délivrer un arrêt de travail.** À cet égard, **le salarié doit fournir à son employeur une attestation sur l'honneur certifiant qu'il est le seul à demander un arrêt de travail dans ce cadre ;**
- L'employeur ne peut pas mettre, sur cette période, le salarié concerné en télétravail : **l'arrêt de travail doit être la seule solution possible.**

L'arrêt de travail sera délivré pour une durée de 14 jours calendaires à compter de la date de début de l'arrêt.

Il n'y aura pas d'intervention de l'ARS. **L'Assurance Maladie est compétente pour délivrer les arrêts de travail aux salariés se trouvant dans cette situation.**

V. Quelle indemnisation pour le salarié placé en activité partielle ?

Dans cette situation, les salariés restent liés à leur employeur selon les dispositions de leur contrat de travail, mais n'exécute pas leur prestation de travail. Ainsi, **le contrat de travail est suspendu mais non rompu.**

Le contrat de travail étant suspendu, les salariés percevront une indemnité compensatrice versée par leur employeur. Cette indemnité doit correspondre au minimum à 100 % de la rémunération antérieure brute. En effet, **l'État prendra en charge « intégralement » le chômage partiel** demandé par les entreprises pénalisées par la propagation du nouveau coronavirus, a déclaré, le 13/03/2020, la ministre du Travail Muriel PENICAUD.

Les employeurs sont invités à pratiquer dans le maximum de cas le maintien de salaire au bénéfice de leurs salariés, auquel cas ils versent le salaire à hauteur du complément sans attendre le versement des indemnités journalières par l'assurance maladie.

Pour accompagner le versement de l'indemnité, l'employeur bénéficie d'une allocation forfaitaire

Toutes les demandes doivent être déposées sur le portail dédié en amont du placement effectif des salariés en activité partielle :

<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts>

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

VI. Quelles conséquences sur le salaire des salariés ?

1. En cas de garde de l'enfant

Cet arrêt de travail ouvre droit aux IJSS maladie sans délai de carence² et, le cas échéant, à l'indemnisation complémentaire à charge de l'employeur (maintien de salaire du code du travail ou conventionnel).

² Décret 2020-73 du 31 janvier 2020

2. En cas d'activité partielle

Les salariés percevront une indemnité compensatrice versée par leur employeur. Cette indemnité doit correspondre au minimum à 100 % de la rémunération antérieure brute.

Les employeurs sont invités à pratiquer dans le maximum de cas le maintien de salaire au bénéfice de leurs salariés, auquel cas ils versent le salaire à hauteur du complément sans attendre le versement des indemnités journalières par l'assurance maladie.

VII. Quel est le délai d'instruction d'une demande formulée par l'employeur ?

L'autorité administrative dispose de 15 jours maximum pour instruire la demande³.

A l'issue de ce délai et en l'absence de réponse de l'administration, la demande est réputée acceptée.

Selon les questions/réponses éditées par le gouvernement, peuvent être placés en activité partielle :

- En cas de limitation des déplacements pour ne pas aggraver l'épidémie
- En cas de baisse de l'activité liée à l'épidémie

VIII. Quelles conséquences sur les contrats d'apprentissage ?

Les apprentis peuvent bénéficier du dispositif d'activité partielle.

Il n'est pas nécessaire de rompre les contrats d'apprentissage.

IX. Comment les salariés seront indemnisés ?

L'employeur a l'obligation de procéder à la déclaration via le téléservice spécifique.

Cette télédéclaration déclenchera une indemnisation du salarié.

L'indemnisation est enclenchée à partir de cette déclaration. En l'absence de déclaration, le salarié sera privé d'indemnisation et pourra, le cas échéant, engager la responsabilité de l'association pour manquement à ses obligations déclaratives.

Le salarié percevra des indemnités journalières et, le cas échéant, le complément de salaire de la part de l'employeur dès le 1er jour d'arrêt, sans application du délai de carence.

X. Quelles sont les mesures liées aux déclarations des cotisations sociales ?

Le gouvernement a mis en place des mesures de soutien aux entreprises, dont les associations sportives, structures de droit privé.

A ce titre, des délais de paiement d'échéances sociales et/ou fiscales (URSSAF, impôts) sont accordés. Dans ce cadre, l'URSSAF pourra accorder des délais (échelonnement de paiements) et une remise exceptionnelle des majorations et pénalités de retard sur les périodes ciblées.

De même, il souhaite garantir le maintien des emplois dans les structures par le dispositif de chômage partiel simplifié et renforcé.

Discours d'Emmanuel Macron du 12 mars 2020 : « *Toutes les entreprises qui le souhaitent pourront reporter sans justification, sans formalité, sans pénalité le paiement des cotisations et impôts dus en mars. Nous travaillerons ensuite sur les mesures nécessaires d'annulation ou de rééchelonnement, mais je nous connais collectivement, on prend toujours trop de temps à faire cela. Je veux, pour nos forces économiques, des mesures simples. Les échéances qui sont dues dans les prochains jours et les prochaines semaines seront suspendues pour toutes celles et ceux qui en ont besoin. Nous défendrons nos entreprises de toutes tailles. Nous toutes celles et ceux qui en ont besoin. Nous défendrons nos entreprises de toutes tailles. Nous défendrons l'ensemble*

³ R. 5122-4 du Code du Travail

des travailleurs et des travailleuses. En parallèle, j'ai demandé au Gouvernement de préparer d'ores et déjà un plan de relance national et européen cohérent avec nos priorités et nos engagements pour l'avenir »

OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR :

XI. Faut-il mettre à jour le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) ?

Il s'agit d'une **obligation légale pour l'employeur** de faire l'inventaire des risques professionnels auxquels les salariés peuvent être exposés dans le cadre de leur activité professionnelle.

À ce titre, il faut également lister les actions de prévention et les moyens mis en œuvre pour lutter contre ces risques.

L'ensemble de ces éléments doivent être référencé et condensé dans un document : le **Document unique d'évaluation des risques professionnels**.

Ce document prend sa source dans le fait que le code du travail impose à l'employeur de 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).

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 mise en place par l'employeur (ex : télétravail, réunion via visio conférence, suspension des entraînements, etc.).

Toutes ces mesures devront être répercutée vers les entreprises ou travailleur indépendants intervenant pour le compte de la structure (ex : animations/entraînements confiés à un auto-entrepreneur, etc.).

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.**

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.

XII. 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 :
 - 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 en suite 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.

XIII. Le salarié peut-il exercer son droit de retrait ?

Article L. 4131-1 du Code du Travail :

« Le travailleur **alerte immédiatement l'employeur de toute 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** ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

Il peut se retirer d'une telle situation.

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 résultant notamment d'une défectuosité du système de protection. »

Article L4131-3 du Code du Travail :

Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs **qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux.**

Les dispositions des articles L. 4131-1 et suivants du code du travail précise les règles relatives à l'exercice du droit de retrait par le salarié.

Un salarié 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.

Les dispositions visent deux éléments :

- Une situation de travail
- Un motif raisonnable

Concernant le motif raisonnable, la jurisprudence précise qu'il appartiendra aux juges du fond, dans le cadre de leur pouvoir souverain d'interprétation, de déterminer si un salarié avait un motif raisonnable de penser que le maintien à son poste de travail présentait un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé.

De même, concernant la situation de travail, il s'agit d'une notion propre au fonctionnement de votre structure. **A ce titre, le retrait ne peut s'effectuer si le risque concerne des personnes extérieures à une structure, notamment des usagers⁴.**

Dès lors que l'employeur met en place toutes les procédures imposées par sa fédération, toutes les précautions qu'il juge être nécessaire à la protection de la santé, de la sécurité des salariés ainsi que les recommandations nationales, 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.

En cas d'exercice du droit de retrait jugé abusif, l'employeur peut mettre en œuvre son pouvoir disciplinaire et prendre des sanctions ou une retenue sur salaire⁵.

⁴ Circulaire DRT n° 93/15 du 26 mars 1993

⁵ C.Cass, Soc., 23/04/2003, C.Cass, Crim., 25/11/2008

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.

Concernant le salarié, il a une obligation d'information de son employeur. **En effet, le salarié qui souhaite mettre en œuvre son droit de retrait à une obligation d'alerter son employeur.**

Le recours au droit de retrait doit être exceptionnel, uniquement dans le cas où le salarié fait face à un danger grave et très proche et qu'il n'y a pas d'autre moyen d'agir pour échapper au danger, notamment lorsqu'il peut produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée⁶. De même, le danger doit être susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché.

Dans ces conditions, dès lors que ces mesures sont mises en œuvre par l'employeur, 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'employeur peut trouver l'ensemble des préconisations gouvernementales via :

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

SOURCES :

Site du gouvernement

<https://www.gouvernement.fr/>

Site du ministère du travail

<https://travail-emploi.gouv.fr/>

RF SOCIAL

<http://rfsocial.grouperf.com/>

EFL

<https://www.efl.fr/>

COSMOS

<http://cosmos.asso.fr/>

⁶ Cir. DRT n°93/15, 25 mars 1993, BO Trav. 93/10)